

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.**

Mothers in Business MiB ry kiittää mahdollisuudesta lausua tasa-arvosta.

a. Hoito ja huolenpito

1. Miten perhevapaat ja hoivavastuu saadaan jaettua tasaisemmin molempien vanhempien kesken? Miten erityisesti miehiä tuetaan perhevapaiden tasaisemmassa käytössä?

Nykyinen perhevapaamalli ylläpitää työelämän ja hoivavastuun epätasa-arvoa. Naiset käyttivät 98 prosenttia vanhempien kesken jaettavissa olevia vanhempainrahapäivistä vuonna 2019. Perhevapaiden sukupuolittuneesta käytöstä johtuen perhevapaat aiheuttavat erityisesti naisille urakatkoja, joilla on tutkimusten mukaan vaikutus niin palkka- ja urakehitykseen, työelämään integroitumiseen, mutta myös eläkekertymään. Tasa-arvobarometriin 2017 vastanneet kokivat, ettei miesten perhevapaiden käyttöä tueta riittävästi työpaikoilla.

c. Työ ja elinkeino

2. Miten raskauteen tai perhevapaisiin liittyvää syrjintää ja sukupuolista häirintään aiotaan ennaltaehkäistä tehokkaammin?

42 % Mothers in Business MiB ry:n jäsenkyselyn vastaajista (N=621, 9/2020) kertoi kohdanneensa syrjintää tai epäasiallista kohtelua työelämässä elämäntilanteensa perusteella. Syrjintä tai epäasiallinen kohtelu ilmenee vastaajien mukaan muun muassa raskaussyrjintänä, urakehityksen tyssäämisinä perheellistymisen myötä, määräaikaisen työsuhteen loppumisena tai perhevapaalta palanneen motivaation tai osaamisen väheksymisenä.

3. Miten naisten urakehitystä tuetaan: miten heidän hakeutumistaan johtotehtäviin voidaan edistää?

Samana tutkinnon suorittaneet miehet sijoittuvat tutkimusten mukaan jo työuran alussa vaativampiin tehtäviin kuin naiset, ja myöhemmän urakehityksen on todettu voimistavan sukupuolten välisiä eroja. Myös naisten osuus johtotehtävissä kasvaa melko hitaasti: sekä pörssiyrityksissä (8 %) että valtio-omisteisissa yhtiöissä (16 %) toimitusjohtajana työskenteli vuonna 2018 kymmenen naista. Listaamattomissa yhtiöissä naisten osuus toimitusjohtajista oli 13 %. Naisten osuus hallitusten puheenjohtajista oli korkein valtio-omisteisissa yhtiöissä (20 %) ja pienin pörssiyrityksissä (5 %). Nainen oli puheenjohtajana noin joka 10. listaamattoman yhtiön hallituksessa. (STM tilastaselvitys 2020.)

4. Miten segregatiota voidaan tehokkaasti purkaa?

Työmarkkinat ovat Suomessa eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Sukupuolen mukainen eriytyminen alkaa jo koulussa oppiaine- ja koulutuslavalainnoissa. Suomen työmarkkinat yksi Euroopan segregoituneimmista Vain noin 10 prosenttia suomalaisista työskentelee ns. tasa-ammateissa, eli ammateissa, joissa on yhtä paljon naisia ja miehiä. Suomi sijoittuu koulutuksen sukupuolen mukaisessa eriytymisessä 28 EU-maan vertailussa sijalle 22.

5. Miten naisten ja miesten selittämättömät palkkaerot aiotaan poistaa?

Vuonna 2018 naisten ansiot olivat koko työmarkkinoilla keskimäärin 84 prosenttia miesten ansioista (Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 2017). Tutkimusten mukaan naisten ja miesten välisiä selittämättömiä palkkaeroja on paitsi nais- ja miesvaltaisten alojen välillä, myös samalla alalla nais- ja miesvaltaisten tehtävien välillä.

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.

- Nais- ja miesvaltaisten alojen tai työtehtävien väliset palkkaerot kapenevat sekä naisten ja miesten välisestä selittämättömästä palkkaerosta päästään eroon
- Naisen eläke-euro on 69 senttiä - naisten ja miesten välisen eron tulee kaventua vähintään 80 prosenttiin
- Naisjohtajien määrä kasvaa merkittävästi erityisesti yksityisellä sektorilla
- Perhevapaiden tasa-arvoisempi jakautuminen vanhempien kesken
- Sukupuolen mukaisen vertikaalisen segregaatian purkaminen joiltain osin, esimerkiksi koulutuksessa

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

- Suomen tulee vastustaa kaikkia EU-tason tasa-arvopoliittikan heikennyksiä.
- Suomen on edistettävä EU:ssa palkka-avoimuusdirektiiviä.
- Suomen tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osana kehityspoliittikkaa ja kansainvälistä ilmastopoliittikkaa.
- Aborttioikeuden ja kehollisen itsemääräämisoikeuden turvaaminen, jotta nainen pystyy itse päättämään milloin on hyvä aika saada lapsia. Taataan myös naisen oikeus terveyteen.

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.

Suomeen on saatava palkka-avoimuuteen velvoittava lainsäädäntö. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa sovittu palkka-avoimuuden lisääminen on toteutettava niin, että työpaikalla koko henkilöstön palkat ovat kaikkine palkanosineen työpaikan koko henkilöstön tiedossa.

Syrjintää sekä seksuaalista ja sukupuolista häirintää koskevaa lainsäädäntöä on kehitettävä, jotta tilanteisiin pystyttäisiin puuttumaan entistä tehokkaammin ja ehkäisemään niitä myös ennalta. Myös lainsäädännön soveltamista koskevaa ohjeistoa ja käytäntöä on kehitettävä kolmikantaisesti sekä samalla yhteistyössä muun järjestösektorin ja tasa-arvotoimijoiden kanssa.

Naisiin kohdistuu enemmän vihapuhetta verkkoympäristössä. Naisiin kohdistuva vihapuhe on usein rankempaa kuin miehiin kohdistuva ja sisältää uhkailua seksuaalisella väkivallalla. Tutkimusten mukaan oikeusturva on Pohjoismaissa heikko henkilöille, joita uhkaillaan seksuaalisella väkivallalla. Tarvitaan vastuutaho sekä toimenpiteitä vihapuheen ja viharikoksen kohteeksi joutuneen suojeluun. On kehitettävä myös lainsäädäntöä, jotta voidaan paremmin puuttua verkossa tapahtuvaan häirintään ja maalittamiseen.

Translaki on uudistettava syrjimättömäksi.

Sukupuolivaikutusten arviointi tulee tehdä kaikessa päätöksenteossa ja budjetoinnissa. Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus tulee olla nykyistä keskeisemmässä asemassa lainsäädäntötyössä. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulee ottaa huomioon erilaisia taustamuuttujia intersektionaalisuuden huomioimiseksi.

Työsopimuslakia tulee muuttaa siten, että työnantaja kielletään jättämästä määräaikaista työsopimuksia uusimatta perhevapaan perusteella ja rajoittamasta työsopimusten kestoa tällä perusteella. Tasa-arvolain vastaava säännös ei riitä, vaan kiellon tulee olla eksplisiittisesti myös työsopimuslaissa

Tasa-arvolaki: Kasvattajien vaikutus lapsille muodostuvaan käsitykseen sukupuolesta ja sukupuolille sallituista olemisen tavoista on keskeinen. Mothers in Business MiB pitää ensiarvoisen tärkeänä, että tasa-arvosuunnitteluelvoite ulotetaan koulujen lisäksi myös varhaiskasvatukseen.

Sairausvakuutuslaki: Vanhempainpäivärahojen määräytymisperusteet, jotka ovat vuoden 2020 alusta asti vuositulon perusteella, asettavat käytännössä miehet ja naiset erilaiseen asemaan. Useilla naisvaltaisilla aloilla tulojen määrään vaikuttaa huomattavasti mahdollisuus tehdä ilta-, vuoro- ja viikonlopputöitä. Uudistuksessa ei ole otettu huomioon raskauden vaikutusta työkykyyn.

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?

Korkeakoulutetuilla ulkomaalaistaustaisilla naisilla työpaikan löytäminen ja vakiintuminen kestää huomattavasti kauemmin kuin muilla Suomessa asuvilla korkeakoulutetuilla naisilla (Työ- ja Elinkeinoministeriön selvitys 2020). Suomessa asuu 45 000 korkeakoulutettua ulkomaalaistaustaista naista, ja heistä puolella on haasteita työllistyä työmarkkinoiden läpäisemättömyyden vuoksi. Syynä useimmiten kielellinen syrjintä: töihin ei pääse tausta ja/tai kielitaidon vuoksi, eikä kielitaito näin pääse ikinä kasvamaan.

Monta eri kieltä puhuvien lasten varhaiskasvatukseen tulisi panostaa. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajilla tai hoitohenkilökunnalla ei tunnu olevan ymmärrystä esimerkiksi kaksi- tai monikielisten lasten kielten kehittymisestä tai siitä, miten sitä voidaan tukea.

Maahanmuuttaneisiin naisiin, vammaisiin naisiin ja romaninaisiin kohdistuvaan työelämäsyrrjintään ja työllistymisen haasteisiin on puututtava. Tämä tehdään osaamisen tunnistamista parantamalla, tunnistamalla ja poistamalla rakenteellista syrjintää, muuttamalla asenteita sekä kehittämällä muun muassa perhevapaajärjestelmää. Tällä hetkellä kotoutumiskoulutus ja siihen kuuluva suomen tai ruotsin kielen opetus järjestetään pääsääntöisesti työvoimapoliittisena koulutuksena, mikä tarkoittaa, että sitä on tarjolla vain työttömille työnhakijoille. Kotona lapsiaan hoitavat naiset saattavat jäädä kokonaan ilman kotoutumissuunnitelmaa. Olisi tarpeen selvittää maahan muuttaneiden naisten kotoutumispolkuja ja kotoutumisväylien yhtenäistämistä sekä lisätä resursointia kotoutumista tukevaan koulutukseen ja palveluihin. Yhtä lailla pitää varmistaa tiedonsaanti palveluista niille naisille, jotka ovat erityisessä vaarassa joutua kotoutumispalvelujen ulkopuolelle.

Muut huomiot

6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?

Johtajien mahdollisuuksia perhevapaiden pitämiseen ja perheen ja työn yhdistämiseen on tuettava. Nykyisellään naisjohtajat ovat selvästi useampia lapsettomia kuin miesjohtajat. Johtajien perheen ja työn yhteensovittamisen tukemisella on todennäköisesti vaikutuksia koko organisaation perheystävällisyyteen ja sitä kautta työntekijöiden motivaatioon ja työn tuloksellisuuteen.

Lampinen Jonna
Mothers in Business MiB ry