

SAMAPALKKAISUUSOHJELMA

2016-2019

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2016

KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	12.7.2016
Tekijät	Toimeksiantaja
	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimeilimen asettamispäivä
	STM034:00/2016, 3.6.2016

Muiston nimi

Samapalkkaisuusohjelma 2016 -2019

Tiivistelmä

■ Samapalkkaisuusohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset toimenpiteet sukupuolten samapalkkaisuuden toteuttamiseksi vuosina 2016 -2019. Ohjelmaa on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä.

Samapalkkaisuusohjelman pyrkimyksenä on kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa. Tällä hetkellä naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero koko työmarkkinoilla on vajaa 17 prosenttia. Jos aiempi kehitys jatkuisi, keskimääräinen sukupuolten palkkaero kaventuisi vähintään 12 prosenttiin koko työmarkkinoilla viimeistään vuoteen 2025 mennessä. Ohjelman lähtökohtana on toteuttaa myös tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatetta. Sen mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa.

Kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma on toiminut vuosina 2006 -2015. Sen aikana sukupuolten palkkaero kaventui noin 20 prosentista runsaalla kolmella prosenttiyksiköllä. Palkkaeron kaventaminen on osoittautunut varsin haasteelliseksi.

Sukupuolten palkkaeroon vaikuttavat monet tekijät. Samapalkkaisuusohjelma 2016-2019 sisältää tärkeimmät samapalkkaisuuteen kuuluvat tekijät ja korjauskeinot. Palkkaan ja palkanmuodostukseen vaikutetaan palkka- ja sopimuspolitiikalla, palkkausjärjestelmillä ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmilla ja palkkakartoituksilla. Palkkatietämyksen parantaminen luo edellytyksiä palkkaeron kaventamiselle. Ohjelma pyrkii myös muuttamaan perinteistä sukupuolijakoa koulutuksessa ja työmarkkinoilla lisäämällä tasa-ammattien määrää ja naisten osuutta esimies- ja johtotehtävissä. Kolmas teema-alue on työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Ohjelman osapuolia ovat kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö. Sen työtä seuraamaan ja koordinoimaan on asetettu asiantuntijaryhmä, joka koostuu edellä mainituista tahoista. Ryhmän toimikausi päättyy maaliskuun lopussa 2019.

Asiasanat

naisen asema, naisen asema työmarkkinoilla, palkkaerot, sukupuolten palkkaero, palkkausjärjestelmät, palkkaus, samapalkkaisuus, segregaatio, syrjintä, sukupuolten tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, palkkakartoitus

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2016:47

Muut tiedot
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-952-00-3829-8
URN:ISBN:978-952-00-3829-8
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3829-8>

Kokonaissivumäärä
11

Kieli
suomi



PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	12.7.2016
Författare	Uppdragsgivare
	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
	STM034:00/2016, 3.6.2016

Rapportens titel
Likalönsprogrammet 2016-2019

Referat

■ Likalönsprogrammet samlar regeringens och de centrala arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma åtgärder för att genomföra lika lön för män och kvinnor under åren 2016–2019. Programmet har beretts av en trepartsbaserad arbetsgrupp som tillsatts av social- och hälsovårdsministeriet.

Likalönsprogrammets mål är att minska den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män. Idag är den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden något under 17 procent. Om den tidigare utvecklingen fortsatt, skulle den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen minska till minst 12 procent på hela arbetsmarknaden senast till 2025. Programmets utgångspunkt är också att verkställa jämställdhetslagens likalönsprincipen. Enligt den bör man betala ut lika lön för lika och likvärdigt arbete.

Likalönsprogrammet på trepartsbasis har verkat 2006–2015. Under det minskade löneskillnaden mellan könen från 20 procent med drygt tre procentenheter. Att minska löneskillnaden har visat sig vara en rätt utmanande uppgift.

Löneskillnaden mellan könen påverkas av många faktorer. Likalönsprogrammet 2016–2019 omfattar de viktigaste faktorerna som hör till likalönen samt korrigeringsmetoderna. Lönen och lönebestämning påverkas genom löne- och avtalspolitiken, lönesystemen samt arbetsplatsens jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. Förbättringen av kunskapen om löner skapar förutsättningar för minskandet av löneskillnaden. Programmet syftar också till att ändra den traditionella könsindelningen i utbildningen och på arbetsmarknaden genom att öka antalet jämställda yrkesgrupper och andelen kvinnor i chefsställningar och på ledande poster. Det tredje temaområdet är att samordna arbete- och familjelivet.

Parter i programmet är alla centrala arbetsmarknadsorganisationer, social - och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet samt undervisnings- och kulturministeriet. För att följa och koordinera dess arbete har tillsatts en expertgrupp som består av representanter för de nämnda organisationerna. Gruppens verksamhetsperiod upphör i slutet av mars 2019.

Nyckelord

kvinnors ställning, kvinnors ställning på arbetsmarknaden, löneskillnader, löneskillnader mellan könen, lönesystem, lön, likalön, segregation, diskriminering, jämställdhet mellan könen, jämställdhetsplan, lönekartläggning

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2016:47

Övriga uppgifter

www.stm.fi/svenska

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3829-8

URN:ISBN:978-952-00-3829-8

<http://urn.fi/> URN:ISBN:978-952-00-3829-8

Sidoantal

11

Språk

finska



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

DOCUMENTATION PAGE

Publisher	Date
Ministry of Social Affairs and Health, Finland	12.7.2016
Authors	Commissioned by
	Ministry of Social Affairs and Health
	Date of appointing the organ
	STM034:00/2016, 3.6.2016

Title of report
The Equal Pay Programme 2016-2019

Summary

■ The Equal Pay Programme collates the measures, jointly agreed by the Government and the central labour market organisations that promote the realisation of equal pay for women and men. The programme has been prepared in a tripartite working group set by the Ministry of Social Affairs and Health.

The Equal Pay Programme aims at narrowing the average gender pay gap. At present, the average pay gap is around 17 per cent in the entire labour market. If the current development continues, the average pay gap would narrow to 12 per cent or lower across the labour market by 2025 at the latest. The Programme seeks to implement the principle of equal pay laid down in the Act on Equality between Women and Men. According to the Act the same wage must be paid for equal work or work of equal value.

The tripartite Equal Pay Programme has been carried out in 2006–2015. During that time, the gender pay gap has been bridged by just over three percentage unit from about twenty. Reducing the pay gap has proved to be very challenging.

Many factors influence the gender pay gap. The Equal Pay Programme 2016–2019 includes the most important factors pertaining to equal pay and measures to amend these issues. The pay and the formation of pay can be influenced by pay and agreement policies, payroll systems, company specific equality planning processes as well as by carrying out pay surveys. Efforts to increase the general knowledge of pay systems play a key role in narrowing the gender pay gap. The Programme also seeks to change the traditional gender division in education and the labour market by increasing a number of professions in which both women and men are equally represented and on the other hand, by increasing the share of women in management and leadership positions. The third theme on the agenda concerns reconciliation of work and family life.

All the central labour market organisations, the Ministry of Social Affairs and Health, the Ministry of Employment and the Economy and the Ministry of Education and Culture are involved in the Programme. A group of experts, consisting of the above-mentioned stakeholders, has been set to monitor and coordinate the work. The working group's term will last until the end of March 2019.

Key words

women's position, women's position in labour market, pay gaps, gender pay gap, pay systems, pay, equal pay, segregation, discrimination, gender equality, equality plan, pay survey

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2016:47

Other information
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (online)
ISBN 978-952-00-3829-8
URN:ISBN:978-952-00-3829-8
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3829-8>

Number of pages
11

Language
Finnish



MINISTRY OF
SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH
Finland

SISÄLLYS

Esipuhe	6
1 Johdanto	7
2 Päätaoite	7
3 Osatavoitteet	7
3.1 Palkka- ja sopimuspolitiikka.....	7
Toimenpiteet:.....	8
3.2 Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja toimeenpano sekä palkkatietämyksen parantaminen	8
Toimenpiteet:.....	9
3.3 Segregaation purkaminen	9
Toimenpiteet:.....	10
3.4 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	10
Toimenpiteet:.....	11
3.5 Seuranta, koordinaatio ja arviointi	11

ESIPUHE

Ponnistelu naisten ja miesten palkkaeron kuromiseksi jatkuu

Naisten ja miesten asemassa on eroja, työelämässä ero näkyy erityisesti palkkauksessa. Naisten koulutustason nousu ei ole toivotulla tavalla pienentänyt sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa. Edellisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero kaventui vajaaseen 17 prosenttiin koko työmarkkinoilla. Työ on kesken. Samapalkkaisuuteen meitä velvoittavat kansainvälinen ja EU -oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Samapalkkaisuus on toki paljon muutakin kuin velvoite. Syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus lisää tuottavuutta ja hyvinvointia.

On tärkeää, että sukupuolten palkkaeroa kavennetaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti myös tällä hallituskaudella. Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt jatkavat työtään palkkatasarvon eteen toteuttamalla samapalkkaisuusohjelmaa 2016 -2019. Lähtökohtana on myös tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate. Ohjelma on tiivis ja keskittyy muutamaa keskeiseen teemaan. Näitä ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset sekä palkkatietämyksen lisääminen. Lisäksi tavoitteena on muuttaa koulutuksen ja työelämän perinteistä sukupuolijakoa sekä löytää keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Ohjelmaan on sovittu konkreettiset toimenpiteet ja toteuttajat sekä soveltuvin osin myös mittarit. Toimenpiteistä vastaavat joko valtiovalta ministeriöiden kautta, valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt yhdessä tai työmarkkinajärjestöt keskenään. Konkreettisia toimia ovat muun muassa työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi sekä tiedon lisääminen palkoista ja työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista. Tärkeitä ovat myös uudet työkalut sukupuolten perinteisen työnjaon muuttamiseksi. Työmarkkinajärjestöt ovat avainasemassa tavoitteiden toteuttamisessa. Ohjelman tiivis yhteistyö muiden työelämän kehittämishankkeiden kanssa varmistaa osaltaan tavoitteiden onnistumista.

Suomen talouden ongelmat ovat vakavia ja palkkaratkaisujen liikkumavara on pieni. Naisten asema työmarkkinoilla ja sen muutokset peilautuvat myös keskiansioihin. Tasa-arvo-asioista vastaava ministeri keskustelee vuosittain samapalkkaisuuden haasteista ja mahdollisuuksista työmarkkinakeskusjärjestöjen johdon ja keskeisten ministerien kanssa. Näissä tapaamisissa voimme tarvittaessa arvioida uusia keinoja toiminnan tehostamiseksi.

Hallitus tukee samapalkkaisuutta myös tasa-arvo-ohjelman keinoin.

Juha Rehula

Tasa-arvoasioista vastaava ministeri

1 JOHDANTO

Sukupuolten palkkatasa-arvo on työelämän keskeinen tasa-arvokysymys. Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus kuuluu oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusedellytyksiin.

Samapalkkaisuutta edistävän ohjelman lähtökohtana on pyrkimys naisten ja miesten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventamiseen ja tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen työpaikoilla. Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU -oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö.

Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet keskittyvät muutamaan keskeiseen teema-alueeseen. Työmarkkinakeskusjärjestöjen ja hallituksen yhteistyöllä on tärkeä merkitys toimenpiteiden onnistumisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa.

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi samapalkkaisuusohjelmaa, seuraa sukupuolten välisen keskimääräisen palkkaeron kehitystä ja ohjelman osatavoitteiden toteutumista. Seuranan yhtenä työkaluna toimivat indikaattorit ja selvitykset. Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kehitystä seurataan käyttäen Tilastokeskuksen Ansiotasoindeksiin perustuvaa tietoa koko-aikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausikeskiansioista.

Samapalkkaisuutta tukevia valtiovoiman toimenpiteitä toteutetaan myös hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016-2019 keinoin.

2 PÄÄTAVOITE

Ohjelman pyrkimyksenä on sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen. Edellisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella naisten ja miesten keskimääräinen ansiotason ero kaventui alle 17 prosentin. Aiemman kehityksen jatkuessa, keskimääräinen ansiotason ero kaventuisi vähintään 12 prosenttiin viimeistään vuoteen 2025 mennessä.

3 OSATAVOITTEET

3.1 PALKKA- JA SOPIMUSPOLITIikka

Palkka- ja sopimuspolitiikka voi edistää talouden vakautta ja kasvua, työelämän tasa-arvoa sekä sukupuolten palkkatasa-arvoa. Työ- ja virkaehtosopimukset sisältävät palkkaa ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevia määräyksiä. Sopimusten palkkaratkaisuilla, niiden toteuttamistavalla ja sopimusmääräyksillä on keskeinen merkitys samapalkkaisuuden toteutumisessa. Sukupuolten palkkaerojen kaventamiseksi on tärkeää, että samapalkkaisuus on esillä työmarkkinajärjestöjen toiminnassa ja asialistalla työ- ja virkaehtoneuvotteluissa.

Tavoite: Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi sopimusaloilla yleistyy ja on nykyistä säännöllisempää.

Seuranta: Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointitoimintaa kyselyllä vuoden 2017 loppuun mennessä.

Toimenpiteet:

- työmarkkinajärjestöt edistävät toiminnassaan ja neuvotteluprosesseissa kuhunkin ympäristöön parhaiten sopivalla tavalla sukupuolten palkkatasa-arvoa ja kiinnittävät huomiota siihen, ettei naisia ja miehiä aseteta perusteettomasti eri asemaan (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- sosiaali- ja terveysministeriö pyytää valtiovarainministeriön alaiselta tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnalta selvityksen työ- ja virkaehtosopimusten vaikutuksista naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroihin (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö)
- sopimusalat soveltavat työ- ja virkaehtosopimuksiin tarvittavin väliajoin sukupuolivaikutusten arviointia ja näin tarkastelevat sopimusten vaikutuksia muun muassa palkkaukseen työmarkkinakeskusjärjestöjen työ- ja virkaehtosopimusten suvaus-suosituksen mukaisesti (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt).

3.2 PALKKAUSJÄRJESTELMIEN KEHITTÄMINEN JA TOIMEENPANO SEKÄ PALKKATJETÄMYKSEN PARANTAMINEN

Palkkaus on osa palvelussuhteen ehtoja, joiden tarkastelussa on huomioitava sektori-, toimiala- ja yritys- ja tehtävä- tai ammattikohtaiset erot. Työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkkausjärjestelmät ovat yleistyneet 2000-luvulla. Myös tulospalkkaus on yleistynyt 2000-luvulla, naiset ovat kuitenkin sen piirissä miehiä harvemmin. Ajantasaiset, tasa-arvoiset, kannustavat ja työn vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmät edistävät hyvin toimiessaan samapalkkaisuutta. Samapalkkaisuutta edistetään parhaiten pitämällä huolta järjestelmien soveltamisesta ja toimivuudesta myös työpaikkatasolla. Tietoa ajan tasalla olevista, kannustavien ja tasa-arvoisten palkkausjärjestelmien kattavuudesta ei ole tällä hetkellä saatavilla.

Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrä työpaikoilla on lisääntynyt, suurilla työpaikoilla kattavuus on parempi kuin pienillä. Vuonna 2015 voimaan tullut tasa-arvolain uudistus pyrkii parantamaan lain toimivuutta ja tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatua.

Palkkatietämys on Suomessa keskimäärin heikkoa. Erityisesti peruspalkkauksen kannustavuuteen liittyvien asioiden tuntemuksessa on parantamisen varaa. Palkkatietämys ja tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoituksen sisällön tunteminen mahdollistavat osaltaan myös perusteettomien palkkaerojen havaitsemisen ja palkkasytjinnän ennaltaehkäisemisen.

Tavoite: Työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kattavuutta lisätään.

Seuranta: Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät ajantasaisten, tasa-arvoisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien kattavuutta vuonna 2017.

Tavoite: Työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat toimivia ja konkreettisia.

Seuranta: Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrää ja sisältöä vuonna 2017.

Toimenpiteet:

- työmarkkinajärjestöt jatkavat yhteistyötään ajantasaisten, tasa-arvoisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien kehittämiseksi ja niiden toimivuuden parantamiseksi sekä pyrkivät edistämään työn vaatavuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa, kehittämistä ja soveltamista työpaikoilla (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- koulutuksissa ja viestinnässä lisätään palkkatietämystä (ml. palkkauksen perusteet ja palkkausjärjestelmät) ja tietoa työpaikan tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksesta, myös yhteistyössä tasa-arvovaltuutetun kanssa (työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö)
- työmarkkinakeskusjärjestöt selvittävät esimerkkejä hyvistä käytännöistä sukupuolten palkkaeron kaventamisessa ja palkkatietämyksen lisäämisessä. Toteutetaan osana tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia koskevaa selvitystä. (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- Työelämä 2020-hanke (<http://www.tyoelama2020.fi>) viestii toimialoille palkkatietämyksestä sekä lisää tietoa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemisestä (vastuutaho työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa)
- työmarkkinakeskusjärjestöt järjestävät Henkilöstöjohdon ryhmä Henry ry:n kanssa palkkauksen tasa-arvoa ja palkkausjärjestelmien kehittämistä koskevan tilaisuuden vuonna 2017 (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt).

3.3 SEGREGAATION PURKAMINEN

Suomen työmarkkinoilla miehet ja naiset työskentelevät pääosin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä (ml. esimies- ja johtotehtävät). Segregaatio on siis sekä vaakasuuraa että pystysuuraa. Tämä selittää merkittävän osan naisten ja miesten keskimääräisestä palkkaerosta. Työmarkkinoille sijoittuminen ja urakehitys vaikuttavat suoraan palkkaukseen. Naisten koulutustason nousu ei ole toivotulla tavalla vaikuttanut naisten sijoittumiseen työmarkkinoilla ja pienentänyt sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa. Myös saman alan koulutuksesta valmistuneet sijoittuvat eri aloille ja eri tehtäviin ja heidän välillään on palkkaeroa. Naisten hakeutumista miesvaltaisille aloille ja miesten hakeutumista naisvaltaisille aloille tulee tukea. Naisille ja miehille tulee tarjota tasapuolisesti kehittämis- ja uramahdollisuuksia ja vaativia tehtäviä työuran eri vaiheissa.

Työelämän sukupuolijakoa voidaan lieventää muun muassa työpaikkojen tasa-arvosuunnittelulla ja rekrytointikäytännöillä sekä muilla kehittämistoimilla. Segregaatiota on tärkeää lieventää jo kasvatuksessa, opetuksessa, oppilaitoksen ja opinto-ohjauksessa sekä oppilaitosten toimintakulttuureissa. Segregaation lieventämiseksi nais- ja miesenemmistöisistä koulutusaloista ja työpaikoista ja työtehtävistä tulee tehdä molempien sukupuolten kannalta houkuttelevampia. Sukupuolijakoa voidaan purkaa tekemällä tunnetuksi ammattien ja töiden sisältöjä.

Tavoite: Tasa-ammateissa toimivien palkansaajien osuus on vähintään 20 prosenttia kaikista palkansaajista vuoteen 2025 mennessä.

Seuranta: Naisten ja miesten osuus tasa-ammateissa, Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus. Segregaation purkautumista seurataan myös eri aloilla ja ammateissa.¹ Lisäksi seurataan sukupuolten työllisyyden kehitystä, määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhhteissa työskentelevien naisten ja miesten määrää sekä naisten ja miesten työurien pituuden kehitystä.

¹ Naisten tai miesten ammatti tai ala: naisia tai miehiä yli 90 %. Nais- tai miesvaltainen ammatti tai ala: naisten tai miesten osuus 60 - 90 %. Tasa-ammatti tai -ala: naisten ja miesten osuus 40 - 59 %. (Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus)

Tavoite: Naiset ja miehet voivat edetä yhtäläisesti vaativampiin tehtäviin ja naisten osuus johto- ja esimiestehtävissä työmarkkinoilla kasvaa.

Seuranta: Naisten ja miesten osuus johtotehtävissä, Työssäkäyntitilasto, Tilastokeskus.

Naisten ja miesten osuus esimiestehtävissä, Työolotutkimus, Tilastokeskus.

Toimenpiteet:

- kehitetään nuorille ja varttuneemmille omaa ammattia pohtiville ja alanvaihtajille tarkoitettu sovellus, joka haastaa pohtimaan omia kiinnostuksen kohteita ja taitoja vastaavia ammatteja uudella, ennakkoluulottomalla tavalla (vastuutaho työ- ja elinkeinoministeriö)
- opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala uudistaa pedagogiikkaa sekä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen ja opinto-ohjauksen sisältöjä. Tavoitteita edistetään erityisesti varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden valmistelussa ja perusopetuksen ja lukiokoulutuksen uusien opetussuunnitelmien käyttöönotossa sekä ministeriön rahoittamissa tasa-arvoa edistävissä hankkeissa ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa (vastuutaho opetus- ja kulttuuriministeriö)
- sisällytetään Valtioneuvoston päätöksentekoa tukevaan yhteiseen selvitys- ja tutkimustoimintasuunnitelmaan (TEAS) hanke, jonka tavoitteena on tutkia stereotyyppisten sukupuolirooliodotusten merkitystä koulutus- ja uravalinnoissa ja tehdä kehittämisehdotuksia laajasti eri hallinnonalojen ja työelämän käyttöön. Hanke tukisi nais- tai miesenemmistöisten toimialojen ja työpaikkojen tekemistä molempien sukupuolten kannalta houkuttelevammiksi sekä opinto-ohjauksen että ammatinvalinnan ohjauksen kehittämistä (vastuutaho opetus- ja kulttuuriministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa)
- tehdään viestinnällistä yhteistyötä muun muassa Keskuskauppakamarin kanssa naisten ja miesten tasapuolisten etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien edistämiseksi (työmarkkinakeskusjärjestöt)
- Työelämä 2020 -hankkeen (<http://www.tyoelama2020.fi>) viestintä parantaa toimialakohtaista tietämystä ja antaa tietoa muun muassa NaisUrat- ja Tasuri -hankkeiden tuloksista (vastuutaho työ- ja elinkeinoministeriö yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa).

3.4 TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Hyvät mahdollisuudet yhdistää työ ja perhe ovat avainasemassa paitsi perheiden hyvinvoinnin kannalta, myös naisten työssäkäynnin turvaamisessa. Hoivavastuu on Suomessa voimakkaasti sukupuolittunutta. Enemmistö hoiva-alojen työntekijöistä on naisia. Naiset tekevät myös valtaosan perheen hoivatyöstä eri elämänvaiheissa ja ovat poissa työelämästä muun muassa pienten lasten hoidon vuoksi. Perhevapaiden käytössä sukupuolten välinen ero on huomattava. Miehet käyttävät kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä alle 10 prosenttia². Lapsen vanhempien kesken vapaasti jaettavissa olevaa vapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit.

Hoivavastuun ja perhevapaiden epätasainen jakautuminen ja erityisesti pitkät poissaolot työelämästä vaikuttavat haitallisesti naisten uraan ja ylläpitävät osaltaan sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa.

Tavoite: Naisten ja miesten mahdollisuudet sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää paranevat.

Seuranta: Alle 3-vuotiaiden lasten äitien ja isien työllisyysaste, Tilastokeskus.

Perhebarometri, Väestöliitto.

² KELA 2015

Tavoite: Isien perhevapaiden käyttö lisääntyy.

Seuranta: Isien käyttämä osuus kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä, KELA.

Toimenpiteet:

- vaikutetaan asenneilmapiiriin perheissä ja työpaikoilla yhteistyössä muun muassa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, Työterveyslaitoksen, Väestöliiton ja perhejärjestöjen kanssa, jotta naiset ja miehet käyttäisivät tasapuolisemmin perhevapaita (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt)
- työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan huomioida vanhempien mahdollisuudet perhevapaiden tasapuoliseen käyttöön. Koulutuksella ja työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmilla edistetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja perhevapaiden tasapuolista käyttöä (vastuutaho työmarkkinakeskusjärjestöt)
- tehdään yhteistyötä käynnissä olevista työtä ja perhe-elämää koskevista hankkeista tiedottamisessa Tasa-arvotiedon keskus Minnan kanssa (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö)
- selvitetään KELAn perhe-etuuslaskurin kehittämistä (vastuutaho sosiaali- ja terveysministeriö).

3.5 SEURANTA, KOORDINAATIO JA ARVIOINTI

Samapalkkaisuuden edistäminen vaatii kaikkien osapuolten panostusta ja voimavaroja. Tavoitteidensa saavuttamiseksi samapalkkaisuusohjelma toimii tiiviissä yhteistyössä muiden työelämän kehittämissuunnitelmien ja hankkeiden kanssa. Tuetaan mahdollisuuksien mukaan samapalkkaisuustoimenpiteiden toteuttamista projektirahoituksen keinoin. Ajantasaista tietoa meneillään olevista hankkeista kootaan jatkossakin Tasa-arvotiedon keskus Minnan nettisivuille www.minna.fi.

Tasa-arvoasioista vastaava ministeri kutsuu kerran vuodessa koolle työmarkkinakeskusjärjestöjen johtajat ja samapalkkaisuuden kannalta keskeiset ministerit käsittelemään ajankohtaista samapalkkaisuusteemaa. Tilaisuuteen voidaan kutsua myös muita asiantuntijoita ja tutkijoita tilanteesta ja teemasta riippuen.

Samapalkkaisuusohjelmasta kerrotaan medialle ja eri sidosryhmille. Viestinnän tavoitteena on lisätä kansalaisten, päättäjien, työmarkkinajärjestöjen sekä yritysten ja muiden organisaatioiden samapalkkaisuustietämystä ja kannustaa toimimaan samapalkkaisuuden puolesta. Viestinnässä hyödynnetään erityisesti sosiaalista mediaa, koska se on kustannustehokas ja sillä tavoitetaan hyvin eri kohderyhmät. Tarpeen vaatiessa ohjelmasta järjestetään toimittajille taustatilaisuuksia.

Samapalkkaisuusohjelman työtä koordinoi asiantuntijaryhmä. Se koostuu sosiaali- ja terveysministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajista. Asiantuntijaryhmä tekee vuosittain toimintasuunnitelman, jossa päätetään painopisteet ja kokousten teemoitus. Työskentelyyn kytketään asiantuntijoita myös toimialaliitoista.

Ohjelman tavoitteiden toteutumista seurataan sovitulla tavalla indikaattoreilla ja selvityksillä. Ohjelmakauden loppupuolella vuonna 2018 toteutetaan samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi ulkopuolisen arvioitsijan toimesta. Kokonaisarvioinnissa tehdään arvio ohjelman ja sen toimenpiteiden vaikuttavuudesta.