

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.**

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että valitettavasti nykyiset, keskeiset tasa-arvo-ongelmat eivät näytä olevan katoamassa erilaisista toimenpiteistä huolimatta. Tasa-arvovaltuutetusta onkin sen vuoksi tärkeää, että nämä nykyiset, keskeiset tasa-arvo-ongelmat painottuvat myös uudessa tasa-arvoselonteossa.

Lisäksi tasa-arvoselonteossa on tärkeää ottaa huomioon sukupuolen moninaisuus läpileikkaavasti, kuten myös tasa-arvokysymysten intersektionaalinen tarkastelu.

Tekoälyn ja algoritmien lisääntyvä käyttö sekä alustatalouden kasvu tuovat syrjinnän arvioimiseen uusia näkökohtia.

Tasa-arvovaltuutetun tässä vastauksessa esiintuomia ja muita tasa-arvoteemoja on käsitelty tarkemmin muun muassa tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antamassa kertomuksessa (K 22/2018 VP). Kertomuksessa on myös niihin liittyviä suosituksia.

Lausuntopyyntöissä on pyydetty rajoittamaan ehdotukset enintään viiteen selkeään tasa-arvokysymykseen. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että tasa-arvoselonteossa käsiteltäisiin ainakin seuraavia kysymyksiä:

1. Hoivavastuun jakautuminen (teema: hoito ja huolenpito)
2. Oppimiserot ja segregatio koulutuksessa (teema: sivistys, koulutus ja tiede)
3. Palkkaerot (teema: työ ja elinkeino)
4. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä (teema: työ ja elinkeino)
5. Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä (teema: vapaus, koskemattomuus, turvallisuus ja yksityisyys)

#### 1. Hoivavastuun jakautuminen

Hoivavastuu on Suomessa voimakkaasti sukupuolen mukaan jakautunutta. Suurin osa hoiva-alojen työntekijöistä on naisia ja naiset tekevät myös valtaosan perheiden palkattomasta hoivatyöstä eri elämänvaiheissa.

Perhevapaiden käytössä sukupuolten välinen ero on huomattava ja muutos tasa-arvoisempaan suuntaan on ollut erittäin hidasta. Vuonna 2019 äidit pitivät kaikista vanhempainpäivärahapäivistä 89,2 % ja isät 10,8 % (Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2019).

Perhevapaiden käytön epätasainen jakautuminen vaikuttaa merkittävästi sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työelämässä ja perheissä. Se vaikuttaa kielteisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen ja myös lapsettomien, 20–40-vuotiaiden naisten työhönotossa kokemaan syrjintään.

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vahvistaisi myös isien roolia vanhempina ja edistäisi lasten ja perheiden hyvinvointia. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä erityisesti isille korvamerkittyjen vapaiden lisäämistä. Myös erilaiset joustot työjärjestelyissä auttaisivat osaltaan tasaamaan perhevapaiden jakautumista vanhempien kesken.

#### 2. Oppimiserot ja segregatio koulutuksessa

Sukupuolten välillä on selviä eroja oppimistuloksissa ja oppiaine- ja koulutusvalinnoissa. Oppimiserojen ja koulutuksen segregaation vähentäminen on tärkeää sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.

Oppimiserojen seuranta, analysointia ja kaventamista tarvitaan, jotta kaikkien jatko-opintomahdollisuudet turvataan ja syrjäytymistä ehkäistään. Oppimiserojen vähentäminen auttaisi nuoria saavuttamaan paremmin täyden oppimis- ja koulutuspotentialinsa, millä olisi vaikutusta talous- ja työelämään ja siten suuri yhteiskunnallinen merkitys. Koulutuksen ja sivistyksen saavutettavuudella ja tasa-arvolla on lisäksi talous- ja työelämästä riippumaton itseisarvonsa.

Oppimiserot vaihtelevat oppiaineittain. Joissakin oppiaineissa tyttöjen osaaminen on selvästi parempaa kuin poikien, kun taas toisissa aineissa osaamiserot eivät ole yhtä suuria. Toisaalta on muistettava, että sekä pojissa että tytöissä on heikosti pärjääviä oppilaita, joiden kaikkien tukeminen on tärkeää.

Oppimiseroihin vaikuttavat sukupuolen kanssa yhdessä myös muut seikat, kuten esimerkiksi perheiden maahanmuuttajatausta ja sosioekonomiset erot. Nämä risteävät erot ovat merkityksellisiä.

Naisten ja miesten välillä on eroja myös suoritettujen tutkintojen tasossa. Naisia on korkeakoulutetuissa hieman enemmän kuin miehiä. Suurempi osa miehistä kuin naisista on jäänyt ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa, mikä lisää riskiä syrjäytyä työelämässä. Tulevaisuudessa oppivelvollisuuden laajentaminen toiselle asteelle vähentää tätä riskiä.

Sukupuolten välillä on eroja myös koulutus- ja oppiainevalinnoissa. Nuorten opinnot ja ainevalinnat noudattavat edelleen vahvasti perinteistä sukupuolen mukaista jakoa. Tämä on ongelma silloin, jos koulutusvalinnat eivät perustu nuorten omiin vahvuuksiin ja toiveisiin, vaan stereotyyppisiin käsityksiin sukupuolesta. Enemmistö tekniikan alan tutkinnoista on ollut miesten suorittamia, kun taas naiset ovat suorittaneet suurimman osan sosiaali- ja terveys- sekä opetusalan tutkinnoista.

Koulutusalojen segregaation seurauksena myös työelämä on vahvasti sukupuolittunut miesten aloihin ja naisten aloihin. Segregaatiolla on vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Tasa-ammateissa eli ammattiteissa, joissa on vähintään 40 % miehiä tai naisia, on vain noin 10 % kaikista palkansaajista. Tilanne ei ole muuttunut runsaassa kymmenessä vuodessa yrityksistä huolimatta.

### 3. Palkkaerot

Vuodesta 2006 lähtien keskimääräisten ansioiden ero naisten ja miesten välillä on kaventunut noin 20 prosentista 15,9 prosenttiin koko työmarkkinoilla (Ansiotasoindeksi 2019, Tilastokeskus). Palkkaero on siis kaventunut keskimäärin 0,3 prosenttiyksikön vuosivauhtia eli hyvin hitaasti. Palkkaero vaikuttaa myös eroihin naisten ja miesten eläkkeissä.

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa tehtäväkohtaista palkkaa sukupuolesta riippumatta. Sukupuolten välisen palkkaeron syynä ei ole niinkään se, että naisille ja miehille maksettaisiin eri suuruista palkkaa samoissa tehtävissä. Ongelmana on tehtävien samanarvoisuuden eli vaativuuden arviointi. Samanarvoisuuden sisältöä ei ole määritelty tarkemmin lainsäädännössä.

Keskeistä palkkaeron kaventamisessa on töiden oikeudenmukainen vaativuuden arviointi. Hoivan aliarvostaminen perheissä ja työelämässä heijastuu naisten ja miesten välisiin tuloeroihin ja eläkkeisiin. Mies- ja naisvaltaisten toimialojen, ammattien ja työtehtävien eriytymisessä näkyvät sukupuolten työnjaon pitkä perinne ja sukupuolinormit, joita on ollut vaikea muuttaa. Eriytyminen on sekä vaakasuoraa (toimialoihin ja sektoreihin sekä ammatteihin liittyvää) että pystysuoraa (erilaisiin asemiin liittyvää). Molemmat vaikuttavat palkkaukseen, kuten myös perhevapaiden epätasainen jakautuminen naisten ja miesten kesken.

Naisten työskentely miehiä useammin muun muassa osa-aikatyössä ja määräaikaisessa työssä tuottaa eroja naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja ansioihin. Palkkaeroihin puuttumista vaikeuttaa myös puutteellinen palkka-avoimuus.

#### 4. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä syrjintäongelma työelämässä ja sitä ehkäisevät toimet pitää ottaa yhdeksi tasa-arvopolitiikan painopisteeksi. Tasa-arvovaltuutetusta on tarpeellista myös selvittää raskauteen ja perhevapaisiin perustuvaa syrjintää koskevan sääntelyn riittävyttä ja kehittämistarpeita.

Raskauteen ja vanhemmuuteen, kuten perhevapaiden käyttämiseen, perustuva syrjintä työelämässä on jatkunut vuosikymmeniä. Se vaikuttaa kielteisesti monin eri tavoin erityisesti naisten asemaan. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, koska heidän saatetaan otaksua jäävän perhevapaille. Huoli raskaus syrjinnän kohteeksi joutumisesta voi vaikuttaa myös lapsen hankinnan siirtämiseen. Perhevapaasyrjintää kokevat nykyään myös miehet.

Tasa-arvovaltuutetulle tulevissa asiakasyhteydenotoissa puolet työelämän syrjintäasioista liittyy raskauteen ja perhevapaisiin. Käytännössä syrjintä ilmenee muun muassa määräaikaisten työsuhteiden keston rajoittamisena raskauden ja perhevapaiden vuoksi, hankaluuksina työhön paluussa perhevapaan jälkeen sekä työhönotossa. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy kaikilla toimialoilla ja sektoreilla.

## 5. Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella

Seksuaalinen häirintä sekä häirintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Tasa-arvoselonteossa on tärkeää tarkastella häirintää, vihapuhetta ja väkivaltaa sukupuolittuneina vallankäytön muotoina, jotka ilmenevät monin eri tavoin ja kohdistuvat eri tavalla naisiin, miehiin ja sukupuolivähemmistöihin. Ilmiöiden käsitteleminen sukupuolineutraaleina estää tehokkaan puuttumisen niihin.

Naiset ja tytöt joutuvat seksuaalisen häirinnän ja väkivallan kohteiksi miehiä ja poikia selvästi enemmän, mutta on huomattava, että myös miehet ja pojat kokevat seksuaalista häirintää ja väkivaltaa ja siihenkin on puututtava. On tärkeää, että tietoa seksuaalisen häirinnän yleisyydestä ja kohdentumisesta seurataan esimerkiksi työolotutkimuksessa, tasa-arvobarometrissä ja kouluterveyskyselyssä.

Häirintää ja väkivaltaa on tärkeää tarkastella sukupuolen lisäksi risteävästi yhdessä muiden tekijöiden kuten esimerkiksi iän, alkuperän, seksuaalisen suuntautumisen ja vammaisuuden kanssa. Erityistä huomiota on kiinnitettävä lasten ja nuorten ja muiden haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kokemaan seksuaaliseen häirintään ja väkivaltaan.

Kouluterveyskyselyn (2019) tulokset vahvistavat sitä tietoa, että sateenkaarinuoret ovat muita haavoittuvammassa asemassa. Kokemukset häiritsevistä seksuaalisesta ehdottelusta olivat sateenkaarinuorilla yleisempiä kuin muilla nuorilla ja sateenkaarinuoret kertoivat kokeneensa seksuaaliväkivaltaa kaksi kertaa muita nuoria useammin. Erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret kertoivat muita nuoria useammin kokeneensa koulukiusaamista ja fyysistä uhkaa.

## 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.**

1. Naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron poistaminen vuoteen 2030 mennessä.
2. Vähintään 20 % työntekijöistä työskentelee ns. tasa-aloilla (vähintään 40 % naisia ja miehiä).
3. Isät käyttävät perhevapaista 30 %.
4. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ilmaantuvuus vähenee merkittävästi (mittaus: työvoimatutkimus, tasa-arvobarometri).
5. Seksuaalisen häirinnän ilmaantuvuus vähenee merkittävästi (mittaus: työolotutkimus, tasa-arvobarometri, kouluterveyskysely).

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

Ei vastausta.

## Sukupuolten oikeudellinen asema

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

1. Sukupuolivaikutusten arviointi on tärkeää

Lakiesityksistä puuttuu edelleen liian usein sukupuolivaikutusten arviointi. Lainsäädäntöä kehitettäessä sukupuolivaikutusten arviointi ei saisi olla vain muodollisuus, jolla ei ole merkitystä lopputuloksen kannalta.

Lakiesitysten sukupuolivaikutuksia arvioitaessa unohdetaan usein ottaa huomioon raskauden ja perhevapaisten vaikutukset. Raskaus ja perhevapaat liittyvät kuitenkin oleellisesti sukupuoleen, kuten myös lakiesitysten vaikutukset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin.

Osaksi sukupuolivaikutusten arviointia tulisi ottaa työ- ja sosiaalilainsäädännön vaikutusarvioinneissa pätkä-, osa-aika- ja alustataloustyön sekä itsensä työllistämisen vaikutusten arvioinnit. Linjausten

pohjana tulee tarvittaessa olla ajantasainen ja kattava tieto myös siitä, miten päivähoitopalveluita pystytään eri puolilla Suomea tarjoamaan ja kuinka saavutettavaa päivähoito on.

Myös sukupuolivähemmistöjen asema ja erityistarpeet on tärkeää ottaa huomioon lainvalmistelussa ja sukupuolivaikutusten arvioinnissa. Lakiesityksissä on huomioitava myös se, että ihmisten asemaan vaikuttavat sukupuolen kanssa samanaikaisesti useat eri taustatekijät, kuten esimerkiksi maahanmuuttajatausta, ikä, sosioekonominen asema ja vammaisuus.

Mikäli sukupuolivaikutusten arviointi puuttuu jo valtionhallinnon strategioista, on todennäköistä, että niitä ei huomata myöskään lakien valmisteluvaiheessa.

Tehokas tasa-arvon edistäminen vaatii riittävät resurssit

Tasa-arvovaltuutetulla on tärkeä rooli matalan kynnyksen oikeusturvaviranomaisena niille ihmisille, jotka kokevat syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on lisäksi valvoa tasa-arvolain sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä koskevien säännösten noudattamista ja edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista.

2. Tehokas lainvalvonta ja tasa-arvon edistäminen vaatii riittävät resurssit. Tasa-arvovaltuutetun henkilöresurssien lisääminen on välttämätöntä, jotta tasa-arvovaltuutettu voi riittävän ajantasaisesti ja tehokkaasti edistää kansalaisten tasa-arvolakiin liittyvien oikeuksien toteutumista ja jotta tasa-arvovaltuutettu voi ylipäätään toteuttaa tasa-arvon edistämiseen ja erityisesti tasa-arvosuunnitelmien valvontaan liittyviä tehtäviään. Tasa-arvon edistäminen vaatii myös tiedotus-, viestintä- ja selvitystyötä ja niihin resursseja.

3. Syrjittyjen oikeusturvan toteutumista on parannettava

Tasa-arvolain mukainen seuraamus syrjintäkieltojen rikkomisesta on hyvitys, jonka saaminen edellyttää kanteen nostamista tuomioistuimessa. Syrjintäasioiden tuomioistuinkäsittelyyn vieminen on kuitenkin oikeudenkäyntikulujen vuoksi usein iso riski syrjintää kokeneille. Isot oikeudenkäyntikulut heikentävätkin syrjittyjen oikeussuojan toteutumista.

Olisi myös aiheellista selvittää, miten kollektiivisia oikeussuojakeinoja voitaisiin kehittää muun muassa kanneoikeuden osalta. Yksilökanne ei ole kaikissa tapauksissa riittävän toimiva ja tehokas tapa puuttua syrjintään. Tasa-arvovaltuutetulla on nykyisin mandaatti edistää syrjintätilanteissa sovintoa osapuolten välillä, mutta kaikissa tapauksissa se ei ole mahdollista.

### 3. Esimerkkejä sukupuolten tasa-arvoa lisääviksi lainsäädäntöuudistuksiksi ja muiksi toimenpiteiksi

1. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien työsuhdeturvaa raskaus- ja perhevapaatilanteissa tulee vahvistaa. Palvelussuhdelainsäädäntöön olisi tärkeää saada kieltä jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltä rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.
2. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa olisi tärkeä selkiyttää silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Näissä tapauksissa tasa-arvolain mukaisen hyvitysvastuun pitäisi ulottua käyttäjäyritykseen.
3. Tasa-arvolain hyvityssäännös pitäisi ulottaa myös syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.
4. Tasa-arvolain hyvityssäännös pitäisi ulottaa myös syrjintään, joka tapahtuu viranomaistoiminnassa.
5. Palkka-avoimuutta pitäisi lisätä niin, että työntekijällä, joka epäilee tasa-arvolain vastaista syrjintää palkkauksessa, olisi oikeus saada työnantajalta verrokin tai verrokkien palkkatiedot. Palkkakartoitusta tekevilla luottamushenkilöillä pitäisi palkkakartoituksen laadintavaiheessa olla tarvittaessa oikeus saada yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot.
6. Jokaisella työnantajalla tulisi olla toimintaohjeet häirinnän ehkäisemiseksi sekä häirintätilanteiden selvittämiseksi. Tämä velvollisuus olisi kirjattava tasa-arvolakiin.
7. Sama menettely voi olla samanaikaisesti tasa-arvolaisissa kiellettyä seksuaalista häirintää, työturvallisuuslain mukaista epäasiallista kohtelua ja häirintää sekä rikoslaisissa kiellettyä seksuaalista ahdistelua. Samalla teko voi täyttää rikoslain työturvallisuusrikoksen ja työsyryntärikoksen tunnusmerkistön. Uhri ei aina tiedä, mitä kautta hänen oikeusturvansa voisi toteutua parhaiten. Tilannetta tulisi kehittää uhrin oikeussuojan parantamiseksi.
8. Perhevapaalainsäädäntöä tulisi uudistaa niin, että lisätään isille kiintiöityjä vapaita ja vapaiden käytön joustavuutta.



9. Pitää toteuttaa lainmuutokset, joilla lisääntymiskyvyttömyysvaatimus sukupuolen vahvistamisen edellytyksenä poistetaan ja joilla sukupuolen juridinen vahvistaminen erotetaan sukupuoliristiriidan lääketieteellisistä hoidoista.

10. Intersukupuolisille lapsille ja nuorille tehdään kiireettömiä lääketieteellisiä toimenpiteitä (leikkaukset, hormonihoitot, muut sukupuolipiirteitä muokkaavat toimenpiteet) ilman heidän tietoonsa perustuvaa suostumusta. Valtion on osaltaan huolehdittava siitä, ettei tällaisiin toimenpiteisiin ryhdytä. Tämä voi edellyttää lainsäädäntömuutoksia.

**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?**

Ihmisten asemaan vaikuttavat sukupuolen kanssa samanaikaisesti useat eri ominaisuudet ja taustatekijät, kuten esimerkiksi ikä ja kuuluminen erilaisiin vähemmistöryhmiin. Kun sukupuoli risteää tällaisten muiden tekijöiden kanssa, se voi synnyttää risteävän syrjinnän kokemuksia ja ilmiöitä. Myös ne ovat suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvo-ongelmia.

Syrjintäkysymyksenä risteävä syrjintä rajautuu tasa-arvovaltuutetun toimivallan ulkopuolelle ja kuuluu yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten toimialaan. Tasa-arvovaltuutettu pitää kuitenkin tärkeänä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikassa kiinnitetään huomiota risteävään syrjintään, mikä korostaa myös viranomaisten yhteistyön tarvetta.

## Muut huomiot

**6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?**

Ei vastausta.

Maarianvaara Jukka  
Tasa-arvovaltuutettu

Lundell-Kiuru Minna  
Tasa-arvovaltuutettu