

LAPIN KESÄYLIOPISTO

LAPIN LETKA -HANKE

Anna Sorro

www.lapinletka.fi

## NAIS- JA MIESJOHTAJAT LAPISSA

Selvitys kuntien ja kuntayhtymien naisjohtajien määrästä, alasta ja johtotehtäviin hakeutumisesta



*Aivan sama mulle?*

NIINHÄN SEN PITÄISI MENNÄ. JA NIIN SE MYÖS USEIN MENEKIN – VALITETTAVASTI.

*Työssä ja kaikessa elämässä meidän tulisi olla tasavertaisia X- ja Y-kromosomien määrästä riippumatta. Ei ole aivan sama, miten asioihin suhtautuu. Ansaitset saman kuin muutkin. Aivan saman.*

## SISÄLTÖ

<b>1 Johdanto .....</b>	<b>3</b>
1.1 Nais- ja miesjohtajat Suomessa .....	3
1.2 Lapin naisjohtajat syynissä .....	3
<b>2 Johtoryhmien sukupuolijakauma.....</b>	<b>4</b>
2.1 Lapin kuntien ja kuntayhtymien johtoryhmien kokoonpano .....	4
2.2 Johtoryhmien sukupuolen mukainen jakautuminen lapissa.....	5
<b>3 Johtotehtävien toimialakohtainen sukupuolijakauma .....</b>	<b>7</b>
3.1 Lapin kunnat .....	7
3.2 Lapin kuntayhtymät .....	9
<b>4 Hakevatko naiset johtotehtäviin? .....</b>	<b>11</b>
<b>5 Yhteenveto ja johtopäätökset.....</b>	<b>11</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>15</b>

## LIITTEET

## 1 JOHDANTO

### 1.1 NAIS- JA MIESJOHTAJAT SUOMESSA

Työvoimasta noin puolet on naisia ja puolet miehiä. Naiset ovat Suomessa selvästi miehiä korkeammin koulutettuja. Työllisistä 25–64-vuotiaista naisista lähes puolet ja miehistä noin kolmannes on suorittanut korkea-asteen tutkinnon. (EK 2010a). Silti miehet työskentelevät huomattavasti naisia useammin johtotehtävissä. Yksityisellä sektorilla naisten osuus johtohenkilöstöstä on noin neljännes. Valtiolla naisjohtajien osuus on reilu 40 % ja kunnissa, joiden työntekijöistä 80 % on naisia, 54 %. Johtajaryhmistä naisten osuus on suurin järjestöjen johtajissa, joista puolet on naisia. Kaikissa muissa johtajaryhmissä miehiä on selvästi enemmän. Eniten miehiä toimii pää- ja toimitusjohtajina (83 %) ja pienyritysten johtajina (75 %). (Vallan tasa-arvoa... 2009, 72 ja 79.)

Johtotehtävät ovat Suomessa ammattien ja koulutusalojen tapaan segregoituneet eli jakaantuneet sukupuolen mukaan hyvin voimakkaasti. Valtaosa johtajista ja ylimmistä virkamiehistä on naisia terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluiden (75 %) ja majoitus- ja ravitsemistoiminnan (63 %) toimialoilla. Miesjohtajien osuus puolestaan korostuu entisestään miesvaltaisilla aloilla. Rakennusalalla miesjohtajien osuus on peräti 90 % ja teollisuudessa 83 %. Ammattiluokittain tarkasteltuna naisten osuus on suurin hotellinjohtajissa ja ravintolapäälliköissä (72 %) sekä henkilöstöjohtajissa (63 %) ja miesten osuus suurin teollisuuden (92 %) ja rakennusalan (96 %) tuotantojohtajissa, rakennusalan pienyritysten johtajissa (91 %) sekä kuljetuksen, varastoinnin ja tietoliikenteen johtajissa (89 %). Talous- ja hallintojohtajista puolet on naisia. (Vallan tasa-arvoa... 2009, 72, 74–75 ja 79.)

Toisin kuin sukupuolten työnjaossa yleensä, töiden hierarkkisessa jakautumisessa on tapahtunut selvää kehitystä viime vuosikymmenien aikana. Naisten osuus johtotehtävissä on kivunnut 1980-luvun 13 %:sta 30 %:iin. Suomea ei voida kuitenkaan pitää ainakaan naisjohtajien määrän suhteen tasa-arvon mallimaana. Johtotehtävissä toimivien naisten osuus ei ole Suomessa kansainvälisesti vertailtuna suuri, eikä Suomi yllä naisjohtajien määrällään edes EU:n keskitasolle. (Vallan tasa-arvoa... 2009, 70–71 ja EK 2010b.)

### 1.2 LAPIN NAISJOHTAJAT SYYNISSÄ

Tämä selvitys on osa Lapin Letka -hanketta ja se liittyy hankkeen tutkimussuunnitelman Valtaa ja sukupuolta käsittelevään teemaan. Teeman tavoitteena on tuoda esille vallan jakautumista sukupuolen mukaan ja vallansiirtymiä sekä purkaa niitä. Selvityksen aiheena on Lapin kuntien ja kuntayhtymien nais- ja miesjohtajien määrä, heidän hallinnon ala sekä naisten ja miesten innokkuus hakeutua johtotehtäviin. Selvitys on rajattu koskemaan nimenomaan kuntien ja kuntayhtymien johtoryhmään kuuluvia johtajia sekä kuntien tekemiä johtoryhmäläisten rekrytointeja. Raportissa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka paljon Lapin kuntien ja kuntayhtymien johtoryhmissä on naisia ja miehiä?
- Työskentelevätkö Lapin kuntien ja kuntayhtymien johtohenkilöt omalle sukupuolelle tyypillisellä alalla?
- Hakevatko naiset ja miehet yhtä usein Lapin kuntien johtotehtäviin?

Lapin kuntien ja kuntayhtymien nais- ja miesjohtajien määrä kertoo, vastaako Lapin naisjohtajien määrä valtakunnallista tasoa vai, onko se jopa matalampi. Johtajien hallinnon alan selvittäminen puolestaan kertoo, ovatko johtotehtävät myös Lapissa jakaantuneet vahvasti sukupuolen mukaan eli työskentelevätkö naiset ja miehet perinteisesti omalle sukupuolelle tyypillisten alojen johtajina. Vaikka tutkimuksen kohteena ovat sekä naiset että miehet, on tulosten esittämisessä haluttu korostaa naisnäkökulmaa, koska myös Lapissa naisjohtajat ovat vähemmistönä.

Selvityksen tuloksia peilataan vuoden 2009 alusta vuoden 2010 loppuun mennessä kunnissa tehtyihin rekrytointeihin, jolloin saadaan käsitys siitä, kuinka paljon naisia ja miehiä on ylipäätään hakenut johtoryhmätasoisiiin tehtäviin ja kuinka suuri osuus valituksi tulleista on ollut naisia ja miehiä. Näin varmistetaan, onko suurin syy johtotehtävien sukupuolen mukaiseen jakautumiseen ja miesten korkeaan osuuteen johtotehtävissä se, että naiset ja miehet hakeutuvat omalle sukupuolelle tyypillisen alan johtotehtäviin ja, että miehet hakevat johtotehtäviin huomattavasti naisia hanakammin. Rekrytointeja on päätetty selvittää vain kuntien osalta, koska kuntayhtymät ovat kuntia heterogeenisempi joukko ja saman ”ammatin” omaavia henkilöitä on johtoryhmissä vähän sekä kuntayhtymien kesken että kuntiin verrattuna.

Tiedot johtoryhmien kokoonpanoista on saatu puhelimitse ja sähköpostitse. Rekrytointeja on kartoitettu kuntien Internet-sivuilta löytyvistä kunnanhallituksen ja -valtuustojen kokouspöytäkirjoista sekä puhelimitse. Selvityksessä on huomioitu pääasiassa vakinaiset viranhaltijat ja vakinaisiin virkoihin hakeneet. Määräaikaiset viranhaltijat ja määräaikaisiin työsuhteisiin hakeneet on otettu lukuun silloin, kun he eivät toimi toisen henkilön sijaisena.

Raportissa käsitellään ensiksi johtoryhmien sukupuolijakaumaa yleisesti ja sitten kunta- sekä kuntayhtymäkohtaisesti. Tämän jälkeen siirrytään johtotehtävien toimialakohtaisen sukupuolijaon ja rekrytointien tarkasteluun. Viimeisenä esitetään yhteenveto ja johtopäätökset.

## 2 JOHTORYHMIEN SUKUPUOLIJAKAUMA

### 2.1 LAPIN KUNTIEN JA KUNTAYHTYMIEN JOHTORYHMIEN KOKOONPANO

Lapissa on 21 kuntaa ja kuntaliiton mukaan 12 kuntayhtymää. Kuntien ja kuntayhtymien johtoryhmien koko vaihtelee neljästä kahdeksaan henkeen, poikkeuksena Rovaniemen kaupungin ja sairaanhoitopiirien johtoryhmät, jotka ovat jonkin verran suurempia. Kuntien ja kuntayhtymien johtoryhmien koostumukset ovat hyvin erilaisia niiden erilaisesta luonteesta johtuen. Kuntien johtoryhmissä on lähinnä eri sektoreihin kuuluvien palveluiden johtajia, kun taas kuntayhtymien johtoryhmien jäsenten tausta vaihtelee kuntayhtymän toiminnan tarkoituksen mukaan (vertaa esim. sairaanhoitopiirit ja koulutus kuntayhtymät).

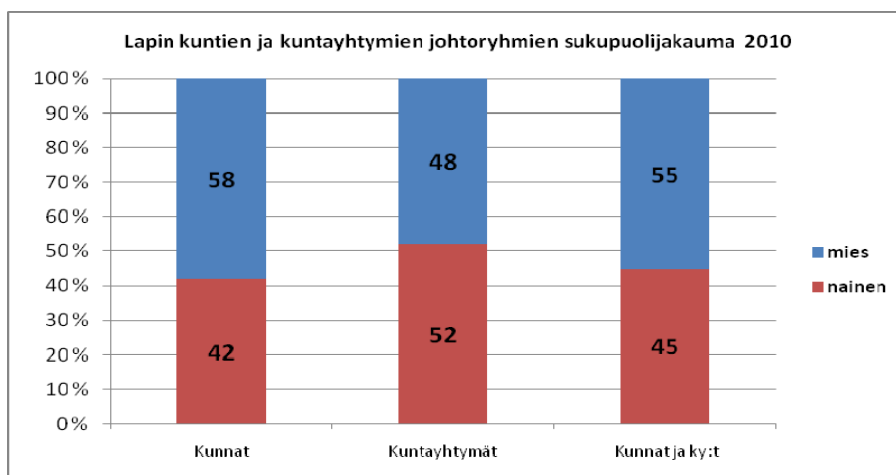
Kaikissa kuntien johtoryhmissä on kunnan- tai kaupunginjohtaja sekä sosiaali-, sivistys- ja teknisen puolen esimiehet. Sosiaali-, sivistys- ja teknisen puolen esimiehistä käytetään selvityksessä nimikkeitä sosiaali-, sivistys- ja tekninen johtaja, vaikka nimikkeet vaihtelevatkin kuntakohtaisesti. Muilta osin kuntien johtoryhmät eroavat toisistaan. Lähes kaikissa kunnissa johtoryhmään kuuluu hallinnollisista asioista vastaava johtaja (esim. hallintojohtaja tai kunnansihteeri) tai apulaiskaupunginjohtajat (Rovaniemi), mutta ”elinkeinojohtaja” löytyy enää kymmenen, ”talousjohtaja” kahdeksan ja ”kehittämisjohtaja” sekä johtava lääkäri kuuden kunnan johtoryhmästä (nimikkeitä on yhtenäistetty). Yksittäisten kuntien johtoryhmässä istuvien johtajien (esimerkiksi henkilöstöpäällikkö tai sopimusjohtaja) tarkastelu rajataan

selvityksen ulkopuolelle, koska niiden vertailu sukupuolinäkökulmasta ei ole mielekästä niiden vähäisen määrän vuoksi tai on mahdotonta vertailukohdan puuttuessa. (LIITE 1).

Kuntayhtymät ovat siis kuntia heterogeenisempi joukko, eikä niiden johtoryhmiä voida kuntien johtoryhmien tapaan vertailla suoraan keskenään. Lapin kuntayhtymät voidaan jakaa terveydenhuoltoon (5 kpl) ja koulutusta edistäviin kuntayhtymiin (2 kpl) ja muihin kuntayhtymiin (5 kpl). Muihin kuntayhtymiin voidaan lukea kuuluvan aluekehitystä edistävät kuntayhtymät; Lapin liitto, Itä-Lapin kuntayhtymä ja Pohjois-Lapin alueyhteistyön kuntayhtymä (3 kpl) sekä Meri-Lapin kuntapalvelut liikelaitoskuntayhtymä ja Lapin jätehuolto kuntayhtymä. Kuntayhtymistä selvityksen ulkopuolelle on jätetty vain kaksi henkilöä työllistävä Pohjois-Lapin alueyhteistyön kuntayhtymä ja Meri-Lapin kuntapalvelut liikelaitoskuntayhtymä, joiden johtoryhmät koostuvat luottamushenkilöistä.

## 2.2 JOHTORYHMIEN SUKUPUOLEN MUKAINEN JAKAUTUMINEN LAPISSA

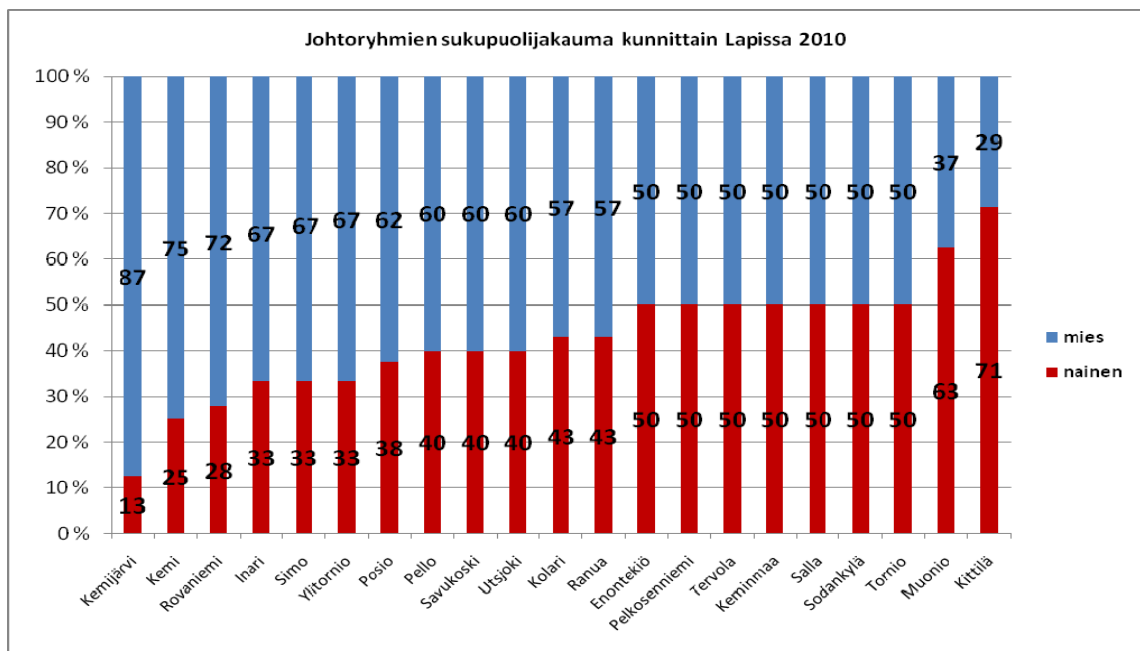
Lapin kuntien ja kuntayhtymien johtoryhmien jäsenistä 45 % (98) on naisia ja 55 % miehiä (122). Kuntien johtoryhmissä naisia on miehiä vähemmän (42 %), mutta kuntayhtymien johtoryhmissä naiset ovat niukasti enemmistönä (52 %). (kuva 1.)



Kuva 1. Kuntien johtoryhmissä miehet ovat enemmistönä, kuntayhtymien johtoryhmissä naiset.

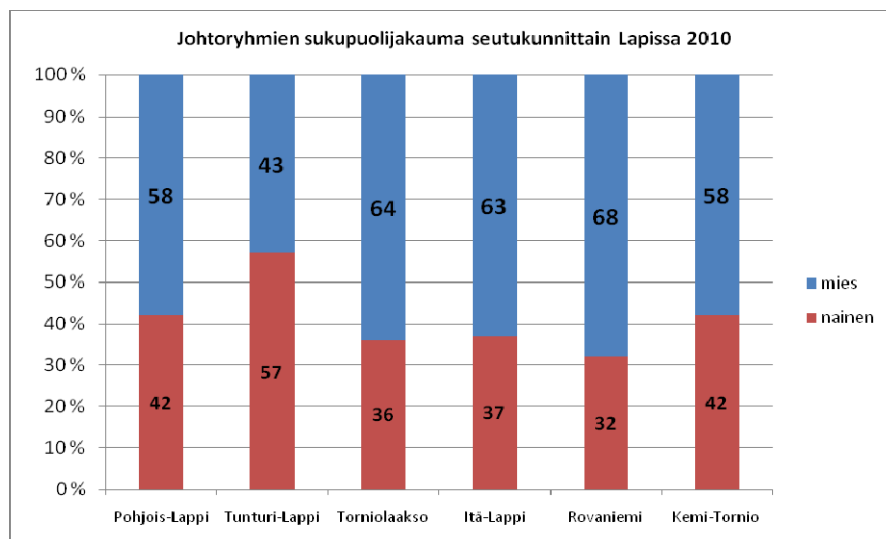
Kuntien johtoryhmien sukupuolijakauma, naisia 42 % (64), miehiä 58 % (90), vaikuttaa ensisilmäyksellä suhteellisen tasaiselta. Kun lukua kuitenkin suhteuttaa kuntatyöntekijöiden sukupuolijakaumaan, tulee ilmi naisjohtajien vähyys: naisvaltaisen kuntasektorin työntekijöistä peräti 80 % on naisia, mutta johtoryhmätasoisissa tehtävissä heitä on enää reilu 40 %. Onkin paikallaan kysyä, miksi naisia on johtotehtävissä Lapin kunnissa suhteellisesti näin vähän.

Kunnista naisemmistöiset johtoryhmät ovat Kittilässä ja Muoniossa. Kittilässä johtoryhmän jäsenistä 71 % on naisia (5) ja 29 % (2) miehiä. Muoniossa 63 % on naisia (5) ja 37 % miehiä (3). On merkillepantavaa, että näissä kahdessa kunnassa ovat myös Lapin ainoat naiskunnanjohtajat. Naisvalta ei kuitenkaan ulotu luottamushenkilöpuolelle asti, sillä kuntien luottamuselinten 20 puheenjohtajasta vain kolme on naisia (Alamattila 2009, 8). Kolmasosassa Lapin kunnista (Torniossa, Sodankylässä, Sallassa, Keminaassa, Tervolassa, Pelkosenniemiellä ja Enontekiöllä) johtoryhmässä on yhtä paljon naisia ja miehiä. Vähiten naisia on johtoryhmissä Kemijärvellä (13 %), Kemissä (25 %) ja Rovaniemellä (28 %). (kuva 2.) (LIITE 2).



Kuva 2. Naisten osuus kuntien johtoryhmissä vaihtelee 13 %:sta 71 %:iin.

Kittilän ja Muonion ansiosta Tunturi-Lapin seutukunta on Lapin seutukunnista tasa-arvoisin naisjohtajien määrän suhteen. Tunturi-Lapissa kuntien johtoryhmien jäsenistä 57 % on naisia ja 43 % miehiä. Vähiten naisia on johtoryhmissä Rovaniemen seutukunnassa (32 %) ja Itä-Lapissa (37 %). (kuva 3.)

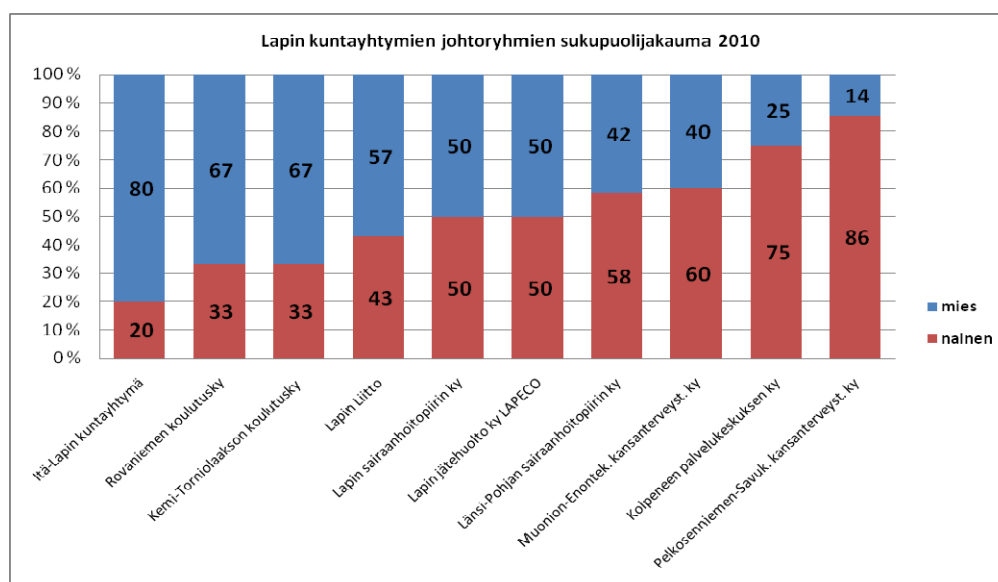


Kuva 3. Tunturi-Lapissa on eniten naisjohtajia.

Kuntayhtymien kohdalla johtoryhmien sukupuolijakauma on tasaisempi, naisia 52 % (34) ja miehiä 48 % (32). Eniten naisia on luonnollisesti terveydenhuoltoa edistävien kuntayhtymien ja vähiten Itä-Lapin sekä Rovaniemen ja Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymien

johtoryhmissä. Paitsi koulutuskuntayhtymien myös terveydenhuollon kuntayhtymien kohdalla voidaan tulla samaan johtopäätökseen kuin kuntien osalta eli naisten osuus johtotehtävissä on suhteellisesti huomattavasti pienempi kuin naisten osuus näiden kuntayhtymien työntekijöistä. Kemi-Tornion ja Rovaniemen koulutuskuntayhtymissä naisten osuus henkilöstöstä on reilu puolet (Kemi-Torniossa 56 % ja Rovaniemellä 53 %), mutta johtoryhmissä naisten osuus tippuu kolmannekseen. Terveydenhuollon kuntayhtymien naistyöntekijäosuuden voidaan arvioida olevan peräti 90 %, mutta johtoryhmissä naisten osuus on keskimäärin vain 63 % vaihdellen 50–86 % välillä. Myös Lapin liitossa tilanne on samankaltainen: työntekijöistä 80 % on naisia, mutta johtoryhmän jäsenistä vain 43 %. (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2008, 6; Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin... 2009, 11; Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymän..., 9 ja Lapin liitto 2010.) (kuva 4.) (LIITE 3)

Itä-Lapin kuntayhtymän johtoryhmän jäsenet ovat yhtä lukuun ottamatta omistajakuntien kunnanjohtajia. Kun johtoryhmään tai muuhun työryhmään valitaan henkilöt aseman perusteella, muotoutuvat ne helposti miesvaltaisiksi.



Kuva 4. Naisten osuus on suurin terveydenhuollon kuntayhtymien johtoryhmissä.

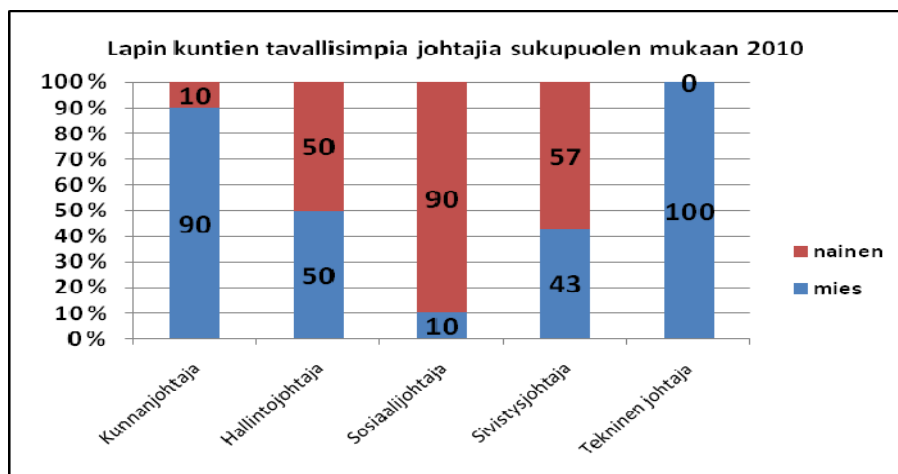
## 3 JOHTOTEHTÄVIEN TOIMIALAKOHTAINEN SUKUPUOLIJAKAUMA

### 3.1 LAPIN KUNNAT

Vaikka kunnissa on enemmän naisjohtajia (54 %) kuin valtiolla ja yksityisellä sektorilla, on kaupungin- ja kunnanjohtajina vielä hyvin vähän naisia. Lapissa on kaksi naiskunnanjohtajaa ja 19 mieskaupungin/-kunnanjohtajaa. Lapin naiskunnanjohtajien osuus, 10 %, on hieman pienempi kuin naiskaupungin- (11 %) ja naiskunnanjohtajien osuus valtakunnallisesti (16 %) (Vallan tasa-arvoa 2009..., 27.). Hieman yllättävänä tuloksena voidaan pitää sitä, että kuntien ”kakkosmiehistä”, hallintojohtajista, puolet on naisia. Toisaalta on syytä pitää mielessä naisten suuri osuus kunta-alan työntekijöistä. Aivan kaikissa Lapin kunnissa ei ole hallintojohtajaa tai kunnansihteeriä. Rovaniemellä on kaksi apulaiskaupunginjohtajaa, jotka molemmat ovat miehiä.

Naisten pieni määrä kunnan ylimmässä johdossa (kunnan- ja kaupunginjohtajat) niin Lapissa kuin valtakunnallisestikin osoittaa, että mitä korkeammalle hierarkiassa nousee, sitä vähemmän sieltä löytyy naisia. Sama pätee kaikilla työnantajasektoreilla ja kunnallispolitiikassa. Esimerkiksi vuonna 2008 pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä vain 12 % ja korkeakoulujen rehtoreista neljäsosa oli naisia. (Vallan tasa-arvoa... 2009, 27, 39 ja 81.) Lapin Letkassa vuonna 2009 tehdyssä Lapin kuntien luottamuselinten puheenjohtajuuksia käsittelevässä selvityksessä puolestaan havaittiin, että kaikkein vaikutusvaltaisimpien paikkojen eli kunnanhallitusten ja -valtuustojen puheenjohtajista vain vajaa viidesosa on naisia, vaikka naisten osuus puheenjohtajista keskimäärin on neljäsosa (Alamattila 2009, 4–5).

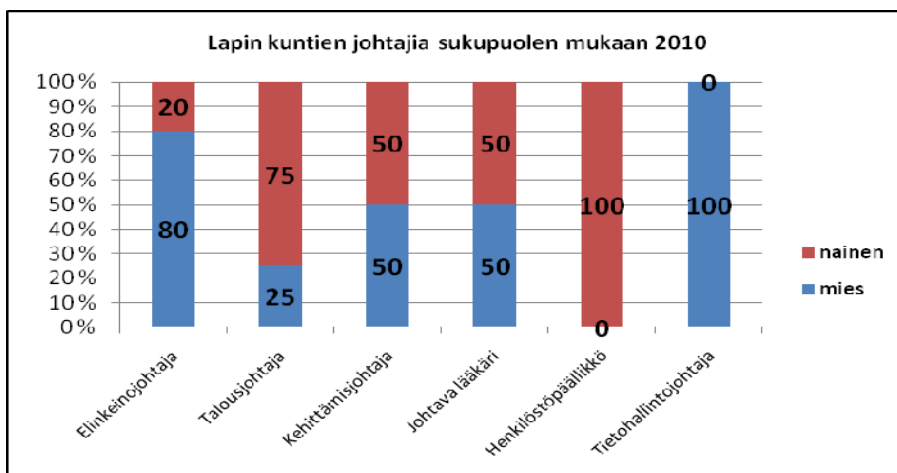
Naiset ja miehet työskentelevät kunnissa omalle sukupuolelle tyypillisten alojen johtajina. Vaikka kunta-ala on hyvin naisvaltainen, on teknisen alan työntekijöistä noin 80 % miehiä ja kaikki tekniset johtajat ovat miehiä Lapissa. Sosiaalijohtajista ja alan työntekijöistä sen sijaan 90 % on Lapissa naisia. Sivustysjohtajista 57 % on naisia. Naisten osuus sivustysjohtajina on suhteellisesti pienempi kuin naisten osuus koulutusalan työntekijöistä Lapissa (noin 65 %), mutta suurempi kuin naisten osuus Lapin kuntien johtoryhmätasoisissa tehtävissä (42 %), minkä voi olettaa johtuvan alan naisvaltaisuudesta. **(kuva 5.)** Teknisen alan miesvaltaisuudesta ja sosiaali- ja sivustysalan naisvaltaisuudesta kertoo myös se, että luottamushenkilöpuolella kaikki teknisten lautakuntien puheenjohtajat ovat miehiä ja vastaavasti naisten osuus on keskimääräistä suurempi naisvaltaisten alojen lautakuntien puheenjohtajissa (Alamattila 2009, 5–6.).



**Kuva 5. Naiset ja miehet työskentelevät omalle sukupuolelle tyypillisten alojen johtajina. Miesten osuus on suhteettoman suuri hierarkian yläpäässä.**

Elinkeino-, talous- ja kehittämissasioista vastaava johtaja, johtava lääkäri sekä henkilöstö- ja tietohallintopäällikkö istuvat vähintään kahden kunnan johtoryhmässä. Elinkeinojohtajista 20 % on naisia (2) ja 80 % miehiä (8). Talousjohtajista kolme neljäsosaa (6) on naisia ja neljäsosa miehiä (2). Kehittämisjohtajista (yhteensä 6) ja johtavista lääkäreistä (yhteensä 6) puolet on naisia. Kaikki henkilöstöpäälliköt (2) taas ovat naisia ja tietohallintopäälliköt (2) miehiä. Vaikka edellisten johtotehtävien nais- tai miesvaltaisuudesta ei voida tehdä yleistyksiä niiden vähäisen määrän vuoksi, antavat ne kuitenkin samanlaisia viitteitä johtotehtävien segregatiosta kuin aikaisemmin todettiin esimerkiksi teknisen ja sosiaalijohtajan osalta. Talous- ja henkilöstöasiat ovat perinteisesti kuuluneet naisvaltaisille aloille, kun taas elinkeinojen kehittämistoimintaa ja tietohallintoa pidetään yleisesti miehisinä aloina. **(kuva 6.)**

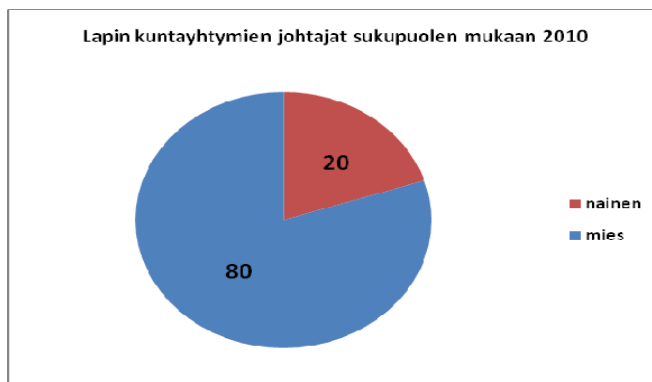




Kuva 6. Talous- ja henkilöstöjohtajissa korostuu naisten määrä, elinkeinojen kehittämisessä miesten.

### 3.2 LAPIN KUNTAYHTYMÄT

Kuntien tapaan myös kuntayhtymien johtajista suurin osa on miehiä (80 %) ja kuntien lailla naisjohtajien määrää (20 %) voidaan pitää pienenä suhteutettuna sekä naistyöntekijämäärään että naisjohtajien määrään yleensä johtoryhmissä (52 %). Pienemmissä terveydenhuollon kuntayhtymissä, joilla ei ole varsinaista johtajaa, johtajaksi on luettu johtava lääkäri. Itä-Lapin kuntayhtymän kohdalla johtajaksi on puolestaan luokiteltu kehittämisspäällikkö. (kuva 7.)

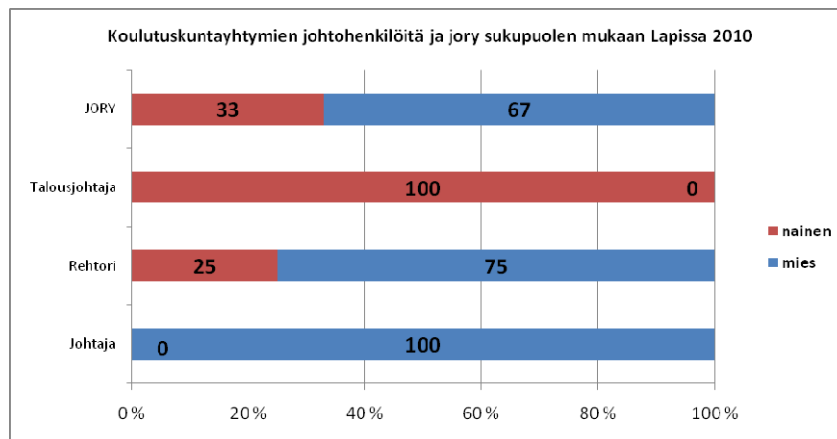


Kuva 7. Kuntayhtymien johtajista valtaosa on miehiä.

Valta näyttää siis pakenevan naisia tai naiset valtaa kuntayhtymienkin ylimmässä johdossa. Kuntayhtymien määrän (10) ja niiden johtoryhmien erilaisuuden vuoksi on mahdotonta tarkastella kuntien tapaan kuntayhtymien johtotehtävien toimialakohtaista jakautumista sukupuolen mukaan. Esimerkiksi terveydenhuollon kuntayhtymät, joiden osuus on puolet selvityksen kohteena olevista kuntayhtymistä, jakaantuvat sairaanhoitopiireihin (2), kansanterveystyön kuntayhtymiin (2) ja erityishuoltopiireihin (1). Sairaanhoitopiirien johtoryhmissä on suurimmaksi osaksi saman taustan omaavia henkilöitä, mutta kansanterveystyön kuntayhtymien johtoryhmissä olevien henkilöiden ammatit vaihtelevat keskenään ja suhteessa sairaanhoitopiireihin huomattavasti erityishuoltopiiristä puhumattakaan. Kahden koulutuskuntayhtymän johtoryhmät ovat luonnollisesti osittain samankaltaisia

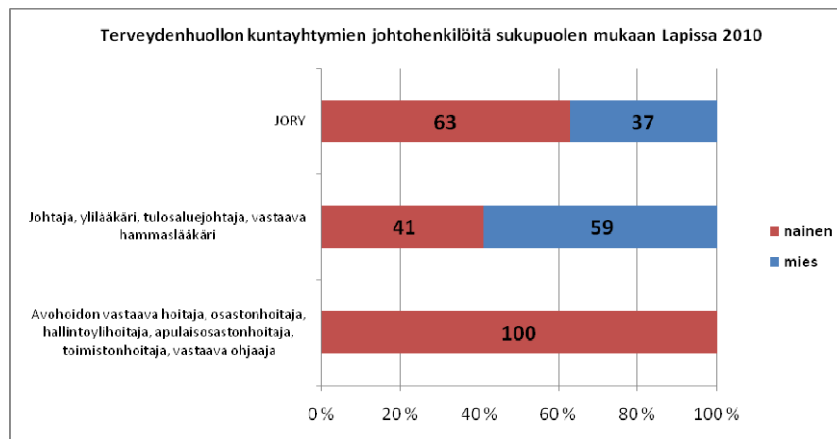
esimerkiksi rehtoreineen, mutta yksittäisten jäljelle jäävien kuntayhtymien, Lapin liiton, Lapin jätehuolto kuntayhtymän ja Itä-Lapin kuntayhtymän, johtoryhmäläisten taustat vaihtelevat voimakkaasti kuntayhtymän toimialasta riippuen ja ne rajataan siksi ulkopuolelle johtotehtävien toimialakohtaisesta tarkastelusta. Terveystuollon ja koulutuskuntayhtymien johtotehtävien segregoitumista käsitellään niiltä osin, kun pystytään ja on mielekästä.

Molempien koulutuskuntayhtymien johtoryhmään kuuluvat johtajat, kaksi rehtoria ja talousjohtaja (Kemi-Torniolaakson koulutusky:ssä hallinto- ja talousjohtaja). Lisäksi Rovaniemen koulutuskuntayhtymän johtoryhmään kuuluu henkilöstön edustaja ja henkilöstöjohtaja ja Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymän johtoryhmään kiinteistö- ja tietohallintojohtajat. Molemmat koulutuskuntayhtymien johtajat ovat miehiä ja talousjohtajat naisia. Rehtoreista kolme neljästä on miehiä. Vaikka tarkasteltavien henkilöiden määrä on vähäinen, antavat ne viitteitä kuntayhtymien johtotehtävien sukupuolittuneisuudesta: hierarkian yläpäässä olevista johtajista ja rehtoreista viisi kuudesta on miehiä, kun taas molemmat talousjohtajat ovat naisia. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin kunnissa, joiden ylimmässä johdossa korostuu miesten osuus ja talousjohtajissa naisten osuus. **(kuva 8.)**



**Kuva 8. Koulutuskuntayhtymien johtajat ja rehtorit ovat lähes poikkeuksetta miehiä.**

Myös terveydenhuollon kuntayhtymien johtoryhmissä tulee selvästi ilmi sukupuolten välinen työnjako. Kaikki johtoryhmiin kuuluvat hoitajat ovat naisia (yhteensä 9). Johtajista, ylilääkäreistä, tulosaluejohtajista ja hammaslääkäreistä sen sijaan 59 % on miehiä (10) ja 41 % naisia (8). **(kuva 9.)** Lääkärin ammatti on naisistunut voimakkaasti viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana. Vuonna 1980 lääkäreistä vain 33 % oli naisia, mutta tällä hetkellä jo yli puolet. Koska alan opiskelijoista enää kolmannes on miehiä, jatkuu sama kehitys edelleen ja hyvin todennäköisesti myös naisten osuus johtotehtävissä kasvaa. (Lääkärilehti 11/2008.)



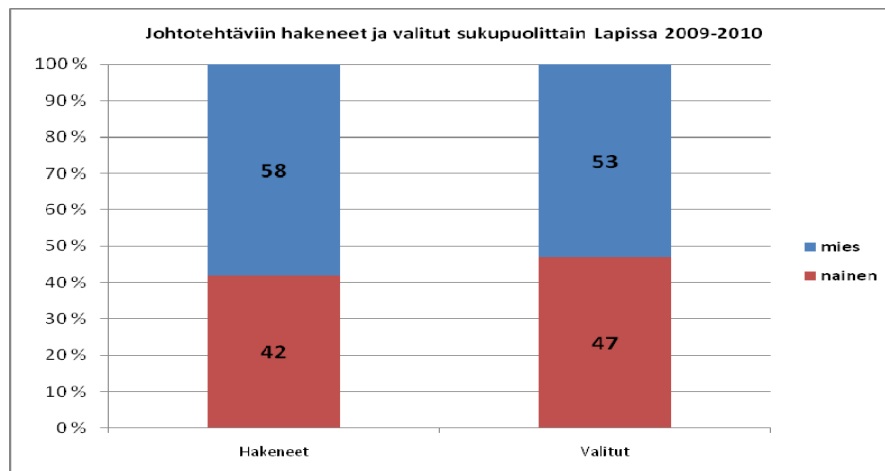
Kuva 9. Terveydenhuollon kuntayhtymissä naiset hoitavat, miehet johtavat.

Olisi mielenkiintoista tarkastella valtakunnan tasolla kuntien ja erityyppisten kuntayhtymien kuten maakunnallisten liittojen, terveydenhuollon tai koulutuskuntayhtymien johtoryhmien ja johtajien sukupuolijakaumaa. Tällöin voitaisiin vertailla valtakunnallisesti Lapin johtoryhmien sukupuolijakaumaa muuhun maahan. Lisäksi tiedettäisiin, kuinka voimakkaasti kuntayhtymien johtajien tehtävät ovat segregoituneet eli johtavatko naiset tyypillisemmin vaikkapa terveydenhuollon kuntayhtymiä kuin maakunnallisia liittoja ja onko naisjohtajien määrä Lapissa muuta maata pienempi kuten kunnanjohtajien kohdalla.

#### 4 HAKEVATKO NAISSET JOHTOTEHTÄVIIN?

Tarkasteluajankohtana Lapin kunnissa on tehty lähes parikymmentä rekrytointia johtotehtäviin. Kunnanjohtajien rekrytointeja on ollut kuudessa kunnassa, Sodankylässä, Kittilässä, Utsjoella, Kemijärvellä, Ylitorniossa ja Torniossa. Kunnanjohtajan jälkeen eniten on rekrytoitu kehittämisjohtajia (5) ja sivistysjohtajia (4). Lisäksi on rekrytoitu kaksi sosiaalihoitajaa, kunnansihteeri ja hallintojohtaja.

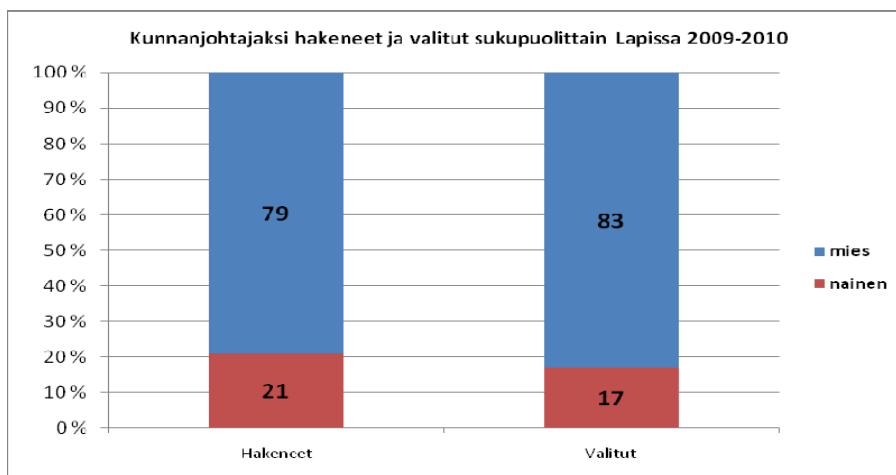
Kuntien johtotehtäviin hakeneista ja valituista enemmistö on miehiä. Johtotehtäviin hakeneista 42 % oli naisia (99) ja 58 % miehiä (134). Johtotehtäviin valituista puolestaan 47 % oli naisia (9) ja 53 % miehiä (10) (**kuva 10**). Miehet ovat siis hakeneet selvästi naisia useammin Lapin kuntien johtotehtäviin, mutta eivät kuitenkaan ole tulleet valituksi suhteellisesti naisia useammin. Päinvastoin naisten osuus valituksi tulleista on hieman suurempi kuin naisten osuus johtotehtäviin hakeneista. Jotta naisten osuus Lapin kuntien johtoryhmissä (42 %) kasvaisi, tulisi todennäköisesti myös naisten hakijaosuuden nousta.



Kuva 10. Miehet hakevat naisia useammin kuntien johtotehtäviin.

Miesten osuus korostuu selvästi kunnanjohtajiksi hakeneiden joukossa. Kunnanjohtajaksi on tarkasteluajankohtana pyrkinyt Lapissa 18 naista ja 68 miestä. Naisten osuus kunnanjohtajaksi hakeneista (21 %) on siten selvästi pienempi kuin naisten osuus johtotehtäviin hakeneista yleisesti (41 %). Lapin naiskunnanjohtajien vähäistä määrää voikin ajatella selittävän hyvin merkittävästi se, että naiset hakevat kunnanjohtajaksi miehiä huomattavasti harvemmin. Se miksi naiset eivät hae kunnanjohtajiksi on kokonaan toisen selvityksen aihe.

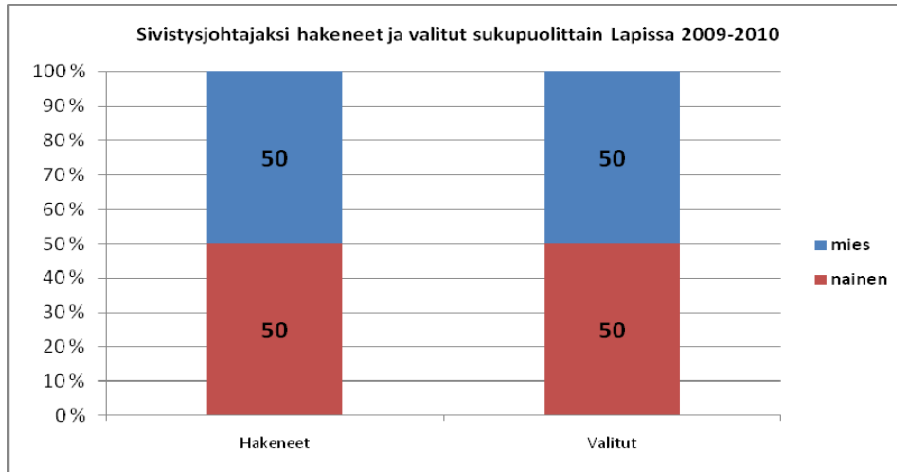
Kunnanjohtajaksi on valittu 2009–2010 yksi nainen ja viisi miestä. Vaikka naisten osuus valituksi tulleista (17 %) on pienempi kuin naisten osuus hakeneista (21 %), ei otoksen pienen määrän vuoksi voida todeta valintaprosessin syrjivän naisia. Ajallisesti pidempi tarkastelu antaisi paremman kuvan naishakijoiden määrästä ja hakijoiden ja valittujen suhteesta. (kuva 11).



Kuva 11. Miesten osuus korostuu kunnanjohtajiksi pyrkivien joukossa.

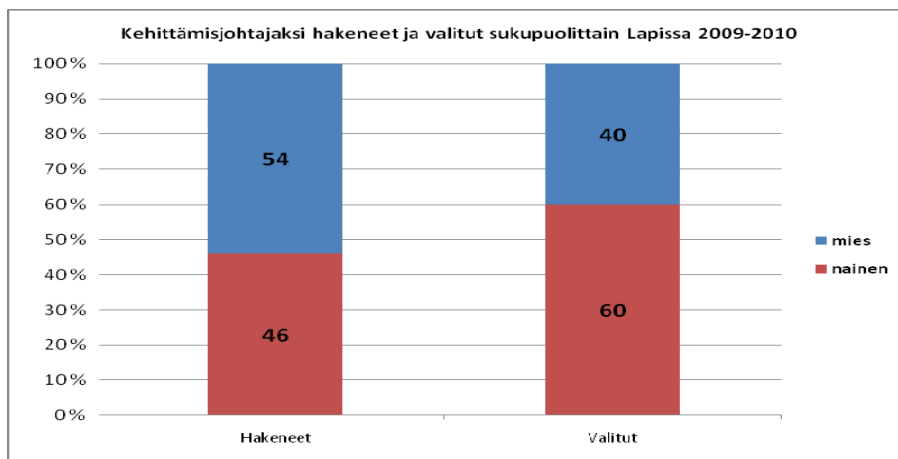
Sivistysjohtajaksi on hakenut (19+19) ja tullut valituksi (2+2) yhtä monta miestä ja naista. (kuva 12.) Sivistysjohtajiksi hakeneiden ja valittujen sukupuolijakauma on kohtuullisen lähellä

tämän hetkistä sukupuolijakaumaa Lapin kuntien sivistysjohtajien kohdalla. Paitsi sivistysjohtajina tällä hetkellä toimivissa, myös tehtävään hakeneissa naisten osuus on suurempi kuin naisten keskimääräinen osuus johtajista ja johtotehtäviin hakeneista. Täten selvityksen tulokset viittaavat kunnanjohtajan ja sivistysjohtajan tehtävien osalta siihen, että johtotehtävien segregaatiota pitää yllä se, että naiset ja miehet hakeutuvat omalle sukupuolelle tyypillisten alojen tehtäviin sekä horisontaalisesti että hierakisesti.



Kuva 12. Sivistysjohtajiksi hakeneista ja valituista puolet on naisia ja puolet miehiä.

Kehittämisjohtajaksi hakeneista hieman alle puolet on naisia. Hakeneista 46 % (31) on naisia ja 54 % (36) miehiä. **(kuva 13.)** Hakeneiden sukupuolijakauma on lähellä kehittämisjohtajien sukupuolijakaumaa tällä hetkellä. Hakeneiden ja valittujen määrästä ei voida tehdä oikeastaan minkäänlaisia johtopäätöksiä, sillä rekrytointeja on ollut kaiken kaikkiaan vain viisi.



Kuva 13. Kehittämisjohtajiksi hakeneista hieman yli puolet on naisia.

## 5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Miehet ovat enemmistönä Lapin kuntien (58 %) ja naiset Lapin kuntayhtymien (52 %) johtoryhmissä. Vaikka naisia ja miehiä on kohtuullisen tasaisesti johtoryhmissä, voidaan naisten

osuutta johtotehtävissä kuitenkin pitää pienenä suhteutettuna naisten osuuteen kuntien ja kuntayhtymien työntekijämääristä. Lapin kuntien johtoryhmään kuuluvien naisjohtajien osuus (42 %) on pienempi kuin naistenjohtajien osuus kunnissa valtakunnallisesti (54 %). Ero ei silti välttämättä tarkoita sitä, että Lapin kuntien johtoryhmissä olisi naisia muuta maata vähemmän, sillä naisjohtajien valtakunnalliseen lukuun on laskettu myös muut kuin johtoryhmään kuuluvat johtohenkilöt ja mitä korkeammalle hierarkiassa nousee, sitä pienempi naisten osuus tyypillisesti on. Valtakunnallisesti tarkasteltuna naisten osuus Lapin kuntien johtoryhmään kuuluvista henkilöistä on hyvä, sillä naisten osuus kaikista johtotehtävistä toimivista on vain kolmannes.

Kunnista naisjohtajia on eniten johtoryhmässä Kittilässä ja Muoniossa, joissa on myös naiskunnanjohtajat. Naisia toimii Lapissa kunnanjohtajina selvästi harvemmin kuin muissa johtoryhmätasoisissa tehtävissä. Johtotehtävät ovat muutenkin jakaantuneet vahvasti sukupuolen mukaan sekä kunnissa että kuntayhtymissä. Miesten osuus on suhteettoman suuri hierarkian yläpäässä, kuntien ja kuntayhtymien johtajissa ja toisaalta naiset ja miehet työskentelevät korostuneesti omalle sukupuolelle tyypillisten alojen johtajina. Kunnissa kaikki tekniset johtajat ovat miehiä, sosiaali- ja sivistysjohtajista puolestaan enemmistö on naisia. Kuntayhtymien johtoryhmistä naisten osuus on keskimääräistä suurempi naisvaltaisessa terveydenhuollossa, jonka johtoryhmiin kuuluvista hoitajista ja ohjaajista kaikki ovat Lapissa naisia.

Selvityksessä tuli ilmi, että miehet ovat hakeneet naisia useammin kuntien johtotehtäviin. Johtotehtäviin hakeneista 58 % oli miehiä ja 42 % naisia. Jakauma on lähes sama kuin kuntien johtoryhmien sukupuolijakauma tällä hetkellä. Kunnanjohtajaksi miehet pyrkivät selvästi naisia useammin, mutta sivistys- ja kehittämisjohtajaksi hakeneista noin puolet oli naisia ja puolet miehiä.

Naisten osuus tehtävään valituksi tulleista on hieman hakeneiden naisten osuutta suurempi (47 %). Kaiken kaikkiaan naisten osuuden nousu johtotehtävissä vaatisi kuitenkin lisää naishakijoita. Erityisesti kunnan- ja kuntayhtymien johtajiksi tarvittaisiin lisää naishakijoita. Miesten asema johtotehtävissä näyttää tällä hetkellä vakaalta hakijoiden sukupuolijakauman perusteella. Miestyöntekijöitä tarvittaisiin kuitenkin muillekin hierarkian tasoille kuin johtoon. Miehiä kaivattaisiin erityisesti esimerkiksi hoiva-alalle lieventämään työntekijäpuolaa. Vastaavasti naisia tarvittaisiin tekniselle puolelle sekä työntekijöiksi että johtotehtäviin. Sukupuolten työnjaon purkamisen vaikuttaisi myönteisesti muun muassa sukupuolten palkkaeroihin, työmarkkinoiden joustavuuteen sekä työviihtyvyyteen ja -motivaatioon.

Kysymys kuntien ja kuntayhtymien johtotehtävien sukupuolijaosta on myös tasa-arvokysymys ja itsessään tärkeä. Kärjistäen voidaan kysyä, onko oikein, että miehet päättävät ja johtavat kuntia, joissa etupäässä naiset työskentelevät? Oikeudenmukaisuusnäkökulmasta olisi mielenkiintoista selvittää myös sitä, miten nais- ja miesjohtajien koulutustausta, palkka ja budjettivastuu eroavat toisistaan. Entäpä mitä valta merkitsee naisille ja miehille?

Miehet eivät ole johdossa vain virkamiespuolella, vaan myös kunnallispolitiikassa. Lapin kuntien luottamuselimissä nuijan varressa olevista kolme neljäsosaa on miehiä. Valtuustojen ja hallitusten puheenjohtajien kohdalla luku laskee viidennekseen. Voidaan edelleen kysyä, miten naisia saadaan lisää kuntien johtotehtäviin ja miehiä hierarkian eri tasoille? Miestyöntekijöiden määrän kasvu kuntien ja kuntayhtymien palveluiden tuotannon kannalta olisi myös asiakkaiden etu, sillä miesnäkökulma toisi lisää vaihtoehtoja asiakaspalveluun ja monipuolistaisi sitä.

## LÄHTEET

Alamattila, Anna (2009): Luottamuselinten puheenjohtajuudet sukupuolen mukaan Lapissa. Lapin Letka -hanke.

EK 2010a: EK:n Internet-sivusto. Noudettu 17.8.2010.

[http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/naiset\\_ja\\_miehet/koulutusvalinnat.php](http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/naiset_ja_miehet/koulutusvalinnat.php)

EK 2010b: EU-maiden vertailu: naisjohtajien osuus johtajistosta. Noudettu 15.10.2010.

[http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/naiset\\_ja\\_miehet/naisten\\_osuus\\_johtotehtavissa.php](http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/naiset_ja_miehet/naisten_osuus_johtotehtavissa.php)

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappian tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Lapin liitto 2010: Lapin liiton Internet-sivusto. Noudettu 19.10.2010

<http://www.lapinliitto.fi/yhteystiedot>

Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (2009): toimintakertomus 2009. Noudettu 19.10.2010.

<http://www.lpshp.fi/www/web/index.php?id=388>

Lääkärilehti (11/2008): Onko nainen erilainen lääkäri? Julkaistu 6.11.2008. Noudettu 24.11.2010.

[http://www.laakarilehti.fi/uutinen.html?opcode=show/news\\_id=6468/type=1](http://www.laakarilehti.fi/uutinen.html?opcode=show/news_id=6468/type=1)

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (2008): Rovaniemen koulutuskuntayhtymän tasa-arvosuunnitelma.

Vallan tasa-arvoa. Naiset ja miehet päätöksenteossa 2009. Multiprint Oy, Helsinki.



**LIITE 1; Kuntien johtoryhmiin kuuluvien henkilöiden nimikkeet****Kunnanjohtaja, yht. 21 kpl***Kunnanjohtaja, 20 kpl**Kaupunginjohtaja, 1 kpl***Sosiaalijohtaja, yht. 21 kpl***Perusturvajohtaja, 6 kpl**Sosiaalijohtaja, 4 kpl**Sosiaali- ja terveysjohtaja, 4 kpl**Sosiaalisihiteeri, 3 kpl**Sosiaalisihiteeri-lastenvalvoja, 1 kpl**Sosiaali- ja terveysosaston osastopäällikkö, 1 kpl**Sosiaali- ja terveystoimenjohtaja, 1 kpl**Perusturvatoimen osastopäällikkö, 1 kpl***Sivistysjohtaja, yht. 21 kpl***Sivistystoimenjohtaja, 11 kpl**Sivistysjohtaja, 3 kpl**Koulutoimenjohtaja, 1 kpl**Sivistysosaston osastopäällikkö, 1 kpl**Sivistystoimen osastopäällikkö, 1 kpl**Rehtori-koulutoimenjohtaja, 1 kpl**Rehtori-sivistystoimenjohtaja, 1 kpl**Koulutusjohtaja, 1 kpl**Rehtori, 1 kpl***Tekninen johtaja, yht. 21 kpl***Tekninen johtaja, 9 kpl**Kunnaninsinööri, 4 kpl**Rakennustarkastaja, 2 kpl**Rakennusmestari, 1 kpl**Kunnan rakennusmestari, 1 kpl**Teknisen osaston osastopäällikkö, 1 kpl**Teknisen toimen osastopäällikkö, 1 kpl**Teknisen toimen johtaja, 1 kpl**Kiinteistöpäällikkö, 1 kpl***Hallintojohtaja\*, yht. 16 + 3***Hallintojohtaja, 8 kpl**Hallinto- ja elinkeinojohtaja, 1 kpl**Kunnansihteeri, 2 kpl**Hallintosihteeri, 3 kpl (Sodankylän hallintosihteeriä ei otettu huomioon, koska kunnassa on hallintojohtaja)**Hallintopäällikkö, 1 kpl**Kansliajohtaja, 1 kpl**\*Rovaniemen apulaiskaupunginjohtajia ei ole laskettu mukaan (2 kpl)***Elinkeinojohtaja, yht. 10 kpl***Elinkeinojohtaja, 4 kpl**Elinkeinoasiamies, 2 kpl**Elinkeinopäällikkö, 1 kpl**Hallinto- ja elinkeinojohtaja, 1 kpl**Elinkeinoasiamies-maaseutusihiteeri, 1 kpl**Kehittämis- ja elinkeinopäällikkö, 1 kpl***Talousjohtaja, yht. 8 kpl**



Talousjohtaja, 3 kpl  
 Kunnankamreeri, 3 kpl  
 Taloussihteeri, 1 kpl  
 Talous- ja kehittämisjohtaja, 1 kpl

**Kehittämisjohtaja, yht. 6 kpl**

Kehittämisjohtaja, 2 kpl  
 Kehittämispäällikkö, 1 kpl  
 Muutosjohtaja, 1 kpl  
 Talous- ja kehittämisjohtaja, 1 kpl  
 Kehittämis- ja elinkeinopäällikkö, 1 kpl

**Johtava lääkäri, yht. 6 kpl**

Johtava lääkäri, 6 kpl

**Tietohallintojohtaja, 2 kpl**

Tietohallintojohtaja, 1 kpl  
 ATK-päällikkö, 1 kpl

**Henkilöstöpäällikkö, 2 kpl**

**Muut johtoryhmän jäsenet, 20 kpl**

Henkilöstön edustaja, 4 kpl  
 Kaupunginhallituksen pj, 1 kpl  
 Suunnittelupäällikkö, 1 kpl  
 Suunnitteluasihteeri, 1 kpl  
 Johdon sihteeri, 1 kpl  
 Sopimusjohtaja, 1 kpl  
 Toimistos sihteeri, 1 kpl  
 Rakennustarkastaja, 1 kpl  
 Sosiaali- ja terveystalouden talouspäällikkö, 1 kpl  
 Kaupunginsihteeri, 1 kpl  
 Palvelujohtaja, 1 kpl  
 Viestintäpäällikkö, 1 kpl  
 Sisäinen tarkastaja, 1 kpl  
 Osastonjohtaja, 1 kpl  
 Liikunta- ja nuorisajohtaja, 1 kpl  
 Kulttuurijohtaja, 1 kpl  
 Toimitusjohtaja, 1 kpl

**LIITE 2; Naisen ja miesten määrä ja sukupuolijakauma kuntien johtoryhmissä.**

<b>JOHTORYHMÄ</b>	<b>nainen</b>	<b>mies</b>	<b>nainen %</b>	<b>mies %</b>
Kemijärvi	1	7	13 %	87 %
Kemi	2	6	25 %	75 %
Rovaniemi	5	13	28 %	72 %
Inari	2	4	33 %	67 %
Simo	2	4	33 %	67 %
Ylitornio	2	4	33 %	67 %
Posio	3	5	38 %	62 %
Pello	2	3	40 %	60 %
Savukoski	2	3	40 %	60 %
Utsjoki	2	3	40 %	60 %
Kolari	3	4	43 %	57 %
Ranua	3	4	43 %	57 %
Enontekiö	3	3	50 %	50 %
Pelkosenniemi	3	3	50 %	50 %
Tervola	3	3	50 %	50 %
Keminmaa	4	4	50 %	50 %
Salla	4	4	50 %	50 %
Sodankylä	4	4	50 %	50 %
Tornio	4	4	50 %	50 %
Muonio	5	3	63 %	37 %
Kittilä	5	2	71 %	29 %
<b>YHT. LKM</b>	<b>64</b>	<b>90</b>	<b>42</b>	<b>58</b>

**LIITE 3; Naisen ja miesten määrä ja sukupuolijakauma kuntayhtymien johtoryhmissä.**

<b>JOHTORYHMÄ</b>	nainen	mies	nainen %	mies %
Itä-Lapin kuntayhtymä	1	4	20	80
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä	2	4	33	67
Kemi-Torniolaakson koulutuskuntayhtymä	2	4	33	67
Lapin Liitto	3	4	43	57
Lapin sairaanhoitopiirin kuntayhtymä	5	5	50	50
Lapin jätehuolto kuntayhtymä LAPECO	2	2	50	50
Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin ky	7	5	58	42
Muonion-Enontekiön kansanterveystyön ky	3	2	60	40
Kolpeneen palvelukeskuksen kuntayhtymä	3	1	75	25
Pelkosenniemen-Savukosken kansanterveystyön ky	6	1	86	14
<b>YHT. LKM</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>48</b>