

**Akavan**  
**ratkaisuehdotukset**  
*tasa-arvoisen ja*  
*yhdenvertaisen*  
*työelämän*  
*rakentamiseksi*



Akava

## SISÄLLYS

1. Johdanto	3
2. Syrjimätön työelämä	4
3. Väkivallan ja häirinnän kätkeminen	6
4. Palkitsevat työurat	6
5. Oikeudenmukainen perhe- ja hoivavastuun jakautuminen	7
6. Mahdollisuudet koulutukseen	8
7. Vaikuttava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka	9
8. Akavan sitoumukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	9

Hyväksytty Akavan hallituksessa 25. 2. 2025  
Kuvat: Lehtikuva, Astrakan Images s. 3, Ida Pimenoff s. 7  
ja Lehtikuva, Emmi Korhonen s. 8  
Taitto ja grafiikat: Liisa Valtonen  
ISBN: 978-952-7281-86-4



# 1. Johdanto

Työelämän monimuotoistuminen, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo vaikuttavat sekä työpaikkojen että koko yhteiskunnan hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Moninaiset taustat, osaamiset ja elämäntilanteet tuovat työpaikoille sekä uusia mahdollisuuksia että haasteita.

Lukuisat tutkimukset osoittavat, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu vielä kään suomalaisessa työelämässä. Tarvitaan vaikuttavia toimenpiteitä kaikenlaisen syrjinnän, häirinnän, maalittamisen, kiusaamisen ja väkivallan sekä rasismien poistamiseksi.

Näissä linjauksissa määritellään Akavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspoliittiset tavoitteet vuosille 2025–2029. Ne toimivat myös Akavan jäsenliitojen tukena työssä kohti oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa. Vaikuttamisessa ja linjausten toteuttamisessa noudatetaan Akava-yhteisön työnjakomallia.

Akava edellyttää seuraavien keskeisten toimenpiteiden toteuttamista. Lisäksi asiakirja sisältää useita näitä täydentäviä ehdotuksia. Kaikkien esitettyjen toimenpiteiden toteuttamisen tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisääminen yhteiskunnassa.

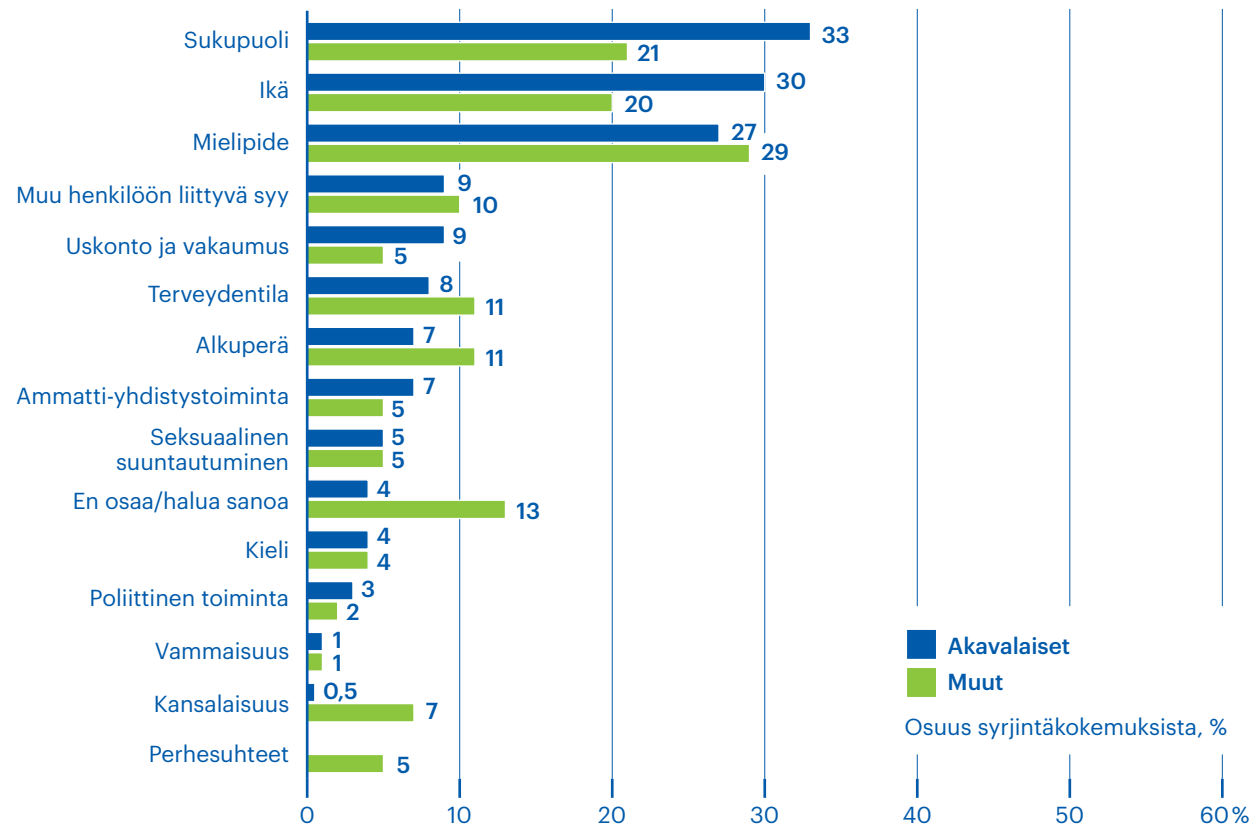
- 1. Uudistetaan tasa-arvolaki ja jatketaan yhdenvertaisuuslain päivittämistä. Yhdenmukaistetaan niihin sisältyviä oikeuksia ja velvollisuuksia sekä parannetaan yksilön oikeussuojaa.**
- 2. Tuetaan segregaaation purkamista uudella, hallituskausien yli ulottuvalla itsenäisellä ohjelmalla.**
- 3. Uudistetaan lasten hoitotukijärjestelmää ja kehitetään perhevapaajärjestelmää kohti yhdenvertaisempaa perhevastuuta.**
- 4. Vahvistetaan työnantajan velvollisuutta huolehtia väkivallan ja häirinnän loppumisesta työpaikoilla.**
- 5. Nostetaan aliedustettujen ryhmien osuutta korkeakoulutuksessa.**
- 6. Tuetaan päätöksentekoa laadukkaalla tutkimuksella.**
- 7. Edistetään palkkauksen ja palkitsemisen läpinäkyvyyttä ja parannetaan tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia uramahdollisuuksia.**

## 2. Syrjimätön työelämä

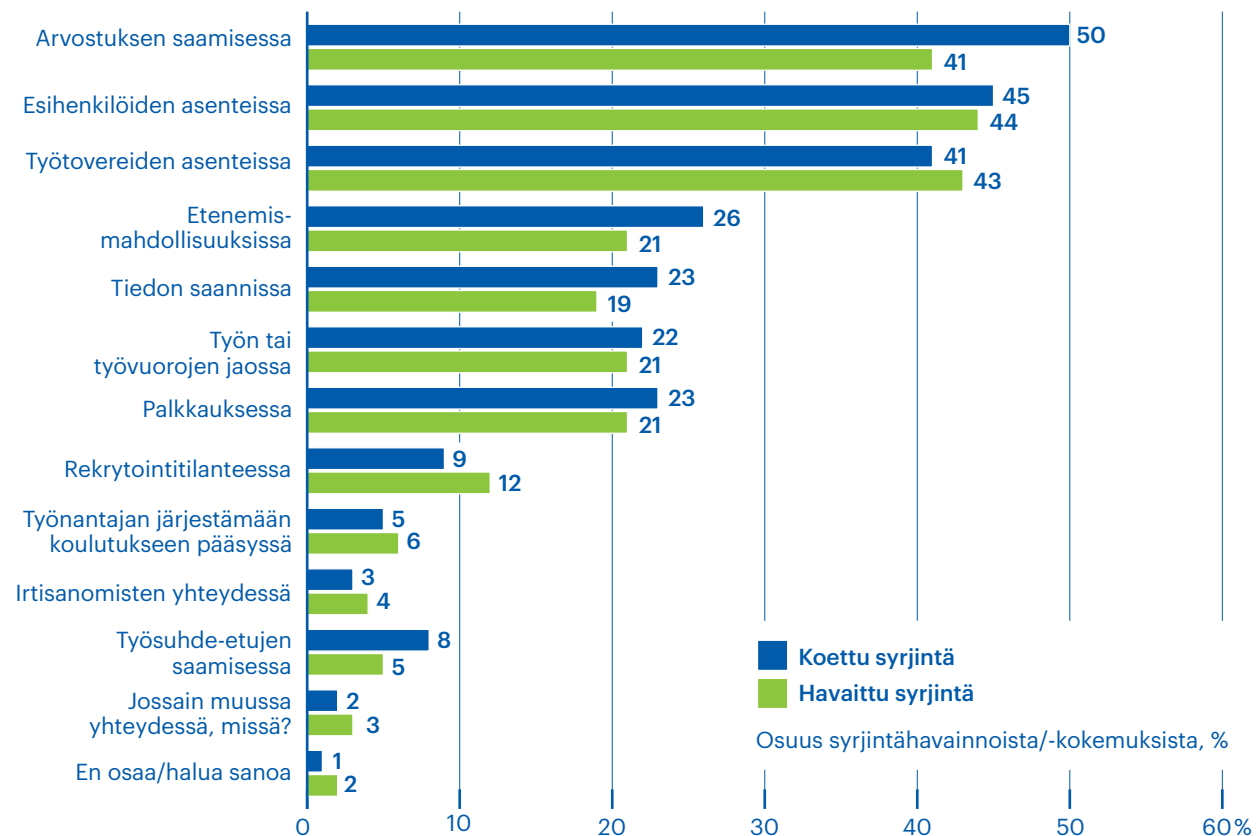
- Uudistetaan tasa-arvolaki. Valmistellaan nykytilan arvioinnin perusteella tasa-arvolain kokonaisuudistus, joka kattaa tasa-arvon edistämisen, syrjinnän, oikeussuojan ja valvonnan.
- Säädetään yhdenvertaisuuslakiin työnhakijalle oikeus saada selvitys valintapäätöksen perusteista.
- Säädetään säännöllinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelovelvoite yli 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja organisaatioihin sekä vahvistetaan kaikenkokoisten yritysten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismenettelyä. Varmistetaan henkilöstön edustus suunnitteluprosessissa.
- Kehitetään matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja ja annetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle oikeus käsitellä rajatusti työelämäasioita sekä määrätä hyvitystä.
- Vahvistetaan määräaikaissa palvelussuhteissa työskentelevien työsuhdeturvaa raskaus- ja perhevapaatilanteissa.
- Taataan perhevapaalta palaaville työntekijöille korotettu irtisanomissuoja.
- Varmistetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valvovien viranomaisten resurssit.
- Lisätään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä rekrytointimenetelmiä, kuten anonyymia hakemusten käsittelyä.
- Lisätään osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden osallistumista työelämään.

Oheiset tiedot ovat poiminta Akava Works -syrjintäkyselyn tuloksista, jossa selvitettiin syrjintähavaintoja ja -kokemuksia vastaajien nykyisessä työpaikassa. Kysely tehtiin kesällä 2024 ja sen toteuttajana oli Verian. Kyselyyn vastasi 1 003 akavalaista ja 2 146 muuta palkansaajaa. Yhteensä vastaajia oli 3 149.

## Koettu syrjintä perusteen mukaan



## Syrjinnän ilmenemismuoto



Lähde: Akava Works -syrjintäkysely 2024

## 3. Väkivallan ja häirinnän kitkeminen

- Vahvistetaan työnantajan velvoitetta huolehtia väkivallan, häirinnän ja syrjinnän loppumisesta työpaikoilla. Pelkkä toimenpiteisiin ryhtyminen ei riitä.
- Työpaikoilla laaditaan toimintaohjeet yhteistyössä henkilöstön kanssa syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi ja tunnistamiseksi sekä menettelytavat ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi.
- Vahvistetaan työsuojeluvaltuutetun asemaa ja roolia työpaikan häirintätapauksissa.
- Maalittaminen eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä säädetään rangaistavaksi teoksi rikoslaissa.
- Laaditaan toimenpideohjelma digitaalisen väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja tarvittavat toimet ilmiöön puuttumiseksi.

## 4. Palkitsevat työurat

- Tuetaan segregaaion purkamista hallituskausien yli ulottuvan tasa-arvotyön ja pitkän aikavälin tarkastelun avulla (uusi Segre+ -ohjelma).
- Uudistetaan samapalkkaohjelma vastaamaan työmarkkinoiden muutosta.
- Parannetaan palkkauksen ja palkkapolitiikan läpinäkyvyyttä ja tuntemusta kaikenkokoisilla työpaikoilla palkka-avoimuusdirektiivin kansallisen toimeenpanon yhteydessä.
- Kehitetään palkkarakenteita, palkkausjärjestelmiä ja tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmiä yhteistoiminnassa.
- Työpaikoilla huolehditaan palkkauksen, palkanmuodostuksen ja uramahdollisuuksien läpinäkyvyydestä ja esihenkilöiden osaamisesta palkitsemisen periaatteista ja käytännöistä.
- Vahvistetaan palkka-avoimuutta lisäämällä henkilöstön, henkilöstöedustajan ja yksittäisen työntekijän oikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään.
- Palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä pitää olla oikeus saada mahdollisen syrjinnän arviointia varten toisen työntekijän palkkatietoja suoraan työnantajalta salassapitovelvoittein.



## 5. Oikeudenmukainen perhe- ja hoivavastuun jakautuminen

- Uudistetaan lasten hoitotukijärjestelmä.
- Kehitetään perhevapaajärjestelmää kohti yhdenvertaisempaa perhevastuuta ja arvioidaan järjestelmän vaikutuksia vanhempien jaksamiseen. Luodaan mahdollisuuksia osallistua joustavasti työelämään.
- Tuetaan vanhempien paluuta työelämään tarjoamalla perhevapaalla oleville työllistymistä edistäviä palveluita viimeistään lapsen täyttäessä kaksi vuotta.
- Edistetään työelämässä ja työpaikoilla perheystävällisiä käytäntöjä sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen keinoja. Lisätään tietoisuutta monimuotoisista perheistä.
- Kehitetään omaishoitovapaata työn ja hoivan paremmaksi yhdistämiseksi. Lisätään omaishoitovapaan palkallisuuden pelisäännöt lainsäädäntöön. Työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan sopia palkallisuudesta laajemmin.



## 6. Mahdollisuudet koulutukseen

- Vahvistetaan koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tekemällä maksuttomasta esiopetuksesta kaksivuotista ja panostamalla laadukkaaseen varhaiskasvatukseen.
- Sisällytetään maahanmuuttajien valmistavan opetuksen järjestämisvelvollisuus perusopetuslakiin.
- Huolehditaan lakisääteisen oppilas- ja opiskelijahuollon resursseista.
- Nostetaan aliedustettujen ryhmien osuutta korkeakoulutuksessa muun muassa ohjauksen, sujuvien siirtymien sekä korkeakoulujen valmentavien ohjelmien avulla.
- Luodaan tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.
- Panostetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin henkilöstön täydennyskoulutuksessa.



## 7. Vaikuttava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka

- Valtavirtaistetaan yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi (yvaus) yhteiskunnallisen päätöksenteon osaksi ja otettavaksi käyttöön aina sukupuolivaikutusten arvioinnin (suvaus) yhteydessä.
- Lisätään intersektionaalista tarkastelutapaa ja inklusiivista kielenkäyttöä kaikessa toiminnassa.
- Työ- ja elinkeinoministeriössä seurataan määräaikaisuuksien määrää ja ketjuttamista sekä määräaikaisuuden perusteen kirjaamista työsopimuksiin. Samalla tarkastellaan määräaikaisuuksien vaikutusta työllistymiseen ja tehdään tarvittavat toimenpide-esitykset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioiden.
- Sosiaali- ja terveysministeriössä tuotetaan johtajien tasa-arvokehityksen seurantaan ja naisten urien edistämiseen järjestelmällisesti tuotettua, vertailukelpoista tietoa. Lisäksi seurataan ja kootaan säännöllisesti kattavaa tilastotietoa naisten ja miesten edustuksesta organisaatioiden ylimmässä johdossa (mukaan lukien johtoryhmät).

## 8. Akavan sitoumukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- Akava on sitoutunut sukupuolten tasa-arvoon ja sukupuolen moninaisuuden kunnioittamiseen sekä kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuteen ja vastustaa kaikessa toiminnassaan pyrkimyksiä heikentää niitä.
- Akava on sitoutunut Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön EAY:n tavoitteeseen edistää naisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia palkansaajaliikkeessä.
- Akava on sitoutunut sitoutunut Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön EAY:n työhön yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi.
- Akava on sitoutunut tukemaan aktiivisella viestinnällä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä Suomessa.
- Akava on sitoutunut tuottamaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvää tietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi.
- Akava on sitoutunut jatkuvasti arvioimaan ja kehittämään omaa toimintaansa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

