

Asia: VN/27297/2023

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2024-27

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleittain

-

1. Johdanto, yleiset huomiot

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 1. Johdanto, sekä muut yleiset huomiot

Orpon hallituksen tasa-arvopolitiikka pyrkii edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä ja perhevapaisiin liittyvissä kysymyksissä, mutta samalla hallituksen politiikan vaikutukset naisiin voivat heikentää yhteiskunnallista, koulutuksellista ja työelämän tasa-arvoa. Sosiaaliturvan leikkaukset, kuten työttömyysturvan ja asumistuen heikennykset, ovat tasa-arvon näkökulmasta ongelmallisia. Näillä leikkauksilla on usein suurempi vaikutus naisiin, yksinhuoltajiin ja pienituloisiin, mikä saattaa syventää jo olemassa olevia eroja yhteiskunnassa.

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteon lähtökohtana on sukupuolen moninaisuuden tunnustaminen sekä intersektionaalisuus läpileikkaavana periaatteena. Nämä periaatteet eivät näy hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa.

Mielenterveyden, jaksamisen ja työ- sekä opiskeluhuvinvoinnin tukeminen puuttuu ohjelmasta. Tilastot sekä selvitykset osoittavat, että erityisesti naiset ja nuoret naiset kokevat jaksamiseen liittyviä ongelmia. Liiallinen psykososiaalinen kuormitus ja työuupumuksen riski ovat hälyttävän yleisiä työelämässä.

2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

Kyseenalaistamme yllättävän yksipuolisen näkemyksen koulutuksen segregaaation juurisyistä Suomessa vuonna 2024. Ohjelman luonnoksessa todetaan, että ”Sukupuoleen liitetyt odotukset ylläpitävät sukupuolten mukaista työnjakoa” ja että ”Stereotypioihin perustuvat käsitykset naisille ja

miehille sopivista työtehtävistä ja työurista rajoittavat yksilöiden elämänvalintojen tekemistä”. Olisi tarpeen tuoda esiin myös epätasa-arvoon johtavia rakenteellisia seikkoja.

Eri alojen ja asematasojen välisen segregaatian purkaminen vaatii lukuisia toimenpiteitä. Tarvitaan yli hallituskausien ulottuvaa tasa-arvotyötä. Koska segregaatian purkaminen etenee hitaasti, muutosten havaitseminen vaatii pitkän aikavälin tarkastelua. Segregaation taustalla on yhä myös tiedostamattomia asenteita ja ajattelumalleja. Segregaation purkamisessa tulee huomio kiinnittää niin horisontaaliseen kuin vertikaaliseen segregatioon ja sen purkamiseen. Näihin toimii osittain samat keinot, mutta ne vaativat myös omia erillisiä toimia.

Jatkuva osaamisen kehittäminen ja uudelleen kouluttautuminen voi olla toimiva keino vähentää segregatiota. Tämän osalta esim. aikuiskoulutustuen lakkauttaminen heikensi erityisesti naisten mahdollisuutta kehittää osaamistaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu koulutuksessa on heikkenemässä norminpurun toimenpiteenä, kun varhaiskasvatuksessa heikennetään yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta. Varhaiskasvatuksen edistämisvelvollisuudet yleisesti heikkenevät, ja tasa-arvoselonteossa esiintynyt tavoite kiinnittää huomiota moniperustaisuuteen/risteävyyteen vaikeutuu entisestään. Koulutusjärjestelmän kannalta iso ongelma on se, että ohjelmassa varhaiskasvatus eriytetään näin muusta koulutusjärjestelmästä, vaikka eri tahot ovat tehneet töitä pitkään, että myös varhaiskasvatus mielletäisiin osaksi lapsen koulutuspolkua, jossa myös sääntely muodostaa yhdenmukaisen kokonaisuuden.

Ehdotettu muutos heikentää yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän ennaltaehkäisyä varhaiskasvatuksessa sekä laajemmin yhteiskunnassa. Se antaa negatiivisen viestin yhteiskunnan halusta kehittää varhaiskasvatusta ja sen suhtautumisesta Suomen monimuotoistumiseen. Varsinkin työvoimapolusta kärsivillä aloilla, kuten varhaiskasvatuksessa, tulisi viestin olla päinvastainen. Poukkoileva lainsäädäntö ei ole hyvän hallinnon mukaista. Varhaiskasvatuksessa on vasta uudistettu sekä varhaiskasvatustalaki että yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö, minkä vuoksi kentän toimijoille on nyt tärkeää antaa työskentelyrauha.

3. Tasa-arvon työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 3. Tasa-arvon työelämässä ja työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työelämä lisäävät työhyvinvointia ja jaksamista ja vauhdittavat työllisyyttä. Syrjimättömyys ja monimuotoisuus luovat kaikille mahdollisuuksia osallistua työelämään ja hyödyntävät kaikkia osapuolia työelämässä.

Samapalkkaisuus

Samapalkkaisuuden edistäminen työmarkkinoilla on ollut vaikeaa ja hidasta pitkään. Suuria toiveita ei kuitenkaan voi asettaa ohjelmalle tai sen vaikutuksille. Vuodesta 2006 lähtien palkkaero on kaventunut keskimäärin 0,3 prosenttiyksikön vuosivauhtia. Samapalkkaisuusohjelman 2024–2027 päätavoitteen mukainen kaventumisvauhti olisi samansuuruinen. Ohjelman numeerinen tavoite on sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventuminen enintään 14,5 prosenttiin tällä ohjelmakaudella.

Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden vaikuttavuus on heikko ja nyt ohjelmalle asetettu numeerinen tavoite on liian vaatimaton. Samapalkkaisuuteen ei voi vaikuttaa merkittävästi ja edes kohtuullisella vauhdilla/hitaudella muutoin kuin sopimustoiminnalla.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta toteutuessaan vaikeuttaa samapalkkaisuutta. Vaikka hallituksen esityksessä toistetaan useasti, etteivät muutokset rajaa osapuolten mahdollisuuksia sopia keskenään palkankorotuksista mitä tahansa, vaikuttaa muutos tosiasiallisesti koko neuvottelutilanteen muodostumiseen. Tasa-arvon, naisten palkkakehitykseen ja samapalkkaisuustavoitteen toteutumiseen edistämisen kannalta esitys on huolestuttava ja sisältää merkittäviä riskejä palkkatasa-arvon toteutumiselle. Segregoituneet työmarkkinat edellyttävät naisten palkkakuilun pienentämiseksi käytännössä yleislinjan ylittäviä palkankorotuksia naisvaltaisilla aloilla. HE:ssä todetaankin, että ”sellaiset sukupuolten väliset palkkaerot eivät muuttuisi, jotka johtuvat naisten ja miesten työskentelystä epätasaisesti keskeisillä vienti- tai muilla aloilla”, ja että ”palkkojen nousu keskeisillä vientialoilla nostaa miesten palkkoja enemmän kuin naisten, koska vientialoilla työskentelee enemmän miehiä kuin naisia”.

Orpon hallitus on sitoutunut samapalkkaisuuden edistämiseen. Esitetty sääntely minimoi ja tosiasiallisesti betonisoi mahdollisuudet edistää samapalkkaisuutta. Lisäksi on perusteltua pohtia, miten tämä vaikuttaa naisvaltaisten, kuten sote-alan vetovoimaisuuteen, joka jo nyt kärsii työvoimapulasta. Naisensemistöisten alojen yleislinjan ylittävät palkankorotukset olisivat välttämätön työkalu samapalkkaisuuden saavuttamiseksi. Samapalkkaisuudessa on kysymys perus- ja ihmisoikeudesta.

Perhevapaajärjestelmä ja työn ja perheen yhteensovittaminen

Perhevapaajärjestelmän vaikutuksia tulee seurata järjestelmällisesti ja tehdä uudistuksen vaikuttavuuden pohjalta jatkolinjaukset, mikäli uudistuksen tavoitteet hoivavastuun jakamisesta eivät toteudu riittävän ripeästi. Perhevapaajärjestelmää on arvioitava myös sen mukaisesti, kuinka se tukee vanhempien jaksamista ja tarjoaa molemmille vanhemmille tasavertaisen mahdollisuuden osallistua työelämään sekä mahdollisuuden muodostaa kotona vahva suhde lapsen kanssa.

Suomessa perhevapaista aiheutuvat kustannukset rahoitetaan valtaosin sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta. Kelan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksamat päivärahat katetaan työnantajamaksuilla (30 %), työntekijämaksuilla (61 %) ja valtion maksamalla osuudella (9 %). Järjestelmä toimii hyvin.

Toisen vanhemman ja isän vastuun ja roolin vahvistaminen vaatii lisäkannusteita järjestelmää kehitettäessä.

Akava ehdottaa, että ehitetään perhevapaajärjestelmää edelleen siten, että vanhempien kiintiöitä kasvatetaan ja vähennetään mahdollisuutta päivärahopäivien luovuttamiseen. Kiintiöinnissä on huomioitava kuitenkin monimuotoiset perheet ja turvattava mahdollisuus jakaa perhevastuuta vanhempainpäiviä jakamalla.

Lasten hoitotukijärjestelmä

Hoitovastuun jakamisen, vanhempien työhön paluun ja lasten varhaiskasvatukseen osallistumisen mahdollisuuksia pitää lisätä ja lasten koulutien alun tukemista vahvistaa. Vanhemmuuden kustannusten tasaisempi jakautuminen toteutuu parhaiten perhevastuun tasaisella jakautumisella vanhempien kesken. Vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi tulisi uudistaa lastenhoidon tukijärjestelmä ja uudistaa erityisesti kotihoidontuki.

Lasten hoitotukijärjestelmästä tulisi tällä hallituskaudella laatia kattava selvitys järjestelmän toimivuudesta ja sen kehittämisvaihtoehdoista.

Sukupuoleen liittyvän syrjinnän ennaltaehkäisy ja vähentäminen

Palkkasyrjintä ja palkka-avoimuus

Palkka-avoimuusdirektiivin implementointi hallitusohjelman mukaisen kirjauksen eli minimisäännösten mukaisesti heikentää palkka-avoimuuden edistämistä. Kunnianhimon taso on matala.

Yksinomainen palkka-avoimuusdirektiivin implementointi Suomen lainsäädäntöön ei ole riittävä toimenpide. EU:n direktiivi ei anna yksittäiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle oikeutta saada sellaisia palkkatietoja, joiden perusteella hän voisi konkreettisesti selvittää, onko työpaikalla palkkasyrjintää. Ilman kansallisen lainsäädännön kehittämistä selittämättömät ja perusteettomat palkkaerot jäävät edelleen hankalasti havaittaviksi. Syrjimättömyys ei toteudu tehokkaasti eikä yksilöllä ole riittävää oikeussuojaa. Yksittäisten työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien parantamisella tavoiteltaisiin palkkasyrjintäsuojan vahvistamista ja oikeussuojan tehostamista.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Lainsäädännössä on kielletty syrjintä raskauden tai perhevapaan takia, mutta siitä huolimatta se on työelämässä merkittävä tasa-arvo-ongelma. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo vuosia ollut asiaryhmä, josta esimerkiksi tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä. Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei kuitenkaan koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua niin naiset kuin miehetkin perhevapaiden käyttämisen takia.

Nykyinen lainsäädäntö ei ole käytännössä osoittautunut riittävän tehokkaaksi suojaksi raskaana oleville eikä perhevapaalta palaajille. Perhevapaauudistus ei myöskään poista tarvetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän nykyistä tehokkaammalle ehkäisylle. Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua niin naiset kuin miehetkin perhevapaiden käyttämisen takia. Perhevapailta palaavalla ei ole mitään erityissuojaa töihin palatessaan.

Syrjintään on yksittäisen työntekijän hankala puuttua ja on kohtuutonta vaatia, että raskaussyrjinnän vähentäminen jää yksin työntekijän harteille. Muutokset myös kannustaisivat työhönpaluuseen.

Tuore STM:n julkaisu Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia murtaa lopullisesti perusteen siitä, ettei suomalaisessa työelämässä ole raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Selvityksen johtopäätökset ovat yksiselitteiset, syrjintää koetaan merkittävästi eikä se vähene. Ongelma ei tunnu pienentyvän eikä syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen tunnuta löytävän (vai ei haluta löytää) keinoja. Ikävintä tämä on yksittäisten työntekijöiden kannalta, jotka tavallisimmin kärsivät asiasta ”hiljaisesti”.

Huomioimatta ei voi myöskään jättää sitä, että eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kolmesti esittänyt, että valtioneuvosto ryhtyy toimiin raskaudesta ja vanhemmuudesta johtuvan työsyryrjinnän ehkäisemiseksi (TyVM 22/2022, TyVM 8/2022 vp ja TyVM 16/2018 vp).

Hallitusohjelman mukaan jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena ilman erityistä perustetta vuodeksi. Lisäksi irtisanomisperusteen muuttaminen hallitusohjelmassa kirjatulla tavalla tekisi raskaussyrjintäepäilyjen todentamisen entistä vaikeammaksi. Myös näiden lainsäädäntöuudistusten vuoksi on erityisen tarpeellista suojata raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden asema.

Kollektiivisopimuksilla voidaan myös vaikuttaa syrjintää ennaltaehkäisevästi, mikäli sopimusosapuolet pääsevät yksimielisyyteen kirjauksista. On kuitenkin huomattava, että yhä suurempi osa työntekijäistä on työehtosopimusten ulkopuolella eikä sopimukseen pääseminen sopimuslalla yksittäisestä asiasta ole yksinkertaista. Ratkaisulla on hintansa eikä kirjausta saada välttämättä kaikkiin sopimuksiin, kuten on tapahtunut esim. perhevapaan palkallisuuden osalta.

Ongelman pysyvyys ja nykytila osoittaa myös sen, ettei syrjintää voi tehokkaasti poistaa pelkästään vaikuttamalla asenteisiin tai tiedotuskampanjoilla. Akava ehdottaa, että

- Täsmennetään lainsäädäntöä siten, että raskaus- ja perhevapaa eivät ole perusteltuja syitä olla tekemättä tai jatkamatta määräaikaista työsopimusta. Palvelussuhde- ja työsopimuslainsäädännössä pitää olla kieltä jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltä rajoittaa se kestämään raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan tai omaishoitovapaan alkuun.
- Perhevapaalta palaaville työntekijöille säädetään korotettu irtisanomissuoja, joka suhteutetaan perhevapaan pituuteen.
- Kehitetään ja parannetaan yksilön syrjintäsuojaa, oikeussuojakeinoja ja nykyistä valvontajärjestelmää sekä niiden kehittämistarpeita. Täsmennetään kanneajoja raskauteen ja perhevapaisiin liittyvien riitatapausten osalta

Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisia työsuhteita on naisilla edelleen huomattavasti miehiä enemmän. Naisilla uusista palvelussuhteista kaksi kolmasosaa on määräaikaisia, miehillä alle puolet. Määräaikaisuuksien keskittymistä naisille perustellaan usein sillä, että naisvaltaisilla aloilla on paljon perhevapaita. Kuitenkin määräaikaisista työsopimuksista vain kolmasosa tehdään sijaisuuden perusteella. Naisten määräaikaisuuksien yleisyyttä myös ylläpitävät julkisen sektorin naisvaltaisuus, äitien iso hoitovastuu ja segregatio. Työn tekemisen muotojen monimuotoistuksessa tulevat todennäköisesti määräaikaiset työsuhteet pysymään saman määräisinä tai jopa kasvamaan.

Tämän vuoksi sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi tehdä seuraavat muutokset lainsäädäntöön:

- Yli 6 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa työntekijällä pitää olla mahdollisuus irtisanoutua.
- Täsmennetään työsopimuslakia ja palvelussuhdelainsäädäntöä määräaikaisten työsopimusten osalta niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö ei saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.

4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2381. Hallituksen esityksessä on suurelta osin tyydytty direktiivin täytäntöönpanoon jäsenvaltio -optioita käyttämällä ja tyytymällä vähimmäistasoon. Jäsenvaltio-optioiden käyttämistä tarkoituksenmukaisena suhteessa direktiivin tavoitteisiin, vaikka option käytön oikeuttava poikkeusedellytys täyttyy Suomessa.. Perustelut jäsenvaltio-optioiden käyttämiselle ovat ristiriidassa hallitusohjelman kanssa. Orpon hallitusohjelmassa linjataan, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi yhteiskunnassa ja kaikenlaisen syrjinnän kitkemiseksi työelämästä työskennellään määrätietoisesti.

Direktiivin soveltamisalan yrityskoko on Suomen olosuhteisiin iso ja ulottuu suomalaisten pörssiyhtiöiden kapeaan kärkeen. Hallituksen esitys ei tarjoa uusia keinoja, joilla tukea ja kannustaa pieniä ja keskisuuria yrityksiä huolimatta siitä, että direktiivissä nimenomaisesti kannustetaan jäsenvaltioita ottamaan käyttöön menettelytapoja, joilla erityisesti tuetaan keskisuuria ja pieniä yrityksiä kehittämään tasa-arvoisesti sukupuolijakaumaa.

5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

Luonnoksessa on kannatettavia toimenpiteitä, mutta tarkastelu tulisi ulottua myös työelämässä esiintyvään väkivaltaan, sen uhkaan ja häirintään.

Epäasiallista kohtelua, häirintää ja väkivaltaa esiintyy työelämässä lainsäädännön velvoitteista huolimatta. Nämä ovat vakavia ilmiöitä, joita ei voi eikä pidä hyväksyä. Turvallisella työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. Jokaisella on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön.

Akavalaisista 365 on joutunut työssään häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi¹ ja 235 akavalaisista on joutunut työssään väkivallan tai sen uhan kohteeksi (Akavaworks 2021). Akavalaisien liittojen kyselyssä (2023) neljäsosa seksuaalista häirintää kokeneista työntekijöistä koki, ettei työnantaja tee mitään estääkseen seksuaalisen häirinnän työpaikoilla.

Työssä kohdattu häirintä tai väkivalta tai sen uhka aiheuttavat psykososiaalista kuormittumista, ahdistusta ja pelkotiloja, jotka pahimmillaan johtavat työkyvyttömyyteen. Työpaikoilla pitää olla selkeät menettelytavat epäasiallisen käytöksen ja häirinnän poistamiseksi, jotka annetaan tiedoksi työpaikalla jo perehdytysvaiheessa ja rohkaistaan ottamaan mahdolliset ongelmatilanteet esille.

Lainsäädäntö ei turvaa riittävän selkeitä ja tehokkaita prosesseja häirinnän ja väkivallan ennaltaehkäisemiseen, niihin puuttumiseen ja niiden poistamiseen. Häirinnän ja väkivallan ennaltaehkäisy edellyttää tiukempia sanktioita.

Häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle pitää olla työelämässä nollatoleranssi. Työturvallisuuslakia tulee päivittää siten, että tiukennetaan työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään, seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun ja lisätään työnantajan velvollisuus

varmistaa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä. Työturvallisuuslain rangaistussäännöksiin lisätään väkivallan uhkaa ja häirintää koskevien säännösten noudattamisen laiminlyönti työturvallisuusrikkomuksena.

Lainsäädännössä tulee olla myös säännökset väkivalta- ja häirintätilanteiden kustannusten korvattavuudesta, oikeusavusta ja työntekijän oikeudesta jälkihoitoon. Tukitoimet on taattava lainsäädännössä ja työpaikan suunnitelmissa.

Digitaalisen väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi tulee laatia toimenpide-ohjelma ja tarvittavat toimet ilmiöön puuttumiseksi. Verkkoväkivalta ei vielä osata ottaa riittävän vakavasti. Digitaalinen väkivalta voi alkaa verkosta, mutta voi muuttua myös muunlaiseksi väkivallaksi ja vainoamiseksi.

Maalittaminen eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä tulee säätää rangaistavaksi teoksi rikoslaissa. Akava Worksin keväällä 2021 tilaamassa arvioissa kriminalisointi todettiin parhaaksi keinoksi estää ja vähentää maalittamista. Maalittaminen koskee erityisesti julkisella sektorilla työtä tekeviä akavalaisia, kuten poliiseja, oikeuslaitosta ja opetus-, sosiaali- ja terveysaloja sekä tieteen ja tutkimuksen ammattilaisia. Akava Works -kyselyyn vastanneista akavalaisista valtaosa kannatti maalittamisen kriminalisointia.

Oikeusministeriö ehdotti syksyllä 2022 julkaistussa arviomuistiossaan, että maalittamisesta tulee tehdä rangaistavaa. Lakimuutos tulisi saada voimaan. Maalittaminen pitää ottaa täsmällisesti huomioon myös työturvallisuuslaissa.

6. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 6. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa

Ohjelman toimenpide-ehdotukset ovat kannatettavia ja Suomen tulee aktiivisesti vaikuttaa alkaneella komission kaudella siihen, että EU:n tasa-arvostrategia uudistetaan.

Suomen harjoittaman EU:n tasa-arvopolitiikan tulee olla mahdollisimman konkreettista ja sen tulee johtaa käytännön lakialoitteisiin tasa-arvon alueella. Sukupuolten tasa-arvo tulee huomioida kaikilla toimintaloikoilla, ja erityisesti talouspolitiikassa ja osaamisen kehittämisessä. Sukupuolivaikutusten arviointi on ulotettava kaikille politiikkaloikoille.

Suomen tulee olla aktiivinen toimija EU:ssa ja kansainvälisessä toiminnassa erityisesti naisten, tyttöjen ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeuksia vastustava anti-gender- liikkeen ajaman kehityksen ja toimenpiteiden tunnistamisessa ja torjunnassa.

Suomen tulee myös kotimaassa aktiivisesti torjua anti-gender-liikkeen kitkemiseksi.

Euroopan komission direktiivi naiseen kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan torjumisesta tulee implementoida kansalliseen lainsäädäntöön täysimääräisesti.

7. Institutionaaliset rakenteet

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 7. Institutionaaliset rakenteet

Akava kannattaa tasa-arvolain toimivuutta koskevan selvityksen käynnistämistä tasa-arvolain uudistamisen pohjaksi. Lisäksi pidämme tärkeänä, että tasa-arvovaltuutetun henkilöstö- ja taloudellisia resursseja lisätään.

Luonnoksessa toimenpiteeksi esitetään, että hallitus huomioi tasa-arvon edistämisen talousarvioprosesseissa ja että ministeriöt varmistavat sukupuolinäkökulman huomioon ottamisen keskeisissä hankkeissaan ja uudistuksissaan. Akava painottaa näiden toimenpiteiden tärkeyttä, sillä erityisesti lainsäädännön valmistelun yhteydessä tulee sukupuolivaikutukset olla huolellisesti arvioituna. Vuonna 2023 annetuista hallituksen esityksistä sukupuolivaikutuksia oli arvioitu 19 prosentissa esityksistä.

Savinko Lotta
Akava ry