Dnro 001/81/2018

Lotta Savinko

22.1.2019

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen keskiviikkona 23.1.2019 klo 11.30

K 22/2018 vp Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

Akava kiittää mahdollisuudesta lausua tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle. Kertomus on kokonaisuudessaan kattava ja kuvaa hyvin tasa-arvon tilannetta eri yhteiskunnan osa-alueilla. Kertomuksessa esitetyt toimenpide-esitykset ovat kannatettavia. Selkeä huomio seuraavalle hallituskaudelle on se, että tasa-arvon (ja yhdenvertaisuuden) tulee olla läpileikkaava teema hallitusohjelmassa. Erityinen huomio on kiinnitettävä myös tasa-arvovaltuutetun toiminnan resursseihin ja niiden kasvattamiseen riittäväksi. Mahdollisimman matalan kynnyksen oikeusturvaviranomaisen toimintamahdollisuudet on turvattava ja mahdollistettava paremmin tasa-arvoa edistävä ja syrjintää ennaltaehkäisevä toiminta.

Lakiuudistusten, sekä yhteiskunnallisten ja työmarkkina-reformien yhteydessä on sukupuolivaikutusten arviointi ulotettava kattavasti kaikkiin hankkeisiin. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja samapalkkaisuusohjelma on uudistettava ja päivitettävä vastaamaan muuttunutta ja muuttuvaa toimintaympäristöä ja työmarkkinoita, ja niihin on asetettava rohkeampia tavoitteita

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yksi isoimpia työelämän tasa-arvon ongelmia. Työn muutos ja monimuotoisten ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen mitä todennäköisimmin kasvattaa syrjintää, kun nykyisellääänkin erityisesti määrä- ja osa-aikaisen sekä vuokratyön osalta syrjintää esiintyy runsaasti. Tähän tarvitaan niin rakenteellisia ratkaisuja (perhevapaajärjestelmän kattava uudistaminen) sekä asenteisiin ja osaamiseen kohdistuvia kampanjoita ja tietoiskuja, mitä tasa-arvovaltuutetun toimisto on tehnyt kiitettävästi. Lisäksi työn muutos ja uudet työntekemisen muodot on ennakoivasti myös huomioitava kaikissa työelämän uudistushankkeissa. Rekrytoinnin yhteydessä tapahtuvaan syrjintään tulee puuttua muuttamalla hyvityssäännöstä ulottaen sen myös syrjintään, joka tapahtuu työhönottoprosessissa ennen valintapäätöstä.

Tarvitsemme myös lainsäädännön uudistamista työhön paluun turvaamiseksi ja perhevapaasyrjinnän estämiseksi. Paremman suojan ja turvatumman työelämään paluun vuoksi perhevapaalta palaaville työntekijöille tulee taata ns. korotettu irtisanomissuoja esim. 3

kuukauden ajaksi vanhempainvapaan päättymisestä lukien, jos vanhempainvapaa on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta. Ns. jälkisuojan aikana irtisanominen on mahdollista laillisin perustein, mutta vaatisi työnantajalta aina erillisen toteennäyttämisen, ettei irtisanominen johdu perhevapaan käyttämisestä.

Erityisen kannatettava on tasa-arvovaltuutetun ehdotus syrjintäsuojan tehostamisesta määräaikaisissa palvelussuhteissa työsopimus- ja palvelussuhdelakien säännöksillä kieltämällä määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättäminen tai keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaan käyttämisen perusteella.

Tasa-arvolaki uudistettiin vuonna 2015 ja siinä tavoiteltiin palkkakartoitusten vahvempaa painotusta. Lakiuudistus ei ole kuitenkaan tuonut riittävää muutosta palkkakartoitusten sisällön, laadun, seurannan tai korvaustoimenpiteiden suhteen. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat pääsääntöisesti heikkolaatuisia eikä niiden avulla nykymuodossaan ole nähtävissä positiivista vaikutusta palkkatasa-arvon kehittymiseen. Naisten ja miesten välinen palkkaero vaatii tasa-arvolain uudistamista ja uudistustyötä tulee jatkaa ja nostaa kunnianhimoa ja vaatimustasoa. Tasa-arvolaki tulee uudistaa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten osalta. Palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki palkanosat. Palkkakartoituksissa havaitut erot tulee selvittää ja niihin kohdistuvia toimenpiteitä tulee seurata ja velvoittaa työnantajaa puuttumaan syrjiviin ja perustelemattomiin palkkaeroihin. Tarvittaessa selvityksen ja korjaavien toimenpiteiden aikaansaamiseksi tulee olla mahdollisuus asettaa uhkasakko. Työntekijän ja henkilöstöedustajan tiedonsaantioikeutta tulee lisätä palkkasyrjintäepäilyjen yhteydessä.

Seksuaalisen häirinnän ja muun häirinnän kitkeminen on suomalaisessa yhteiskunnassa ensisijaista. Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun resurssien riittävyys sekä mahdollisuus puuttua yhteiskunnan kaikilla sektoreilla ilmeneviin syrjintätapauksiin mahdollistetaan. Työpaikoilla tulee laatia toimintaohjeet yhteistyössä henkilöstön kanssa syrjinnän, häirinnän tai kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi sekä menettelytavat erilaisiin ongelmatilanteisiin puuttumiseksi. Tasa-arvovaltuutetun ehdotuksen mukaisesti ohjeet tulee sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa ja tämä tulee myös kirjata tasa-arvolakiin.

Tasa-arvovaltuutetun suositus oppilaitoksien, opetuksen ja koulutuksen järjestäjien velvollisuudesta seurata seksuaalisen häirinnän yleisyyttä ja toimenpiteiden tehokkuutta on kannatettava esitys. Kouluilla tulisi olla osaaminen ja resurssit suunnitelmalliseen tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuustyöhön, jolla selvitetään oppilaitoksen tilanne, tunnistetaan häiriötilanteet, päätetään toimenpiteistä ongelmien poistamiseksi ja kyetään seuraamaan niiden vaikutusta. Tähän seurantaan tulee kuitenkin varmistaa myös resurssit. Esimiehillä ja

opettajilla on oltava riittävästi aikaa oppijoille sekä päiväkodissa, peruskoulussa että muissa oppilaitoksissa. Opetushallituksen on laadittava valtakunnalliset malliohjeet opetussuunnitelman mukaiseen suunnitelmaan oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä.

Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa on suomalaisen tasa-arvon kehittymisen osalta ensisijaista. Tasa-arvosuunnittelun toimivuutta ehdotetaan selvitettäväksi. Selvityksen yhteydessä tulee pohtia, kuinka tasa-arvosuunnittelu tuotaisiin kaikissa kouluissa ja oppilaitoksissa osaksi pedagogista suunnittelua. Jos tasa-arvosuunnitelma on erillinen paperi koulun opetussuunnitelmasta, ja sitä päivitetään eri tahtiin sen kanssa, se ei välttämättä toimi kovin ohjaavana. Velvoite laatia tasa-arvosuunnitelma myös peruskouluissa astui voimaan vuoden 2015 alussa, mutta Opetushallituksen tasa-arvo-opas valmistui 2015 loppuvuodesta. Oppaan ohjeistus on hyvä ja tarpeellinen, mutta se valmistui liian myöhään lain voimaantuloon nähden ja tämä on saattanut vaikuttaa siihen, että osa suunnitelmista on jäänyt kankeiksi ja toimimattomiksi. Jatkossa vastaavien uudistusten osalta tulisi kiinnittää huomiota siihen, että pelkkä lain kirjain ei riitä, vaan toimeenpanoa pitää ennakollisesti tukea. Tasa-arvon edistämiseen liittyvät kysymykset tulee sisällyttää nykyistä vahvemmin opettajankoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen on erityisen kannatettava suositus.

Akava ry:n puolesta

Lotta Savinko
työelämäasioiden päällikkö