

## Luonnos hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi 2024–2027

10.10.2024

Suomen Akateemisten Naisten Liitto – Finlands Kvinnliga Akademikers Förbund ry. on korkeakoulututkinnon suorittaneiden naisten kansainvälinen verkosto, joka edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rauhan ja ihmisoikeuksien puolustamiseksi. Akateemisilla Naisilla on neuvoo-antava asema useassa YK-järjestössä ja sisarjärjestöjä yli 60 maassa. Puoluepoliittisesti sitoutumaton järjestömme perustettiin vuonna 1922.

### Hallituksen tasa-arvo-ohjelma tarvitsee vaikuttavuutta, kunnianhimoa ja resursseja

Ilaahduimme, että järjestömme hallitusohjelmataivoitteet 2023–2027 on teemoina huomioitu hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2024–2027. Katsomme edelleen, että koulutuksen ja työelämän segregatiota eli sukupuolen mukaista eriytymistä tulee purkaa, samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa sama palkka ja että kotoutumisen tasa-arvoa tulee edistää päämäärätietoisesti. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma vaatii kuitenkin nykymuodossaan enemmän vaikuttavuutta, kunnianhimoa ja resursseja.

**Tasa-arvo-ohjelman kehittäminen.** Tasa-arvo-ohjelmista vuonna 2023 julkaistussa selvityksessä <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164980> todettiin, että tasa-arvo-ohjelmia tulisi kehittää siten, että ne tunnistettaisiin hallituksen sisällä kaikkia hallinnonaloja koskettaviksi ja velvoittaviksi. Samalla ohjelmien toimenpiteet tulisi olla nykyistä kunnianhimoisempia ja niiden toteuttamiseen tulisi osoittaa erillisiä määrärahoja.

**Valtionohjaus ja alueellinen kehittäminen.** Yksittäisten toimenpiteiden lisäksi tarvitaan julkishallinnon normi- ja taloudellista ohjausta, joka varmistaa, että toimenpiteitä toteutetaan myös maakunnissa ja kunnissa. Samaa päämäärää edistäisi selkeiden mittareiden kirjaaminen tasa-arvo-ohjelmaan. Tasa-arvo-ohjelman toimeenpanon seurannan tulisi olla yhtä lailla läpinäkyvää.

**Kunnianhimoa toimenpiteisiin.** Hallitusohjelmassa luvataan selvittää ammattialojen segregatiota vähentävät toimenpiteet sekä teettää vaikuttavuusanalyysi palkkatasa-arvon edistämisestä. Uusien selvitysten sijaan voitaisiin jo siirtyä konkreettisiin toimenpiteisiin. Esimerkiksi suomalaista koulutuksen ja työelämän segregatiota on tutkittu ja selvitetty jo yli 40 vuotta. Tasa-arvopoliittisessa selonteossa (2022) kuvattiin hyvin segregatian kielteiset vaikutukset suomalaiselle työelämälle sekä korostettiin tarvetta purkutyön pysyväälle koordinaatiolle ja resursseille. Toivomme, että tämä huomioidaan tasa-arvo-ohjelman lopullisessa muodossa.

*Tasa-arvo-ohjelman luku 2, toimenpiteet 1–3:*

Toimenpiteet 2 ja 3 tulisi yhdistää laajemmaksi kokonaisuudeksi ja nostaa kokonaisuuden keskeiseksi teemaksi segregatian purkaminen ja siihen liittyvät toimenpiteet kuten oppilaitosten toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat toimenpiteineen.

Suunnittelussa ja toteutuksessa tulisi myös huomioida aikaisempien toimenpiteiden hyvät käytännöt ja materiaalit.

*Tasa-arvo-ohjelman luku 3, toimenpiteet 4–10:*

Tasa-arvopoliittisen selonteon mukaan segregaatoin purkaminen on ollut myös yksi suomalaisen samapalkkaisuuspolitiikan tavoitteista. EU:n palkka-avoimuusdirektiivin toteutus hallituksen kaavailemassa minimimuodossaan ei missään nimessä tule riittämään. Palkka-avoimuuteen kannustavat Suomessa jo vuonna 2018 tehty kattava selvitys <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161103> sekä Euroopan neuvoston sosiaalisten oikeuksien komitean Suomelle antama langettava päätös vuodelta 2020. Yhtä lailla naisvaltaisten alojen palkkakehityksen halvaannuttava vientivetoinen palkkamalli tulee hylätä perustuslain ja tasa-arvolain tavoitteiden vastaisena.

**Tutkittu tieto kunniaan.** Pyydämme myös harkitsemaan Tasa-arvotiedon keskuksen säilyttämistä. Valtakunnallinen tukirakenne, joka kokoaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ajankohtaisen tutkimustiedon ja tarjoaa asiantuntijapalveluitaan, on nyt tärkeämpi kuin koskaan, kun leikkauspäätöksiä tehdään varsin lyhytnäköisin taloudellisin argumentein.

Päätöksenteon lyhytnäköisyys näkyy esimerkiksi hallituksen pyrkimyksessä lopettaa varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitelmat. Yhdymme opetushallituksen sekä lapsiasiavaltuutetun, tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun arvioihin siitä, että pyrkimys on ristiriidassa hallitusohjelman ja hallituksen rasismien vastaisen ohjelman kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinta ja niistä työpaikoilla käydyt keskustelut kirkastavat työyhteisöille teeman ohjeistukset ja linjaukset.

Sittemmin on kuultu, että hallitus harkitsee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen erillisten toimistojen lakkauttamista. Suomalainen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät etene ilman niihin osoitettuja riittäviä resursseja.

Lopuksi liitämme tähän hallitusohjelmatavoitteemme toimenpiteineen.

## **1. Puretaan koulutuksen ja työelämän segregatiota kaikilla asteilla**

- Laaditaan ja toimeenpannaan valtakunnallinen segregaatoin purku ja ehkäisy -toimenpideohjelma, joka tähtää pysyvien segregatiota purkavien rakenteiden ja resurssien luomiseen. Toteutetaan ohjelma valtion ja kuntien hallinnon sekä koulutusjärjestelmän kaikilla asteilla.
- Varmistetaan, että aluehallinto ottaa vastuuta segregaatoin purkamisesta koulutuksessa ja työelämässä.
- Lisätään valtion, aluehallinnon ja kuntien viranomaisille sekä kansanedustajille ja valtuutetuille säännöllisesti tarjottavaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö selvittää tasa-arvoa edistävän sertifiointijärjestelmän perustamisen mahdollisuutta korkeakouluille (KOTAMO-hanke).
- Kirjataan julkisen hallinnon käyttämien rekrytointiyriytysten kilpailutusasiakirjoihin vaade yritysten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisesta.

- Huomioidaan tasa-arvo korkeakoulujen tulos- ja tavoiteohjauksessa, ml. oppilaitosten sisäänottoon vaikuttavissa päätöksissä.
- Varmistetaan, että korkeakoulut järjestävät henkilöstölle säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta ja edellyttävät tätä osaamista rekrytointeihin osallistuvilta sekä johtotehtävissä toimivilta (KOTAMO-hanke).
- Lisätään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus keskeiseksi osaksi opettajankoulutusta sekä opettajien täydennyskoulutusta. Koulutuksen tulee olla velvoittava.
- Varmistetaan, että opetuksen järjestäjillä on riittävät resurssit sukupuolten tasa-arvon edistämismittareidensa hoitamiseksi.
- Tarjotaan oppilaitoksissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta myös niiden johtajille ja muulle henkilöstölle.
- Puretaan segregatiota kehittämällä TET-jaksoja ja oppilaitosten opinto-ohjausta.
- Arvioidaan kaikkien oppimateriaalien, ml. sähköisten oppimateriaalien, sukupuolivaikutukset.
- Varmistetaan jo kilpailutuksessa, että oppikirjojen tuottajille on riittävästi tasa-arvotietoutta.
- Kiinnitetään nykyistä enemmän huomiota miesten matalaan edustukseen naisvaltaisilla aloilla ja erityisesti matalammilla koulutusasteilla. (Eriarvoisuuden tila Suomessa 2022)
- Kehitetään toisen asteen koulutuksen sisältämiä työssäoppimisen muotoja. Korkeakouluissa rakennetaan omat tutkinto-ohjelmat työssäkäyville, jo toisen alan tutkinnon ja työkokemuksen saavuttaneille aikuisille. (Eriarvoisuuden tila Suomessa 2022)
- Jos laki antaa mahdollisuuden, suositaan alanvaihtoon räätälöidyissä koulutusmuodoissa vähemmistösukupuolen hakijoita. Näin edesautetaan sekä sukupuolisegregaation purkua että koulutuksellista tasa-arvoa laajemmin. (Eriarvoisuuden tila Suomessa 2022)

## **2. Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka**

- Arvioidaan Euroopan neuvoston ministerikomitean (2021) suositusten mukaisesti uudelleen nykyiset toimenpiteet, joilla pyritään vähentämään ja poistamaan sukupuolten välistä palkkaeroa sekä selvitetään sellaisten uusien toimenpiteiden hyväksymistä, jotka voivat saada aikaan mitattavissa olevaa edistystä kohtuullisessa ajassa.
- Varmistetaan, että Euroopan neuvoston sosiaalisten oikeuksien komitean Suomelle kesällä 2020 antamat suositukset toteutetaan.
- Komitean mukaan Suomen lainsäädännön tulisi tunnistaa myös tapaukset, joissa työntekijä irtisanotaan vastatoimenpiteenä tämän esittämään samapalkkavaateeseen.
- Komitean mukaan Suomen tasa-arvolain tulisi edellyttää tasa-arvosuunnitelman tekoa myös alle 30 työntekijän organisaatioilta. 93 prosenttia suomalaisyrityksistä on alle 10 hengen mikroyrityksiä, jotka työllistävät jopa 23 prosenttia suomalaisesta työvoimasta.

- Jatketaan palkka-avoimuusreformin lainsäädännöllistä valmistelua. Uudistusta puoltavat mm. YK:n CEDAWin ja EU:n suositukset sekä vuonna 2018 tehty selvitys (Maarianvaara).
- Tarkennetaan samanarvoisen työn määritelmä tasa-arvolakiin.
- KOTAMO-hanke suosittelee, että korkeakoulukentän työnantaja- ja palkansaajajärjestöt käynnistävät kaksi korkeakoulujen yhteishanketta, joissa korkeakoulut laativat toimintatapasuosituksen yhdenvertaiselle rekrytoinnille sekä palkkakartoitusten laatimiselle.
- Lievennetään naisten eläkeköyhyttä samapalkkatoimilla.

### 3. Kotoutumisen tasa-arvo NYT!

- Kiinnitetään erityistä huomiota maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.
- Kehitetään muualta muuttaneiden korkeakoulututkintojen tunnistamisjärjestelmää.
- Varmistetaan selkeät rakenteet, vastuunjako ja riittävät resurssit hyvän kotoutumisen toteuttamiseksi.
- Varmistetaan hyvien väestösuhteiden ylläpito sekä vihapuheen ja rasismin väheneminen.
- Huomioidaan kaikessa kotoutumista ja työllistymistä edistävissä toiminnoissa kohderyhmän erityistarpeet ja sukupuolisensitiivinen lähestymistapa.
- Arvioidaan lainsäädännön puolesta ja tehdään tarvittavat muutokset, jotta Suomessa maahanmuuttajataustaiset naiset ja tytöt ovat tasa-arvoisessa asemassa yhteiskunnassa ja sen eri sektoreilla.
- Varmistetaan kotona lasta hoitavien vanhempien pääsy mukaan kotoutumista edistäviin toimenpiteisiin ja varmistetaan lasten pääsy varhaiskasvatukseen.
- Opetuspolun rahoitusta suunnataan myös kotoutumisajan ylittäneille maahanmuuttajille.
- Lisätään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden mahdollisuuksia saada suomen kielen opetusta ja yhteiskuntatietoutta kotoutumisajan päätyttyä.
- Edistetään hoivavastuun tasa-arvoista jakautumista maahanmuuttajaperheissä varmistamalla riittävä tiedonsaanti.
- Huomioidaan digitalisaation mahdollisuudet kotoutumiskoulutuksessa, samalla kuitenkin kiinnittäen erityistä huomiota niihin maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin, joilla ei ole mahdollisuuksia käyttää digipalveluita.
- Selvitetään anonyymien rekrytoinnin edistämistä huomioiden tasa-arvovaltuutetun varaumat siitä.
- Maahanmuuttajataustaisten naisten oikeuksia, turvallisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä järjestötoiminta on turvattava maakunnissa.