

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Pyydettyinä lausuntona Tasa-arvovaltuutetun kertomukseen eduskunnalle 2022 Väestöliitto ry lausuu kunnioittaen seuraavaa:

Väestöliitto ry kiittää tasa-arvovaltuutettua pitkäjänteisestä työstä, jota Suomessa on tehty sukupuolten tasa-arvon puolesta ja sukupuolen moninaisuuteen perustuvan ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjinnän estämiseksi. Työssä on painavasti korostettu ihmis- ja perusoikeusnäkökulmaa.

Väestöliitto on tyytyväinen nähdessään useiden edellisessä kertomuksessa esillä olleiden asioiden edistyneen, ml. perhevapaaudistus 2022 ja risteävien syrjinnän muotojen esiin nostaminen.

Kertomuksesta käyvät ilmi keskeisimmät haasteet yhteiskuntamme tasa-arvotilanteessa ja useat lisäselvitystarpeet eri hallinnonaloille tasa-arvokehityksen turvaamiseksi.

Väestöliitto yhtyy useimpiin tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa esitettyihin näkemyksiin ja suosituksiin (tiivistys suosituksista s. 121 - 123). Suosituksissa on ehdotettu tärkeitä toimia lainsäädännön, koulutuksen, työyhteisöjen ja muiden organisaatioiden kehittämistarpeista sekä monipuolista tilasto- ym. taustatietoa seuraavaa hallitusohjelmaa varten.

Kehityssuuntia

Tässä lausunnossa Väestöliitto nostaa esiin erityisesti työelämään ja varhaiskasvatukseen liittyvien tasa-arvokysymysten edistämisen. Yhdymme silti myös laajemmin kertomuksen eri teema-alueisiin ja tasa-arvon kehittämistarpeisiin. Tämän lausunnon yhteydessä suluissa esitetyt sivunumerot viittaavat tasa-arvovaltuutetun kertomukseen eduskunnalle K 1/2022 vp.

Edellisessä Tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antamassa kertomuksessa (2018) todettu myönteinen kehitys sukupuolivähemmistöjen asemassa on jatkunut:

- tieto ja yhteiskunnallinen keskustelu sukupuolen moninaisuudesta on lisääntynyt
- transsukupuolisuuden lisäksi esimerkiksi muunsukupuolisten, ei-binääristen, transvestiittien ja intersukupuolisten tilanne on tullut laajemmin näkyväksi.

Samalla kuitenkin yhteiskunnassamme on lisääntynyt toiminta, jolla halutaan kyseenalaistaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kokemukset ja sukupuolen moninaisuus ylipäänsä (mm. anti-gender-liike). Tällaista toimintaa on aktiivisesti estettävä: häirintää ja vihapuhetta on kitkettävä kaikin keinoin yhteiskunnasta. Tähän on puututtu vahvasti myös EU-tasolla (s. 75-78).

Perhevapaauudistus (2022)

Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen (HE 129/2021 vp.) perhevapaauudistukseksi 8.12.2021. Uudessa laissa on monia erittäin myönteisiä uudistuksia, joita on odotettu Suomessa pitkään. Uudistuksella on pyritty siihen, että erilaiset perheet ovat keskenään yhdenvertaisessa asemassa (s. 50).

Samalla on seurattava tarkkaan uudistuksen vaikutuksia erilaisille perheille ja monimuotoisille tavoille toteuttaa vanhemmuutta, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja perheen elättämistä. Lisäksi on tarkasteltava, onko uudistuksessa olemassa riski, että synnyttäneen äidin toipumiselle ja syntyneen vauvan varhaisille kuukausille on uudessa laissa annettu liian vähän konkreettista painoarvoa (s. 51). Myös tasa-arvovaltuutettu ehdotti aiemmin raskausrahakauden pidentämistä synnytyksen jälkeiselle ajalle, mutta siihen ei silloin katsottu olevan tarvetta.

Vaikka Suomi ei ole ratifioinut ILO:n äitiyssuojelun uudistamista koskevaa yleissopimusta nro 183, on tärkeää huomata, että siinä synnytyksen jälkeinen nk. pakollinen loma on vähintään kuusi viikkoa. Uudessa voimaantulevassa perhevapaajärjestelmässä Suomessa vanhempainvapaakausi alkaa heti sen jälkeen, kun 40 päivän raskausrahakausi päättyy. Raskausrahaa aletaan maksaa aikaisintaan 30 päivää ja viimeistään 15 päivää ennen laskettua synnytysaikaa (s. 50-52). Väestöliitto esittää myös perhevapaauudistuksen jälkeen uudelleen harkittavaksi ILO:n sopimuksen ratifioimista.

Vanhempainpäivärahat (2020) ja vuosilomalaki (2016)

Väestöliitto puoltaa sairausvakuutuslakia muutettavaksi niin, että raskaana oleva saisi valita vanhempainpäivärahan maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot tai perhevapaata edeltäneen 12 kuukauden tulot. Pari vuotta sitten (2020) uudistetut vanhempainpäivärahojen määräytymisperusteet kohdistuvat eri tavoin naisiin ja miehiin, ja vaikutukset sukupuoliin ovat siten käytännössä erilaiset (s. 52-53).

Vuosilomalain (2016) uudistamistarpeessa yhdyimme tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle esitettyyn kohtaan: vuosilomalakia tulisi muuttaa siten, ettei vuosiloman ansainnassa ja antamisessa rinnastettaisi raskausrahakautta ja vanhempainrahakautta toisiinsa, vaan äidit saisivat hyväkseen työssäolon veroisina päivinä yhtä pitkän ajan vanhempainvapaista kuin muut vanhemmat. Raskausraha- ja vanhempainrahakautta ei tule rinnastaa myöskään vuosiloman antamisen kohdalla.

Lakien ja toimivallan rajausten arviointia

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa ”naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista.” Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojasta on säädetty tasa-arvolaissa (609/1986).

Tasa-arvovaltuutetulla pitäisi olla toimivalta käsitellä syrjintätapauksissa myös risteävän syrjinnän tilanteita silloin, kun sukupuoli (tai sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu) on syrjintäperusteena mukana. Vaikka sukupuoli altistaakin itsessään monenlaiselle syrjinnälle, kuten raskaus syrjinnälle, on monissa tilanteissa tärkeää huomioida sukupuolen kanssa risteävien muiden syrjintäperusteiden merkitys, jotka nousevat hyvin usein tapauksissa esiin. Olisi siis tarpeen arvioida tätä lakien ja viranomaisten toimivallan rajausta uudelleen (s. 21-23). Yhtenä vaihtoehtona Väestöliitto on jo aiemmissa kannanotoissaan esittänyt harkittavaksi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yhdistämistä.

Joka tapauksessa tulisi ottaa arviotavaksi ainakin tasa-arvolain nimi ja tarkoitus. Tässä ajassa tarvittaisiin konkreettinen muutos, jossa lain nimessä/määrittelyssä korostetaan eri sukupuolia: ”...sukupuolten välisestä tasa-arvosta annetun lain...”

Samoin kohdassa Tasa-arvo työelämässä (s. 121) ”Anonyymissa työnhaussa olisi selvitettävä, miten voidaan ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset naisten ja miesten (ehdotetaan sanamuodon muutosta: eri sukupuolten) välisen tasa-arvon edistämisestä sekä syrjintäkiellon edellyttämät ansiovertailut nais- ja mieshakijoiden välillä (ehdotetaan sanamuodon muutosta: eri sukupuolta olevien hakijoiden välillä).”

Koronakriisin vaikutuksia työelämän tasa-arvoon

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen hankkeessa Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon Suomessa kerätään tietoa koronapandemian ja siihen liittyvien politiikkatoimien vaikutuksista sukupuolten tasa-arvon tilaan Suomessa. Hankkeen ensimmäisten tulosten (tammikuussa 2022) mukaan:

- pandemia vaikutti työmarkkinoilla erityisesti naisvaltaisiin palvelualoihin, mutta taloudelliset tukitoimet olivat Suomessa vaatimattomammat kuin monissa muissa maissa
- pandemiaan liittyvissä lainsäädäntö- ja muissa toimenpiteissä ei juurikaan tehty sukupuolivaikutusten arviointeja.

Tiedon kerääminen koronapandemian vaikutuksista eri ihmisryhmiin sekä työmarkkinoilla että terveyden ja hyvinvoinnin osalta on tärkeää, jotta pandemian haitalliset vaikutukset voidaan minimoida myös jatkossa. Koronapandemian kaltaisia epidemioita tulee todennäköisesti eteen myös tulevaisuudessa (s. 11-12).

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu, huomioita 2022

Kertomuksen s. 69-70: Kuten tasa-arvovaltuutettu on todennut, työpaikkojen tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen yhdessä voisi olla perusteltua, koska kummassakin on kyse syrjinnän ennaltaehkäisemisessä ja tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisessä.

Yhdymme toteamukseen, että henkilöstön edustajilla täytyisi olla käytännössä mahdollisuus olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden tuloksellisuuden arvioinnissa. Heillä pitää myös olla oikeus osallistua esimerkiksi työntekijöille tehtävän henkilöstökyselyn ja palkkakartoituksen eri vaiheisiin. Tällä hetkellä henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuudet eivät vaikuta toteutuvan tasa-arvolaissa edellytetyllä tavalla.

Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että henkilöstön edustajilla on tarpeelliset tiedot laadittaessa tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta.

Samoin on tärkeää, että tasa-arvosuunnitelmaan otetaan maininta siitä, miten suunnitelmasta on tiedotettu henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannassa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, miten tiedottamisvelvollisuus on toteutunut. Myös palkka-avoimuustyöryhmä on esittänyt tiedottamisvelvollisuuden täsmentämistä.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estäminen

Väestöliitto haluaa edelleen painottaa, että

- raskaus- ja perhevapaasyrjintä ovat olleet liian pitkään ja syvälle juurtunut sukupuolisyrynnän muoto; näihin puuttuminen ja syrjinnän poistaminen ovat sosiaalisesti kestävä työelämän ja väestönkehityksen kannalta olennaisia asioita. On kestäväntä, jos lakia ei noudateta ja tasa-arvoa kunnioiteta.
- kuten tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa todetaan, tapahtuu syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella käytännössä määräaikaisten työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittamisena, ongelmina työhön paluussa perhevapaan jälkeen, työhönotossa, koeaikapurkuina ja irtisanomisina sekä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. Esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmissä on ollut ehtoja, jotka asettavat työntekijät perhevapaiden perusteella eri asemaan. Näihin epäkohtiin on välittömästi puututtava.
- on tärkeää, että Suomessa ryhdytään tehokkaisiin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi ja että raskaussyryntää koskevien sanktioiden ankaruutta työnantajalle kovennetaan entisestään. Aiheesta tarvitaan lisää kattavia tutkimuksia. Myös tasa-arvovaltuutettu on ottanut syrjinnän poistamiseksi painavasti kantaa (s. 56-60). Lainsäädäntöä muutettaessa on tärkeää sulkea tehokkaasti pois mahdollisuus, että työsuhte päätetään raskauden ilmi tulon vuoksi.

Perheellistyminen, perhe-elämä ja työelämän tasa-arvo

Väestöliitto näkee tärkeänä, että jokaisella yksilöllä ja perheellä olisi mahdollisuus päästä toivomaansa lapsilukuun. Perhebarometrien tulokset osoittavat, kuinka tärkeä asia useille ihmisille ovat perhe ja perheen perustaminen, ja lisäksi, kuinka keskeinen asia perheellistyminen on koko yhteiskunnan kannalta (ks. Väestöliiton Perhebarometri 2020).

- Pitkäjänteisellä perhepolitiikalla ja tasa-arvotyöllä on vaikutusta perheiden toivoman lapsiluvun toteutumiseen, perheiden arkeen, samoin kuin muiden lähiomaisten ja heidän asioidensa hoitamiseen erilaisissa arjen tilanteissa.
- Lapsiluvun ja riittävän toimeentulon kysymykset ovat kiinteä osa seksuaali- ja lisääntymisterveysoikeuksien toteutumista. Näillä oikeuksilla on yhteys moneen muuhun oikeuteen, kuten oikeuteen riittävään terveyteen, koulutukseen ja ihmisarvoiseen työhön.
- Yrittäjyyden ja perheen, sekä opiskelun ja perheen yhteensovittamista on edelleen helpotettava.
- Lapsen edun, sukupuolten tasa-arvon ja erilaisten perheiden yhdenvertaisuuden tulee olla perustana myös sosiaaliturvauudistuksessa (2020-2027).
- Työelämän ja toimeentulon tasa-arvokysymysten ratkaiseminen tapahtuu lainsäädäntöä muuttamalla, työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa sekä eri toimialojen organisaatioissa yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla.

Tasa-arvo varhaiskasvatuksessa

Hallitus on päättänyt laajentaa tasa-arvosuunnittelun varhaiskasvatukseen.

Kuten kertomuksessa todetaan (s. 102-103), tasa-arvolaissa olevan suunnitteluvaikeuden laajentaminen sellaisenaan varhaiskasvatukseen, jossa useimmat lapset ovat 1–5-vuotiaita, ei ole

paras tapa edistää sukupuolten tasa-arvoa varhaiskasvatuksessa, vaan tasa-arvon edistämisestä tulisi säätää varhaiskasvatuslaissa.

Lisäksi opetushallituksen vahvistamissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa voitaisiin vahvistaa ja konkretisoida sitä, miten lapsen sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen kohtaaminen olisi huomioitava paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa.

On myös varmistettava, että sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen varhaiskasvatus sisältyy kaikkien varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien perus- ja täydennyskoulutukseen.

Tiivistys Väestöliiton painotuksista tasa-arvotyössä

- työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen
- raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estäminen
- työ ja perhe-elämän yhteensovittamisen kehittäminen eri toimialoilla, ks. myös Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelma
- syntyvyyttä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskeva tutkimus
- translain uudistaminen huomioiden myös alaikäisten oikeus sukupuolen vahvistamiseen
- aktiivinen kehittämistyö eri sektoreilla seksuaalisen häirinnän ja seksuaaliväkivallan ehkäisemiseksi osana seksuaali- ja lisääntymisterveyden ja -oikeuksien vahvistamista Suomessa ja kansainvälisesti (ks. Väestöliiton kehityspoliittinen Ohjelma 2021-2024)
- tyttöjen, poikien ja muunsukupuolisten lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen ja tasa-arvokysymykset.

Helsinki, 6.6.2022

VÄESTÖLIITTO RY

Eija Koivuranta
toimitusjohtaja
eija.koivuranta@vaestoliitto.fi
050 574 1775

Anna Kokko
erityisasiantuntija
anna.kokko@vaestoliitto.fi
050 342 0572