

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 perustelkaaenintään viisi selkeää kysymystä. Mikäli mahdollista, sijoittakaa ne teemaotsikoiden alle sopivaksi katsomaanne kohtaan. Teema-alueet on esitelty edellä.**

Liian usein Suomen väitetään olevan tasa-arvon mallimaa, mutta yhä edelleen esimerkiksi naisten työmarkkina-asema ja urakehitys ovat miehiä huonompia eikä palkkatasa-arvo toteudu. Sukupuolten välisten perusteettomien palkkaerojen korjaaminen on vuosien ja vuosikymmenten aikana osoittautunut erittäin vaikeaksi eikä tämä helpotu tulevaisuudessakaan, ellei siihen panosteta nykyistä enemmän ja nykyistä tehokkaammin.

Työelämä ja työnteon muodot muuttuvat koko ajan jatkossakin ja tällä on myös tasa-arvovaikutuksia. Esimerkiksi yksinyrittäjien määrä kasvaa ja erityisesti naisryttäjien kohdalla. Esimerkiksi teknologian murros, digitalisaation ja alustataloustyön lisääntyminen jatkuvat edelleen ja niillä on myös vaikutuksia tasa-arvoon. On varmistettava, että ne eivät heikennä entisestään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työelämän jatkuva muutos haastaa lainsäädäntöä eikä lainsäädäntö pysy aina ajan tasalla. Työelämän monimuotoisuus tuo lukuisia haasteita, mutta antaa myös mahdollisuuksia, jos niitä osataan hyödyntää oikein.

Suomessa naiset ja miehet työskentelevät lähes yhtä paljon työelämässä, mutta yhä edelleen naiset käyttävät valtaosan perhevapaista, varsinkin pitkistä perhevapaista. Perhevapaat ja hoivavastuu niin lapsista kuin muistakin omaisista kasautuu naisille ja aiheuttaa haasteita sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

Väestökehitys, kuten esimerkiksi väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku vaikuttavat hoivavastuisiin. Eläkkeelle jää yhä enemmän työntekijöitä, joille tarvitaan myös henkilökohtaista palvelua, ei ainoastaan digitaalisia palveluja.

Tasa-arvon pitäminen tavallaan itsestäänselvytenä estää todellisen tasa-arvon toteutumisen. Tarvitaan määrätietoista tasa-arvotyötä, konkreettisia toimia, mitattavia tavoitteita sekä muutoksia lainsäädäntöön, myös asenteisiin vaikuttaminen on tärkeää.

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.

Tasa-arvoinen työelämä, johon sisältyy myös sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutuminen sekä mahdollisuus tasapainottaa työtä ja perhe-elämää on tärkein tavoite. Tasa-arvon on toteuduttava sekä lainsäädännössä että myös konkreettisesti käytännössä jokaisella työpaikalla ja jokaisen työntekijän kohdalla.

Tasa-arvoisen työelämän saavuttaminen edellyttää useita osatavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken, raskaussyrjinnän ennalta estäminen, segregaaation pienentäminen, henkilöstönedustajien aseman vahvistaminen työpaikoilla, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantaminen sekä kaiken syrjinnän, epäasiallisen kohtelun, seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ja väkivallan nollatoleranssi.

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

Sukupuolten tasa-arvo tulee saada entistä vahvemmin valtavirtaistettua kaikkeen EU:n, ILO:n ja muuhunkin kansainväliseen toimintaan, valmisteluprosesseihin ja päätöksentekoon. Kaikkien päätösten ja talouspolitiikan sukupuolivaikutukset on arvioitava. Arvioinnin perusteella on tehtävä tarpeelliset korjaukset tasa-arvon edistämiseksi.

Kaiken kansainvälisen toiminnan tavoitteena on oltava konkreettinen ja vaikuttava tasa-arvopoliittikka. Jatkossa palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuustavoitteen edistämisen on oltava huomattavasti tehokkaampaa, jotta ne saadaan toteutumaan.

Sukupuolten oikeudellinen asema

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

Lainsäädäntö velvoittaa maksamaan samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa sekä kieltää palkkasyrjinnän. Tästä huolimatta tämä on suuri ongelma eikä toteudu käytännössä työelämässä. Tarvitaan siis lainsäädännön täsmentämistä ja tiukentamista.

Lainsäädännössä on edistettävä palkkatasa-arvon toteutumista siten, että palkka-avoimuutta lisätään. Jos käytettävissä ei ole faktatietoa palkoista, ei ole mahdollista löytää perusteettomia palkkaeroja eikä päästä korjaamaan niitä. Palkka-avoimuuden lisääminen on tapahduttava vaiheittain siten, että ensi vaiheessa henkilöstönedustaja saa työpaikan koko henkilöstön yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen. Jatkossa palkka-avoimuutta voidaan lisätä, kun samalla varmistetaan palkansaajien palkkatietämyksen lisääminen. Tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä on kehitettävä tukemaan samapalkkaisuustavoitteen toteuttamista.

Yksi merkittävä ongelma alojen välisen samapalkkaisuustavoitteen edistämisessä on se, ettei yhteisessä käytössä ole säännöksiä eikä järjestelmää, millä samanarvoisia töitä voitaisiin verrata keskenään toisiinsa.

Tilanteisiin, joissa työnantaja ei noudata lainsäädännössä työnantajalle asetettuja velvoitteita, on voitava puuttua nykyistä tehokkaammin. Lainsäädännössä on sanktioitava sellaiset tilanteet, mitkä eivät tällä hetkellä ole sanktioinnin piirissä. Lisäksi, lainsäädännössä määriteltyjen hyvitysten määrää on merkittävästi korotettava, jotta ne toimisivat siten kuin niiden on alun perin ollut tarkoitus toimia. Lakia valvovalla viranomaiselle on varattava riittävät toimivaltuudet ja resurssit. Viranomaiselle on varmistettava mahdollisuus hoitaa tehtävänsä tehokkaasti.

Lainsäädännön on tarjottava nykyistä joustavampi ja tasa-arvoisempaan vanhemmuuteen kannustava perhevapaajärjestelmä. Perhevapaajärjestelmän on huomioitava yhdenvertaisesti monimuotoiset perheet sekä erilaiset työnteon muodot. Perhevapaajärjestelmän ja muun lainsäädännön on mahdollistettava vanhemmille paremmat edellytykset yhdistää työtä ja perhe-elämää.

ILO:n yleissopimus (nro 190) väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä on ratifioitava. Lainsäädäntöä on täsmennettävän ja kehitettävä väkivallan ja häirinnän osalta.

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?

Moniperusteista syrjintää on syytä käsitellä laajasti ja selonteossa pitäisi käsitellä kaikkia kiellettyjä syrjintäperusteita sekä syrjinnän muotoja.

Muut huomiot

6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?

-

Laurila Tiinamarju
STTK ry