



## Sosiaali- ja terveysministeriön valtakunnallinen ESR-kehittämisohjelma 2007- 2013

### Tasa-arvoa työelämään – yhdenvertaisuutta yhteiskuntaan

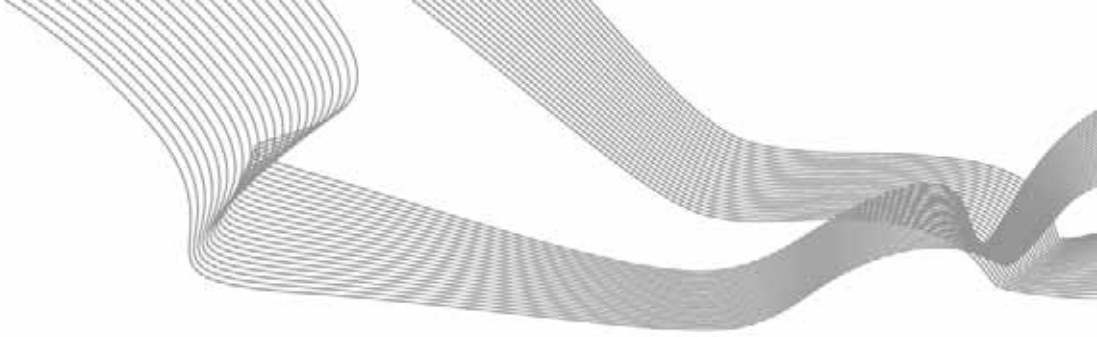
#### Toimintalinja 1. Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

**Lisätietoja: ensisijaisesti sähköpostitse osoitteesta [rakennerahastot@stm.fi](mailto:rakennerahastot@stm.fi) ja kehittämisohjelmasta vastaava asiantuntija: Ohjelmakoordinaattori Irmeli Järvenpää,  
Puh. 02951 63274, [etunimi.sukunimi@stm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@stm.fi)**

#### 1) Kehittämisohjelman yhteiskuntapoliittinen perustelu, haasteet ja tavoitteet

Sukupuolten tasa-arvon ja kaikenlaisen syrjimättömyyden toteutuminen yhteiskuntaelämän eri alueilla on osa modernia, menestyvää ja moniarvoista yhteiskuntaa. Sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee edistää sekä valtavirtaistamisperiaatteella kaikessa ESR-toiminnassa että erillisillä hankkeilla. Sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistäminen on kirjattu vahvasti myös Vanhasen II hallituksen ohjelmaan.

Yksi kilpailukykyisen ja laadukkaan työelämän perusedellytyksistä on oikeudenmukaisuus. Työpaikan kokeminen oikeudenmukaiseksi on omiaan lisäämään sitoutumista ja tehokkuutta. Kokemus siitä, että työstä maksettu korvaus on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen ja omaan suoriutumiseen tukee työmotivaatiota. Sukupuolten välinen suhteellinen palkkaero on pysynyt jo pitkään suunnilleen samansuuruisena: naiset ansaitsevat koko työmarkkinoiden mitassa keskimäärin noin viidenneksen vähemmän kuin miehet kun tarkastellaan säännöllisen työajan keskikuukausiansioita. Tämä kertoo naisten työn vähäisemmästä arvostuksesta ja heijastaa työmarkkinoiden jyrkkää jakautumista miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin. Sukupuolten välisten palkkaerojen pienentäminen ja samapalkkaisuuden edistäminen edellyttää määrätietoista, pitkäjänteistä toimintaa ja työmarkkinoiden toimijoiden hyvää yhteistyötä. Tavoitteena on että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa työntekijän sukupuolesta riippumatta ja että sukupuolten välinen palkkaero kaventuu.

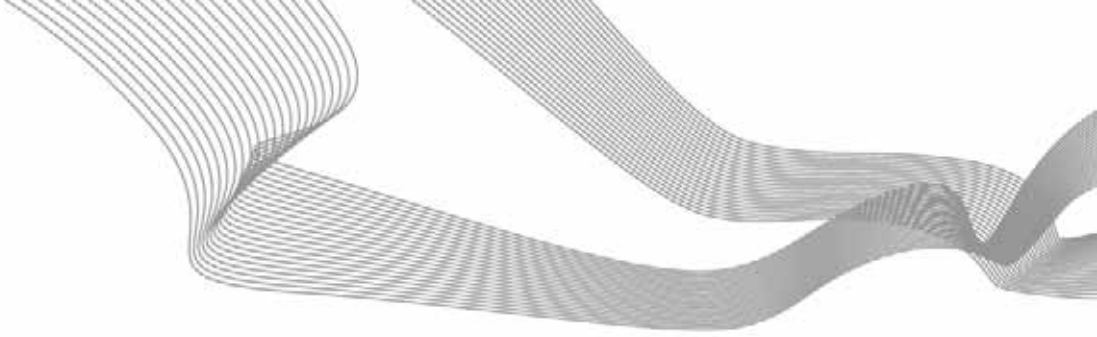


Suomessa koulutus- ja ammattialojen jakautuminen sukupuolen mukaan on jyrkkää. Pojat ja tytöt tekevät jo kouluissa sukupuolelleen tyypillisiä valintoja, joilla on vaikutusta myöhempien opintojen suuntautumiseen ja ammatinvalintaan. Työmarkkinoille tullessa useimmilla on jo ammatti tai orientaatio tietäntyyppisiin tehtäviin. Siksi segregaaation lieventämiseksi tarvitaan toimia jo kouluissa ja oppilaitoksissa. Sukupuolen mukaisen työnjaon muuttuminen on hidas prosessi ja siihen tarvitaan niin kotien, lastentarhojen, koulujen, oppilaitosten kuin työyhteisöjenkin panostusta. Tavoitteena on laajentaa yksilön koulutus- ja ammatinvalinnan mahdollisuuksia purkamalla stereotyyppisiä käsityksiä miesten töistä ja naisten töistä. Perinteisistä roolimalleista ja ennakkoluuloista irtautuminen myös joustavoittaa työmarkkinoita.

Työvoimasta lähes puolet on naisia ja naiset ovat keskimäärin koulutetumpia kuin miehet. Kuitenkin naisia on selvästi vähemmän johtotehtävissä kuin miehiä. Suomella ei ole varaa jättää käyttämättä naisten potentiaalia myös yritysten ja organisaatioiden johtotehtävissä. Tutkimusten mukaan yritysten toiminnalle on hyödyksi johdon moninaisuus. Naisten johtamat yritykset on Suomessa todettu vastaavia miesten johtamia yrityksiä kannattavammiksi. Kysymys on myös sukupuolten yhtäläisistä mahdollisuuksista edetä uralla. Naisten urakehitystä voidaan tukea asettamalla konkreettiset tavoitteet naisjohtajien määrän lisäämiseksi ja suunnittelemalla tarvittavat toimet. Naisia on enemmän johtotehtävissä julkisella sektorilla kuin yksityisissä yrityksissä. Tavoitteena on, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä vaativampiin tehtäviin ja että naisten osuus johtotehtävissä kasvaa.

Perheiden hyvinvointi ja miesten ja naisten tasavertaiset mahdollisuudet osallistua työelämään ja edetä urallaan edellyttävät toimivaa työn ja yksityiselämän yhdistämistä sekä nykyistä tasaisempaa kotityön ja hoivan jakamista vanhempien kesken. Nykyiset perhevapaajärjestelmät mahdollistavat molemmille vanhemmille perhevapaiden käytön, mutta tosiasiasa naiset käyttävät valtaosan vapaista. Isyyden tukeminen ja perhevapaiden nykyistä tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken on niin lapsen, isän kuin äidinkin etu. Tasaisempi perhevapaiden jakautuminen parantaa naisten asemaa työelämässä ja vahvistaa miesten asemaa perheessä. Kun isät käyttävät enemmän perhevapaata, kohdistuvat niistä aiheutuvat välittömät ja välilliset kustannukset ja järjestelyt tasaisemmin nais- ja miesenemmistöisille aloille. **Tavoitteena** on, että perhevapaiden käyttö jakaantuu nykyistä tasaisemmin isien ja äitien kesken ja isien rooli perheissä vahvistuu.

Hyvin toimivalla tasa-arvolainsäädännöllä on sukupuolten tasa-arvon edistämässä merkittävä rooli. Siksi tasa-arvolainsäädännön vaikuttavuutta tulee säännöllisesti arvioida. Sukupuolten tasa-arvon lisääminen työelämässä edellyttää paitsi koko työmarkkinoita koskevia toimia myös työyhteisötason toimintaa. Tasa-arvosuunnittelu on yksi keino edistää sukupuolten tasa-arvoa työpaikkatasolla. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää palkkakartoitus, jossa käydään läpi työpaikan mies- ja naistyöntekijöiden palkat ja palkkaerot. Suunnitelma auttaa arvioimaan työpaikan tasa-arvotilannetta ja asettamaan muun muassa samapalkkaisuutta, perhevapaiden tasaisempaa käyttöä, segregaaation lieventämistä ja tasavertaisia uramahdollisuuksia koskevia tavoitteita ja aikatauluja niiden saavuttamiselle. Tällä hetkellä tasa-arvosuunnitelmaa ei vielä ole kaikilla niistä työpaikoista, joilla sellainen tasa-arvolain mukaan tulisi olla. Tavoitteena on tasa-arvosuunnitelmien lisääminen ja niiden laadun parantuminen.



Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen edellyttää huomion kiinnittämistä molempiin sukupuoliin. Usein konkreettiset tasa-arvotoimet ja erilaiset hankkeet kuitenkin kohdistuvat vain naisiin. Miehet ja tasa-arvo -näkökulma on integroitava vahvemmin osaksi tasa-arvon edistämistä ESR-toiminnassa. Esimerkiksi segregaaation purkamiseksi ei riitä, että naisia kannustetaan miesenemmistöisille aloille vaan on myös kannustettava miehiä naisenemmistöisille aloille. Isyyden tukeminen jo varhaisessa vaiheessa on tärkeää, koska se luo pohjaa isän vastuun kantamiselle perheen arjesta jatkossakin. Tavoitteena on, että ohjelmakaudella toteutettavat tasa-arvoa edistävät hankkeet kohdistuvat edellistä kautta selvästi enemmän molempiin sukupuoliin.

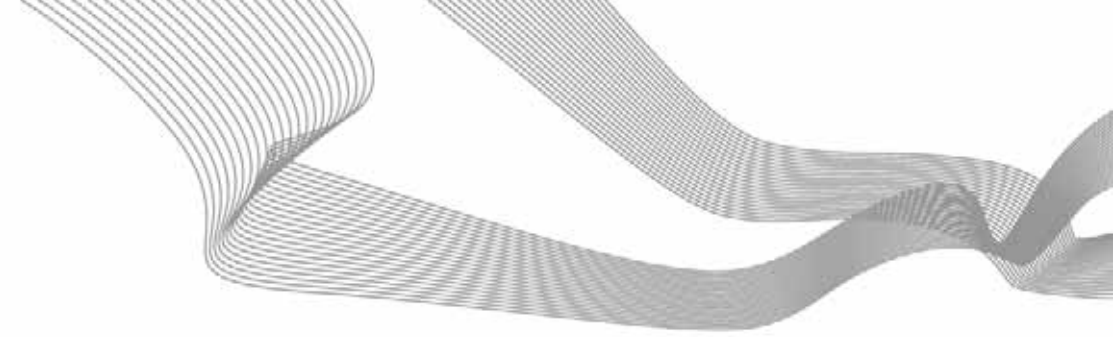
## **2) Kuvaus toiminnan sisällöstä**

### *2.1. Samapalkkaisuuden edistäminen*

- Tuetaan hanketoiminnalla kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman tavoitetta sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi.
- Kehitetään ja tutkitaan palkkausjärjestelmiä tavoitteena se, että ne entistä paremmin edistävät samapalkkaisuutta, palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta. Tavoitteena on, että palkkausjärjestelmä takaa saman palkan samasta ja samanarvoisesta työstä. Tutkimus- ja kehittämishankkeilla tuotetaan uusien palkkausjärjestelmien kehittämisessä tarvittavaa tietoa ja käytännön ohjeita palkkausjärjestelmän soveltajille.
- Edistetään työn vaativuuden arviointia yhtenäisten vertailuperusteiden ja tietopohjan avulla nykyistä laajemmin eri sopimusaloilla, ammateissa ja tehtävissä.

### *2.2. Segregaaation lieventäminen, naisten urakehityksen tukeminen sekä naisjohtajien määrän lisääminen*

- Koulutuksen ja työmarkkinoiden jyrkän sukupuolen mukaisen jakautumisen lieventämistä edistetään niin kouluissa, oppilaitoksissa kuin työmarkkinoillakin. Lisätään myös tasaarvotietoisuutta kouluissa ja oppilaitoksissa.
- Naisten urakehitystä tuetaan siten, että pitkällä tähtäimellä työelämän johtotehtävissä tulee olemaan tasapuolisesti naisia ja miehiä. Naisten nousua johtotehtäviin voidaan tukea muun muassa koulutuksen, mentoroinnin ja verkostoitumisen avulla sekä kannustamalla naisia rohkeasti hakeutumaan entistä vaativampiin tehtäviin.
- Myös johtotehtäviin rekrytoimista ja urapolkujen luomista kehitetään siten, että molemmilla sukupuolilla on käytännössä yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua ja päästä urallaan eteenpäin. Kehitetään rekrytointeihin liittyviä seurantamenetelmiä julkiselle ja yksityiselle sektorille.



### 2.3. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

- Ohjelmakaudella kehitetään ja levitetään malleja työ- ja yksityiselämän joustavaan yhteensovittamiseen, jotta niin naiset kuin miehetkin voivat tasavertaisesti osallistua työelämään sekä ottaa hoivavastuuta.
- Kehitetään toimia isien perhevapaiden käytön lisäämiseksi sekä isien kannustamiseksi kantamaan nykyistä suurempi vastuu lasten ja perheiden hyvinvoinnista.

### 2.4. Tasa-arvolainsäädännön vaikuttavuuden lisääminen

- Kehitetään tasa-arvosuunnittelun etenemisen määrällistä ja laadullista seurantaa ja seurantamenetelmiä.
- Tasa-arvosuunnitelmien määrän ja laadun kasvattamiseksi kehitetään työpaikoille ja oppilaitoksille koulutus- ja tukitoimintaa. Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen tasa-arvotyö työpaikoilla edellyttää tasa-arvoasiantuntemuksen lisäämistä niin työnantajien kuin henkilöstönkin keskuudessa. Etenkin pienille työpaikoille suunnattuja toimia tarvitaan, koska niillä on yleensä vähiten osaamista ja resursseja omasta takaa.
- Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmiin sisältyviä palkkakartoituksia kehitetään siten, että saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden töiden samanarvoisuutta voidaan verrata, vaikka he työskentelisivät eri työehtosopimusten piirissä.
- Selvitetään tasa-arvolainsäädännön vaikuttavuutta sukupuolten väliseen tasa-arvoon yhteiskunnassa.

## 3) Mihin kansallisesti hyväksytyyn ohjelmaan/kehittämisstrategiaan perustuu?

Ohjelma perustuu pääministeri Vanhasen II hallituksen hallitusohjelman linjauksiin. Tässä kehittämisohjelmassa mukana olevia teemoja on myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa ja kolmikantaisessa samapalkkaisuusohjelmassa sekä sosiaali- ja terveysministeriön Sosiaali- ja terveystieteiden strategiasa 2015.

Pääministeri Vanhasen II hallituksen ohjelman mukaan hallituksen tavoitteena on naisten ja miesten palkkaerojen selkeä kaventaminen. Hallitus myös sitoutuu kolmikantaiseen samapalkkaisuusohjelmaan, edistää suunnitelmallisesti naisten urakehitystä ja naisjohtajuutta sekä edistää kaikessa päätöksenteossa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Hallitus edesauttaa työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen jakautumisen lieventämistä ja lisää tasa-arvotietoisuutta kouluissa ja opettajien koulutuksessa. Jotta naisten tosiasiallinen tasa-arvo työelämässä toteutuisi, hallitusohjelman mukaan tullaan korvaamaan vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset nykyistä paremmin ja jakamaan perhevapaista aiheutuvat kustannukset nykyistä tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen kesken.



#### 4) Päävastuulliset organisaatiot

Valtakunnallisesti ohjelmaa koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö.

#### 5) Valtakunnallisen teeman koordinaatiomekanismit ja yhteys aluekehitykseen

Strategia- ja sisältöohjaus sosiaali- ja terveysministeriössä.

#### 6) Lisäarvo kansalliseen toimintaan: miksi tehdään EU-rahoituksella ja mitä tullaan rahoittamaan kansallisesti? (EU rahoituksen ja kansallisen rahoituksen rajanpinta)

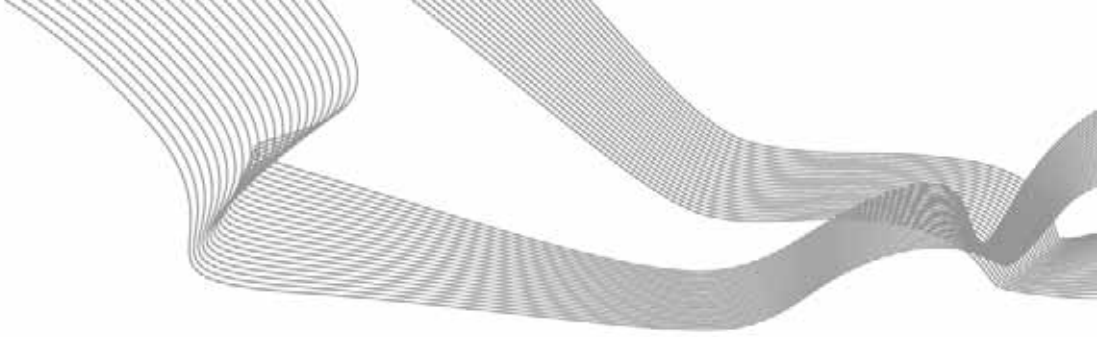
Euroopan yhteisön perustamissopimuksen määräyksissä naisten ja miesten välinen tasa-arvo on nostettu yhteisön päämääräksi, johon yhteisö pyrkii poistamalla eriarvoisuutta ja erityisesti korostaen samapalkkaisuuden periaatetta. Suomen tasa-arvolain mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistämismääräys koskee kaikkia työnantajia. Erityisen tasa-arvosuunnitelman tekemisen vaatimus on rajattu säännöllisesti vähintään 30 työntekijää työllistäviin työnantajiin.

Naisten ja miesten työelämän tasa-arvoa lisäävissä kehitystoimissa pienet ja usein myös keski- ja suuret yritykset jäävät julkisella tuella toteutettujen sukupuolten tasa-arvoa edistävien toimien ja hankkeiden ulkopuolelle. Pienen yrityksen on omin voimin usein vaikea panostaa esimerkiksi hyvään ja yrityskohtaisesti toimivaan tasa-arvosuunnitelmaan. ESR-toimilla voidaan täydentää kansallista tasa-arvopolitiikka suuntaamalla kehitystoimia juuri näihin yrityksiin, joissa on vähäisemmät resurssit kehittämistoimintaan. Hankkeissa kehitetään naisten ja miesten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimivia malleja ja levitetään koskevia hyviä käytäntöjä.

Erityisesti hyvien käytäntöjen levittämisessä yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa on tärkeää pienten ja keskiurten yritysten integroimiseksi tasa-arvon edistämistyöhön.

#### 7) Suhde Lissabonin strategian mukaisiin tavoitteisiin?

Naisten työllisyyden parantuminen tukee Lissabonin strategian tavoitetta yleisen työllisyysasteen nostamiseksi. Työllisyysasteen nostamisen lisäksi Lissabonin strategian tasa-arvotavoitteina on mm. sukupuolten palkkaerojen kaventaminen ja joustava työn ja perheen yhteensovittaminen. Oikeudenmukainen palkkaus lisää työmotivaatiota ja sitä kautta myös tuottavuutta. Työmarkkinoiden jyrkän segregaation lieveneminen parantaa työvoiman saatavuutta. Naisten resurssien nykyistä laajamittaisempi hyödyntäminen myös johtotehtävissä parantaa organisaatioiden menestystä. Työn ja perheen yhteensovittaminen tukee työllisyyden kasvutavoitetta ja sitä kautta talouden kasvua mahdollistamalla molempien vanhempien täysipainoisen työssäkäynnin. Onnistunut työn ja perheen yhdistäminen tukee työssä jaksamista ja tätä kautta myös työurien pidentämistavoitetta.



Eurooppa-neuvosto hyväksyi keväällä 2006 Euroopan tasa-arvosopimuksen. Eurooppa-neuvoston päätelmissä todetaan, että tasa-arvopolitiikka on elintärkeää talouskasvulle, hyvinvoinnille ja kilpailukyvyille. Päätelmissä korostetaan tiukkaa sitoutumista naisten työllisyyttä edistävään sekä työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa parantavaan politiikkaan. Tasa-arvosopimuksessa on hyväksyty toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolistereotyyppien torjumiseksi työmarkkinoilla mm. samapalkkaisuuden, työllisyyden, valtavirtaistamisen sekä tasa-arvosuunnitelmien, tasa-arvon toteutumisen seurannan ja sitä tukevien indikaattorien kehittämisen kautta.

## **8) Yhteiset ohjaavat periaatteet**

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on kehittämisohjelmaa ohjaava keskeisin periaate. Laajin teema liittyy naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistämiseen. Sekä palkkausjärjestelmien että tasa-arvosuunnitelmien kehittämisessä huomioidaan erityisesti pienyritysten tarpeet. Kumppanuuden periaatteen mukaisesti työmarkkinaosapuolet ovat keskeisesti mukana kehittämisohjelmassa. Myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmiin yhä kiivaammin toimivilla työmarkkinoilla olisi löydettävä uusia ratkaisuja. Isien lisääntynyt perhevastuu tukee perheiden hyvinvointia, mikä puolestaan näkyy koko yhteiskunnan hyvinvointina ja näin toteuttaa kestävän kehityksen periaatetta.

## **9) Toiminnan vaiheet, aikataulu ja kustannusarvio/suuruusluokka**

Kehittämisohjelman kokonaisbudjetti on noin 3,3 miljoonaa vuosille 2007 - 2013. Kehittämisohjelmassa käynnistetään ensimmäiseksi samapalkkaisuutta ja tasa-arvosuunnittelua edistäviä hankkeita.

## **10) Konkreettiset tulokset ja indikaattorit**

Tavoitteena on pitää naisten ja miesten tasa-arvokysymykset, erityisesti samapalkkaisuus yhteiskunnallisen keskustelun agendalla, parantaa naisten ja miesten tosiasiallisen tasa-arvon edellytyksiä sekä löytää ja edistää hyviä käytäntöjä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Indikaattoreina voidaan käyttää mm. sukupuolten välisten palkkaerojen kehitystä, johtotehtävissä toimivien naisten osuutta, työmarkkinoiden segregaaation kehitystä, isien käyttämien perhevapaisten määrää ja osuutta kaikista perhevapaista sekä tasa-arvosuunnitelmien määrän ja laadun kehitystä.