

S-postinne 21.11.2022, Kuulemistilaisuus 2.12.2022/VNS 5/2022 vp

LAUSUNTO VALTIONEUVOSTON TASA-ARVOPOLIITTISESTA SELONTEOSTA

Työterveyslaitos kiittää mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston tasa-arvopoliittisesta selonteosta.

Yleiset huomiot

Selonteko viitoittaa kansallista ja kansainvälistä sukupuolten tasa-arvopolitiikkaa 2020-luvun loppuun saakka asettamalla politiikalle pitkän ajan tavoitteet. Pidemmän tähtäimen tavoitteet on asetettu nyt ensimmäistä kertaa, ja ne luovat tärkeän kehychsen tasa-arvon pitkäjänteiselle kehittämistyölle. Keinojen, eli toimenpiteiden, määrittely on jätetty seuraavien hallitusten määriteltäviksi. Mahdollisten keinovaihtoehtojen konkreettisempi hahmottaminen olisi kuitenkin tukenut tulevien hallitusten työtä toimenpiteiden määrittelyssä, ja näin myös tavoitteiden saavuttamista.

Selonteko on laadittu huolella, hyödyntäen tilastotietoja ja muuta taustamateriaalia. Tavoitteiden laatimisessa on ollut mukana laaja joukko yhteiskunnan tahoja. Pidämme selonteossa asetettuja tavoitteita perusteltuina ja kannatamme niitä. Tavoiteasetanta perustuu tilannekuvaan tasa-arvon toteutumisen nykytilasta. Lisäksi mahdollisia tulevia kehityskulkuja on jossain määrin pyritty hahmottamaan, tunnistamalla joitakin uhkia, kuten anti-gender liike ja jo nähtävissä olevat koronapandemian vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon. Myös väestön ikääntymisestä ja työvoiman vähenemisestä aiheutuva omaishoivan merkityksen kasvu ja sen mahdolliset tasa-arvoa heikentävät vaikutukset – mikäli naiset myös jatkossa kantavat suuremman osan hoivavastuusta – on mainittu selonteossa. Katsomme kuitenkin, että väestön ikääntymiseen liittyvä hoivavastuun tarpeen mittakaava ja merkittävyys ei ehkä saa selonteossa täysin riittävästi huomiota. Suomen väestö ikääntyy, mikä ei vain voi haastaa, vaan tulee haastamaan huoltosuhtetta. Olisikin erityisen tärkeää huolehtia ikääntyvien työntekijöiden työssä käynnin mahdollisuudesta hoivavastuiden lisäksi.

Pidämme hyvänä, että selonteossa on sukupuolten tasa-arvon osalta pyritty huomioimaan intersektionaalisuus (erovaisuuksien risteävyys, kuten esimerkiksi sukupuolen ja iän tai sukupuolen ja suomalais-/ulkomaalaistaustaisuuden yhteisvaikutus), eli moniperusteiseen syrjintään liittyvät ongelmat. Väestön monimuotoistuesssa, erityisesti maahanmuuton myötä, intersektionaalisuuteen on syytä kohdistaa erityistä huomiota. Erovaisuuksien risteävyyden tiedetään merkittävästi lisäävän syrjinnän kohteeksi joutumisen todennäköisyyttä ja syrjinnän kasaantumista.

Syrjimättömyyden ja tasa-arvon edistäminen lainsäädännössä ovat keinoja edistää tasa-arvoa, mutta lainsäädäntö ei yksin riitä. Tarvitaan lainsäädännön eläväksi tekemistä ja toteutumista laajasti työelämässä ja palveluissa sekä muita toimenpiteitä, joilla rakennetaan tasa-arvoa. Vaikka Suomen voi kansainvälisessä vertailussa sanoa olevan tasa-arvoinen, on tasa-

arvo edennyt Suomessa hitaasti eikä rakenteellisiin haasteisiin ole löydetty ratkaisuja. Tasa-arvoa edistävän lainsäädännön toimeenpanoa ja muita toimenpiteitä tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseksi tulisi siksi edistää, sekä seurata ja tutkia niitä vaikuttavien keinojen löytämiseksi ja levittämiseksi laajemmin.

Työterveyslaitos keskittyy selonteossa yleisen tasa-arvon ja syrjimättömyyden tavoitteen lisäksi erityisesti työelämän tasa-arvon sekä työelämän monimuotoisuuden edistämisen näkökulmiin. Mielestämme työelämä on keskeinen areena tasa-arvon edistämisessä, sillä työelämään osallistuminen on tärkeä osa yhteiskuntaan osallistumista, joka vaikuttaa suoraan taloudellisen ja hyvinvoinnin tasa-arvoiseen toteutumiseen. Työelämässä toimivat vanhemmat ovat myös tärkeitä roolimalleja lapsille sukupuolten välisestä työnjaosta ja tasa-arvon toteutumisesta.

Sukupuolisegregaatio työelämässä

Yhteiskunnallisen osallistumisen tasa-arvon haasteisiin on nostettu selonteossa naisten vähäisempi osallistuminen johtotehtäviin ja päätöksentekoon. Työmarkkinat ovat edelleen vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan ja naiset ovat aliedustettuina ylimmissä asiantuntija- ja johtotehtävissä. Naisten tulot ovat myös keskimäärin neljänneksen pienemmät kuin miesten kun otetaan huomioon kaikki henkilökohtainen tulo, myös omaisuustulot ja etuudet. Hoivan keskittyminen naisille työelämässä sekä sen ulkopuolella osaltaan lisää sukupuolten eriarvoisuutta työuran eri vaiheissa.

Suomalaisilla työmarkkinoilla vallitsee poikkeuksellisen vahva sukupuolisegregaatio muihin maihin nähden. Tästä seuraa useita tasa-arvoon liittyviä ongelmia, kuten naisten ja miesten eripalkkaisuus, miesvoittoisten töiden ammattien korkeammasta arvostuksesta johtuen. Tasaisemmasta sukupuolijaosta olisi myös hyötyjä työpaikkojen toiminnan ja tuloksellisuuden osalta. Sukupuolisegregaation purkamisen eteen on tehtävä töitä jo nuorten koulutuksen ja ammatinvalinnan osalta siten, että nuoret voivat tehdä valintansa omien mieltymystensä ja taipumustensa mukaan, ei stereotyyppien tai eriarvoisen kohtelun ohjaamina.

Syrjintä työmarkkinoilla

Työmarkkinoilla esiintyy syrjintää niin työllistymiseen kuin työhön liittyen, ja syrjintää kohdataan vuoden 2020 perusoikeusbarometrin mukaan kaksi kertaa todennäköisemmin työelämässä kuin elämän muilla alueilla. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa (2018) naiset ilmoittivat miehiä selvästi useammin tulleen syrjityksi työssä viimeisen 12 kuukauden aikana. Raskaus syrjintä on Suomessa yleistä, kuten selonteossa todetaan. Eri tutkimuksista on saatu viitteitä esimerkiksi siitä, että erityisesti ikääntyneet naiset kohtaavat syrjintää rekrytoinnissa. Laajassa kokeellisessa tutkimuksessa Euroopan ulkopuolelta Suomeen muuttaneita miehiä syrjittiin rekrytoinnissa eniten, suomalaistaustaisia naisia vähiten (Ahmad, 2019). Ulkomaalaistaustaisten kokemukset syrjinnästä suomalaisessa työelämässä ovat eri tutkimusten mukaan huolestuttavan yleisiä. Tuoreimman laajan ulkomaalaistaustaista väestöä koskevan tutkimuksen, Ulkomaalaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa, FinMonik-tutkimus 2018–2019, mukaan joidenkin työhön liittyvien syrjintämuotojen osalta oli selviä sukupuoleen liittyviä eroja syrjintäkokemuksissa. Lähi-idästä, Pohjois-Afrikasta ja Aasiasta tulleilla miehillä oli selvästi naisia enemmän kokemuksia eriarvoisesta tai syrjivästä

kohtelusta esimerkiksi palkkaukseen liittyen. Toisaalta on huomattava, että ulkomaalaistaustaiset naiset työllistyvät eri esteistä johtuen huomattavasti muita heikoimmin, vaikka heillä on vähintään yhtä usein korkea-asteen koulutus kuin suomalaistaustaisilla naisilla, ja useammin kuin suomalais- ja ulkomaalaistaustaisilla miehillä. Oleellista tasa-arvon paremman toteutumisen osalta on poistaa näitä esteitä ja eri toimenpitein edistää ulkomaalais-taustaisten naisten työllistymistä.

Työllistymiseen ja työssä esiintyvällä syrjinnällä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia niin kansantalouteen kuin työnhakijoiden ja työntekijöiden taloudelliseen tasa-arvoon, urakehitykseen, työkykyyn ja terveyteen. Työterveyslaitos pitää toimenpiteitä syrjinnän kitkemiseen oleellisena niin sukupuolien tasa-arvon kuin yhdenvertaisuuden osalta. Rekrytointisyrjintää ja työssä tapahtuvaa syrjintää voidaan eri toimenpiteiden avulla vähentää (mm. Työterveyslaitoksen suositukset rekrytointikäytäntöjen kehittämiseen syrjimättömäksi [Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinneissa? \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/julkaisut/monimuotoisuus-rekrytoinneissa) ja opas työolojen pitkäjänteisempään kehittämiseen, [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatioissa | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/julkaisut/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa)).

Palkkaeriarvoisuus ja hoivavastuun epätasainen jakautuminen

Tasa-arvon toteutumiseen liittyviä keskeisiä ongelmia työelämässä ovat ansiotuloihin liittyvä eriarvoisuus ja palkkaeriarvoisuus, jotka vaikuttavat taloudelliseen tasa-arvoon kertyneen työeläkkeen myötä elinkaaren loppuun asti. Palkkaeriarvoisuus on taloudellisen epätasa-arvon lisäksi vahvasti työhyvinvointiin, työkykyyn ja työhön sitoutumiseen vaikuttava tekijä. Ansiotuloihin ja palkkoihin liittyvään eriarvoisuuteen on monia syitä, kuten selonteossa hyvin tuodaan esiin. Näihin syihin on tavoitteellisesti pyrittävä vaikuttamaan, jotta niihin liittyviin tavoitteisiin on mahdollista päästä. Lisäksi on kohdistettava huomiota risteävien ominaisuuksien/taustatekijöiden yhteisvaikutukseen. Kuten selonteossa todetaan, muunkieliset naiset saavat keskimäärin muita pienempää palkkaa siitä huolimatta, että ovat suorittaneet korkea-asteen tutkinnon vähintään yhtä usein kuin suomalaistaustaiset naiset ja useammin kuin sekä ulkomaalais- ja suomalaistaustaiset miehet.

Erityisen tärkeänä näemme tavoitteelliset toimenpiteet, joilla vähennetään sukupuolitunutta hoivavastuuta. Naiset kantavat miehiä yleisimmin hoivavastuun lapsista, ja tällä on vaikutusta niin kertyneisiin ansioihin kuin urakehitykseen, ja sen myötä palkkakehitykseen. Elokuussa 2022 voimaan astunut perhevapaa uudistus, jonka tavoitteena on, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat tasaisesti molempien vanhempien kesken, ei ole toistaiseksi lisännyt isien perhevapaiden käyttöä. Tasaisemmin jakautuvat perhevapaat loisivat uudenlaista normia miesten osallistumisesta hoivaan, lisäisivät perheiden hyvinvointia ja parantaisivat mahdollisuutta saada korkeammin koulutettujen naisten osaaminen tasavertaisesti työelämässä käyttöön. Nykyisellään isien pitäessä harvoin ja lyhyitä perhevapaita, miesvaltaisilla työpaikoilla perhemyönteiset käytännöt ja kulttuuri eivät kehity kuten naisvaltaisilla työpaikoilla. Jotta perhevapaa uudistuksella olisi tavoitellut vaikutukset, tarvitaan myös uudistusta tukevia toimenpiteitä, kuten työpaikkojen asenteisiin vaikuttamista – perheiden monimuotoisuus huomioiden.

Oleellista on tukea työn ja perheen yhteensovittamista myös laajemmin, koko työuran aikana. Näin tuetaan myös pitkiä ja kestäviä työuria. Erityistä huomiota hoivavastuuseen liittyviä tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä määriteltäessä tulisi kohdistaa niihin ryhmiin, joille hoivavastuu lankeaa erityisen paljon, kuten yksinhuoltajiin.

Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä sekä vihapuhe

Seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä, kuin myös sukupuoleen liittyvä vihapuhe ovat työelämässä vakavasti otettavia työhyvinvointiin, työkykyyn ja -turvallisuuteen liittyviä uhkatekijöitä. Esimerkiksi seksuaalista häirintää kohtaavat Työolotutkimuksen 2018 ja Tasa-arvobarometrin 2017 mukaan erityisesti nuoret alle 35-vuotiaat naiset. Huolestuttavaa on, että seksuaalista häirintää kokeneiden osuus nuorten naisten keskuudessa ei ole laskenut, vaan pikemminkin noussut. Tämä voi johtua myös tai osin siitä, että ongelma tunnistetaan aikaista paremmin. Joka tapauksessa työelämässä esiintyvää seksuaalista ja sukupuolista häirintää sekä sukupuoleen liittyvää vihapuhetta on yhä tavoitteellisesti kitkettävä.

Tutkimustiedon merkitys päätöksenteossa

Lopuksi haluamme painottaa, että poliittisen päätöksenteon tueksi tarvitaan luotettavaa tutkimustietoa sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta sekä tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuudesta. Selonteossa on tunnistettu rekisteritietoihin liittyvä ongelma sukupuolen osalta. Yleisellä tasolla tärkeitä tutkimustietolähteitä työelämän tasa-arvon toteutumisen osalta ovat ajallisesti toistuvat tutkimukset, joilla voidaan seurata työntekijöiden kokemuksia ja niissä tapahtuneita muutoksia työhön ja työelämään liittyen kaikissa työikäisissä ryhmissä. Väestötutkimuksissa olisi lisäksi syytä huomioida tiedonkeruun mahdolliset erityistarpeet eri kielitaustoista tulevien tai muiden pienempien väestöryhmien kokemusten saamiseksi mukaan tietopohjaan. Lainsäädännön toimeenpanoon ja työelämän muihin toimenpiteisiin liittyvä tutkimus on erityisen tärkeää vaikuttavien toimien tunnistamisessa.

Antti Koivula
pääjohtaja

Barbara Bergbom
johtava asiantuntija