

Asia: VN/22132/2020

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko

Tulevaisuuden tasa-arvokysymykset

- 1. Tavoitteiden asettamiseksi on selonteossa tarkoitus käsitellä toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia sekä niiden ennakoitavissa olevia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Millaisia tulevaisuutta ennakoivia tasa-arvokysymyksiä tai ongelmia mielestänne pitäisi selonteossa painottaa? Tarkasteltava aika on nykyhetkestä vuoteen 2030. Mainitkaa ja perustelkaa enintään viisi selkeää kysymystä. Mikäli mahdollista, sijoittakaa ne teemaotsikoiden alle sopivaksi katsomaanne kohtaan. Teema-alueet on esitelty edellä.**

Kuinka huomioimme työelämän jatkuvan muutoksen ja monimuotoisen työn vaikutuksen tasa-arvoon? Työn murroksen ja muutoksen, monimuotoisen työn lisääntymisen ja muotojen kasvaessa tulee nämä ja näiden vaikutukset tasa-arvoon tulevaisuudessa ottaa yhdeksi tarkastelukulmaksi hankkeissa ja lakiuudistuksissa.

Kuinka vahvistamme kaikkien sukupuolten tasa-arvoa ja työelämän monimuotoisuutta? Tasa-arvon näkeminen laajasti ja työelämän moniarvoisuuden vahvistaminen vie samalla tehokkaasti eteenpäin myös perinteisiä tasa-arvotavoitteita. Suomalaisen työelämän tasa-arvosuunnittelukäytännöt eivät tähän vielä riittävästi vastaa. Perinteistä kysymystä miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ei pidä silti häivyttää tavoitteista: suurimmat taloutta, työelämää, työurien pituutta, huoltovastuuta ja segregatiota koskevat kysymykset ovat ratkaistavissa vain näitä tarkastelemalla ja näitä asetelmia muuttamalla.

Miten työelämän uudet osaamistarpeet ja tekoäly sekä automaatio vaikuttavat työelämän tasa-arvoon ja segregatioon? Työelämän uudet osaamistarpeet ja ammatit lisäävät työuran aikaisia siirtymiä. Työelämän uudistumisen suhdetta segregatioon tulee seurata ja käyttää tilaisuudet purkaa työelämän sukupuolittuneisuutta ylipäätään ja huolehtien, ettei segregatiota toisaalta kasvateta työelämä muutosten ja ilmiöiden myötä. Tekoälyyn ja automaatioon perustuvien järjestelmien ja päätöksenteon syrjimättömyys (moniperustainen) tulee huomioida lainsäädännössä

ja koulutuksen saatavuudessa. Työelämän segregaatio on meillä poikkeuksellisen voimakas, ja sen merkittävä lieventäminen vaatii määrätietoisia toimia.

Miten pienennämme naisten ja miesten välistä palkkaeroa merkittävästi? Vaikka sukupuolten tasa-arvon tila on Suomessa monin tavoin hyvä, ovat erot naisten ja miesten tosiasiallisissa oloissa kuitenkin edelleen varsin tuntuvina työelämässä. Sukupuolten välinen palkkaero on keskeinen ja sitkeä tasa-arvo-ongelma. Naisten ja miesten ansioiden ero on keskimäärin 16 prosenttia säännöllisen työajan ansiosta laskettuna. Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän muutokset, paikallisen sopimisen lisääntyminen, selittymättömät palkkaerot aloilla, joissa palkat määräytyvät yksilöllisesti sekä palkkojen vertailun hankaluus vaatavuuden

Miten ratkaisemme työn ja perheen yhteensovittamisen yhtälön? Perhepolitiikalla ja sen tukitoimilla, taloudellisella tuella, perheille tarjottavilla palveluilla ja perhevapailla vaikutetaan lasten ja perheisen hyvinvointiin. Yleinen ilmapiiri sekä asenteet ja kulttuuri, sekä perhevastuun jakava perhevapaauudistus ovat ratkaisevia perhemyönteiselle, kannustavalle ja tasa-arvoiselle työelämälle. Pitkäjänteisellä toiminnalla vaikutetaan myös syntyvyyteen. Perheille tulee tarjota joustavat mahdollisuudet jakaa perhevapaat, turvata työhönpaluu sekä tarjota vaihtoehtoja perheen ja työn yhteensovittamiseksi.

Tasa-arvopoliittiset tavoitteet

2. Marinin hallituksen tavoitteena on parantaa kunnianhimoisesti tasa-arvoa yhteiskunnassa ja nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen kansalliset pitkän ajan tasa-arvopoliittiset tavoitteet, jotka toteutuessaan veisivät Suomea tasa-arvoisemmaksi yhteiskunnaksi? Huomioikaa, että kysymys on tavoitteista, ei välineistä tai toimenpiteistä. Tarkasteltava aika on nykyhetkestä vuoteen 2030. Mainitkaa enintään viisi konkreettista, selkeää ja seurattavissa olevaa tavoitetta.

Raskaus – ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen ja kitkeminen nostetaan kärkitavoitteeksi suomalaisessa tasa-arvopoliitikassa

Sukupuolten välinen palkkaero puolittuu.

Tasa-ammateissa työskentelee vähintään 20 % miehistä ja naisista.

Perhe- ja hoitovapaiden käyttö sekä perhesyistä tehtävä osa-aikatyö on tasaista sukupuolten kesken.

Työelämässä, koulutuksessa ja laajemmin yhteiskunnassa on nollatoleranssi kaikkeen syrjintään, häirintään, kiusaamiseen ja väkivaltaan. Lainsäädännöllä on säädetty yksiselitteiset kiellot.

3. Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen tasa-arvopoliittiset tavoitteet koskien Euroopan unionia ja kansainvälistä toimintaympäristöä? Täsmentäkää ja perustelkaa, mikäli mahdollista.

EU:n tasa-arvopoliitiikan tulee olla mahdollisimman konkreettista ja sen tulee johtaa käytännön lakialoitteisiin tasa-arvon alueella. Sukupuolten tasa-arvo tulee huomioida niin talouspolitiikassa, kestävässä kehityksessä ja ilmastomuutoksessa. Sukupuolivaikutusten arviointi on ulotettava kaikille politiikkalohkoille.

Sukupuolten oikeudellinen asema

4. Lainsäädäntö on yksi merkittävä sukupuolten tasa-arvopoliitiikan väline. Miten lainsäädäntöä tai yksilön oikeussuojaa pitäisi mielestänne kehittää sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi? Huomatkaa, että kysymys ei koske ainoastaan tasa-arvolakia.

Yleisesti voidaan todeta, että lainsäädäntö on keskeisessä asemassa asenneilmapiirin muokkaamisessa. Tasa-arvon edistäminen vaatii kattavat ja ajantasaiset lainsäädännölliset puitteet.

Jatketaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain päivittämistä. Laadukas ja säännöllinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu konkreettisin toimenpitein ja toimijoiden sujuva yhteistyö lisäävät tehokkaammin tasa-aroa ja yhdenvertaisuutta

Täsmennetään työsopimuslakia ja palvelussuhdelainsäädäntöä määräaikaisten työsopimusten osalta niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö ei saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen. Nuorten naisten työllistyminen ja vakituisten työsopimusten/virkojen saaminen on edelleen miehiä haastavampaa, sillä työnantajat kokevat riskinä mahdollisen perhevapaan. Edelleen vallitsevana oletuksena yhteiskunnassa on, että äiti jää hoitamaan lapsia kotiin sekä vanhempain- ja hoitovapaan aikana että lapsen sairastuessa. Määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen ja katkaiseminen perhevapaan ajaksi on tavallista eikä sitä ole saatu lainsäädännön avulla ratkaistua. Naisilla on usein aiheellinen pelko siitä, että mikäli he puuttuvat epäkohtaan, heidän urakehityksensä estyy tai vähintäänkin hankaloituu. Palvelussuhdeturvaa pitäisi parantaa esimerkiksi pidentämällä kanneaikoja, jotta syrjintää kokeneella olisi tosiasiallinen mahdollisuus hakea oikeusturvaa uraansa vaarantamatta. Tämä korostuu esimerkiksi lääkäreillä. Lääkärit työskentelevät kunnilla ja sairaanhoitopiireillä virkasuhteessa, jossa valitusajat työsuhtepuolta lyhyemmät. Lääkärikunnassa tämä ilmenee erityisesti erikoistumisvaiheessa, joka on ajallisesti usein päällekkäin perheen perustamisen kanssa. Erikoistuvilla lääkäreillä on tyypillisesti useita, hyvin lyhyitäkin, määräaikaisia virkasuhteita ilman lainsäädäntöön perustuvaa perustetta, jotka usein katkeavat perhevapaan alkaessa/aikana.

Perhevapaalta palaavan työsuhdeturvaa on vahvistettava. Paremman suojan ja turvatumman työhönpaluun varmistamiseksi perhevapaalta palaaville työntekijöille taataan korotettu irtisanomissuoja vanhempainvapaalta palattaessa. Jälkisuojan aikana irtisanominen laillisin perustein on mahdollista, tämä vaatisi työnantajalta aina erillisen toteennäyttämisen, ettei irtisanominen johdu perhevapaan käyttämisestä.

Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten osalta tulee muuttaa työpaikkakohtaista velvoitetta laatia tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Nykyinen tasa-arvolain säännös 30 hengen työpaikoista tulee kirjata koskemaan 20 henkeä tai enemmän työllistäviä työpaikkoja.

Palkkakartoituksia sääntelevää lainsäädäntöä uudistetaan, jotta henkilöstöedustajan tiedonsaantia ja osallistumismahdollisuuksia parannetaan ja henkilöstön palkkatietoutta voidaan lisätä. Palkkaeroja pitää analysoida matalammalla kynnyksellä ja kaikkia palkanosia pitää tarkastella palkkakartoitusprosessin alusta alkaen.

Palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle ja henkilöstöedustajalle on annettava verrokin tai verrokkien palkkatiedot, tarvittaessa salassapitovelvoittein.

5. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista sukupuolen ja jonkin muun ominaisuuden perusteella. Se voi olla myös rakenteellista. Mitkä moniperusteisen syrjinnän kysymykset mielestänne pitäisi ehdottomasti käsitellä selonteossa?

Moniperusteiseen syrjintään tulee kiinnittää erityinen huomio: sen tunnistaminen ja kitkeminen tulee ulottua kaikille yhteiskunnan sektoreille. Erityisesti ikä, etninen tausta ja sukupuoli ovat tyypillisiä moniperusteiselle syrjinnälle.

Ikäsyrjintä on Suomessa valitettavan yleistä ja se kohdistuu niin nuoriin työnhakijoihin kuin ikääntyneisiin työntekijöihin. Tyypillisintä ikäsyrjintä on alle 35 -vuotiailla, korkeakoulutetuilla naisilla erityisesti työnhaussa ja palvelussuhteen ehdoissa sekä toisaalta keski-ikäisillä ja yli 55 -vuotiailla, erityisesti työnhaussa. Sukupuolivähemmistöille työsyryntä ja erityisesti työnhaussa on iästä riippumatta arkipäivää.

Erityisesti rekrytoinnissa ja työnhaussa ikä, etninen alkuperä ja maahanmuuttajataustaisuus ja siihen liittyvä syrjintä tulee kitkeä. Tämä vaatii toimenpiteitä, kuten kulttuurisen muutoksen edistämistä yhteiskunnassa, piiloasenteiden tunnistamista ja puuttamalla syrjintään niin yhteiskunta -kuin työelämätasolla.

Ikäsyrjinnän poistaminen tulisikin nähdä keinona toteuttaa myös kaikkien sukupuolten tasa-arvoa – ei vain tärkeänä yhdenvertaisuuskysymyksenä Suomen Ekonomien syksyllä 2020 tehdyn kyselyn vastaajista 84 prosenttia pitää ikäsyrjintää ongelmana suomalaisessa työelämässä. Joka neljäs oli kokenut itse ikäsyrjintää. Kyselyyn vastanneista työttömistä työnhakijoista 80 prosenttia oli kokenut ikään perustuvaa syrjintää. Akava Worksin vuonna 2019 tehdyn selvityksen mukaan syrjintää

kokevat erityisesti naiset, jotka ovat olleet pitkään työelämässä. Akava Works -selvityksessä tarkasteltiin ikäsyrjinnän yleisyyttä akavalaisilla palkansaajilla. Selvityksen mukaan ikäsyrjintä liittyy akavalaisilla iän lisäksi myös sukupuoleen. Naisilla riski kokea ikäsyrjintää näyttää kasvavan iän myötä. Miehillä ei havaita samaa ilmiötä. Ikäsyrjintä on 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä naisilla yleisempää kuin miehillä.

Esimerkiksi lääkärin ammatissa ja yhteiskunnassa laajemminkin esiintyy vierasperäisyyden tai ulkomailla opiskelun ja sukupuolen yhdessä muodostamaa syrjintää. Suomalainen mies on paremmassa asemassa työelämässä kuin nainen tai muun sukupuolinen ja erityisesti vierasperäinen tai ulkomailla opiskellut nainen tai muun sukupuolinen. Tähän liittyy myös kielitaito. Seksuaalista suuntautumista ei lääkärinkunnan sisällä tuoda aktiivisesti esille, mikä viittaa vähintäänkin pelkoon syrjinnästä. Lisäksi syrjintää kohtaavat sekä pelkästään että muihin syrjintäperusteisiin yhdistettynä eri uskontokunnista tulevat, erityisesti mikäli uskontoon kuuluu ulkoisia tunnusmerkkejä. Anonyymin työnhaun laajentaminen voisi olla yksi varteenotettava keino syrjinnän vähentämisessä.

Sukupuolten moninaisuuden huomioimiseksi ja syrjintätilanteiden vähentämiseksi on tulevaisuudessa tarve vähentää erilaisissa järjestelmissä ja tiedonhankintatilanteissa tapahtuvaa perusteetonta sukupuoleen liittyvän tiedon keräämistä (esim. rekrytointijärjestelmät, tilastot ym). Samaan aikaan yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi tarvitaan tietoa sukupuolten asemasta eri yhteiskunnan sektoreilla ja toiminnassa. Näiden ristiriidassa olevien tavoitteiden yhteensovittamiseen tarvitaan ratkaisuja.

Muut huomiot

6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?

Korona- pandemian vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon ovat moninaiset eikä sen vaikutuksia vielä tarkalleen pystytä arvioimaan, nyt jo kuitenkin nähdään kriisin vaikutusten kohdentuneen eri tavalla mies- ja naisvaltaisiin aloihin ja sukupuolten työllisyyteen. Vaikutusten seuraamisen ja arvioinnin lisäksi on keskeistä, että ei-toivottuihin vaikutuksiin puututaan poliittisella päätöksenteolla ja toimilla. Käynnissä olevan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) johtama ”Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon Suomessa” -hankkeen tulosten pohjalta tarvittavat toimenpiteet on toteutettava.

Tasa-arvon ja sen eri osatekijöiden järjestelmällistä tutkimusta, tilastointia ja vaikutusten arviointia on vahvistettava.

Suomalaisen työelämän korkea koulutustaso, laajamittainen etätö ja työelämän muutosvauhti ja uusiutumiskaavat edellyttävät hyvää johtamista. Kaikkien sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työpaikoilla tapahtuu johtamiskulttuurin arvoja kehittämällä työelämässä ihmiskeskisempään, inhimillisempään ja ihmisen moninaisuutta enemmän arvostavaksi. Tasa-arvon edistyminen ja tasa-arvoisuuden kokemukset voidaan ottaa osaksi johtamisen arviointia.

Perhevapaaudistuksen vaikutuksia työelämään, tasa-arvoon ja perhevapaiden tasaiseen jakautumiseen vanhempien kesken tulee seurata ja analysoida järjestelmällisesti ja tehtävä tarvittavat toimenpiteet järjestelmän edelleen kehittämiseksi. Lakiesitykset perhevapaaajärjestelmän uudistamiseksi antavat mahdollisuudet tasata huoltovelvollisuuden jakautumista naisten ja miesten välillä ja joustavoittavat työntekijöiden työssäkäyntimahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta. Uudistuksen tavoitteiden toteutumista tulee seurata sekä sitoutua jatkokehittämään perhevapaaajärjestelmää lähivuosina

Savinko Lotta
Akava ry