

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.**

Ammattiliitto Pron lausunto keskittyy tasa-arvoon työelämässä.

Sukupuolten tasa-arvo on ihmisoikeus ja perusoikeus. Suomessa on tehty pitkään tasa-arvotyötä. Vuosikymmenten tasa-arvotyön tulokset eivät kuitenkaan juuri näy esimerkiksi naisten suhteellisten ansioiden paranemisena. Tasa-arvotyötä tulee edelleen jatkaa ja parantaa. Erityisesti naisten ja miesten palkkaerot, raskaussyrjintä, epätasaisesti jakautuneet hoivavastuut sekä työelämän häirintä ovat säilyneet keskeisinä työelämän tasa-arvon kehittämisen kohteina. Hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Tämä tavoite ei toteudu ilman konkreettisia toimia ja mitattavia tavoitteita sekä parannuksia myös lainsäädäntöön.

Seuraaviin kysymyksiin tulee kiinnittää huomiota sukupuolten tasa-arvoa koskevan selonteon valmistelussa sekä kansallisia tavoitteita asetettaessa:

Tasa-arvon pitäminen itsestäänselvyytenä estää sen kehittymisen. Tasa-arvo ei lisääny itsestään yhteiskunnan muuttuessa, vaan tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan määrätietoista työtä. Vaikka tasa-arvoa pidetään yhtenä keskeisen arvonamme, liittyy sen edistämiseen käytännössä työelämässä usein vastustusta tai vähättelyä.

Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa -tutkimushankkeen mukaan teknologian murros ei ole juurikaan johtanut Suomessa työllisyyden murrokseen. Työurat ovat pysyneet työhön kiinnittymisen kannalta vakaina, eivätkä naisten ja miesten työurien erot ole tasaantuneet. Myös tuloerot vaikuttavat pysyviltä. Naisten ja miesten tulokuilu on yhtä ikävuotta kohti aina vähintään tuhansien ja jopa noin 10 000 euron suuruinen. Tulokuilu syvenee hieman iän myötä. Havaitut tuloerot vastaavat tulonjakotilaston tietoja naisten ja miesten tuloista koko elämänkaaren aikana. Tulonjakotilastossa naisten tulotaso asettuu noin 80 prosenttiin miesten tulosta 30 vuoden iässä. Ero säilyy samana pitkälle vanhuuteen.

Toisaalta työn tekemisen muuttuneet tavat, esimerkiksi työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen, lisääntynyt etätö ja teknologiavetoisten töiden lisääntyminen vaikuttavat mm. perheiden hoivan jakaantumisen kautta sukupuolten tasa-arvoon. Yhdessä taloudellisen epävakauden ja väestörakenteen muutoksen kanssa tämä voi heikentää naisten työuria ja tasa-arvoa.

Yksinyrittäjien määrä on kasvava. Heitä on noin 200 000. Naisten yrityksistä heitä on lähes kolme neljäsosaa. Kasvun taustalla löytyy monia tekijöitä esim. halu toimia itsenäisesti ja tapa harjoittaa ammattia. Joka kolmas päätyy yksinyrittäjäksi enemmän tai vähemmän olosuhteiden pakosta. Taloudellinen epävakaus heijastuu myös yksinyrittäjiin. Iso osa heistä on pienituloisia.

Lisääntyvä monimuotoisuus tuo sekä haasteita että voimavaroja työelämään. Monimuotoisuuden aspekteja ovat sukupuolen ja sen ilmaisun lisäksi esimerkiksi ikä, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, etninen tausta, kieli tai toimintakyky. Suomeen eri syistä töihin tulleiden määrä kasvaa ja monikulttuurisuus lisääntyy. Monimuotoisuuden vaatimus tulee myös yritysten ja asiakkaiden kautta. Pyrkimys inklusiiviseen työympäristöön tulee lisäämään mm. nimetöntä ja kuvatonta rekrytointia, monimuotoisen johtamisen koulutusta, positiivista erityiskohtelua jne. On tärkeää, että työpaikoilla on osaamista monimuotoisuuteen liittyen. Monella työpaikalla tarvitaan vielä työtä asenteiden ja käytäntöjen muuttamiseksi. Monimuotoisella työpaikalla on mahdollisuus saada parhaat osaajat eri aloille. Monimuotoisemmat työmarkkinat ovat myös joustavimmat ja esimerkiksi työntekijöiden saatavuus on parempi.

## 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.**

Naisten ja miesten palkkaeron pienentäminen

Vaikka tuloerojen aiheuttajat tunnetaan, palkkaerot vaikuttavat nykyisin lähes pysyvästi. 1980-luvun loppupuolelta lähtien naisten ja miesten palkkaero on pysynyt noin kahdessakymmenessä prosentissa. Samapalkkaisuusohjelmien toiminta-aikana vuodesta 2006 vuoteen 2019 ero kaventui noin neljällä prosenttiyksiköllä. Palkkatasa-arvon saavuttaminen edellyttää eriarvoistavien palkkarakenteiden korjaamista, palkkasyrjintään puuttumista sekä tasa-arvon aktiivista edistämistä.

#### Palkka-avoimuuden lisääminen

Palkka-avoimuuden lisääminen lisää myös palkkatasa-arvoa, koska palkkoihin liittyvä salailu vaikeuttaa syrjintätapausten havaitsemista. Suomessa palkkatietoisuus on melko heikkoa. Tuoreen tutkimuksen mukaan vain vähän yli puolet työpaikoista tekee lain vaatiman palkkakartoituksen. Luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeutta tulee vahvistaa. Luottamusmiehellä tulee olla riittävät tiedot palkkojen vertaamiseksi ja mahdollisen syrjinnän havaitsemiseksi.

#### Isien lisääntynyt hoiva ja pidemmät perhevapaat

Suomalaiset isät käyttävät vähiten vapaita lastensa hoitamiseen pohjoismaissa. Suomessa on myös eniten isiä, jotka eivät käytä vapaata ollenkaan, jopa 25 prosenttia. Vain 10 prosenttia vanhempainpäivärahoista maksetaan isille (Pohjoismaisen ministerineuvoston raportti State of Nordic Fathers 2019.) Vanhempainrahasta, jota kummatkin vanhemmat voivat käyttää, isien käyttämä osuus on vain 1,7 % (Kela).

#### Segregaation pienentäminen

Vahva miesten ja naisten tehtävien, ammattien ja alojen eriytyminen johtaa siihen, että poliittinen ja taloudellinen valta jakautuvat yhteiskunnassa epätasa-arvoisesti naisten ja miesten kesken. Jako rajoittaa yksilöiden valintoja, jäykistää työmarkkinoita, ylläpitää palkkaeroja sekä estää kykyjen tehokkaan käytön. Segregaatiota ja sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita tulee purkaa jo varhaiskasvatuksesta lähtien.

Suomessa ammattien ja koulutusalojen sukupuolen mukainen jakautuminen on EU-maiden korkeimpia. Vain 10 prosenttia työskentelee tasa-ammateissa. Naisten osuus johtotehtävissä kasvaa melko hitaasti. Keskuskauppakamarin mukaan vuonna 2019 pörssiyrityksissä olevien yritysten johtoryhmien jäsenistä miehiä oli 76 % ja naisia 24 %.

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ja väkivallan vähentäminen

Työolobarometrin 2018 mukaan miehistä 13 prosenttia ja naisista kolmannes oli havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikalla. Oma kokemus tästä oli viidellä prosentilla miehistä ja jopa 17 prosentilla naisista. Naisten havaitsema ja kokema väkivalta on yli kaksi kertaa yleisempää kuin miesten.

Nykyisessä työpaikassaan seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai nimittelyä oli havainnut Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan 12 prosenttia päätoimisista palkansaajista, naisista hieman useampi (15 prosenttia) kuin miehistä (9 prosenttia). Työolotutkimuksen 2018 mukaan naispalkansaajista 10 prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia oli kokenut häirintää viimeisen vuoden aikana. Seksuaalista häirintää kokevat erityisen paljon nuoret naiset.

Häirintään ja syrjintään puuttumattomuus aiheuttaa merkittäviä kustannuksia työpaikoille sekä koko yhteiskunnalle menetettyinä työtunteina, sairaskuluina ja työkyvyttömyyseläkkeinä.

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

EU politiikan tulee tavoitella konkreettista ja vaikuttavaa tasa-arvopoliitiikkaa. Esimerkiksi EU komission tavoite esitellä sitovat keinot lisätä palkka-avoimuutta tukee myös Suomen palkka-avoimuuden edistämistä. Näiden aloitteiden edistyminen näyttää kuitenkin olevan hidasta.

Sukupuolten tasa-arvo tulee saada entistä vahvemmin valtavirtaistettua EU:n päätöksentekoon. EU:n päätösten ja talouspolitiikan sukupuolivaikutuksia on arvioitava.

## 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.**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta:

Tasa-arvolaissa tulee parantaa luottamusmiehen oikeutta palkkatietoihin.

Jos luottamushenkilöillä ei ole käytettävissä työpaikan palkkatietoja, ei heillä ole käytännössä mahdollisuutta havaita perusteettomia palkkaeroja. Palkkasyrjintää epäiltäessä palkkatietojen saamista tulee parantaa, ne tulee saada vähintään luottamushenkilön tietoon.

## Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset palkka-avoimuuden edistäjinä

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tulee toimia nykyistä tehokkaammin tasa-arvon ja palkka-avoimuuden edistämisen välineinä. Suunnitelmia tehdään edelleen puutteellisesti, vaikka velvollisuus niiden tekemiseen on ollut voimassa jo vuodesta 1995. Henkilöstön edustajia ei oteta mukana suunnitteluun lain mukaisesti ja palkkakartoitukset jätetään edelleen lähes joka toisella työpaikalla laatimatta tai ne laaditaan puutteellisesti. Suunnitelmista ja kartoituksista ei myöskään tiedoteta riittävästi.

- Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tulee laatia vuosittain. Mahdollisuus tehdä palkkakartoitus kolmen vuoden välein on liian pitkä aika.
- Henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet on turvattava nykyistä paremmin. Palkkatietouden paranemisen ja palkkasyrjintään puutumisen edistämiseksi henkilöstön edustajien palkkatietojen saantia on parannettava. Luottamusmiehellä on oltava lakiin kirjattu oikeus olla mukana tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen kaikissa vaiheissa ja saada tätä varten koko henkilöstön palkkatiedot ja perusteet käyttöönsä.
- Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten valvontaa on tehostettava ja huomiota on kiinnitettävä myös suunnitelmien laatuun ja toimeenpanoon. Valvonnan tehostaminen edellyttää tasa-arvovaltuutetun resurssien vahvistamista sekä riittäviä sanktioita.
- Palkkakartoitus tehtävä palkanosittain heti, eikä vasta kun on havaittu selkeitä eroja. Lain nykyinen ilmaisu selkeistä eroista on epämääräinen ja tulkinnanvarainen. Samoin syiden tarkasteleminen vain keskeisten palkanosien osalta on riittämätöntä. Palkkaus on syrjimätön vain, jos kaikki sen palkanosat ovat itsessään syrjimättömiä.
- Palkkatietoja voitava tarkastella riittävän yksityiskohtaisesti. Alakohtaiset tilastosopimukset määrittävät miten monta saman sukupuolen edustajaa vaaditaan, jotta palkkakartoitus voidaan ryhmästä tehdä. Tämä asettaa eri alat ja sitä kautta eri työpaikat eriarvoiseen asemaan keskenään. Ammattiliitto Pro esittää, että samapalkkaisuuden edistämiseksi asiasta määrättäisiin tasa-arvolaisissa siten, että palkkatietojen ilmoittamiseksi ryhmässä on oltava vähintään kolme miestä ja kolme naista. Tätä pienempien henkilöstöryhmien palkkatiedot tulee käsitellä kartoitusta tehtäessä yhdessä luottamuksellisesti. Yksityiskohtaiset tiedot voidaan jättää kirjaamatta varsinaiseen palkkakartoitukseen.
- Samapalkkaisuuden tosiasiallinen edistäminen edellyttää samanarvoisten töiden vertailua yli työehtosopimusrajojen. Tämän vertailun tekeminen tulisi saada mukaan lainsäädäntöön sekä ohjeistus siitä, miten se tehdään.

- Lisäksi tasa-arvolakiin voidaan tuoda uusia tapoja edistää palkkauksen avoimuutta, kuten erilaisten yrityskohtaisten mittareiden julkaiseminen miesten ja naisten palkkaeroista.

## Sanktioiden tiukentaminen ja hyvitys

Tilanteisiin, joissa työpaikalla palkkatietoja ei anneta, lakisääteisiä suunnitelmia tai kartoituksia ei tehdä riittävän laadukkaasti tai havaittua palkkasyrjintää ei korjata, tulee puuttua tiukemmin. Perusteettomien palkkaerojen estämiseksi tulee selvittää mahdollisuudet lisätä sanktioita ja oikeutta hyvitykseen tilanteessa, jossa yritys ei ryhdy toimenpiteisiin havaitun palkkaeron selvittämiseksi tai selittämättömän palkkaeron poistamiseksi.

## Työsopimuslaki:

### Ammattiliitto Pro kannattaa perhevapaajärjestelmän uudistamista

Perhevapaauudistus on toteutettava kunnianhimoisesti siten, että se jakaa hoivavastuuta vanhempien kesken ja tukee työn ja perheen yhteensovittamista. Uudistuksen on huomioitava perheiden monimuotoisuus.

### Vanhempainvapaan pitäminen jaksoissa

Vanhempainvapaa tulee voida pitää vähintään viidessä jaksossa lapsen kahteen ikävuoteen mennessä. Vapaiden ilmoitusaikoja tulee lyhentää.

### Osittainen vanhempainvapaa

Osa-aikaisen vanhempainvapaan edellytyksenä ei saa olla, että molemmat vanhemmat tekevät osa-aikatyötä ja saavat samanaikaisesti osittaista vanhempainrahaa, tämä joustavoittaa vapaan käyttöä. Työaikaa tulee voida lyhentää päivittäin tai viikoittain.

Osittaisen vanhempainvapaan käyttö ei saa vähentää käytettävissä olevien vapaiden määrää. Jos työntekijä sopii työnantajansa kanssa osa-aikaisesta työskentelystä ja saa vastaavalta ajalta osittaista vanhempainrahaa, vanhempainvapaan jakson tulisi pidentyä ajallisesti toisen puolikkaan verran.

On tärkeää, että työnantajan on kieltäytyessään osittaisesta vanhempainvapaasta perusteltava kieltäytymisensä kirjallisesti. Tämän seurauksena työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitetään työpaikalla tarkasti ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehdään oikeiden faktojen perusteella. Jos työnantajalla ei olisi mahdollisuutta työajan lyhentämiseen työntekijän esittämällä tavalla, kirjallinen perustelu tuo syyn myös työntekijän tietoon.

## Osittainen hoitovapaa

Työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä säädetylle osittaisen hoitovapaan saamisen edellytykseksi on asetettu se, että työntekijän on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa. Työssäoloehdosta luopuminen voisi lisätä ilman työpaikkaa olevien kotona lapsiaan hoitavien naisten työmarkkinoille siirtymistä.

Työnantajalla on oikeus kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Lisäksi työssäoloehto ei ole asetettu esim. vanhempainrahakauden aikaiselle osa-aikatyölle tai työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n säädetyille sopimisille poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, vaan ne perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista. Myös tämä selvitys tulee saada kirjallisesti.

Vanhemmilla tulee olla oikeus lyhentää työaikaansa osittaisella hoitovapaalla enemmän kuin nykyisin. Tällä hetkellä työnantaja ja työntekijä sopivat vapaasta ja sen käyttämisestä haluamallaan tavalla, mutta ellei vapaan määrästä päästä sopimukseen, vapaa toteutetaan lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi / keskimääräiseksi järjestetty työaika lyhennetään keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Osittaisella vanhempainvapaalla päivittäinen työaika on 40-60 prosenttia kokoaikatyön työajasta. Käytännön esimerkit työelämästä ovat osoittaneet, että ellei työaikaa saada lyhennettyä riittävästi, valitaan mieluummin kokonaan kotiin jääminen, kuin tarjolla oleva osa-aikatyö.

## Irtisanomissuoja perhevapailta palaajalle työhön paluun turvaamiseksi

Raskaussyrjinnän estäminen ja työhön paluun turvaaminen perhevapaan jälkeen ovat keskeisiä tasa-arvokysymyksiä. Lainsäädäntö ei tarjoa tällä hetkellä riittävää suojaa perhevapaalta takaisin työhön palaaville. Töihin palaavan toimenkuva saattaa olla organisaatiomuutoksessa paloiteltu, kadonnut tai annettu perhevapaasijaiselle tai muille ja palaava irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Perhevapaalta palaavalle työntekijälle tulee säätää tehostettu irtisanomissuoja eli jälkisuoja esim. siten, että vähintään 6 kk kestävilä kokoaikaisilta perhevapaalta palaavilla työntekijöillä olisi poissaoloa vastaavaan aikaan suhteutettu tehostettu irtisanomissuoja.

Tällä hetkellä irtisanomissuoja koskee jo raskaana ja perhevapaalla olevia. Suoja edistäisi perhevapaita käyttävien sitoutumista työhön ja kannustaisi palaamaan työelämään. Muutos pidentäisi työuria ja parantaisi työnantajan ennakointimahdollisuuksia. Perhevapaalta palaavan korotettu irtisanomissuoja varmistaisi, että työnantajan olisi otettava uudelleen järjestelyissä huomioon myös perhevapaalla olevan henkilön työtehtävä nykyistä velvoittavammin.

Myös presumptio-sääntö tulee ulottaa koskemaan myös perhevapaalta palaavia työntekijöitä. Jos perhevapaan päättymisestä on alle 6 kk, irtisanomisen katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa irtisanomisen johtuvan muusta seikasta.

Työturvallisuuslaki:

Häirintä, syrjintä ja väkivalta työpaikalla

ILO:n yleissopimus n. 190 on ratifioitava

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) työkonferenssin hyväksyi kesäkuussa 2019 yleissopimuksen (nro 190) ja sitä täydentävän suosituksen (nro 206) väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä. Sopimus on ratifioitava pikaisesti.

Väkivallan ja häirinnän määritelmät

Suomen lainsäädäntöä tulee tarkentaa väkivallan ja häirinnän määritelmien osalta. Esimerkiksi työturvallisuuslaissa ei ole määritelty, mitä tarkoitetaan väkivallalla tai häirinnällä tai muulla epäasiallisella kohtelulla.

ILO:n yleissopimus 190 edellyttää, että määritelmät kattavat erilaiset kertaluonteiset tai toistuvina esiintyvät tuomittavat käyttäytymismuodot tai käytännöt tai niiden uhat, joilla pyritään aiheuttamaan tai jotka tosiasiallisesti tai todennäköisesti aiheuttavat ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa. Määritelmien tulee sisältää myös sukupuolittunut väkivalta ja häirintä. Häirintätapausten uhrin osalta on hankalaa, että häirintään viitataan useassa eri laissa, joiden valvontaa suorittavat eri viranomaiset osin rinnakkain, ilman erillistä koordinaatiota. Lainsäädännön monimutkaisuus ja rinnakkaisuus voi vaarantaa häirinnän uhrin oikeusturvaa.

Häirintään puuttumisen menettelyohje lakisäätteiseksi



Työpaikoilla kaivataan menettelyohjeita häirinnän tilanteisiin. Tällä hetkellä työturvallisuus, tasa-arvolaki tai mikään muukaan lainsäädäntö ei edellytä työnantajaa laatimaan ohjeita työpaikan häirintään puuttumiseksi tai sen estämiseksi.

Koska työnantaja on velvollinen ennakolta ehkäisemään seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää, hänen on käytettävissään olevin toimenpitein huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu häirinnän kohteeksi.

Työturvallisuuslakiin (tai tasa-arvolakiin) tulee lisätä, että jokaiselle työpaikalle tulee laatia yhteistoiminnassa ohje siitä, miten häirintätilanteissa työpaikalla toimitaan. Työnantajan velvollisuutena on lisäksi perehdyttää ja kouluttaa koko henkilökunta häirinnän tunnistamiseen ja estämiseen sekä käsittelyprosessiin. Ohje tulee päivittää tarvittaessa. Ohjeen tulee olla näkyvillä työpaikalla.

Ohjeesta tulee käydä ilmi, mitä nollatoleranssi kyseisellä työpaikalla tarkoittaa, mitä häirinnällä tarkoitetaan, miten häirintätilanteessa toimintaan eli mitkä ovat eri osapuolten roolit sekä mitä seurauksia häirinnästä on.

#### Aikamääre häirintäilmoituksen käsittelyyn

Sekä työturvallisuuslaista että tasa-arvolaista puuttuu aikamääre sille, missä ajassa työnantajan tulee aloittaa häirintäilmoituksen käsittely tai ratkaista asia. On vaara, että ilmoituksen käsittely pitkittyy ja lopulta jää kesken. Lakiin tulee kirjata selkeä aika, esimerkiksi siten, että työnantajan on aloitettava häirinnän käsittely työpaikalla 14 päivän kuluessa siitä, kun tieto häirinnästä on tullut työnantajan tietoon tai hänen olisi pitänyt se muutoin huomata. 14 päivän raja tulee myös työsuojelulain 8 luvun 1 §:ssä, jonka mukaan työsuhteen purkamisoikeus raukeaa, jos työnantaja ei reagoi 14 päivän kuluessa purkuperusteeseen. Häirintäasia tulee ratkaista kohtuullisessa ajassa siitä, kun se on otettu käsittelyyn huomioiden erityisesti se, ettei häirinnän uhrin terveys ja turvallisuus vaarannu aiheettomasti ja jatkuvasti.

#### Työpaikan häirintäyhdyshenkilö

Häirintäyhdyshenkilön nimeäminen vaikuttaa ennaltaehkäisevästi häirinnän ilmenemiseen sekä madaltaa kynnystä häirinnästä ilmoittamiseen. Laissa tai asetuksessa tulee säännellä häirintäyhdyshenkilön valitsemisesta työpaikoille häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja häirityn tueksi. Olisi luontevaa, että esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelupäällikkö voisi toimia koulutettuna häirintäyhdyshenkilönä. Häirintäyhdyshenkilölle on annettava riittävä koulutus tehtävään.

Psykososiaaliset riskit mukaan työturvallisuuslakiin

Työturvallisuuslaissa ei nimenomaisesti mainita sanaa psykososiaaliset riskit, tämä tulee lisätä lakiin.

Häirinnän riskien arviointi lakiin

Tällä hetkellä työturvallisuuslainsäädännössä riskien arviointi on säännelty yleisellä tasolla.

Väkivallan uhkaa koskevassa säädöksessä (Työturvallisuuslaki 27§) on velvollisuus arvioida ja ennakoida väkivallan riskit. Lakiin on kirjattava, että riskit on arvioitava myös häirinnän varalta. Lisäksi tarkentavia ohjeita tulee säätää asetuksella eri toimialoille ja erityisesti niille, joissa riski häirintään on suurempi. Riskien arvioinnissa tulee huomioida häirinnän eri muodot, tilanteet ja tapahtumat, joissa riski on suurempi, riskialttiit työroolit, riskialttiit työprosessit, työympäristö ja fyysiset tilat, työaika, työsuhteen muodot sekä riskialttiit asiakkaat. Riskien arvioinnin lisäksi tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä väkivallan ja häirinnän estämiseksi, niihin puuttumiseksi ja niiden poistamiseksi.

Vaihtoehtoisesti Työturvallisuuslain 2 luvun 10§:ssa tarkoitettua työpaikan vaarojen ja haittojen arviointia tulee tarkentaa laissa tai asetuksissa siten, että se selkeästi määrittelee myös häirinnän arvioinnin kohteeksi. Arvio tulee tehdä huomioiden kaikki työpaikalla häirintää aiheuttavat riskit.

Työturvallisuuslain 63§ rangaistussäännökset ovat soveltuvin osin sopiva malli puuttua siihen, että työnantaja laiminlyö velvollisuutensa.

Lähisuhdeväkivallan vaikutukset huomioitava

Tällä hetkellä lainsäädäntö ei huomioi lähisuhdeväkivallan vaikutuksia työelämään ILO:n yleissopimuksen esittämällä tavalla.

Tämä tulee huomioida esimerkiksi Työturvallisuuslain 10§ Vaarojen ja haittojen arvioinnissa tai Työturvallisuuslain 8§ Työnantajan yleisessä huolehtimisvelvoitteessa, jossa määrätään, että työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Vuosilomalaki:

Suomessa työntekijä ansaitsee vuosilomaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana. 1.4.2016 alkaen vuosilomalakia kuitenkin rajattiin niin, että vuosilomaa kerryttävää

työssäolonveroista aikaa on enintään 156 arkipäivää (noin kuusi kuukautta). Hoitovapaan aikana vuosilomaa ei kerry. Tämä asettaa lapsiaan hoitavat vanhemmat heikompaan asemaan kuin muut työntekijät.

**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 hyvä käsitellä laajasti, keskeisimpinä ominaisuuksina sukupuolen lisäksi ikä ja etninen tausta.

## Muut huomiot

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

-

Lehtoranta Tanja  
Ammattiliitto Pro ry