

TASA-

Ratkaisuja

ARVO



Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

—
sttk@sttk.fi

—
www.sttk.fi

STTK © 2020

Koska tasa-arvo on valmis?

Tilastokeskuksen luvut vuonna 2020 osoittavat, että palkka-tasa-arvossa on otettu askel taaksepäin – ja suunta on väärä. Suomea ei voi pitää palkkatasa-arvon mallimaana kansainvälisessä vertailussa. Konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi on nopeutettava eivätkä edes koronan eteemme tuomat vaikeudet anna tekosyytä unohtaa tasa-arvoa. Kyse on perus- ja ihmisoikeuksista, ja silloin asia on otettava vakavasti.

Samapalkkaisuusohjelmalla on Suomessa pitkät perinteet ja ilman sitä tilanne voisi olla nykyistä huonompi. Ohjelman tavoitteena on segregaatien purkaminen, palkkatietämyksen lisääminen, palkkakartoituksen ja tasa-arvosuunnitelmien tehostaminen sekä työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivai-
kutusten arviointi. Kaikki nämä edistävät tasa-arvoa työelä-
mässä. Ohjelma on tärkeä myös yhteiskunnallisen keskustelun ja asenteiden muokkaamisen kannalta.

Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka sukupuolesta riippumatta. Silti perusteettomia palkka-eroja esiintyy. Perusteettomien palkkaerojen kitkemiseksi on lisättävä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Uudistus voidaan toteuttaa vaiheittain. Aluksi henkilöstön edustaja saisi yksilöidyt palkkatiedot eri palkanosineen koko työyhteisöltä.

Perhevapaauudistus on välttämätön. Valtaosan perheva-
paista pitävät yhä äidit. Uudistuksen keskeisinä tavoitteina on oltava tasa-arvon ja joustavuuden lisääminen sekä työn

—

Antti Palola
puheenjohtaja, STTK

ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen.

Perhevapaat ovat myös isien oikeus, mutta edelleenkin suomalaiset miehet eivät hyödynnä mahdollisuuksiaan varsinkaan pidempiin perhevapaisiin. Tässä meillä miehillä on mietinnän paikka.

Tuomitut hyvitykset tasa-arvolain rikkomisesta ovat todella pieniä. Sanktioita on korotettava, jotta niillä olisi ennaltaeh-
käisevä vaikutus syrjinnän kitkemiseksi.

Lainsäädännöllä on tärkeä merkitys tasa-arvon edistämi-
sessä. Mutta niin on asenteillakin, jotka kaipaavat edelleen
tuuletusta meillä ja maailmalla. On muistettava, että tasa-
arvo kuuluu meille kaikille. Tässä mielessä on huolestuttavaa
seurata esimerkiksi poikien syrjäytymistä, joka pahimmillaan
vaikuttaa koko elämäntapaan kielteisesti.

Tasa-arvo ei ole keneltäkään pois, eikä se ole nollasum-
mapeliä, jossa toisen hyvä on toisen paha.



Puhutaan

palkoista

Puhutaan palkoista

Vähintään 30 työntekijän työpaikoilla on tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoite. Suunnitelma on tehtävä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Palkkakartoitus on suunnitelman keskeinen osa.

Palkka-avoimuuden lisääminen on yksi keino edistää palkkatasa-arvoa ja estää palkkasyrjintää. Palkka-avoimuuden muutostarpeet tasa-arvolaissa liittyvät:

- palkkasyrjintää epäilevän työntekijän tiedonsaannin vahvistamiseen yksityisen sektorin työpaikoilla,
- henkilöstön edustajien tiedonsaannin parantamiseen palkkakartoituksia tehtäessä ja
- henkilöstön palkkatietämyksen lisäämiseen.

Avoimen palkkamallin haaste kulminoituu luottamukseen. Onko työyhteisössä riittävä luottamus, jotta siellä uskaltaa paljastaa oman arvonsa? Ymmärretäänkö arvo muiden silmissä, ollaanko siitä samaa mieltä? Työnantajalle luottamuksellisuus on yhtä lailla dilemma. Kestävätkö palkitsemisperusteet päivänvalon, ovatko ne selkeitä, onko palkankorotuksen pyytäjien jono hetken päästä nenän edessä?

Palkkatiedolla ei yksinään tee mitään, ellei arvon taustoja ymmärretä ja elleivät ne ole näkyvillä yhdessä palkan kanssa – eli tieto siitä, mihin arvo pohjautuu: työssä suoriutumiseen, vastuun määrään, kokemusvuosiin.



Outi Viitamaa-Tervonen

työ- ja tasa-arvo-osaston tasa-arvoyksikön projektipäällikkö
Sosiaali- ja terveysministeriö



Saana Rossi

Chief People & Success Officer
Vincit



Anneli Karlstedt

monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta vastaava johtaja
Nokia Oyj



Anja Lahermaa

juristi
STTK

Vuonna 2019 Nokia teki analyysin kaikkien työntekijöiden palkoista. Verrattiin samanarvoisesta työstä maksettavia palkkoja ja löydettiin palkkaeroja, joita ei voinut selittää suoritustasolla, kokemuksella, palkkaluokalla tai maantieteellä.

Tällä hetkellä palkkaamista ohjataan muun muassa seuraavilla nyrkkisäännöillä:

- Emme kysy työnhakijan edellisessä työpaikassa saamaa palkkaa
- Jos hän tarjoaa meille sen tiedon, teemme palkkapäätöksen huomioimatta sitä
- Naisille ja miehille tarjotaan samasta työstä sama palkka
- Naisten ja miesten suoritusta arvioidaan samalla tavalla
- Rohkaisemme ja valmennamme Nokiassa työskenteleviä naisia

Lue kirjoitukset kokonaan verkkosivuillamme:
► www.sttk.fi



Esitämme

tasa-arvolaissa säädettyihin

hyvityksiin

tuntuva korotusta.



Perustettaisiiinko perhe?

Perustettaisiinko **perhe?**

Lue kirjoitukset kokonaan verkkosivuillamme:
► www.sttk.fi

Perheystävällinen johtaja ei kysy haastattelussa perhetaustasta, eikä päättä muuten hyvää työsuhdetta perhevapaisiin. Perheystävällisen johtamisen kulttuurissa tarjotaan haasteita ja mahdollisuuksia myös pienten lasten vanhemmille, eikä perheen perustaminen haittaa kenenkään urakehitystä.

Perhevapailla ollessaan henkilö usein punnitsee omia arvojaan ja vaihtoehtojaan työelämässä. Mikäli haluaa sitouttaa parhaat osaajat, tämä nivelvaihe työnantajan kannattaa hoitaa erityisen hyvin.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuojaa vahvistettaisiin sääntelemällä asiasta myös työsopimuslaissa (ja vastaavissa virkasuhdelaeissa). Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, ja siihen otettavat säännökset voisivat lisätä työpaikoilla tietoisuutta siitä, miten toimia oikein ja syrjimättömästi.

On tärkeää, että palkansaaaja- ja työnantajajärjestöt tarjoavat jäsenilleen tietoa tasa-arvoasioista.

Työelämän tasa-arvon edistäminen on yksi ratkaisu alhaisen syntyvyyden haasteeseen. Eriarvoisuuden vähentäminen sekä tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen yhteiskunnassa laajemmin toinen. Jos aidosti kannamme huolta väestörakenteen aiheuttamasta kestävyysvajeesta, tulisi huolehtia myös siitä, että jokainen elämäntilanne ja elämäntapa mahdollistaa perheenperustamisen niin toivottaessa.



***Mikäli sinä olet kokenut
tai epäilet raskaussyrjintää,
voit olla yhteydessä
omaan liittoosi tai
tasa-arvovaltuutetun
toimistoon.***



Annica Moore
toiminnanjohtaja (perhevapaalla)
Mothers in Business MiB ry



Jukka Maarianvaara
tasa-arvovaltuutettu



Taina Vallander
johtaja
STTK



Annica Moore
toiminnanjohtaja
MiB



Mites ne pojat?

Mites ne pojat?

Koulutusvalinnat ovat edelleen sukupuolittuneita. Pojat menestyvät koulussa tyttöjä heikommin. Eurooppalaisessa vertailussa koulutusalojen segregatio on yksi Suomen keskeisistä haasteista. On ilmeistä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen tarvitaan lisää sekä koulutusta että ohjausta.

Olemme koulumaailmassa astuneet tasa-arvon toteuttamisessa aikaisempaa haastavampaa aikaan. Se ei oikeuta tavoitteista tinkimiseen, vaan on löydettävä uusia ratkaisuja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä. Keinot elävät, mutta tavoite säilyy.

Tasa-arvoa ei saavuteta enää tarjoamalla kaikille samaa samassa aikataulussa, vaan on kyettävä vastaamaan henkilökohtaisiin oppimisen ja hyvinvoinnin tarpeisiin.



Olli-Pekka Heinonen
pääjohtaja
Opetushallitus

Pojilla on paljon enemmän kielteisiä koulukokemuksia ja koulussa saatuja epäonnistumisen kokemuksia kuin tytöillä, mutta asialle ei ole tehty juuri mitään. Lisäksi on otettava huomioon vain poikia koskeva asevelvollisuus, joka hidastaa ja vaikeuttaa poikien opiskeluiden aloittamista.

Tärkeä syy tyttöjen parempaan peruskoulumenestykseen lienee se, että keskimäärin tytöt ovat tuossa ikävaiheessa ahkerampia. Ketään ei pidä syyllistää ahkeruudesta. Sen sijaan on syytä kysyä, miten innostaa poikia ahkeroidaan jo peruskoulussa. Ottavatko peruskoulun opetus-ohjelma ja sitä toteuttavat opettajat riittävällä tavalla huomioon tyttöjen ja poikien biologisten kehitystasteiden erot?



Heikki Hiilamo
professori
Helsingin yliopisto

Huolestuttava asia, joka viimeisimmissä arvioinneissa on havaittu, on vanhempien sosioekonomisen taustan ja koulutustason kasvava yhteys oppimistuloksiin. Ero tyttöjen ja poikien välisissä eroissa on suurin oppilailla, joiden vanhempien sosioekonominen tausta on alhainen. Tämä herättää kysymyksen siitä, pystyykö peruskoulu takaamaan kaikille oppilaille tasa-arvoisia mahdollisuuksia sukupuolesta ja perhetaustasta riippumatta.



Juhani Rautopuro
tutkimusprofessori
Helsingin yliopisto

Jonna Pulkkinen
tutkijatohtori
Jyväskylän yliopisto

Lue kirjoitukset kokonaan verkkosivuillamme:
[► www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)



Osaamisvaje

voi tehdä

uudelleentyölistymisestä

vaikeaa ja johtaa

syrjäytymiseen

työmarkkinoilta.



Taina Vallander
johtaja
STTK



Entä sitten eläkkeellä?

Entä sitten **eläkkeellä?**

Palkkaerot heijastuvat myös eläketuloihin. On odotettavissa, että eläkejärjestelmän kypsyessä naisten ja miesten eläketulojen ero kaventuu. Se ei voi kuitenkaan kaventua kovin paljoa pienemmäksi kuin palkkatulojen sukupuoliero, koska työeläkkeet perustuvat ansiohistoriaan. Tämän vuoksi avain eläkeeron pienentämiseen on sukupuolten välisen palkkaeron pienentäminen.



Jaakko Kiander
Johtaja
Eläketurvakeskus

Lue kirjoitukset kokonaan
verkkosivuillamme:
► www.sttk.fi



Samppa Koskela
juristi
STTK

TASA- ARVO

