

Yhdessä

Akavan tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuus-ohjelma



SISÄLLYS

1. Muuttuva työelämä tuo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushaasteita	3
2. Ratkaistaan työn ja perheen yhteensovittamisen yhtälö	5
2.1 Perhevapaajärjestelmässä tärkeintä on joustavuus ja jaettu perhevastuu	5
2.2 Vanhemmille turvataan kannustava työhönpaluu	6
2.3 Varhaiskasvatuksella ja kattavilla palveluilla tuetaan perheitä	6
3. Kohti palkkatasa-arvoa	8
3.1 Palkkaeron osatekijät	8
4. Lainsäädännöllä ja sukupuolitietoisella politiikalla kohti parempaa tasa-arvoa	11
4.1 Sukupuolivaikutusten arviointi ja valtavirtaistaminen sekä sukupuolitietoinen budjetointi	11
4.2 Tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevaa lainsäädäntöä uudistetaan	12
4.3 Sukupuolikiintiöt	13
5. Sukupuoli ei saa määrittää urakehitystä	14
5.1 Hyvä, paha määräaikaisuus ja osa-aikatyö	15
6. Yhdenvertaisuus on jokaisen perusoikeus	17
6.1 Moninaisuus on voimavara	17
6.2 Yhdenvertaisuuslainsäädännön päivittämistä jatketaan	19
6.3 Vammaisuus tai osatyökykyisyys ei saa estää osallisuutta	19
6.4 Maahanmuuttajat on saatava nopeammin osaksi yhteiskuntaa	20
6.5 Koulutus on paras kotoutumisen tae	22
6.6 Ikäsyryntää on torjuttava yli hallinnonalojen	24
7. Nollatoleranssi kaikkeen häirintään, syrjintään, väkivaltaan ja kiusaamiseen	26

Hyväksytty Akavan hallituksessa 23. 4. 2019
Kuvat: Astrakan Images/Lehtikuva ja Ida Pimenoff
Grafiikat ja taitto: Liisa Valtonen
ISBN: 978-952-7281-18-5

1. Muuttuva työelämä tuo tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushaasteita

Työelämän muutokset haastavat meitä monin tavoin ja monella tasolla. Lainsäädännössä pitää ottaa huomioon monimuotoisuus ja luoda puitteet vähemmistöryhmien ja heikommassa asemassa olevien osallisuudelle. Työpaikoilla pitää varmistaa, että työntekijöiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu toteutuu. Se vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen.

Akavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma määrittää Akavan suuntaviivat ja tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ohjelma toimii työkaluna Akava-yhteisössä, jonka avulla työskennellään vuosina 2019–2023 kohti tasa-arvoista ja yhdenvertaista Suomea. Ohjelmalla Akava haastaa yhteiskunnalliset toimijat toteuttamaan toimia, joilla edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työelämän yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta.

Akava ehdottaa ratkaisuja kolmella tasolla ja nostaa esille seuraavat keskeiset tavoitteet:

Yhteiskunta: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus läpileikkaavaksi teemaksi yhteiskunnassa

- Toteutetaan perhevapaaudistus, jotta perhevapaat jakautuvat tasaisemmin. Lisäksi edistetään lapsen huoltajien tilanteesta riippumatonta oikeutta varhaiskasvatukseen.

- Raskaus- ja perhevapaasyrynnän ehkäiseminen ja kitkeminen nostetaan kärkitavoitteeksi suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa ja Akavan tasa-arvotönnässä.

- Jatketaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain päivittämistä. Laadukas ja säännöllinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu konkreettisine toimenpiteineen sekä toimijoiden sujuva yhteistyö lisäävät tehokkaimmin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvon edistäminen vaatii yhteiskunnan, työpaikkojen ja yksilöiden toimia ja yhteistyötä.

- Valtavirtaistetaan yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi (yvaus) yhteiskunnallisen päätöksenteon osaksi, joka toteutetaan sukupuolivaikutusten arvioinnin (suvaus) yhteydessä.
- Työelämän muutosten ja monimuotoisen työn vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen otetaan yhdeksi tarkastelukulmaksi hankkeissa ja lakiuudituksissa.

- Suomeen luodaan jatkuvan osaamisen kehittämiseen järjestelmä, joka takaa tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen esimerkiksi osaamisseteleiden avulla.

Työpaikat: Nollatoleranssi syrjinnälle, häirinnälle, kiusaamiselle ja väkivallalle – lainsäädäntöön perustuvat kiellot tuotava käytännön tasolle

- Työpaikoilla laaditaan toimintaohjeet yhteistyössä henkilöstön kanssa syrjinnän, häirinnän tai kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi ja tunnistamiseksi sekä menettelyohjeet ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Madalletaan kynnystä tehdä ilmoitus epäasiallisesta kohtelusta vahvistamalla henkilöstöedustajien asemaa yrityksissä ja organisaatioissa työturvallisuuslain uudistamisen yhteydessä.

- Palkkauksen ja palkkapolitiikan läpinäkyvyyttä ja tuntemusta työpaikoilla parannetaan. Työnantajalla on velvollisuus selvittää palkkausjärjestelmän ja palkan määräytymisen perusteet työntekijöille työsuhteen alussa ja sen aikana.

- Pörssiyhtiöissä, valtio-omisteisia yhtiöissä ja listaamattomissa valtion yhtiöissä nostetaan molempien sukupuolten edustus hallituksissa 40 prosenttiin vuoteen 2023 mennessä. Sosiaali- ja terveysministeriössä seurataan tavoitteen saavuttamista ja arvioidaan tarvittavia toimia sen saavuttamiseksi. Jos kehitys on riittämätöntä, sen vauhdittamiseksi pitää esimerkiksi säätää määräaikainen laki.

- Työpaikoilla otetaan käyttöön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisääviä rekrytointimenetelmiä, kuten anonymi hakemusten käsittely.

Yksilöt: Puolustetaan oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa

- Kaikkeen häirintään, syrjintään, väkivaltaan ja kiusaamiseen otetaan nollatoleranssi. Jokainen edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omalla käytöksellään ja puuttumalla havaitsemiinsa epäkohtiin esimerkiksi henkilöstöedustajan avulla.

2. Ratkaistaan työn ja perheen yhteensovittamisen yhtälö

Perhepolitiikalla ja sen tukitoimilla, taloudellisella tuella, perheille tarjottavilla palveluilla ja perhevapailla vaikutetaan lasten ja perheiden hyvinvointiin. Myös yleinen ilmapiiri sekä asenteet ja kulttuuri ovat ratkaisevia perhemyönteiselle, kannustavalle ja tasa-arvoiselle työelämälle. Pitkäjänteisellä, vakaalla perhepolitiikalla ja perhevapaaudistuksella voidaan vaikuttaa syntyvyyteenkin. Lasten ja perheiden hyvinvointia tuetaan tarjoamalla perheille joustavat mahdollisuudet jakaa perhevapaita, turvaamalla työhönpaluu sekä tarjoamalla vaihtoehtoja perheen ja työn yhteensovittamiseksi.

Akavan ehdotukset

- Perhevapaajärjestelmän kehittämisen lähtökohtana on perheiden monimuotoisuus ja erilaisten perhemuotojen yhdenvertaisuus. Uudistus tuo perheille yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet käyttää perhevapaita perhemuotoon katsomatta.

- Hoitovastuu jaetaan vanhempien kesken: kummallekin vanhemmalle on oma luovuttamaton, yhdenvertainen jakso.

2.1 Perhevapaajärjestelmässä tärkeintä on joustavuus ja jaettu perhevastuu

Perhevapaajärjestelmän uudistaminen ja jaettu perhevastuu ovat tehokkain tapa parantaa työelämän tasa-arvoa ja jakaa vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia työnantajien kesken. Kotihoidontuen tilalle tulee rakentaa vaihtoehto, joka jakaa hoitovastuuta ja kannustaa palaamaan töihin aikaisemmin kuin nykyisin. Työelämän pitää mahdollistaa ns. positiivinen osa-aikatyö kummallekin vanhemmalle, jotta esimerkiksi osittainen hoitovapaa jakaantuisi huomattavasti tasaisemmin naisten ja miesten kesken kuin nykyisin. Tämä tukisi maahanmuuttajataustaisten äitien töihin pääsyä.

Akavan ehdotukset

- Perhevapaaajaksot mahdollistavat hoitovastuun jakamisen ja lapsen hoidon perheessä kunnes lapsi on noin puolitoistavuotias.

- Perhevapaajärjestelmää, lainsäädäntöä ja palvelujärjestelmiä uudistetaan siten, että kumpikin vanhemmista voi olla perhevapaalla ja tehdä halutessaan osa-aikatyötä.

- Kotihoidontukijärjestelmä uudistetaan korvaamalla se joustovapaalla. Järjestelmä kannustaa jakamaan hoitovastuuta myös varsinaisen vanhempainvapaan jälkeen ja palaamaan töihin viimeistään, kun lapsi on kaksivuotias. Joustovapaata voi käyttää myös lapsen isovanhempi tai muu omainen.

Akavan tavoitteena on perhevapaa-uudistus, joka kohtelee perheitä yhdenvertaisesti ja huomioi monimuotoisuuden.

- Lisätään joustavuutta ja parannetaan osa-aikatyön mahdollisuuksia: yhtäaikaisen osittaisen vanhempainvapaan pitää olla vanhempien käytössä perheen parhaaksi katsomalla tavalla, joko eri- tai yhtäaikaisesti.

- Turvataan lainsäädännöllä oikeus saada tilapäistä hoitovapaata yli 10 vuotta täyttäneen vammaisen lapsen hoitamiseksi 16-vuotiaaksi saakka.

- Perhevapaiden käyttö ja niihin liittyvät joustot sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytännöt otetaan osaksi työpaikan henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa tai muuta työpaikan suunnitelmaa, jotta yhdenvertainen kohtelu toteutuu mahdollisimman hyvin. Lainsäädäntöön tehdään tarvittavat muutokset, joilla vanhemmilla on yhtäläiset oikeudet vapaajaksoihin ja osa-aikatyöhön.

- Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisten hoitamiseksi (ns. omaishoito-vapaa) turvataan muuttamalla oikeus vapaaseen lakisääteiseksi.

2.2 Vanhemmille turvataan kannustava työhönpaluu

Perhevapaiden uudistamisen yhteydessä ja työpaikoilla on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työhönpaluuun. Sen kannustavuus ja turvallisuus vaikuttavat työllisyysasteeseen. Perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat parempaa suojaa kuin nykyisin. Jälkisuojaa on tarpeen, jotta pystytään paremmin estämään lapsen saannista johtuva syrjintä työelämässä.

Akavan ehdotukset

- Paremman suojan ja turvatumman työhönpaluuun varmistamiseksi perhevapaalta palaaville työntekijöille taataan korotettu irtisanomissuoja vanhempainvapaalta palattaessa. Jälkisuojan pitää olla vähintään 4 kuukautta, muttei kuitenkaan perhevapaata pidempi, jos perhevapaa kestää alle 4 kuukautta. Jälkisuojan aikana irtisanominen on mahdollista laillisin perustein. Tämä vaatisi työnantajalta aina erillisen toteennäyttämisen, ettei irtisanominen johdu perhevapaan käyttämisestä.

- Vuonna 2017 voimaan tullutta 2 500 euron kertakorvausta muutetaan siten, että summa maksetaan kuukausipalkan suuruisena työnantajalle, kun äiti, isä tai vanhempi palaa töihin vähintään kolmen kuukauden pituiselta perhevapaalta. Korvaus kompensoisi vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvia epäsuoria ja suuruudeltaan vaikeasti määriteltäviä kustannuksia.

2.3 Varhaiskasvatuksella ja kattavilla palveluilla tuetaan perheitä

Vanhemmuuden tasa-arvoisessa jakautumisessa avainasemassa ovat laadukkaat lapsen edun ensisijaisuutta toteuttavat palvelut. Ne luovat pohjan lasten ja nuorten hyvinvoinnin tasa-arvoiselle kehitykselle sekä antavat perheille mahdollisuuden järjestää lastenhoito heille parhaiten sopivalla tavalla.

Varhaiskasvatuksen merkitys korostuu työhönpaluuun yhteydessä. Varhaiskasvatuksen palvelujen tulee olla perheiden saavutettavissa tarkoituksenmukaisesti, jotta epävarmuus työhön palattaessa vähenee ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu. Perheille tarjotaan mahdollisuus yhtäläisiin ja laadukkaisiin varhaiskasvatuspalveluihin lähellä kotia tai työpaikkaa.

Perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat parempaa suojaa kuin nykyisin.



Akavan ehdotukset

- Turvataan varhaiskasvatusoikeus kaikille lapsille katsomatta heidän vanhempiensa tilanteeseen. Palautetaan subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen.

- Noin puolella vanhemmista, jotka ovat kotona hoitamassa lasta kotihoidon-tuella, ei ole työsuhdetta. Heidän saatavissaan pitää olla kohdistettuja työllis-tämispalveluita TE-toimistoissa. Lisäksi pitää kehittää perhevapailta palaaville vanhemmille työnhakupalveluihin kohdistettava palveluseteli. Tulee myös selvittää, voidaanko soveltaa joustavammin vanhempainvapaalta palaaville työn vastaanottoon liittyviä ehtoja (esimerkiksi työssäkäyntialue), jotta työn hakeminen olisi ensisijaisempaa kotihoidontuen käyttämisen sijaan. Työttö-myspäivärahaa koskevaa lainsäädäntöä pitää lieventää työttömän vanhem-man osalta, jotta hän ei menetä työttömyyspäivärahaetuuksia, jos hän ei ole voinut ottaa vastaan tarjottua työtä, koska lapsella ei ole hoitopaikkaa.

- Varhaiskasvatuksen resurssit ja henkilöstön jaksaminen turvataan. Lisäksi pienennetään ryhmäkokoja varhaiskasvatuksessa koulutetun ja sitoutuneen henkilökunnan takaamiseksi.

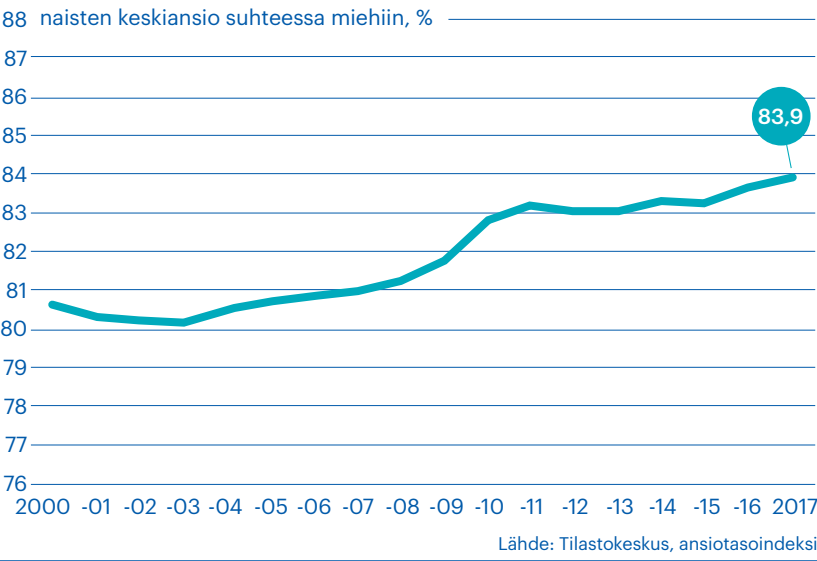
- Lapsi- ja perhepalveluiden uudistamista jatketaan ja kehitetään perhe-keskuksia edelleen, jotta ne tarjoavat perhe- ja yksilökohtaista palvelua. Perhekeskuksissa painotetaan yhteistyössä hallinnonrajat ylittäviä ratkaisuja vanhempien tukemiseen ja kannustamiseen työhön paluussa.

3. Kohti palkkatasa-arvoa

Vuonna 2018 naisten ja miesten välinen palkkaero Suomessa oli 16,1 prosenttia ja eläke-ero 24 prosenttia. Tähän lukuun päädytään verrattaessa keskimäärin säännöllisen työajan perusteella maksettuja palkkoja. Palkkaero kasvaa iän ja asematason noustessa. Palkkaeron pieneneminen on ollut hidasta. Kehitys on osittain pysähtynyt tai huonontunut mitattuna useilla palkkatasa-arvomittareilla.

Palkkatasa-arvoa ja samapalkkaisuutta pitää vahvistaa myös lainsäädännöllä. Palkkauksen läpinäkyvyyttä ja palkka-avoimuutta on lisättävä ja kasvatettava työntekijöiden palkkaosaamista. Palkkatasa-arvo vaatii myös palkkausjärjestelmien ja niiden toimivuuden kehittämistä työpaikoilla. Palkkaerojen tarkastelua ja arviointia yli sopimusalarajojen pitää kehittää.

Sukupuolten välinen palkkaero (2000–2017)



3.1 Palkkaeron osatekijät

Segregaatio ja sen purkaminen

Segregaatio työelämässä näkyy työmarkkinoiden jakautumisessa ns. miesten ja naisten koulutusaloihin ja ammatteihin sekä korkeampina palkkoina miesvaltaisilla aloilla. Jakoa esiintyy lisäksi ammattien ja tutkintojen sisällä.

Eri alojen ja asematasojen välisen segregaation purkaminen vaatii lukuisia toimenpiteitä. Tarvitaan yli hallituskausien ulottuvaa tasa-arvotyötä. Koska segregaation purkaminen etenee hitaasti, muutosten havaitseminen vaatii pitkän aikavälin tarkastelua. Segregaation taustalla on yhä myös tiedostamattomia asenteita ja ajattelumalleja.

Voimakas segregaatio juontaa usein juurensa nuorena tehtyihin koulutusvalintoihin, joten kouluilla ja oppilaitoksilla on tärkeä merkitys ja tehtävä sukupuolit-

Sukupuolten välinen palkkaero on pienentynyt hitaasti. Kehitys on osittain hidastunut ja jopa pysähtynyt.

tuneen ajattelun purkamisessa. Osaamisen kehittäminen ja työelämän muutos tuovat mahdollisuuksia parantaa palkkaa ja asemaa työelämässä.

Akavan ehdotukset

- Rakennetaan Akava-yhteisön käyttöön työkalu, jonka avulla voidaan arvioida ja vertailla eri alojen välillä samanarvoisten tehtävien vaativuutta. Tämä antaa tietoa samanarvoisten tehtävien sektorien välisistä palkkaeroista.

- Käynnistetään kansallinen palkkaohjelma, jolla nostetaan korkeakoulutettujen, naisvaltaisten matalapalkka-alojen ansiokehitys vastaamaan työn vaativuutta ja vastuullisuutta.

- Hankitaan enemmän tietoa urakehityksen ja segregaation vaikutuksesta palkkaukseen. Lisätään koulutusvalintojen ja työmarkkinoille sijoittumisen tutkimusta ja tilastointia.

- Vahvistetaan koulujen ja päiväkotien henkilöstön osaamista sukupuoli-tietoisessa pedagogiikassa. Edistetään määrätietoisesti uusia asenteita ja roolimalleja sekä rohkaistaan lapsia ja nuoria omannäköisiin ratkaisuihin sekä kannustetaan heitä monipuolisiin harrastuksiin ja kiinnostuksenkohteisiin.

- Palkkaerot syntyvät jo uran alkuvaiheissa, siksi palkanmuodostumisen perusteiden opetus pitää sisällyttää koulutukseen alkaen yläasteelta. Opinto-ohjauksen tulee olla sukupuolisensitiivistä ja tätä tulee vahvistaa koulutuksen avulla. Uusia asenteita edistetään myös työuran aikaisissa siirtymissä ja nivelvaiheissa, esimerkiksi uraohjauksessa ja työvoimapalveluissa.

- Jokaisessa organisaatioissa otetaan huomioon sukupuolten tasa-arvoiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja luodaan tasa-arvoiset edellytykset edetä uralla.

Selittymätön palkkaero

Selittymättömällä palkkaerolla tarkoitetaan eroa palkoissa miesten ja naisten välillä, kun verrataan samanlaisia tehtäviä ja samanlaisen osaamisen omaavia miehiä ja naisia. Sukupuolten välistä palkkaeroa selittävät toimiasema, viikko-työtuntien määrä, poissaolovuodet työelämästä, toimiala ja työpaikan sijainti. Selittymätöntä palkkaeroa ei selitä muu kuin sukupuoli.

Akavan ehdotukset

- Palkkakartoituksia sääntelevää lainsäädäntöä uudistetaan, jotta henkilöstöedustajan tiedonsaantia ja osallistumismahdollisuuksia parannetaan. Palkkaeroja pitää analysoida matalammalla kynnyksellä ja kaikkia palkanosia pitää tarkastella palkkakartoitusprosessin alusta lähtien.

- Palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle ja henkilöstöedustajalle on annettava verrokin tai verrokkien palkkatiedot, tarvittaessa salassapitovelvoittein.

- Akava kehittää jäsenliittojen kanssa alustan jäsenille, jossa tarjotaan tietoa palkoista ja rohkaistaan ennen kaikkea naisia määrätietoisemmin keskustelemaan palkoista ja myös pyytämään rohkeammin palkankorotusta.

Palkka-kartoitusten tekemistä kehitetään: henkilöstö-edustajan tiedonsaantia parannetaan palkka-kartoitusten teossa.

Palkkausjärjestelmät ja palkitseminen

Oikeudenmukaisessa palkkausjärjestelmässä palkka perustuu työn vaativuuteen, henkilön pätevyyteen ja osaamiseen ja työn tuloksiin. Lisäksi työntekijä tietää, miten toimimalla hän voi vaikuttaa palkkaansa.

Palkkausjärjestelmät vaikuttavat motivaatioon, osaamisen kehittymiseen ja tuottavuuteen. Toimiakseen palkkausjärjestelmä vaatii kehittämistä sekä jatkuvaa ylläpitoa ja avoimuutta. Palkkausjärjestelmillä edistetään samapalkkaisuutta ja palkkatasa-arvoa.

Akavan ehdotukset

- Palkkausjärjestelmiä ja tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmiä kehitetään yhteistoiminnassa. Niiden päivittämisen pitää olla säännöllistä ja vaikuttavaa.Työn vaativuuden arviointijärjestelmät tulee saattaa tasa-arvolain velvoitteiden piiriin osana tasa-arvosuunnitelmaa.
- Osaaminen palkkausjärjestelmistä ja tehtävien vaativuusjärjestelmistä tulee kuulua yrityksen osaamisen kehittämis- ja koulutussuunnitelmaan.
- Palkkausjärjestelmän soveltamisessa otetaan sukupuolinäkökulma huomioon: Tehtävät, arvottaminen ja kriteerit ovat sukupuolineutraaleja.

Palkka-avoimuus ja parempi palkkatietämys

Palkkatietämys vaikuttaa palkkatyytyväisyyteen ja palkkauksen perusteiden osaamiseen. Palkkausjärjestelmien toimivuus työpaikoilla on johdon vastuulla ja työnantajalla on tärkeä merkitys palkka-avoimuuden edistämisessä. Palkkauksen ja palkkapolitiikan läpinäkyvyyttä työpaikoilla kasvatetaan yhteistoiminnassa. Palkka-avoimuudella voidaan tuoda esiin ja vähentää palkkasyrjintää. Tavoitteena on, että työntekijä tietää, miten toimimalla hän voi vaikuttaa omaan palkkaansa.

Akavan ehdotukset

- Palkkauksen ja palkkapolitiikan läpinäkyvyyttä kasvatetaan työpaikoilla järjestelmällisesti ja yhteistoiminnassa. Työpaikoilla määritellään palkka-avoimuuden taso, palkanperusteiden rakentamisen periaatteet ja miten palkka-avoimutta kasvatetaan.
- Työpaikoilla pohditaan yhteistoiminnassa henkilöstön tai henkilöstöedustajan kanssa mahdollisuutta rakentaa esimerkiksi yrityksen intranettiin alusta, johon jokainen voi halutessaan ilmoittaa palkkansa.
- Työntekijän ja henkilöstöedustajan oikeuksia saada riittävästi palkkatietoja lisätään uudistamalla palkkakartoituksia koskevaa lainsäädäntöä.
- Palkka-avoimuutta edistetään liikkeen luovutusten jälkeisissä palkkaharmonisaatioissa.

Tavoitteena on, että työntekijä tietää, miten toimimalla hän voi vaikuttaa palkkaansa.

4. Lainsäädännöllä ja sukupuolitietoisella politiikalla parempaa tasa-arvoa

Suomi on monin tavoin sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Tarvitsemme määrätietoista ja pitkäjänteistä yhteistyötä monilla tasoilla paremman tasa-arvon saavuttamiseksi. Erityisesti Suomen hallituksen ja eduskunnan sitoutuminen on ensisijaista, samoin hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja sen toteutus käytännössä. Samapalkkaohjelmalla pyritään hallituskausittain parantamaan samapalkkaisuutta kolmikantaisesti. Vaikka ohjelma on saavuttanut tavoitteitaan vain osittain, sillä on tärkeä merkitys yhteiskunnan ja työmarkkinoiden tasa-arvoisuuden edistämisessä.

Akavan ehdotukset

- Hallitusohjelman valmistuttua määritellään tasa-arvo-ohjelma mahdollisimman ripeästi ottaen huomioon sukupuolten moninaisuus.
- Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen kirjataan tasa-arvo-ohjelmaan.
- Samapalkkaohjelma uudistetaan vastaamaan muuttunutta ja muuttuvaa toimintaympäristöä ja työmarkkinoita. Ohjelmatyötä jatketaan kolmikantaisesti. Toimia ja tutkimusta tarvitaan erityisesti työn monimuotoistumisen vaikutuksista samapalkkaisuuteen.
- Tasa-arvon edistäminen vaatii kattavat ja ajantasaiset lainsäädännölliset puitteet. Lisäksi maakuntaudistus, kasvupalvelulaki, muut uudistukset ja lainsäädäntöhankkeet pitää ottaa huomioon tasa-arvo-ohjelmassa seuraavalla hallituskaudella.

4.1 Sukupuolivaikutusten arviointi ja valtavirtaistaminen sekä sukupuolitietoinen budjetointi

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus tarkoittaa toimenpiteiden ja päätösten arvioimista ennakoon sukupuolivaikutusten kannalta. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jossa sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan. Sukupuolivaikutusten arviointia tarvitaan aina, kun tehdään ihmisiin vaikuttavia toimenpiteitä, esimerkiksi valmisteillaan lainsäädäntöä.

Akavan ehdotukset

- Ministeriöiden pitää ottaa sukupuolinäkökulma huomioon kaikessa toiminnassaan. Se on tärkeä näkökulma esimerkiksi lainvalmistelussa, talous-



arvioehdotuksen laatimisessa sekä ohjelmien ja hankkeiden toteutuksessa. Suomessa otetaan käyttöön sukupuolitiетoinen budjetointi ja sukupuolivaikutusten arviointi tulee laajentaa talousarvioon.

- Sukupuolivaikutusten arvioinnin prosessit ja toimintatavat ulotetaan työelämän muutokseen liittyviin uudistuksiin ja hankkeisiin. Jos muutoshankeissa sivuutetaan sukupuolinäkökulma, voidaan pahimmillaan kumota muiden tasa-arvoisempaan työelämään ja yhteiskuntaan hankkeiden vaikutus.

- Sukupuolivaikutusten arviointi ulotetaan työehtosopimusten arviointiin ja työmarkkinoiden kaksi- ja kolmikantaisiin sopimuksiin.

4.2 Tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevaa lainsäädäntöä uudistetaan

Tasa-arvolain uudistuksessa vuonna 2015 painotettiin palkkakartoituksia. Lakiuudistus ei ole kuitenkaan tuonut muutosta palkkakartoitusten sisältöön, laatuun, seurantaan tai korvaustoimenpiteisiin. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat pääsääntöisesti laadultaan heikkoja eikä niillä nykymuodossaan ole nähtävissä myönteistä vaikutusta palkkatasa-arvon kehittymiseen. Uudistustyötä jatketaan. Lisäksi pitää nostaa kunnianhimoa ja vaatimustasoa.

Akavan ehdotukset

- Tasa-arvolaki uudistetaan tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoitusten osalta:

- Palkkakartoituksissa havaitut erot pitää selvittää. Niihin kohdistuvia toimenpiteitä pitää seurata ja velvoittaa työnantajaa korjaamaan syrjivät ja perustelemattomat palkkaerot. Selvityksen ja korjaavien toimenpiteiden aikaansaamiseksi pitää tarvittaessa olla mahdollisuus asettaa uhkasakko. Tasa-arvovaltuutetun resursseja lisätään riittävästi, jotta ne vastaavat valtuutetun tehtävien laajuutta ja määrää.

- Palkkakartoituksia kehitetään. Niiden pitää kattaa kaikki palkanosat ja tiedonsaantia kartoituksista tulee lisätä. Työnantajalle pitää luoda kannustimia palkkaerojen poistamiseksi.

- Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten osalta tulee muuttaa työpaikakokohtaista velvoitetta laatia tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Nykyinen tasa-arvolain säännös 30 hengen työpaikoista pitää kirjata koskemaan 20 henkeä tai enemmän työllistäviä työpaikkoja.

4.3 Sukupuolikiintiöt

Suomessa on käytössä lakisääteiset, erityisesti kuntien ja valtion valmistelevia toimielimiä koskevat sukupuolikiintiöt, jonka mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vuodesta 2015 lähtien pörssi-yhtiöiden hallinnointikoodissa on edellytetty, että yhtiö julkaisee hallituksen monimuotoisuutta koskevat tavoitteensa sukupuolijakaumasta sekä raportoi julkisesti niiden toteutumisesta ja tekemistään toimenpiteistä.

Pelkkä pörssi-yhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöinti on ohut keino, sillä huomio ja toimenpiteet tulee kiinnittää johtoryhmiin ja liiketoimintojen johtoon, jossa luodaan kannusteet uralla etenemiseen, myös pörssi-yhtiöiden hallituksiin. Sukupuolikiintiöt ovat kuitenkin tarpeellisia silloin, kun itsesääntelyn avulla ei saavuteta riittävän tasa-arvoista lopputulosta.

Akavan ehdotukset

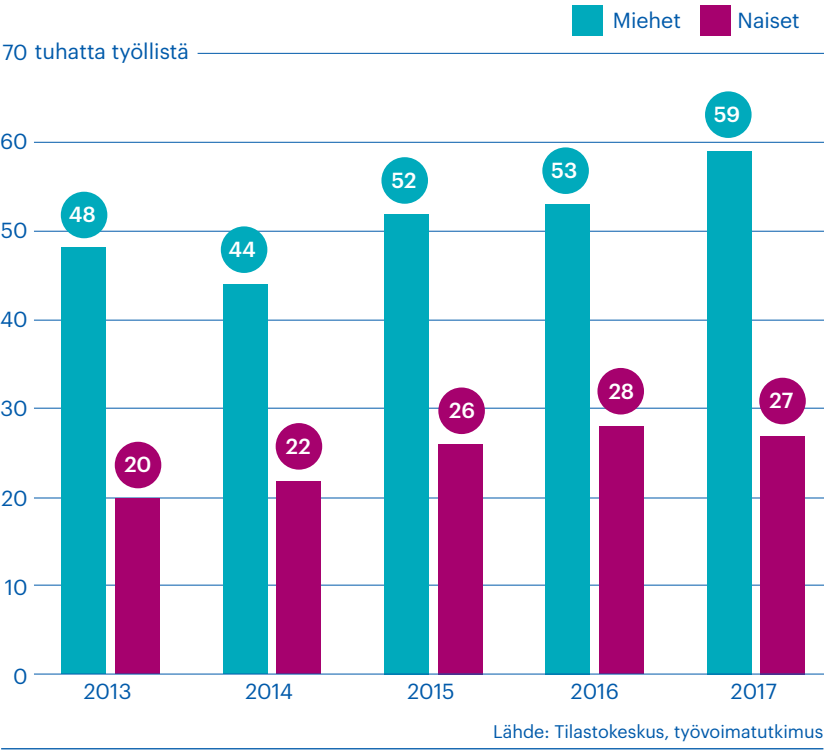
- Tasa-arvosuunnitelmassa organisaatio kirjaa tavoitteensa sukupuolijakamalle ja kuinka se toteutuu eri asematasoilla sekä millä keinoilla tavoitteita edistetään.

- Pörssi-yhtiöissä, valtio-omisteisissa yhtiöissä ja listaamattomissa valtion yhtiöissä pitää nostaa molempien sukupuolten edustus hallituksissa hallituksissaan 40 prosenttiin vuoteen 2023 mennessä. Tavoitteen saavuttamista seurataan sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä ja arvioidaan toimia tavoitteen saavuttamiseksi. Jos kehitys on riittämätöntä, sen vauhdittamiseksi pitää säätää määräaikainen laki, jossa säädetään laajemmin sukupuolikiintiöistä.

5. Sukupuoli ei saa määrittää urakehitystä

Naisten urakehitys on edelleen heikompaa kuin miehillä. Naisten osuus yritysten ylimmässä johdossa on noussut selvästi kymmenessä vuodessa, mutta viime vuosina kehitys on ollut jokseenkin hidasta tai olematonta.

Johtajat sukupuolittain



Tasa-arvon toteutumisesta eri asematasoilla ja naisjohtajuuden myönteisistä vaikutuksista on lukuisia tutkimuksia ja selvityksiä, silti naiset kohtaavat usein esteitä urakehityksessä. Naisten ja miesten urakehityksen eroihin on lukuisia syitä: koulutus- ja suuntautumisvalinnat, naisen uraan vaikuttavat ja oletettavasti vaikuttavat keskeytykset (perhevapaat ja lastenhoito), asenteet ja kulttuuri sekä tietoinen ja tiedostamaton syrjintä. Koulutuksen vaikutukset ovat epätasa-arvoisia. Ylimmässä johdossa työskentelevät naiset ovat korkeammin koulutettuja kuin miehet.

Akavan ehdotukset

- Johtajien tasa-arvokehityksen seurantaan ja naisten urien edistämiseen tarvitaan järjestelmällisesti tuotettua, vertailukelpoista tietoa sekä kansallisia naisjohtajuusohjelmia eri aloille. Lisäksi Suomessa ryhdytään seuraamaan ja kokoamaan säännöllisesti kattavaa tilastotietoa naisten ja miesten edustuksesta organisaatioiden ylimmässä johdossa (mukaanlukien johtoryhmät).

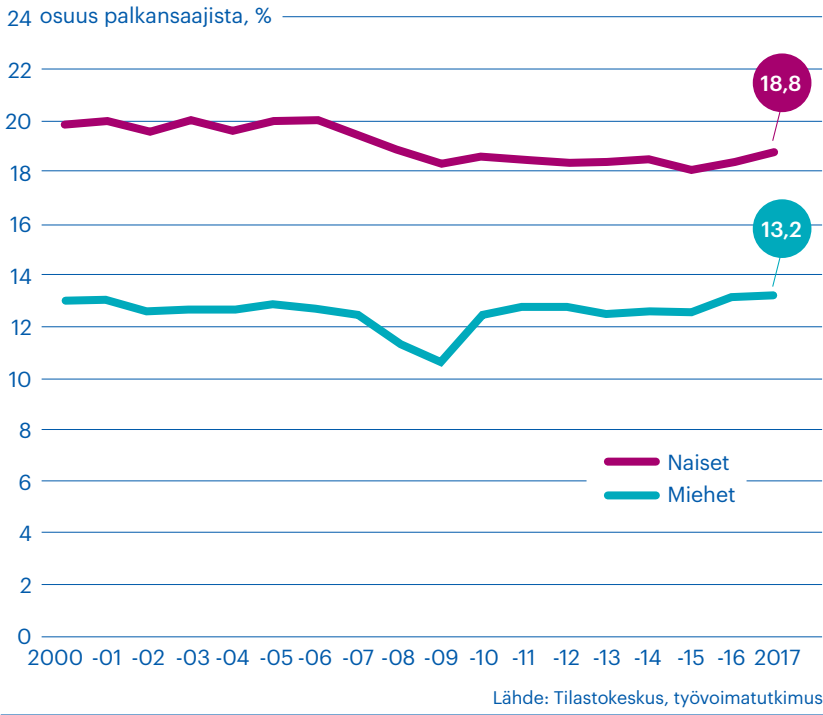
- Päätöksentekoa tukevaa naisjohtajuus-tutkimusta pitää ylläpitää ja kehittää (esimerkiksi Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen eli Tasuri-hanketta tulee jatkaa).

5.1 Hyvä, paha määräaikaisuus ja osa-aikatyö

Määräaikaaisia työsuhteita on naisilla edelleen huomattavasti korkeampi määrä kuin miehillä, vaikkakin määräaikaistuuksien lisääntymistä on nähtävissä miesten joukossa kymmenen viime vuoden aikana. Akavalaisilla eniten määräaikaistuuksia on alle 35-vuotiailla naisilla ja ne ovat tyypillisesti alle vuoden kestäviä. Naisten määräaikaistuuksien yleisyyttä myös ylläpitävät julkisen sektorin naisvaltaisuus, äitien iso hoitovastuu ja segregaatio.

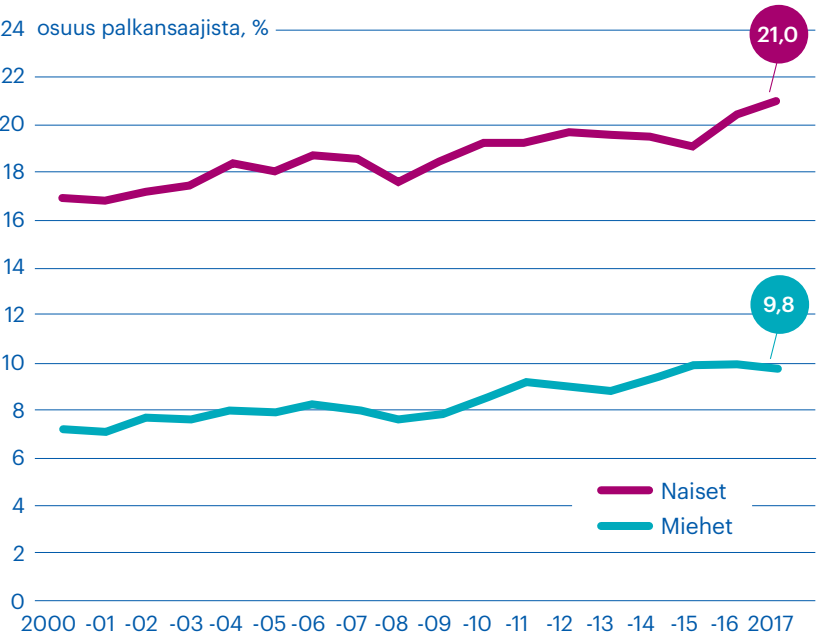
Osa-aikatyö on naisilla kaikissa ikäryhmissä yleisempää kuin miehillä. Vastentahtoinen osa-aikatyö on lisääntynyt selkeästi. Osa-aikatyö on yleistynyt nimenomaan naisilla, joilla työllisyyden kasvu tapahtuu jatkuvan osa-aikaisen palkkatyön kautta yleisemmin kuin miehillä. Suomessa naisten osa-aikatyö on vähäisempää kuin muissa EU-maissa. Osa-aikatyö voi kuitenkin tarjota työntekijälle myös joustavan ja mielekkään tavan työllistyä ja osallistua työmarkkinoille elämäntilanteen mukaan.

Määräaikaaiset työsuhteet (2000–2017)



Vuonna 2017 palkansaajien kaikista työsuhteista 84 prosenttia oli jatkuvia ja 16 prosenttia määräaikaaisia. Edellisvuoteen verrattuna osuudet ovat pysyneet samana. Määräaikaaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Vuonna 2017 naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 13 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa.

Osa-aikaiset työsuhteet (2000–2017)



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Akavan ehdotukset

- Työ- ja elinkeinoministeriössä seurataan määräaikaisten määrä ja ketjuttamista sekä määräaikaisuuden perusteen kirjaamista työsuhteisiin. Samalla tarkastellaan määräaikaisten vaikutusta työllistymiseen. Seuranan perusteella tehdään toimenpide-esitykset.
- Yli 6 kuukautta kestävässä määräaikaisten työsuhteissa työntekijällä pitää olla mahdollisuus irtisanoutua.
- Täsmennetään työsuhtelakiin ja palvelussuhtelainsäädäntöä määräaikaisten työsuhteiden osalta niin, että raskaus ja perhevapaa käyttö ei saa vaikuttaa määräaikaisten työsuhteen jatkumiseen.
- Määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa parannetaan ottamalla heidät erityisesti huomioon yrityksen koulutus- ja osaamisen kehittämissuunnitelmissa sekä lisäämällä henkilöstöedustajan tiedonsaantia etuuksien yhdenvertaisesta kohdentumisesta erityyppisissä työsuhteissa olevien kesken.
- Vahvistetaan työsuhtelakiin määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamista työssä työsuhteen aikana.
- Työvoiman tarpeen pysyvyyden kriteerit selkeytetään työsuhtelakiin yksiselitteisiksi. Lisätään työsuhtelakiin sääntely työnantajan lojaliteetti-velvoitteeseen perustuvasta koulutuksen- ja työnantajan velvollisuudesta myös laillisen määräaikaisten työsuhteen päättyessä silloin, kun työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve.
- Pitkään jatkuneissa määräaikaisten ketjutuksissa työsuhtelakiin säädettyä seuraamusjärjestelmää muutetaan siten, että myös työsuhteen palauttaminen on mahdollista.

Määrä-
aikaisten
määrä ja
ketjuttamista
pitää seurata,
samoin määrä-
aikaisuuden
perusteen
kirjaamista
työsuhteisiin.

6. Yhdenvertaisuus on jokaisen perusoikeus

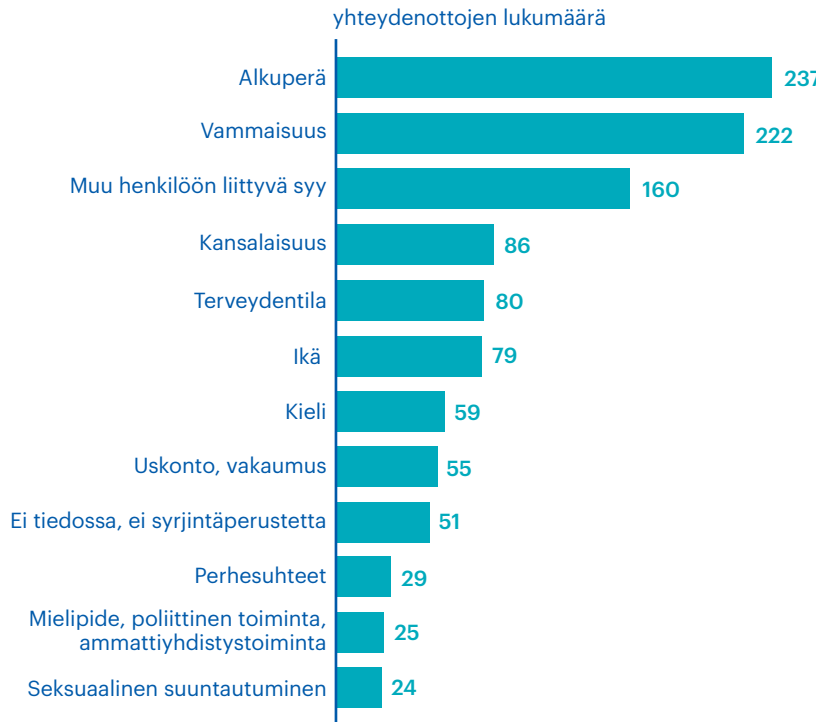
Jokaiselle tulee taata yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja käyttää palveluja. Kiellettyjä syrjäytämisperusteita ovat sukupuoli, ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipiteet, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai muut henkilöön liittyvät syyt.

6.1 Moninaisuus on voimavara

Yhdenvertaisuuden merkitys yhteiskunnassa kasvaa. Työpaikoilla, koulutuksessa ja palvelujärjestelmässä pitää kaikin tavoin edistää yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta. Tehtävää on yhä paljon. Esimerkiksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt kohtaavat työelämässä monenlaista syrjintää ja kielellisten oikeuksien toteutumisessa on puutteita.

Tietoa ja esimerkkejä ihmisten moninaisuuden hyödyistä tarvitaan ennakko- ja vaikutusarvioinnin vähentämiseksi koko yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuusnäkökulman tuntemusta tuetaan koulutuksella. Työpaikkojen pitää nähdä työntekijöiden moninaisuus voimavarana. Koko yhteiskuntapolitiikan periaatteena on oltava ihmisten keskinäisen erilaisuuden huomioiminen ja kunnioittaminen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleet syrjäytämisperusteidenotot vuonna 2017



Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018



Akavan ehdotukset

- Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi (yvaus) valtavirtaistetaan osaksi yhteiskunnallista päätöksentekoa. Se otetaan käyttöön esimerkiksi aina sukupuolivaikutusten arvioinnin (suvaus) yhteydessä.
- Koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osaamisen kehittämistä ja yhteiskunnallista osallisuutta lisätään laatimalla kansallinen koulutuksen saavutettavuussuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on luoda konkreettiset askeleet suomalaisten koulutustason nostamiselle ottaen huomioon vähemmistöryhmät.
- Esteettömyys ja saavutettavuus ovat peruseriaatteena liikenteen ja ympäristön rakentamisessa sekä palveluiden muotoilussa. Ne ovat perusedellytyksiä osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Kielellinen saavutettavuus ottaa huomioon myös ikääntyvän väestön tarpeet ja siitä hyötty moni muukin.
- Sähköisten palveluiden saavutettavuus on taattava digitalisoitumisen yhteydessä. Vaikka digitalisoituminen tuo paljon mahdollisuuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi, se voi altistaa samalla vähemmistöryhmiä syrjinnälle.

6.2 Yhdenvertaisuuslainsäädännön päivittämistä jatketaan

Lainsäädäntö tarjoaa nykyisen yhdenvertaisuuslain kautta hyvät välineet yhdenvertaisuuden edistämiseen. Se asettaa viranomaisille, työnantajille, koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille veloitteet sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen että konkreettisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Suunnitelman laatimisvelvoite koskee vähintään 30 työntekijän työpaikkoja, mutta edistämisvelvoite kaikkia työnantajia.

Nykyisestä lainsäädännöstä huolimatta monilla vähemmistöihin kuuluvilla on vaikeuksia päästä työelämään, löytää osaamistaan vastaavaa työtä tai saada riittävää tukea työllistymiselleen. Tätä tavoitetta on mahdollista tukea edelleen yhdenvertaisuuslakia päivittämällä.

Akavan ehdotukset

- Yhdenvertaisuuslaki pitää päivittää laadukkaan ja säännöllisen yhdenvertaisuussuunnittelun takaamiseksi kaikilla työpaikoilla. Yhdenvertaisuussuunnitteluvelvoite pitää säätää yli 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja organisaatioihin.
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisten resursseja on lisättävä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa pitää laajentaa muun muassa antamalla tälle mahdollisuus arvioida työelämässä tapahtuvaa syrjintää sekä mahdollistamalla syrjintää koskevan asian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi nimettömänä.
- Yhteistyötä lisätään yhdenvertaisuusvaltuutetun, aluehallintoviraston, työmarkkinajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kesken työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Työpaikkojen pitää edistää yhdenvertaisuutta tarjoamalla positiivista erityiskohtelua syrjinnän vaarassa oleville työntekijäryhmille.
- Henkilöstön osallistuminen yhdenvertaisuussuunnitteluun pitää varmistaa ottamalla mukaan luottamushenkilö ja/tai työsuojeluvaltuutettu.

Yhdenvertaisuuslaki päivitetään laadukkaan ja säännöllisen yhdenvertaisuussuunnittelun varmistamiseksi työpaikoilla.

6.3 Vammaisuus tai osatyökykyisyys ei saa estää osallisuutta

Vammaisjärjestöjen selvitykset osoittavat, että vammaisuus asettaa työnhakijan eriarvoiseen asemaan. On huolestuttavaa, että vain harva syrjintää kokeneista ilmoittaa asiasta eteenpäin.

Jokaisen on voitava olla mukana työelämässä. Myös vammaisilla tai muutoin osatyökykyisillä on oikeus osallisuuteen. Monenlaisten työntekijöiden osaamista hyödyntämällä voidaan nostaa työllisyysastetta ja laskea työkyvyttömyysmenoja. Palvelujärjestelmissä, työllistymistoimissa ja osaamisen kehittämisessä pitää ottaa huomioon alueelliset näkökohdat.

Akavan ehdotukset

- Rekrytoinneissa on keskityttävä henkilön osaamiseen, kykyihin ja mahdollisuuksiin. Työnhakijalla on oltava kaikissa tilanteissa mahdollisuus saada selvitys työnantajalta perusteista, joilla valintapäätös on tehty. Perusteiden on oltava selkeitä ja läpinäkyviä myös työyhteisölle, johon uusi työntekijä tulee.
- Muutoksia tarvitaan palvelujärjestelmässä. Viranomaisten riittävä osaaminen, yhteistyöverkostot ja hallinnonalat ylittävä yhteistyö ovat avainasemassa yksilöllisen tuen takaamiseksi työllistymiseen ja osallisuuteen.
- Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin yhdenmukaistamiselle ja yhtenäisten toimintamallien käyttöönotolle on tarvetta. Palveluissa tulee tunnistaa asiakkaan palvelutarpeet, mikä vaatii usein moniammatillista osaamisen käyttöä.
- Vaikeimmin työllistyvät tarvitsevat työhönvalmennusta ja yksilöllistä tukea. Kuntoutukseen käytetään merkittävästi voimavaroja, mutta järjestelmä on hajanainen kokonaisuus, eikä yhteistyö osapuolten kesken toimi tavoitellusti.
- Osatyökykyisten mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen turvataan. Ensisijaisena tavoitteena on työssä pysyminen ja osaamisen päivittäminen, jotta työssäkäynti on aina mahdollista ja ensisijaista. Hyvä keino on toteuttaa valmennusryhmässä erillinen työuran huoltojakso, jonka aikana henkilö arvioi osaamistaan ja työuran hallinnan taitojaan vertaisryhmän ja ammattivalmentajan tuella.
- Edistetään ratkaisuja, joilla voidaan yhteensovittaa työn tekeminen, työkyvyttömyyseläke ja muu sosiaaliturva.



6.4 Maahanmuuttajat on saatava nopeammin osaksi yhteiskuntaa

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on edelleen verrattain pieni, mutta suhteellinen osuus kasvaa nopeasti. Pienenevien ikäluokkien maassamme on puutetta osaavasta työvoimasta. Tästä huolimatta maahanmuuttajien työllisyys on noin 10–15 prosenttiyksikköä matalampi ja työttömyys noin 2,5-kertainen kantaväestöön verrattuna.

Maahanmuuttajat ja maahanmuuttajataustaiset ovat ikärakenteeltaan kantaväestöä nuorempia. Ulkomailla syntyneistä lähes 80 prosenttia on alle 50-vuotiaita, kun Suomessa syntyneistä vastaavaan ikäryhmään kuuluu 57 prosenttia. Työikäisten maahanmuuttajien määrän kasvu tuo mahdollisuuden hyödyntää maahanmuuttoa ratkaisuna huoltosuhteen heikkenemiseen, työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin ja työvoiman saatavuuden haasteisiin.

Kotoutumispolitiikan arvioinneista ilmenee, että henkilökohtaisen tuen tarve vaikuttaa enemmän kotoutumiseen ja siinä käytettäviin toimenpiteisiin kuin maahantulon peruste. Kotoutujalähtöisiä toimenpiteitä ja ohjausta pitää vahvistaa. Pääpainon on oltava riittävän kielitaidon saavuttamisessa sekä erilaisten kontaktien luomisessa suomalaiseen yhteiskuntaan erityisesti maahantulon alkuvaiheessa.

OECD on kehottanut Suomea kiinnittämään huomiota koko maahanmuuttajaperheen tilanteeseen. Erityisesti kotiin lapsia hoitamaan jäävän puolison – useimmiten maahanmuuttajanaisen – kotoutuminen voi olla hankalaa, koska hänellä on riski jäädä kotouttamistoimenpiteiden ja sosiaalisten kontaktien ulkopuolelle.

Kotoutumisessa pitää kiinnittää huomiota koko maahanmuuttajaperheen tilanteeseen.

Akavan ehdotukset

- Kotoutujalähtöisiä toimenpiteitä ja ohjausta vahvistetaan maahantulon alkuvaiheen palvelutarjonnassa. Tavoitteena on saavuttaa riittävä kielitaito sekä luoda monipuolisia kontakteja suomalaiseen yhteiskuntaan.
- Kotoutumiskoulutuksen laatu ja saatavuus varmistetaan ottamalla se osaksi järjestämisluvan alaista valmentavaa koulutusta.
- Maahanmuuttajien oleskelu-, opiskelu- ja työlupaprosesseja nopeutetaan. Tavoitteena on palveluiden saaminen ns. yhden luukun periaatteella. Tässä keskeisiä ovat yhteensopivat tietokannat ja prosesseista vastaavien asiantuntijoiden yhteistyö.
- Kotouttamisessa tärkeää on tutkintojen ja muulla tavoin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, jotta maahanmuuttajat hyötyisivät hankkimastaan osaamisesta ja heidän osaamisensa saataisiin hyödyttämään yhteiskuntaa.
- Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kotoutumista edistetään perhevapaauidistuksen yhteydessä ja varmistetaan lasten pääsy varhaiskasvatukseen.
- Kotouttamiseen liittyvät toimet ja palvelut ovat toimivia ja vaikuttavia vain silloin, kun samalla kehitetään kotouttamis- ja peruspalveluissa toimivien ammattilaisten osaamista, edistetään koordinaatiota ja toimivia yhteistyön rakenteita.

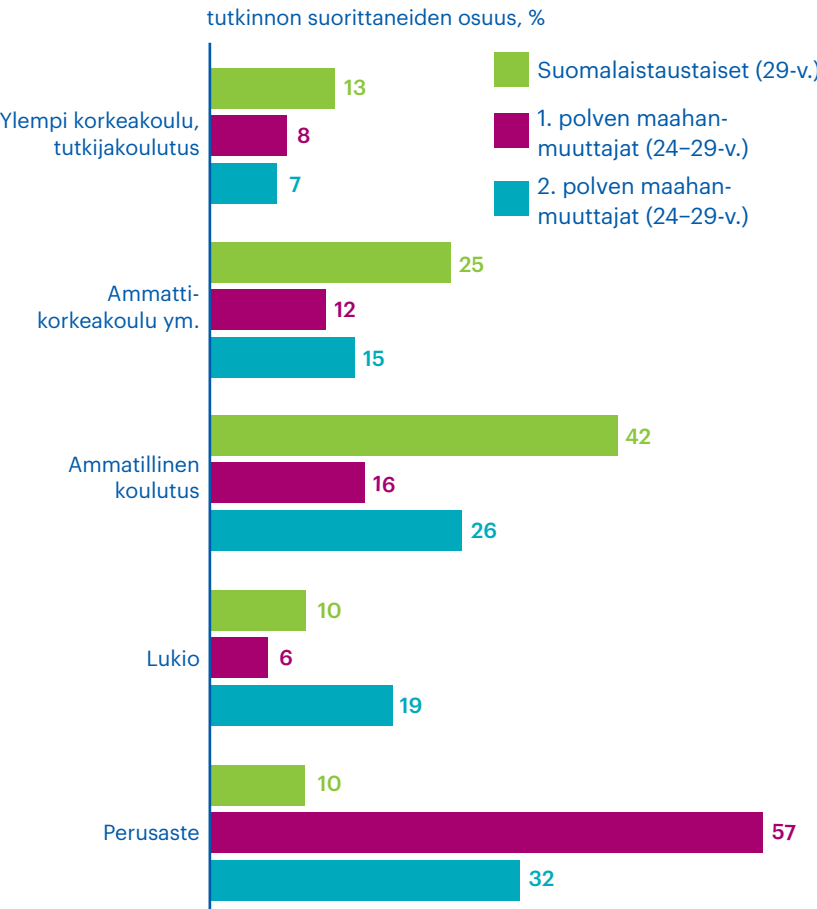
6.5 Koulutus on paras kotoutumisen tae

Suomeen saapuvat maahanmuuttajat ovat heterogeeninen joukko, joihin kuuluu sekä korkeakoulutettuja että vain lyhyen aikaa kouluja käyneitä. Heidän joukossa on luku- ja kirjoitustaidottomiakin. Meneillään oleva väestönmuutos ja maahanmuuttaneiden moninaiset taustat ja tilanteet asettavat haasteita suomalaiselle koulutus- ja palvelujärjestelmälle.

Koulutus on paras työllistymisen ja hyvinvoinnin tae. Suomessa korkeakoulutettujen yleinen työllisyysaste on 83 prosenttia ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden 72 prosenttia, mutta perusasteen varassa olevien työllisyysaste on vain 43 prosenttia.

On huolestuttavaa, että vain noin puolella ulkomaalaistaustaisista nuorista on korkeintaan perusasteen koulutus. Ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajien joukossa pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneita 29-vuotiaiden ikäluokassa on lähes 60 prosenttia, kantasuomalaisilla vajaa 10 prosenttia. Sen sijaan toisen sukupolven maahanmuuttajilla osuus on jo puolittunut, mikä kertoo peruskoulun myönteisestä vaikutuksesta kotoutumiseen.

Suomalaistaustaisten ja maahanmuuttajataustaisten nuorten aikuisten koulutusrakenne 2014



Lähde: Monimenetelmäinen tutkimus kotouttamistoimenpiteiden toimivuudesta (Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2018)
Lukujen lähde: Tilastokeskuksen erillisajo



Akavan ehdotukset

- Tavoitteena on, että jokainen kansalainen, taustaan katsomatta, suorittaa vähintään toisen asteen tutkinnon.
- Koulutuksessa aliedustettujen ryhmien, kuten maahanmuuttajien, osallisuutta tuetaan positiivisella erityiskohtelulla. Monipuoliset koulutuspolut varmistetaan ohjauksella.
- Maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen resurssit varmistetaan koulutuksen järjestäjiä sitovalla sääntelyllä. Maahanmuuttajien määrää lisätään sekä lukio- että ammatillisessa koulutuksessa.
- Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuville säädetään oikeus saada suomi tai ruotsi toisena kielenä -opetusta varhaiskasvatuksesta toisen asteen loppuun asti.
- Lakisääteisen oppilas- ja opiskelijahuollon resursseista huolehditaan. Ne kuuluvat laadukkaaseen koulutukseen ja tukevat oppimisen ja hyvinvoinnin edellytyksiä sekä ehkäisevät nuorten syrjäytymistä.
- Maahanmuuttajien määrää lisätään korkeakoulutuksessa. Jokaiseen korkeakouluun luodaan valmentava ohjelma tukemaan koulutukseen pääsyä.



6.6 Ikäsyrrjintää on torjuttava yli hallinnonalojen

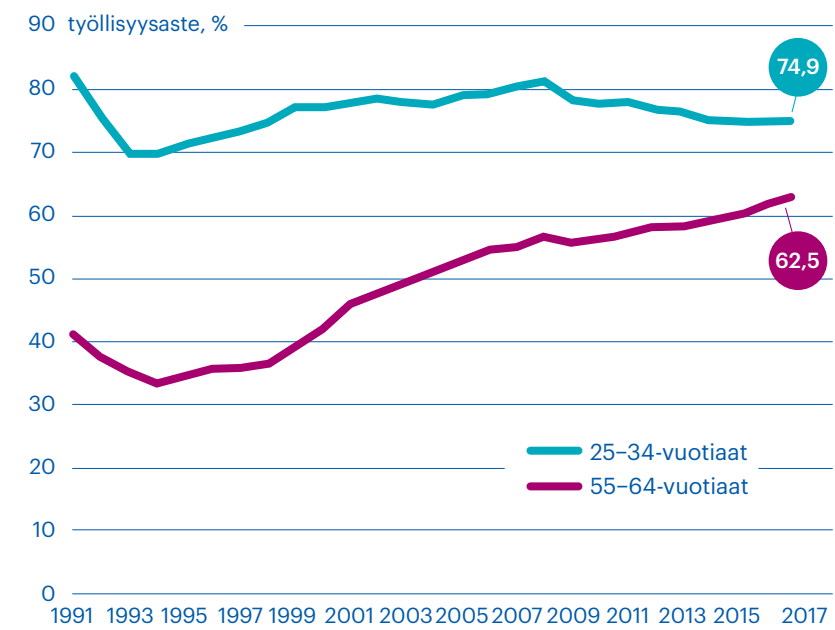
Työpaikan diversiteetti lisää hyvinvointia ja tätä kautta tuottavuutta, mutta voi myös altistaa huonosti johdettuna syrjinnälle. Nuorten kokemukset ikäsyrrjinnästä ovat kääntyneet vähittäiseen nousuun 2000-luvulla, kun taas varttuneiden ikäryhmien kokemus syrjintä on laskenut. Kehityksestä huolimatta lähes puolet (44 prosenttia) suomalaisista katsoo edelleen yli 55-vuotiaisiin kohdistuvan syrjinnän olevan työelämässä yleistä. Ikään perustuva syrjintä ilmenee yleisimmin asenteina ja arvostuksen puutteena, tiedon saannissa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä.

Nuorilla oppilaitos on yleisin syrjintäkokemusten paikka. Monilla erilaisuuden kokemukset ovat yhteydessä syrjintäriskiin. Esimerkiksi miltei kolme neljästä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvista nuorista on kokenut joskus joutuneensa syrjityksi. Myös maahanmuuttajataustaiset nuoret ovat kokeneet enemmän ja useammin syrjintää etenkin virallisissa tilanteissa kuin kantaväestön nuoret, esimerkiksi viranomaispalveluissa ja asunnonsaannissa.

Ikääntyneiden syrjintäkokemuksiet liittyvät usein sosiaali- ja terveyspalveluihin. Heidän kohdallaan syrjintä on useimmiten välillistä tai rakenteellista; erityinen haaste on samanaikaisesti useampaan vähemmistöryhmään kuuluva ikääntyneen huomioiminen syrjimättömästi. Esimerkiksi ikääntyneitä vammaisia tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ei ajatella olevan asiakkaina, tulkkipalvelut ovat olleet puutteellisia tai tietotekniikan esteettömässä käytössä on ollut ongelmia.

Eri vähemmistöryhmiin kuuluvien määrä nousee lähitulevaisuudessa sekä nuorten että ikääntyvien keskuudessa muun muassa kun maahanmuuttajien osuuden lisääntyy ja ihmisten uskaltautuvat vaatimaan vahvemmin oikeuksiaan. Yhdenvertaisuuskysymykset ovat jatkossa tiiviimpi osa oikeudenmukaista sukupolvipoliittikaa.

Työllisyysaste, nuoret vs. ikääntyneet (1991–2017)



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Akavan ehdotukset

- Ikäsyrrjintä nostetaan keskusteluun ja puututaan kaikkeen ikäsyrrjintään yhteiskunnan kaikilla sektoreilla: työelämässä, koulutuksessa ja palvelujärjestelmässä.
- Ikääntyneiden osaamista hyödynnetään kehittämällä työyhteisöissä mentorointimalleja. Eri-ikäiset työntekijät hyödyttävät organisaatioita tuomalla niiden toimintaan kokemusta, intoa ja luovuutta.
- Vahvistetaan kaikenikäisten ihmisten osaamista työllistymiskynnyksen madaltamiseksi. Mahdollistetaan jokaiselle työuran keskivaiheilla olevalle muuttuvan työelämän taitoja kehittävä urakatsaus. Näin tuetaan erityisesti ikääntyvien työssä jaksamista.
- Nuorten pääsyä koulutukseen ja edelleen työelämään tuetaan nostamalla oppivelvollisuusikä 18 ikävuoteen. Näin tuetaan kattavasti kaikkein heikoimassa asemassa olevia nuoria. Yhdenvertaisuuskysymykset integroidaan kaikkeen koulutukseen ja opiskeluun.
- Nuorten yhdenvertainen kohtelu työelämässä edellyttää, että samasta työstä maksetaan sama palkka työntekijön ikään katsomatta, eikä työläinsäädäntö syrji ketään iän perusteella.
- Johtamis- ja esihenkilötyön kehittämisessä huomioidaan yhdenvertaisuuskysymykset. Esihenkilöiltä saatava tuki on tärkeä syrjinnältä suojaava tekijä.
- Yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan sosiaali- ja terveyspalveluissa. Yhteen tai useampaan vähemmistöryhmään kuuluvien, kaikkein haavoittuvammassa asemassa olevien asiakkaiden oikeus eheään ja laadukkaaseen palvelukokonaisuuteen on varmistettava.

6.7 Kielelliset oikeudet ovat muiden oikeuksien toteutumisen ja yhdenvertaisuuden edellytys

Kielelliset oikeudet ovat osa perusoikeuksia ja niistä säädetään useissa laeissa. Kielelliset oikeudet ovat olennainen osa yhdenvertaisuutta. Niiden toteutuminen on edellytys muiden oikeuksiensa toteutumiselle. Ihmisten mahdollisuudet käyttää äidinkieltään saavat heidät tuntemaan asemansa yhdenvertaisiksi suhteessa muihin yhteiskunnan kieliryhmiin. Puutteet kielellisten oikeuksien toteutumisessa voivat estää osallistumisen yhteiskunnan toimintaan, mukaan lukien työelämä.

Suomessa vakavimmat ongelmat kielellisten oikeuksien toteutumisessa liittyvät ruotsin kieleen, saamen kieliin, romanikieleen ja maan kahteen viittomakieleen. Unesco luokittelee kaikki kolme Suomessa puhuttua saamen kieltä uhanalaisiksi, näistä kaksi vakavasti uhanalaisiksi. Myös Suomen romanikielen Unesco luokittelee vakavasti uhanalaiseksi.

Akavan ehdotukset

- Kaikkien viranomaisten, kuntien ja muiden palveluntarjoajien on tiedostettava, että asiakkaiden kielellisten oikeuksien toteutuminen on perusedellytys muiden oikeuksien toteutumiselle ja yhdenvertaisuudelle.
- Sote-palveluntarjoajien on varmistettava, että asiakkaat voivat käyttää kaksikielisissä kunnissa äidinkieltään joutumatta muita huonompaan asemaan.
- Kuntien on tehostettava kielitaitoisen henkilökunnan rekrytointia ja tarvittaessa selvitettävä keinot monikielisten palveluiden tarjoamiseksi esimaerkiksi kuntienvälistä yhteistyötä lisäämällä.
- Kelan, viranomaisten ja sote-palveluntarjoajien on selvitettävä hyvät käytännöt, joilla perehdyttää tulkkauksen perusasioihin viittomakielten tulkkausta tarvitsevia asiakkaita palvelevat työntekijät, esimerkiksi tulkin tarpeellisuus tai tulkin tilaaminen.
- Saamenkielisten palveluiden tarjonta on turvattava saamelaisten kotiseutualueilla. Tietoa saamelaisten oikeuksista on lisättävä sekä parannettava viranomaisten asenteita saamen kieliä kohtaan.



7. Nollatoleranssi kaikkeen häirintään, syrjintään, väkivaltaan ja kiusaamiseen

Jokaiselle kuuluu perusoikeutena oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Tästä huolimatta erilaista häirintää, syrjintää, kiusaamista tai väkivallan uhkaa voi esiintyä millä tahansa työpaikalla tai se voi kohdistua niihin ulkoapäin. Yksi tyypillinen syrjinnän muoto Suomessa liittyy raskauteen ja perhevapaiden käyttöön. Asia vaikuttaa nuorten perheenperustamiseen, urasuunnitteluun ja ylipäätään elämänhallintaan. Ns. raskaussyrjintään puuttuminen on vaikeaa ja maineriskin pelossa moni jättää puuttumatta räikeisiinkään syrjintätapauksiin.

Työnantajan tulee lakisääteisesti seurata työpaikan tilannetta: ennaltaehkäistä syrjintää, häirintää, kiusaamista sekä puuttua aktiivisesti työntekijöiden terveyttä tai turvallisuutta uhkaaviin tekijöihin. Yleensä ongelmat ovat sitä helpommin ratkaistavissa, mitä aikaisemmassa vaiheessa niihin puututaan.

Akavan ehdotukset

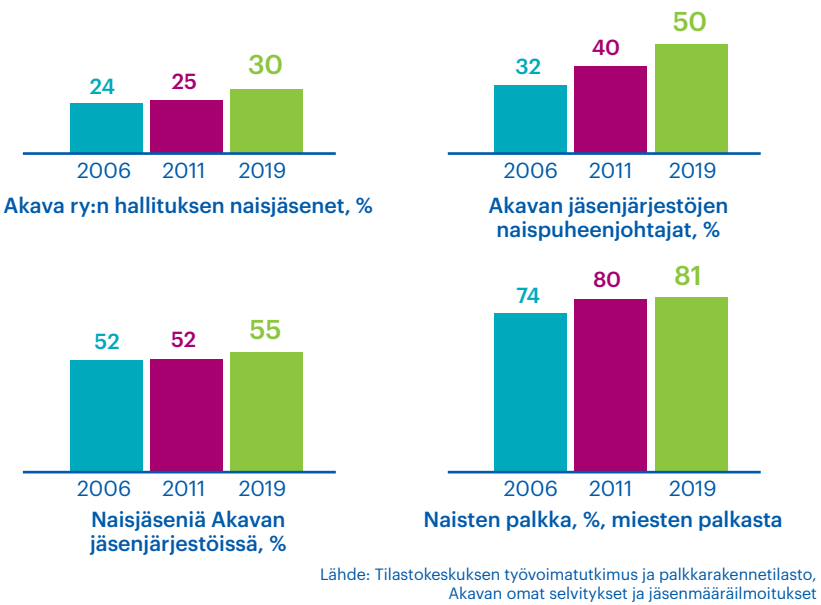
- Työelämässä, koulutuksessa ja laajemmin yhteiskunnassa otetaan nollatoleranssi kaikkeen häirintään, syrjintään, kiusaamiseen ja väkivaltaan. Lainsäädäntöön perustuvat, yksiselitteiset, syrjinnän, häirinnän ja väkivallan kiellot on tuotava käytännön tasolle.
- Ammattijärjestöille annetaan kanneoikeus, joka koskee kaikkea häirintää, myös seksuaalista häirintää. Sanallisen häirinnän kriminalisointi viedään rikoslakiin. Toteutetaan laajapohjainen kansallinen ohjelma häirinnän poistamiseksi.

- Palvelussuhdelainsäädäntöä uudistetaan siten, että määräaikaisen palvelusuhteen uusimatta jättäminen raskauden tai perhevapaan perusteella kielletään.
- Henkilöstöedustajan tiedonsaantioikeuksia määräaikaisista työsuhteista lisätään.
- Taataan tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun resurssien riittävyys sekä mahdollisuus puuttua syrjintätapauksiin yhteiskunnan kaikilla sektoreilla.
- Vahvistetaan työsuojeluvaltuutetun asemaa ja roolia työpaikkojen häirintätyhdyshenkilönä.
- Työpaikoilla laaditaan toimintaohjeet yhteistyössä henkilöstön kanssa syrjinnän tai häirinnän ennaltaehkäisemiseksi sekä menettelytavat erilaisiin ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi.
- Koulutussuunnitelmien avulla seurataan, että johtajina tai esihenkilötehtävissä työskentelevöt saavat koulutusta syrjinnön, häirinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseen ja näihin puuttumiseen. Samoin työntekijöiden perehdyttämisessä käydään läpi työpaikan toimintaohjeet asioista.
- Kasvatetaan työterveyshuollon merkitystä ja osaamista ennaltaehkäisyssä ja ongelmiin puuttumisessa.

Oikeus
terveelliseen ja
turvalliseen
työympäristöön
on jokaisen
perusoikeus.

8. Tasa-arvo Akava-yhteisössä

Akava on sitoutunut Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön EAY:n tavoitteeseen edistää naisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia palkansaajaliikkeessä. Alla vertailutietoa tasa-arvosta Akavan järjestökentässä.



www.akava.fi



Akava