

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

Mothers in Business MiB ry kiittää mahdollisuudesta lausua esityksestä. Ohjelmassa on paljon hyviä kirjauksia ja tavoitteita, jotka edistävät työelämän tasa-arvoa.

Joitakin kirjauksia vaivaa toimenpiteiden ja/tai resurssien puute. Mothers in Business toivoo, että ohjelmaan lisätään tietoa toimenpiteille allokoituista resursseista ja siitä, kuinka tavoitteita seurataan ja arvioidaan tasa-arvo-ohjelman voimassaolon aikana.

Mothers in Business toivoo, että tasa-arvo-ohjelman lisäksi pyrkimys tasa-arvon edistämiseen näkyisi konkreettisesti päätöksissä, joita hallituksessa tehdään. Uudistuksissa tulisi aina etukäteen arvioida päätösten ja lainsäädännön vaikutukset sukupuolten tasa-arvon kannalta. Tasa-arvo-ohjelman sinänsä hyvät toimet eivät yksin riitä, jos muilla päätöksillä on tasa-arvon näkökulmasta kielteisiä vaikutuksia. Osa hallituksen suunnittelemissa toimista tekee tasa-arvon edistämisestä käytännössä hyvin vaikeaa. Esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta hallitusohjelman kirjaukset määräaikaisten työsopimusten solmimisen helpottamisesta ja työntekijän irtisanomissuojan heikentämisestä saattavat entisestään lisätä syrjintää.

2. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen koulutuksessa

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

Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi koulutus on merkittävässä asemassa. Mothers in Business pitää tärkeänä, että koulutuksen sukupuolen mukaista eriytymistä puretaan ja kannustetaan yksilöllisiin koulutus- ja uravalintoihin. Koulutusaloihin liittyvää segregaatiota purkamalla voidaan vaikuttaa työelämän segregaatioon ja sitä kautta sukupuolten välisiin eroihin palkkatasossa ja uralla etenemisessä.

MiB ry huomauttaa, että varhaiskasvatuksen merkitys tulee tunnustaa tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvo-ohjelman otsikkotasolta lähtien. Varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Lisäksi varhaiskasvatus edistää vanhempien tasa-arvoista osallistumista työelämään. Laadukas varhaiskasvatus ja saatavilla oleva vuorohoito mahdollistavat vanhempien työssäkäyntiä.

Kehittämistyössä tulee huomioida myös pienet koululaiset. Jos erityisesti naisten työssäkäyntiä halutaan mahdollistaa, koululaisten loma- ja vapaa-ajan toimintaa tulee lisätä.

Varhaiskasvatuksen laatuun ja saatavuuteen vaikuttaa heikentävästi alan työvoimapula ja heikko pitovoima, joihin yhtenä syynä on alan matala palkkataso. Mothers in Business pitää tärkeänä, että jatkossakin on mahdollista tehdä matalapalkkaisille, työvoimapulasta kärsiville naisvaltaisille aloille riittäviä palkankorotuksia, jotka lisäävät alan veto- ja pitovoimaa ja varmistavat, että yhteiskunnan toimivuuden kannalta kriittisillä hoiva-aloilla riittää työntekijöitä vastedeskin.

Varhaiskasvatuksessa sukupuolisensitiivisellä työotteella on suuri merkitys tasa-arvon edistämiseksi. Opettajat ja muut kasvattajat välittävät lapsille arkisissa kohtaamisissa käsitystä siitä, millainen toiminta ja roolit ovat eri sukupuolille toivottuja. Arjen tilanteissa aikuiset saattavat tiedostamattaan toimia sukupuolittuneiden odotusten ohjaamana. Panostamalla varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamiseen sukupuolisensitiivisessä kasvatuksessa luodaan lapsille ympäristö, jossa heidän on mahdollista suuntautua kohti kiinnostuksen kohteitaan vapaana rajoittavista sukupuolistereotyyppioista. Tällä on suuri vaikutus myös siihen, millaiset koulutusalat ja ammatit lapset tulevaisuudessa kokevat itselleen mahdolliseksi.

Toimenpide-ehdotukset::

Mahdollistetaan vanhempien työssäkäyntiä saatavilla olevalla varhaiskasvatuksella ja vuorohoidolla sekä koululaisten nykyistä laajemmalla iltapäivätoiminnalla.

Varmistetaan varhaiskasvatuksen saatavuus ja laatu riittävällä rahoituksella, jotta vanhemmilla on mahdollisuus käydä töissä.

Varmistetaan, että varhaiskasvatuksen kaltaisille naisvaltaisille matalapalkka-aloille on jatkossakin mahdollista tehdä riittäviä palkankorotuksia, jotta koulutetun henkilöstön saatavuus voidaan taata.

Varmistetaan varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillinen osaaminen sukupuolisensitiivisessä kasvatuksessa esimerkiksi täydennyskoulutusta tarjoamalla.

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

Mothers in Business MiB ry on huolissaan siitä, että mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet dramaattisesti erityisesti nuorilla 24-44 vuotiailla naisilla (Kela, 2024). Yhä suurempi osa työikäisistä kokee haasteita suoriutua sekä työelämän että yksityiselämän vaatimuksista. Työn ja perheen yhteensovittamiseen tarvitaan joustoja mahdollistavaa lainsäädäntöä. Lisäksi matalan kynnyksen mielenterveyspalveluiden saatavuutta tulee parantaa. Tällä hetkellä järjestöjen matalan kynnyksen palveluihin kohdistuvat leikkaukset uhkaavat pahentaa mielenterveyden kriisiä entisestään.

Palkka-avoimuus mahdollistaa nykyistä paremman puuttumisen perusteettomiin palkkaeroihin ja sukupuolten palkkaeron kapenemisen. Pitkällä tähtäimellä palkka-avoimuus voi vaikuttaa positiivisesti myös alojen segregoitumisen vähenemiseen.

Segregaatio on Suomen työmarkkinoiden pitkäaikainen ongelma, ja sillä on vaikutusta myös palkkaeroihin ja naisvaltaisten alojen palkkakuoppaan. Palkkaerojen taustalla on rakenteellisia tekijöitä kuten alojen ja ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan sekä naisvaltaisten alojen heikompi arvostus. Hallituksen esitys sitoa palkankorotukset enintään ventialojen tasolle voi vaikuttaa siten, että palkkakuopassa oleville naisvaltaisille aloille ei voida esittää palkankorotuksia, vaikka niillä esiintyisi työvoimapulaa.

Valtioilla on vastuu samapalkkaisuuden toteuttamisesta. Suomi on sitoutunut samapalkkaisuuteen lukuisissa kansainvälisissä sitoumuksissa, EU-säätelyssä ja kotimaisessa lainsäädännössä. Ne velvoittavat Suomea takaamaan saman palkan samasta ja samanarvoisesta työstä ja kieltävät sekä välittömän että välillisen palkkasyrjinnän.

Suomen tulee edistää palkka-avoimuuden lisäämistä, selkiyttää tasa-arvolain palkkaussäännöksiä sekä edistää EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kunnianhimoisempaa etenemistä.

Vanhemmuuden kustannusten jakautuminen

Mothers in Business MiB ry pitää hyvänä, että vanhemmuuden kustannusten jakautumista, korvaamista ja tasaamista työnantajille selvitetään. Korvausten tasoa voidaan jo nykyisellään pitää hyvänä, mutta selvityksen lisäksi MiB ehdottaa perhevapaakorvauksen myöntämistä vanhemman sukupuolesta riippumatta. Tämä kannustaisi työnantajia tukemaan myös ei-synnyttävien vanhempien ja isien perhevapaita. Ehdotamme lisäksi, että viestintää perhevapaakorvauksesta työnantajille tehostetaan.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisy

Mothers in Business MiB ry on tyytyväinen, että hallituksen tavoitteena on keinojen tehostaminen, mutta on huolissaan hallitusohjelmakirjauksen riittävydestä.

Hallitusohjelmassa on todettu, että hallituksen tavoitteena on kohdistaa tehokkaampia keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yleinen työelämän tasa-arvo-ongelma, joka vaikuttaa muun muassa naisten urakehitykseen, palkkaan ja työllisyyteen.

Tuoreen Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan joka neljäs raskaana oleva nainen on kokenut syrjintää, ja määräaikaisissa työsuhteissa luku nousee 44 prosenttiin. Syrjintä voi johtaa siihen, että moni pelkää perheellistymisen vaarantavan työuransa ja saattaa siksi lykätä tai jopa luopua lapsen hankinnasta. Tämä on kestävä tontti matalan syntyvyyden Suomessa.

Mothers in Business MiB ry esittää konkreettisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi:

perhevapaiden tasaisempaa jakamista lainsäädännön avulla, määräaikaisten työsuhteiden parempaa suojaa, syrjinnästä raportoinnin helpottamista, vakavampia seuraamuksia työnantajille ja kanneaikojen pidentämistä.

Perhevapaajärjestelmää tulee edelleen kehittää. Kotihoidontukea tulee porrastaa, tuen kestoa lyhentää tai kiintiöidä. Ehdotamme, että perhevapaajärjestelmästä vähennetään mahdollisuutta luovuttaa vanhempainrahapäiviä, sillä tämä on toistaiseksi johtanut hyvin usein siihen, että isät luovuttavat kaikki luovutettavissa olevat päivät äidille.

Perheenperustamisikässä olevilla naisilla on yleisimmin määräaikaisia työsuhteita kuin muilla. Määräaikaisen työntekijän oikeudellinen asema on heikko. Raskaussyrjinnän kannalta on kestävä tontti heikentää määräaikaisuuden perusteita. Lainsäädäntöä on uudistettava siten, että määräaikaisia työntekijöitä suojellaan paremmin raskaussyrjinnältä ja työsuhteen jatkuminen turvataan ennen perhevapaita, perhevapaan aikana ja sen jälkeen.

MiB ehdottaa palvelussuhdelainsäädäntöön kieltoa jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltoa rajoittaa määräaikainen palvelussuhde kestämään perhevapaan alkuun.

Lisäksi tarvitaan tukea syrjinnän kohteeksi joutuneille sekä koulutusta perheystävällisyydestä työpaikoille. Työnantajat on veloitettava kirjaamaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytänteet osaksi tasa-arvosuunnitelmia. Tähän on kannustettava myös kaikkia alle 30 työntekijän organisaatioita.

Raskaana ollessaan ja vasta synnyttäneenä henkilöllä ei välttämättä ole voimia oikeustoimiin, mikä osaltaan vaikuttaa siihen ettei raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ole paljoa oikeustapauksia. Lisäksi, pitkäkestoiset ja kuormittavat tilanteet raskausaikana ja sitä kautta liiallinen stressi vaikuttaa haitallisesti istukan kautta vauvan kehittyvään stressinsäätelyjärjestelmään. Mothers in Business MiB ry ehdottaa, että kanneajoja raskaussyrjintään liittyen voitaisiin pidentää ja korvaussummia nostaa, jotta raskaussyrjintä ei olisi yrityksille kannattavaa. Lisäksi tulisi selvittää tasa-arvovaltuutetun toimivallan laajentamista niin, että hän voi viedä asiakkaiden tapauksia oikeuteen. Myös kaikkia toimia, joilla kansalaisten mahdollisuuksia saada oikeutta ilman kohtuuttomia kuluja ja riittävän nopeasti tapahtumasta, tulee edistää.

Lisäksi, naiset kohtaavat syrjintää myös lapsettomuushoidoissa käymisen tai adoptioprosessin vuoksi. Adoptioprosessissa olevan tai lapsettomuushoidoissa käyvän on saatava samanlainen suoja syrjinnältä kuin raskaana olevan. Syrjinnän kieltö tulee kirjata tasa-arvolakiin.

4. Sukupuolten tasa-arvoisen osallisuuden ja edustuksen lisääminen

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

Mothers in Business MiB ry on iloinen siitä, että EU:n palkka-avoimuusdirektiivi (EU) 2022/2381 huomioidaan ja toteutetaan, eikä tasa-arvon lisääminen hallitus- ja johtopaikoissa perustu enää jatkossa pelkkään itsesäätelyyn. Ilahduttavaa on myös tieto, että valtio-omisteisten yhtiöiden tasa-arvo johtotehtävissä on jo paremmalla mallilla, mutta se ei vielä riitä.

Hallitusohjelmakirjauksissa olisimme toivoneet kunnianhimon tason nostamista korkeammalle kuin direktiivin edellyttämään minimiin. Suomen tulee olla tasa-arvon edistämässä edelläkävijä, ei tyytyä perustasoon.

Huomiota tulisi lisäksi kiinnittää siihen, että direktiivi kohdistuu vain suurimpiin pörssiyhtiöihin, eikä näin ollen kata kaikkia listayhtiöitä. MiB esittää ennemmin kansallisten kiintiöiden käyttöä. Tutkimukset osoittavat, että pienten pörssiyhtiöiden hallituksissa naisten osuus on kaikista pienin (5 %). Maissa, joissa kiintiölainsäädäntöä hyödynnetään, on pörssiyhtiöiden hallituksissa naisia eniten. Kiintiöiden avulla voidaan vauhdittaa hidasta kehitystä sekä pitää huolta siitä, etteivät ammattitaitoiset naiset jää hallitusten ulkopuolelle stereotyyppisten näkemysten vuoksi.

Direktiivin täytäntöönpanossa on huomioitava, että sen noudattamattomuudesta tulisi koitua johdonmukainen seuraus. MiB näkee myös tärkeänä, että rekrytointiprosessit kehittyvät direktiivin tavoitteita mahdollistaviksi. Niiden käyttöönottoon tulee kiinnittää huomiota.

5. Naisiin kohdistuva-, lähisuhde sekä muu väkivalta

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

-

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

-

7. Institutionaaliset rakenteet

Voitte kirjoittaa lausuntonne alle kappaleesta 7. Institutionaaliset rakenteet

Mothers in Business pitää hyvänä suunnitelmaa käynnistää tasa-arvolain toimivuutta koskeva selvitys lain uudistamisen pohjaksi. Tasa-arvolaki kaipaa kokonaisvaltaista uudistamista, ja selvitys mahdollistaa lain uudistamisen tietoon pohjautuen. Lakia on korjattu moneen kertaan pistemäisesti, mutta ei uudistettu kokonaisuudessaan. Selvityksen jälkeen on perusteltua toteuttaa tasa-arvolain uudistus, jossa tarkastellaan erityisesti tasa-arvon edistämistä, syrjäntäkieltoja sekä valvonnan ja oikeussuojakeinojen toimivuutta ja riittävyyttä. Erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintään ei ole kyetty nykyisen lainsäädännön puitteissa riittävästi puuttumaan.

Tasa-arvolaki tulee uudistaa myös EU:n palkka-avoimuusdirektiivin näkökulmasta palkkojen läpinäkyvyyden lisäämiseksi. Lisäksi tasa-arvolakia voitaisiin vahvistaa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvillä kirjauksilla, esimerkiksi edellyttämällä työpaikat kirjaamaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytänteet osaksi tasa-arvosuunnitelmia.

Toimenpiteen 43 mukainen väestöpoliittinen ohjelma on toteuttava korkealla kunnianhimon tasolla. Syntyvyyden nousuun saaminen edellyttää, että perheissä päästään toivottuun lapsilukuun. Tästä

näkökulmasta aivan liian yleiseen raskaus- ja perhevapaasyrjintään on puututtava tarmokkaasti lainsäädäntöuudistuksilla, sillä syrjinnän kohteeksi joutuminen romuttaa luottamusta työelämään ja saa yksilöt jopa harkitsemaan tavoiteltua lapsilukua uudelleen. Lapsiperheellistymiseen kannustaa myös perheiden palveluihin, esimerkiksi laadukkaaseen varhaiskasvatukseen ja hedelmöityshoitojen saatavuuteen panostaminen.

Toimenpide-ehdotukset:

Toteutetaan kunnianhimoinen väestöpoliittinen ohjelma, joka tukee perheitä heidän toivomansa lapsiluvun saavuttamisessa.

Moore Annica
Mothers in Business MiB ry