

## Taustamateriaali: Työelämän tasa-arvo lisääntyy palkoissa ja johtotehtävissä

Lukuaika 9 min

### Perhevapaauudistuksen toimeenpano

**Ongelma:** Suomessa perhevapaista suurimman osan käyttävät äidit. Kansaneläkelaitoksen mukaan vuonna 2020 isien osuus korvatuista vanhempainpäivärahoista oli 10 prosenttia, äitien 90 prosenttia. Useimmiten isät käyttävät ainoastaan heille erikseen nimetyt vapaat: he ovat keskimäärin isyys- tai vanhempainvapaalla noin kuusi viikkoa lasta kohden. Esikoisen jälkeen isien innostus käyttää vapaita laskee entisestään. Vain 5 prosenttia suomalaisista pitää täydet yhdeksän viikkoa isyysvapaita, ja joka neljäs isä ei käytä ollenkaan vapaita saatuaan lapsen. ([Kela 2019](#), [Miettinen & Saarikallio-Torp 2020](#).)

Pohjoismaiden ministerineuvoston raportin ([2019](#)) mukaan isät Suomessa käyttävät Pohjoismaiden vähiten vanhempainvapaita. Ero on huomattava Ruotsiin ja Islantiin, joissa isien osuus vanhempainvapaista on 30 prosenttia. Ennen perhevapaauudistusta Suomessa isistä vain kaksi prosenttia käytti isille korvamerkityn isyysvapaan lisäksi vanhempainvapaata. Vaikka monissa parisuhteissa arvostetaan tasa-arvoa ja isän osallistumista lapsen hoitoon pidetään tärkeänä, tämä kehitys ei näy tilastoissa.

Instituutiot ohjaavat voimakkaasti työhön ja perheeseen liittyviä mieltymyksiä, valintoja ja mahdollisuuksia. Tasa-arvobarometrista ([2017](#)) selviää, että miesenemmistöisillä työpaikoilla työskentelevät vastaajat arvioivat pitkän isyysvapaan ja isän vanhempainvapaan käyttämisen huomattavasti vaikeammaksi kuin henkilöt, jotka työskentelivät sukupuolijakaumaltaan tasaisissa tai naisenenemmistöisissä työpaikoissa.

Perheissä, joissa vanhempainvapaita ei jaeta, ei yleisemmin tehdä laskelmia vapaiden jakamisen vaikutuksista perheen talouteen. Sitä vastoin perheet, joissa keskustellaan perhevapaiden käyttämisestä ja tehdään laskelmia, pitävät ja jakavat vapaita kummankin vanhemman kesken. Ansiosidonnaisuuden vuoksi parempituloisen vanhemman jääminen perhevapaalle ei vaikuta perheen tulotasoon niin paljon, kuin usein ajatellaan ([Väestöliitto](#)).

**Ratkaisu:** Perhevapaauudistusta on tehtävä tutuksi ja jalkautettava tasaisemman hoivavastuun [ajatusta](#) työpaikoilla asenneilmapiirin muutoksella, jossa johdolla on erityinen vastuurooli. Perhevapaiden tulovaikutuksen laskemiseen esimerkiksi [Kelan laskurilla](#) on tärkeää kannustaa neuvoloissa ja työpaikoilla. Palkallisen ja palkattoman työn tasaisempi jakautuminen on eduksi kaikille. Perhevapaiden jakaminen onkin tasa-arvokysymys. Isillä on oikeus ja velvollisuus hoivata.

**Toimenpiteet:** Perhevapaauudistus toimeenpannaan kunnianhimoisesti siten, että Suomesta tulee maa, jossa isät pitävät eniten perhevapaita.

- Asetetaan numeeriset tavoitteet naisten ja miesten perhevapaiden käytölle, arvioidaan niiden toteutumista hallituskauden lopussa ja tehdään toimenpiteitä, kunnes hoivavastuu jakautuu tasan.
- Yhdenmukaistetaan äitiyspakkauksen nimi perhevapaauudistuksen sukupuolineutraalin terminologian kanssa.

## Raskaus- ja perhevapaasyrjintä ja työn ja perheen yhteensovittaminen

**Ongelma:** [Tasa-arvovaltuutetun](#) mukaan raskaussyrjintä on edelleen valtava ongelma, josta tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä. Näin on siitä huolimatta, että tasa-arvolain ([7§](#)) mukaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan raskauden tai perhevapaan käytön perusteella. Lainsäädäntöä on tiukennettava tämän osalta. YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on kehottanut Suomea varmistamaan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kiellon tiukka toimeenpano ([2022](#)).

**Ratkaisu:** Tasa-arvovaltuutetun mukaan työsopimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin olisi lisättävä säännös, joka kieltäisi määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämisen raskauden tai perhevapaan perusteella tai määräaikaisen sopimuksen solmimisen vain perhevapaan alkuun saakka. Säännösten sisällyttäminen tasa-arvolain lisäksi myös näihin lakeihin tehostaisi raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien määräaikaisten työntekijöiden suojaa syrjinnältä.

Lisäksi lakiin on kirjattava perhevapaalta palaavan suoja-aika, mikä parantaa työsuhdeturvaa. Kun työntekijä palaa perhevapaalta, hänet saisi irtisanoa tai siirtää toisiin tehtäviin esimerkiksi aikaisintaan kolmen kuukauden kuluttua töihinpaluusta. Tekemällä selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä saadaan selville, mihin muihin konkreettisiin toimenpiteisiin tulee ryhtyä.

**Toimenpiteet:** Estetään raskaus- ja perhevapaasyrjintää ja tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista

- parantamalla perhevapaalta palaavan irtisanomissuojaa
- täsmentämällä työlainsäädäntöä siten, että raskaus- ja perhevapaan käyttö eivät vaikuta negatiivisesti määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen
- edistämällä vanhemmuuden kustannusten tasaisempaa jakautumista
- tukemalla etävanhemmuutta mm. antamalla etävanhemman puolisolle oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen.

## Jatketaan perhe- ja hoitovapaiden uudistamista

**Ongelma:** Kotihoidon tuen saajista miesten osuus on alle 10 %, ja miesten kotihoidon tuen jaksot ovat huomattavasti lyhyempiä kuin naisten ([Kela 2020](#)). Naisten pitkät jaksot kotona hoivatyössä vaikuttavat merkittävän heikentävästi palkka- ja urakehitykseen sekä eläkkeisiin. Korkeampi kotihoidon tuen taso hidastaa sekä työllisten että työttömien äitien työhön paluuta. ([Kela 2021](#).) Lapset hyötyvät varhaiskasvatukseen osallistumisesta, ja erityisesti siitä on hyötyä heikommista oloista tuleville lapsille ([OPH](#)).

Vanhempainpäivärahat määräytyvät vuositulojen perusteella, joka lasketaan siltä 12 kalenterikuukauden tarkastelujaksolta, joka edeltää päivärahoituksen alkamista edeltävää kuukautta. ([Kela](#)) Tämä asettaa naiset miehiä huonompaan asemaan, sillä osa raskaana olevista naisista ei raskauteen liittyvistä syistä kykene työskentelemään yhtä paljon kuin ennen raskautta, mikä vaikuttaa tuloihin ja siten vanhempainpäivärahojen suuruuteen. Etuuden määräytymisperusteeksi tulisi voida valita vuositulo tai edellisen verotuskauden tulo.

**Ratkaisu:** Kotihoidontuki on uudistettava niin, että se kannustaa hoivavastuun tasaiseen jakamiseen vanhempien kesken ja tukee tasa-arvoa työelämässä. Uudistuksen tekemisessä on huomioitava eri taustoista tulevien naisten tarpeet ja mahdollisuudet. Perhevapaajärjestelmän kehittämistä tulee jatkaa.

**Toimenpiteet:** Jatketaan perhe- ja hoitovapaiden uudistamista.

- Käynnistetään kotihoidontuen uudistus.
- Seurataan omaishoitovapaan käytön sukupuolivaikutuksia ja tehdään tarvittaessa toimenpiteitä, kunnes hoivavastuu jakautuu tasan sekä varmistetaan, että omaishoitajalle jää parempi korvaus työstään.
- Muutetaan vanhempainpäivärahojen määrätymisperusteita niin, että määrätymisperusteeksi saisi valita vuositulon tai edellisen verotuskauden tulon.

## Palkkaerojen kaventaminen samasta ja samanarvoisesta työstä

**Ongelma:** Suomessa naisten ansiot ovat keskimäärin 16 prosenttia miesten ansioita pienemmät. Palkkaero on kaventunut hitaasti: vuodesta 2006 vuoteen 2020 muutosta on tapahtunut noin neljä prosenttiyksikköä, ja välillä palkkaero on kääntynyt kasvuun. Vuonna 2022 naisen euro on 84,3 senttiä, mikä on täsmälleen sama kuin vuonna 2021 ([STTK](#)). Naisten palkka on miehiä pienempi myös silloin, kun tarkastellaan saman ikäluokan naisia ja miehiä, joilla on sama koulutustausta ja jotka toimivat samoilla toimialoilla ja tehtävissä. ([THL](#).)

Palkkatasa-arvo on ihmis- ja perusoikeuskysymys. Suomi on saanut aiheesta huomautuksia kansainvälisiltä toimielimiltä. Suomea koskevassa päätöksessään ([2020](#)) Euroopan neuvoston komitea totesi, että Suomi ei ole edistänyt riittävästi palkkatasa-arvoa. [Eurostatin](#) mukaan naisten ja miesten välinen palkkaero on Suomessa edelleen yli EU:n keskiarvon. Ongelmaan on puututtava nykyistä huomattavasti tehokkaammin, sillä tällä vauhdilla palkkatasa-arvo toteutuu vasta seuraavan vuosisadan vaihteessa. Nykyinen samapalkkaisuusohjelma ([2020–2023](#)) on järjestyksessä neljäs. Ohjelma on tarpeellinen, mutta [arviointien](#) mukaan ohjelmat eivät ole onnistuneet vauhdittamaan naisten ja miesten palkkaeron kaventumista.

Palkka-avoimuus on keskeinen keino perusteettomien palkkaerojen esiin tuomiseksi ja palkkatasa-arvon jouduttamiseksi ([tasa-arvovaltuutettu](#)). Palkka-avoimuutta käsitellyt lakiuudistus kuitenkin [keskeytettiin](#) elokuussa 2022 erimielisyyksien takia. Ehdotetut [lakimuutokset](#) olisivat parantaneet työntekijöiden tiedonsaantioikeutta ja mahdollisuutta tunnistaa mahdollisia perusteettomia palkkaeroja sekä ryhtyä toimenpiteisiin niiden korjaamiseksi työpaikalla. EU-tasolla valmistellaan palkka-avoimuusdirektiiviä, jonka suhteen on [varmistettava](#), että siitä tulee riittävän kunnianhimoinen ja että se kattaa myös pienet työnantajat. YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on edellyttänyt palkka-avoimuuden varmistamista ([2022](#)).

Samaa palkkaa tulee maksaa paitsi samoista myös samanarvoisista töistä. Tätä edellyttävät niin tasa-arvolaki ([6 b§](#), [8 §](#)), EU-oikeus kuin kansainväliset sopimukset. Tällä hetkellä samapalkkaisuus jää toteutumatta erityisesti samanarvoisen työn osalta. ([Yle 2022](#)) Tasa-arvolaki ei määrittele samanarvoisen työn käsitettä, ja myös Kansainvälisen työjärjestön ILO:n asiantuntijakomitea on kiinnittänyt huomiota siihen, ettei laki sisällä ohjeistusta siitä, mitä samanarvoisella työllä tarkoitetaan.

Palkkakartoituksen ([tasa-arvolaki 6 b§](#)) avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. [Tasa-arvovaltuutetun](#) mukaan ongelmia on mm. palkkavertailuja varten muodostettavien työntekijäryhmien valinnassa, palkkakartoitusten kattavuudessa, palkkatietojen tarkastelussa sekä palkkaerojen analysoinnissa. Palkkakartoitukset eivät usein kata koko henkilöstöä ja kaikkia palkanosia.

Tasa-arvolaki edellyttää ([6 a §](#)) tasa-arvosuunnitelmaa työnantajilta, joilla on 30 työntekijää. Suomalaisyrityksistä kuitenkin 93 prosenttia on alle 10 hengen mikroyrityksiä, jotka työllistävät jopa 23 prosenttia suomalaisesta työvoimasta.

**Ratkaisu:** Valtioneuvoston tasa-arvoselonteko ([2022](#)) linjaa kansalliseksi tavoitteeksi, että keskimääräinen sukupuolten palkkaero ja elinikäinen tuloero ovat puolittuneet vuosikymmenen loppuun mennessä. Tähän pääseminen vaatii vauhdin moninkertaistamista. Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden on oltava aiempaa vaikuttavampia, ja palkkatasa-arvon [kokonaisarvion](#) tulokset on huomioitava tulevassa samapalkkaisuusohjelmassa. Palkka-avoimuutta tukevat toimenpiteet on otettava takaisin agendalle seuraavalla hallituskaudella. Suomen on tärkeää tukea vahvasti palkka-avoimuusdirektiivin etenemistä EU:ssa.

Tasa-arvovaltuutettu on [esittänyt](#), että tasa-arvolakiin lisätään säännös, jossa määritellään, mitä samanarvoisen työn käsitteellä tarkoitetaan. Eduskunta on [edellyttänyt](#), että valtioneuvosto pyrkii kehittämään menetelmän, jolla töiden vaatavuutta eli samanarvoisuutta on mahdollista vertailla eri toimialojen välillä. Tämä helpottaisi töiden vertaamista käytännössä niiden samanarvoisuuden toteutukseksi. STM:n hanke ([2021–2022](#)) tuotti tietoa töiden vaatavuuden arvioinnista palkkatasa-arvon näkökulmasta, ja sen [suositukset](#) (s. 219–133) on toimeenpantava tulevalla hallituskaudella.

Tasa-arvovaltuutettu on [suositellut](#) palkkakartoitussäännöksen selkiyttämistä huomioimaan palkkakartoituksen tarkoitus nykyistä paremmin. Tasa-arvolain tulisi edellyttää tasa-arvosuunnitelman tekoa myös alle 30 työntekijän organisaatioilta.

**Toimenpiteet:** Nopeutetaan perusteettomien palkkaerojen kapenemista toimeenpanemalla rakenteellisesti uudistettua ja nykyistä tehokkaampaa samapalkkaisuusohjelmaa.

- Asetetaan numeerinen tavoite palkkaeron kaventamiselle.
- Lisätään palkka-avoimuuden kattavuutta vahvistamalla tasa-arvolaissa henkilöstön, henkilöstön edustajien ja syrjintää epäilevien työntekijöiden tiedonsaantioikeuksia palkoista.
- Edistetään kattavaa lainsäädäntöä palkkojen läpinäkyvyydestä EU:ssa.
- Lisätään tasa-arvolakiin samanarvoisen työn määritelmä ja otetaan käyttöön menetelmä työn vaatavuuden arvioimiseksi eri toimialojen sekä työ- ja virkaehtosopimusten välillä.
- Kehitetään palkkakartoitussäännöksiä siten, että niissä tarkastellaan organisaation koko henkilöstöä työehtosopimuksesta riippumatta ja eri palkanosia palkkakeskiarvojen sijaan.
- Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain 30 työntekijän rajaa lasketaan.

## Maahan muuttaneiden, vammaisten ja muiden vähemmistöihin kuuluvien naisten työllistyminen ja samapalkkaisuus

**Ongelma:** Arviolta 15–20 prosenttia vammaisista on työssä, ja myös vammaisten joukossa miesten tulotaso on naisten tulotasoa korkeampi ([STAT 2013](#)). Euroopan vammaisfoorumin [selvityksen \(2022\)](#) mukaan vammaisista naisista 49 prosenttia ja miehistä 54 prosenttia on työssä, ja vammaisen naisen tulot ovat pienemmät kuin vammaisen miehen tai vammattoman naisen tulot. Maahan muuttaneen naisen euro on Suomessa 62 senttiä, mikä on merkittävästi pienempi, kuin kantaväestön naisen ja pienempi kuin maahan muuttaneen miehen ([Tilastokeskus](#)). Maahan muuttaneiden naisten työttömyys on muuta väestöä korkeampaa ([THL](#)) ja työllistymistä haittaavat syrjintä ja sukupuolittuneisuus, kuten lapset ja hoivavastuu, maahanmuuttajien koulutustaustan huomioitta jättäminen ja kielivaatimukset ([Monika-Naiset](#)).

**Ratkaisu:** Samapalkkaisuutta tulee edistää nämä risteävät erot huomioiden. [Uudistuvan kotoutumislain](#) toimeenpanossa on varmistettava, että myös työvoiman ulkopuolella olevat, kuten maahan muuttaneet naiset, pääsevät kotoutumispalveluiden piiriin. Yhdenvertaisuusvaltuutettu [suosittelee](#), että valtioneuvosto valmistelee ja toteuttaa poikkihallinnollisen tiekartan vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisten esteiden purkamiseksi. Alla olevat toimenpiteet voidaan toteuttaa tiekartan yhteydessä.

**Toimenpiteet:** Maahan muuttaneiden ja vammaisten sekä muihin vähemmistöihin kuuluvien naisten työllistymistä ja samapalkkaisuutta edistetään läpileikkaavasti.

- Selvitetään vammaisten ja maahan muuttaneiden naisten euro. Edistetään moninaisuuden huomioimista rekrytoinnissa anonyymillä rekrytoinnilla sekä moninaisuuslausekkeilla työpaikkailmoituksissa.
- Kotoutumislakia toimeenpannaan siten, että painotetaan erityisesti työvoiman ulkopuolella olevien palveluita.

## Eläkkeiden tasa-arvoon liittyvä toimenpideohjelma

**Ongelma:** Suomessa eläkeköyhyys koskettaa eritoten naisia. Samalla ikääntyneiden naisten köyhyysriski on miehiin verrattuna yli kaksinkertainen. [Eläketurvakeskuksen](#) mukaan miesten työeläkkeet ovat keskimäärin 600 euroa korkeampia kuin naisten työeläkkeet. Vuonna 2021 naisten keskimääräinen työeläke oli 1 373 euroa kuukaudessa ja miesten 1 973 euroa kuukaudessa. Vuoden 2018 lopussa 65 vuotta täyttäneistä ja sitä vanhemmista täyttä kansaneläkettä saavista 69 % ja takuueläkettä saavista 73 % oli naisia. ([Kela 2020.](#)) Miesten suuremmat eläkkeet johtuvat naisia pidemmistä työurista sekä korkeammasta palkkatasosta. Myös työmarkkinoiden jakautuneisuus nais- ja miesvaltaisiin aloihin ja hoivavastuiden epätasainen jakautuminen vaikuttavat. Hoivavastuun vaikutus voi olla hoitajaksojen pituudesta, määrästä ja palkkatasosta riippuen kuukausieläkkeessä jopa satoja euroja. ([Kela 2020.](#)) Pohjoismainen vertailu osoittaa, että Suomessa sukupuolten välinen eläke-ero on poikkeuksellisen suuri (24 %). Ero on huomattavasti pienempi Tanskassa (8 %) ja Islannissa (5 %). ([Pohjoismaiden ministerineuvosto 2023](#))

**Ratkaisu:** Eläkkeiden ja eläkeköyhyyden sukupuolittuneisuus on vakava ongelma, johon tulee puuttua laajasti erilaisilla yhteiskuntapoliittisilla keinoilla siten, että eläkejärjestelmä tasoittaa sukupuolten välillä vallitsevia eläke-eroja. Pohjoismaisessa vertailussa hyviä käytänteitä eläkkeiden sukupuolieron tasaamiseksi ovat tutkimuksen mukaan muun muassa työtulojen vaikutuksen pienentäminen eläkekertymässä, eläkkeiden kertymisen lisääminen hoivatyöstä ja vanhempainvapaista, kompensatio osa-aikatyöstä ja mahdollisuudet jakaa tai periä eläkettä puolisoitten välillä. ([Pohjoismaiden ministerineuvosto 2023](#))

**Toimenpiteet:** Käynnistetään eläkkeiden tasa-arvoon liittyvä toimenpideohjelma.

## Segregaatio ja sen purku

**Ongelma:** Suomen työelämä on eriytynyt voimakkaasti sukupuolen mukaan: naiset ja miehet työskentelevät suurelta osin eri toimialoilla ja eri tehtävissä ([THL](#)). Eriytyminen eli segregaatio pitää yllä ahtaita sukupuolistereotyyppioita, estää osaamisen täysimääräisen hyödyntämisen, vaikuttaa haitallisesti työmarkkinoiden toimintaan ja heijastuu myös palkkaeroihin ja sitä kautta eläkkeisiin. Segregaatiota on purettu useilla toisiaan seuraavilla määräaikaishankkeilla. Vaihtuvat hankkeet eivät kuitenkaan riitä visaisen ongelman purkamiseen.

**Ratkaisu:** THL:n Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -hanke (2021–2023) rakentaa yhteistyötä alueellisissa verkostoissa ja pilottiorganisaatioissa työelämätoimijoiden, koulutuksen järjestäjien ja opetusviranomaisten kanssa, tuloksena pysyvä mallinnus segregaation purkamisen keskeisistä toimenpiteistä. Hankkeen tulosten pohjalta on luotava pysyvä rakenne segregaation purkuun. YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on suosittanut segregaation purkuun kansallista suunnitelmaa (2022).

**Toimenpiteet:** Luodaan pysyvä rakenne sukupuolten välisen segregaation purkamiseksi eri alojen välillä koulutuksessa ja työelämässä.

## Seksuaaliharinnän lopettaminen työpaikoilla

**Ongelma:** Tasa-arvoselonteon (2022) mukaan seksuaaliharintää työpaikalla on kokenut lähes joka viides nainen ja neljä prosenttia miehistä. Työssä koettu harinta, väkivalta tai niiden uhka kohdistuu erityisesti naisiin. Fyysisen väkivallan tai sen uhan kokemukset työssä ovat lisääntyneet 2010-luvulla naisilla ja erityisesti sosiaali- ja terveys- sekä opetusalailla. Väkivalta ja harinta ovat työturvallisuuskysymyksiä, jotka loukkaavat työntekijän tai opiskelijan koskemattomuuden. Harinnällä on vaikutusta myös työhyvinvointiin.

**Ratkaisu:** Työturvallisuuslaki kieltää harinnän ja asettaa työnantajalle velvollisuuden puuttua tietoonsa tulleeseen harintaan. Lain harintää koskevaa säännöstä (28 §) on vahvistettava niin, että työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua seksuaaliharintaan kuin myös muuhun harintaan ja epäasialliseen kohteluun tiukennetaan. Työturvallisuuslain harintää koskevaan säännökseen tulee lisätä työnantajan velvollisuus varmistaa harinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä. Harinnan kohteeksi joutuneelle henkilölle ei saa aiheutua työhön tai työsuhteen ehtoihin liittyviä kielteisiä seuraamuksia, vaan työntekijää pitää tukea.

Harinnässä ei ole kyse seksistä tai suostumuksellisista seksuaalisista teoista, mistä syystä lakiin on päivitettävä seksuaalinen harinta asian selkeämmin huomioivaksi "seksuaaliharinnäksi".

**Toimenpiteet:** Edistetään syrjimättömyyttä ja puututaan tehokkaasti seksuaaliharintaan työpaikoilla.

- Seksuaaliharinnän käsittelystä tasa-arvosuunnitelmissa ja työsuojelun toimintaohjelmissa tehdään velvoittavaa.
- Muutetaan työturvallisuuslakia siten, että työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua harintaan, seksuaaliseen harintaan ja epäasialliseen kohteluun tiukennetaan ja lakiin lisätään työnantajan velvollisuus varmistaa harinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä. Lisätään velvollisuuden laiminlyönti rangaistavaksi työturvallisuusrikkomuksena.

## Naisvaltaisten alojen hyvinvointi

**Ongelma:** Monet naisvaltaiset alat ovat kriisiytyneet. Sosiaali- ja terveysala, opetusala ja monet palvelualat olivat kuormittuneita jo ennen pandemiaa, ja koronakriisi pahensi tilannetta entisestään. Naisvaltaisille aloille tyypillisiä ongelmia ovat matala palkkaus, työvoimapula ja näistä johtuva työntekijöiden kuormittuneisuus. Työterveyslaitoksen työhyvinvointikyselyssä (2022) 56 % naisista arvioi työuupumuksensa melko korkeaksi tai korkeaksi. Työuupumuksen hinta niin yksilölle kuin yhteiskunnalle on kova. Kunta-alalla henkilöstön sairauspoissaoloista, työtapaturmista, työterveyshuollosta ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuu vuosittain välittömiä kustannuksia 1,2 miljardia euroa. (Akava Works.) Työsuojelulainsäädäntö on säädetty fyysisen työn lähtökohdista eikä huomioi riittäväällä tavalla henkistä kuormitusta.

**Ratkaisu:** Naisvaltaisten alojen hyvät työolot, jaksamisen tukeminen ja riittävä palkkaus ovat edellytyksiä niin työelämän tasa-arvon kuin laadukkaiden palvelujen toteutumiseksi. Erityisesti psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisy sekä työkyvyn tukeminen on tärkeää.

Työsuojelulaissa tulee säätää täsmällisemmin psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä ja tarvittavista työsuojelun kannalta välttämättömistä oikeuksista ja velvollisuuksista muuttuneen työelämän tarpeisiin. Erityisesti tulisi uudistaa yleistä huolehtimisvelvoitetta (8 §), työsuojelun toimintaohjelmaa (9 §), työn vaarojen selvittämistä ja arviointia (10 §), työn suunnittelua (13 §), työntekijälle annettavaa perehdytystä ja ohjausta (14 §), työtä ja työskentelyolosuhteita koskevia säännöksiä sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua työn psykososiaalista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. ([Akava Works](#).)

**Toimenpiteet:** Huolehditaan naisvaltaisten alojen työhyvinvoinnista.

- Säädetään työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä ja selvitetään mielenterveyden tukemista lakisääteisenä työterveyspalveluna.
- Perustetaan kolmikantainen työryhmä pohtimaan lainsäädännöllisiä uudistuksia ja uudenlaisia käytäntöjä syrjinnän sekä muun henkisen väkivallan vähentämiseksi työelämästä ja otetaan mukaan tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja perhejärjestöjä.

## Naisten osuus listayhtiöiden hallituksissa

**Ongelma:** Vuonna 2018 naisia oli pörssiyritysten hallituksissa 29 prosenttia, listaamattomissa yhtiöissä 19 prosenttia ja valtio-omisteisissa yhtiöissä 41 prosenttia ([STAT](#)). Vuonna 2022 naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa nousi 31 prosenttiin. Sukupuolten tasa-arvo siis toteutuu vain valtio-omisteisissa yrityksissä. ([Kauppakamari 2022](#).) Hallitusten puheenjohtajina naisia on vain 10 prosenttia, ja Helsingin pörssissä on edelleen listattuna yrityksiä, joilla ei ole ainoatakaan naista johtoryhmässään ([Kauppakamari 2020](#)). Vaikka tutkimuksissa on todettu, että sukupuolten tasapuolinen edustus parantaa hallituksen suoriutumista tehtävissään, kasvuvauhti on ollut hidasta, 1–2 prosenttiyksikköä vuodessa. Tammikuuhun 2023 jatkuva [tutkimus](#) selvittää parhaillaan syitä, jotka hidastavat tai estävät naisten rekrytointia listayhtiöiden hallituksiin ja johtotehtäviin.

**Ratkaisu:** Kiintiöt ovat keino vauhdittaa kehitystä ja varmistaa, etteivät pätevät naiset jää hallitusten ulkopuolelle stereotyyppisiin käsityksiin perustuen. Euroopan unionin neuvosto hyväksyi lokakuussa [direktiivin](#), joka edistää sukupuolten tasapuolisempaa edustusta pörssiyritysten johtokunnissa. Uuden lainsäädännön myötä pörssiyritysten olisi vuoteen 2026 mennessä pyrittävä siihen, että aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 % toimivaan johtoon kuulumattomien johtokuntien jäsenistä tai 33 % kaikista johtajista. Hieman yli puolet direktiivin soveltamisalaan kuuluvista yhtiöistä täyttää nykyisin tavoitteen ([Kauppakamari](#)). Direktiivi ei siis kattaisi kaikkia listayhtiöitä. YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on suosittelut Suomelle kiintiöiden käyttöönottamista listayhtiöiden hallituksissa ([2022](#)). Suomessa kiintiö on otettava käyttöön siten, että se kattaa kaikki listayhtiöt.

**Toimenpiteet:** Naisten osuus listayhtiöiden hallituksissa kasvatetaan 40 prosenttiin ottamalla käyttöön sukupuolikiintiöt.