

# Samapalkkaisuusohjelma 2024–2027

Hallituksen ja työmarkkina-  
keskusjärjestöjen ohjelmalliset  
toimenpiteet



Sosiaali- ja  
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön  
JULKAISUJA | 2024:21

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:21

# Samapalkkaisuusohjelma 2024–2027

Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen  
ohjelmalliset toimenpiteet

Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2024

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

Sosiaali- ja terveysministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for Your own personal use.  
Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-00-6872-1

ISSN pdf: 1797-9854

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

## Samapalkkaisuohjelma 2024–2027 Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen ohjelmalliset toimenpiteet

### Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2024:21

**Julkaisija** Sosiaali- ja terveysministeriö

**Yhteisötekijä** Sosiaali- ja terveysministeriö

**Kieli** suomi

**Sivumäärä** 33

### Tiivistelmä

Sukupuolten palkkatasa-arvo on keskeinen työelämän tasa-arvokysymys. Samapalkkaisuohjelma kokoo yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventamiseksi vuosina 2024–2027. Toimenpiteet on valmisteltu kolmikantaisesti.

Samapalkkaisuohjelmia on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut tänä aikana varsin hitaasti ollen nyt keskimäärin 15,4 prosenttia. Samapalkkaisuohjelman tavoite on, että vuosien 2024–2027 aikana palkkaero kaventuu enintään 14,5 prosenttiin.

Ohjelman toimenpiteet kohdistuvat palkkausjärjestelmiin ja palkkatietämykseen, työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun, sukupuolen mukaan eriytyneen työnjaon purkuun, sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Toimintaympäristön muutosten takia ohjelmaan on sisällytetty myös yksityisalojen liittojen väliset keskustelut mahdollisesta osallistumisesta samapalkkaisuohjelmiin. Toimenpiteistä on tehty ennakoarviointi, ja lisäksi ohjelmakauden aikana toteutetaan selvitys sukupuolten keskiansioiden eron muutoksiin vaikuttavista tekijöistä.

Ohjelmallisten toimenpiteiden osapuolina ovat sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt. Toimenpiteitä koordinoi ja seuraa asiantuntijaryhmä, joka koostuu näistä tahoista.

**Asiasanat** samapalkkaisuus, tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, työelämä, palkkaerot, segregatio

**ISBN PDF** 978-952-00-6872-1

**ISSN PDF** 1797-9854

**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6872-1>

## Likalönsprogrammet 2024–2027

### Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers programenliga åtgärder

---

#### Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2024:21

**Utgivare** Social- och hälsovårdsministeriet

---

**Utarbetad av** Social- och hälsovårdsministeriet  
**Språk** finska

**Sidantal** 33

---

#### Referat

Lönejämsställdhet är en central del av jämställdheten i arbetslivet. I programmet för lika lön har man samlat de åtgärder som regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer har planerat för att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor 2024–2027. Åtgärderna har beretts på trepartsbasis.

Likalönsprogrammet har genomförts sedan år 2006. Under programtiden har löneskillnaden mellan könen minskat, men mycket långsamt. Den uppgår nu till 15,4 procent i genomsnitt. Målet för likalönsprogrammet är att löneskillnaden under åren 2024–2027 ska minska ytterligare till 14,5 procent.

Programåtgärderna gäller lönesystemen, lönemedvetenheten, arbetsplatsernas jämställdhetsplaner, avvecklandet av könsbaserad arbetsfördelning och samordningen av arbete och familjeliv. På grund av förändringarna i verksamhetsomgivningen innehåller programmet också de diskussioner som förts mellan privata sektorns fackorganisationer om tillämpningen av likalönsprogrammen. Det har gjorts en förhandsbedömning av åtgärdernas konsekvenser, och under programperioden görs också en utredning av faktorerna bakom skillnaden mellan kvinnors och mäns medellöner.

Programåtgärderna genomförs i samarbete mellan social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet och arbetsmarknadens centralorganisationer. En expertgrupp med aktörer från samarbetsinstanserna samordnar och följer upp åtgärderna.

**Nyckelord** lika lön, jämställdhet, jämställdhetspolitik, arbetsliv, löneskillnader, segregation

---

**ISBN PDF** 978-952-00-6872-1

**ISSN PDF** 1797-9854

---

**URN-adress** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6872-1>

---

## Equal Pay Programme 2024–2027

### Programme-based measures of the Government and central labour market organisations

---

#### Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2024:21

**Publisher** Ministry of Social Affairs and Health

---

**Group author** Ministry of Social Affairs and Health

**Language** Finnish

**Pages**

33

---

#### Abstract

Pay equality between the genders is a central equality issue in working life. The Equal Pay Programme brings together the measures of the Government and central labour market organisations to narrow the pay gap between women and men in 2024–2027. The measures have been prepared on a tripartite basis.

Equal Pay Programmes have been implemented since 2006. During this time, the gender pay gap has narrowed rather slowly and is now an average of 15.4 per cent. The objective of the Equal Pay Programme is that the pay gap is reduced to at least 14.5 per cent in 2024–2027.

The measures under the Programme focus on pay systems and pay awareness, equality planning at workplaces, the dismantling of the gender-based division of labour and the reconciliation of work and family life. Due to changes in the operating environment, the Programme also includes discussions between private sector trade unions about their possible participation in Equal Pay Programmes. A preliminary impact assessment of the measures has been made. A study of the factors affecting changes concerning the difference in average earnings between women and men will also be carried out during the programming period.

The parties involved in the programme-based measures are the Ministry of Social Affairs and Health, the Ministry of Education and Culture, the Ministry of Economic Affairs and Employment and central labour market organisations. The measures are coordinated and monitored by an expert group composed of these parties.

**Keywords** equal pay, gender equality, equality policy, working life, pay gap, segregation

---

**ISBN PDF** 978-952-00-6872-1

**ISSN PDF**

1797-9854

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6872-1>

---

# Sisältö

<b>Lukijalle</b> .....	7
<b>1 Johdanto</b> .....	8
<b>2 Päätaavoite ja ennakkoarviointi</b> .....	10
<b>3 Käsitteistö</b> .....	12
<b>4 Tavoitteelliset ja ohjelmalliset toimenpiteet teema-alueittain</b> .....	14
4.1 Liittotason keskustelut samapalkkaisuusohjelmiin osallistumisesta .....	14
4.2 Palkkapolitiikka, palkkausjärjestelmät ja palkkatietämys .....	15
4.3 Segregaation purkaminen .....	16
4.3.1 Tietopohja.....	16
4.3.2 Koulutus ja työelämä .....	18
4.4 Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset .....	20
4.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	21
4.6 Arviointi ja taloustieteellinen vaikuttavuusanalyysi.....	23
<b>Liitteet</b> .....	24
Liite 1. Ennakkoarvioinnit ohjelmallisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta.....	24

## LUKIJALLE

### Sukupuolten palkkatasa-arvoa tulee edistää

Miesten ja naisten tasa-arvoinen palkkaus on yksi tärkeimmistä työelämän tasa-arvokysymyksistä. Sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut Suomessa hitaasti, ja naisten keskimääräinen ansiotasoa on 84,6 % miesten ansiotasosta. Ero on EU-maiden korkeimpia ja suurempi kuin muissa Pohjoismaissa. Palkkaeron taustalla on rakenteellisia tekijöitä kuten alojen, ammattien ja työtehtävien eriytyminen sukupuolen mukaan sekä naisvaltaisten alojen ja ammattien miesvaltaisia aloja ja ammatteja heikompi arvostus.

Samapalkkaisuus, eli oikeus saada samasta ja samanarvoisesta työstä samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta, on perus- ja ihmisoikeus. Palkkatasa-arvon eteen tarvitaan lainsäädännön lisäksi monenlaisia muita toimenpiteitä. Kolmikantaisia samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu jo vuodesta 2006 lähtien.

Hallitus on hallitusohjelmassaan sitoutunut edistämään palkkatasa-arvoa. On tärkeää, että sukupuolten palkkaeron suunnitelmallista kaventamista jatketaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.

Samapalkkaisuusohjelman 2024–2027 toimenpiteet kohdistuvat keskeisiin teemoihin: palkkausjärjestelmiin ja palkkatietämykseen, työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoitukseen, sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamiseen koulutuksessa ja työelämässä sekä työn ja perheen yhdistämiseen. Työmarkkinoiden sopimus- ja neuvottelujärjestelmien muutosten vuoksi ohjelmassa on tehty tarpeellinen keskustelunavaus yksityisalojen liittojen mahdollisesta osallistumisesta samapalkkaisuusohjelmiin.

Ohjelmassa on sovittu konkreettiset toimenpiteet ja vastuutahot. Toimenpiteistä vastaavat eri ministeriöt, ministeriöt yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa tai työmarkkinakeskusjärjestöt keskenään. Kiitos asiantuntijoista koostuneen työryhmän osapuolille ohjelman valmistelusta ja sitoutumisesta sen tavoitteisiin.

Osastopäällikkö Raimo Antila  
Kesäkuu 2024

# 1 Johdanto

Sukupuolten palkkatasa-arvo on keskeinen työelämän tasa-arvokysymys. Samapalkkaisuusohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi. Ohjelman toimenpiteiden lähtökohdiana on sukupuolten välisen palkkaeron kaventaminen ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen varmistaminen.

Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainväliset sitoumukset<sup>1</sup> ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Tasa-arvolaki<sup>2</sup> sisältää veloitteita sukupuolten tasa-arvon, mukaan lukien palkkatasa-arvon edistämiseen. Suomessa on pitkään toteutettu suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventamiseksi myös kolmikantaisesti.

Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet kohdistuvat keskeisiin teema-alueisiin: palkkapolitiikkaan, palkkausjärjestelmiin ja palkkatietämykseen, sukupuolittuneen segregaaation purkamiseen, työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmiin ja palkkakartoitukseen, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä vaikuttavuuden arviointiin. Ohjelmaan on sisällytetty myös yksityisalojen liittojen väliset keskustelut mahdollisesta osallistumisesta tuleviin samapalkkaisuusohjelmiin. Julkisen sektorin työnantajakeskusjärjestöt arvioivat yksityisalojen keskustelujen jälkeen tarvetta käydä vastaavia keskusteluja palkansaajapuolen pääsopijajärjestöjen kanssa. Toimenpiteistä on tehty ennakoarviointi mahdollisimman vaikuttavien toimenpiteiden sisällyttämiseksi ohjelmaan.

Aiempien samapalkkaisuusohjelmien aikana on toteutettu erilaisia hankkeita ja selvityksiä, joiden avulla kuva palkkaerosta ja palkkatasa-arvoon vaikuttavista asioista on entisestään tarkentunut. Tilastaselvityksissä on havaittu, että sukupuolten välinen palkkaero vaihtelee eri sektorien, toimialojen ja ammattiryhmien välillä<sup>3</sup>.

- 
- 1 Suomi on ratifioinut kansainvälisen työjärjestö ILO:n samapalkkaisuuden edistämisen yleissopimuksen (ILO 100) ja naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen.
  - 2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).
  - 3 Laine, P. (2024, tulossa) *Työelämän muutosten vaikutukset miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen Suomessa 2013–2020*. Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.

Tietopohjan laajentamista palkkaeron taustoista ja esimerkiksi työelämän sukupuolittuneesta segregaatiosta on tarpeen edelleen jatkaa, jotta toimenpiteitä palkkaeron kaventamiseksi voidaan kohdistaa oikein.

Tasa-arvoiset, työn vaativuuteen ja henkilökohtaisen suorituksen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät edistävät hyvin toimiessaan samapalkkaisuutta. Myös työehtojen sukupuolivaikutusten arviointi on tärkeää. Samalla työntekijöiden palkkatietämyksen lisääminen on suositeltavaa, ja palkkauksen määräytymisperusteiden tulisi olla jokaisen työntekijän tiedossa.

Toimintaympäristön muutokset vaikuttavat samapalkkaisuuden edistämiseen. Työmarkkinoiden sopimus- ja neuvottelujärjestelmien muutoksista johtuen palkoista sovitaan yksityisillä aloilla liitto- ja yritystasolla, mikä tulee huomioida samapalkkaisuuden toimenpiteissä. Lisäksi samapalkkaisuusohjelman kaudella on samanaikaisesti käynnissä EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano ja perhevapaaudistuksen tavoitteita täytäntöönpaneva työryhmä. Nämä toimet ovat yhteydessä palkkatasa-arvon kysymyksiin, ja niitä seurataan samapalkkaisuusohjelman puitteissa.

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi samapalkkaisuusohjelmaa, seuraa sukupuolten välisen palkkaeron kehitystä ja toimenpiteiden etenemistä. Seurannan työkaluina toimivat indikaattorit ja arviointi. Palkkaeron kehitystä seurataan käyttäen Tilastokeskuksen ansiotasoindeksiin perustuvaa tietoa kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan kuukausikeskiansioista.

Ohjelmallisten toimenpiteiden osapuolia ovat sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt. Toimenpiteitä koordinoimaan ja seuraamaan asetetaan edellä mainituista tahoista koostuva asiantuntijaryhmä. Ohjelmakauden lopussa toteutetaan ulkopuolinen arviointi samapalkkaisuusohjelman tavoitteista, toimenpiteistä ja ennakoarvioinneista.

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi myös samapalkkaisuusohjelmasta tehtävää viestintää, joka pohjautuu asiantuntijaryhmässä ohjelmalle luotuun viestintäsuunnitelmaan.

## 2 Päätavoite ja ennakoarviointi

Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on sukupuolten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventaminen. Samapalkkaisuusohjelman 2024–2027 päätavoite on, että vuosien 2024–2027 aikana sukupuolten välinen palkkaero kaventuu enintään 14,5 prosenttiin. Palkkaeron kaventumiseen vaikuttavat myös muut kuin samapalkkaisuusohjelmaan kirjatut toimenpiteet.

Edellisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella 2020–2023 naisten ja miesten välinen palkkaero kaventui 16,3 prosentista 15,4 prosenttiin. Vuodesta 2006 lähtien palkkaero on kaventunut keskimäärin 0,3 prosenttiyksikön vuosivauhtia. Samapalkkaisuusohjelman 2024–2027 päätavoitteen mukainen kaventumisvauhti olisi vähintään samansuuruinen. Samapalkkaisuusohjelman päätavoite perustuu kokoaan arviointiin, jonka perusteella ohjelman toimenpiteet edesauttavat tavoitteen saavuttamista.

Samapalkkaisuusohjelmaan 2024–2027 sisällytetyistä toimenpiteistä on tehty ensimmäistä kertaa ennakoarviointi toimenpiteiden vaikutusketjuja arvioimalla. Arvioinnista ovat vastanneet ohjelman vastuutahot. Ennakoarviointiin sisältyy kunkin toimenpiteen arvioitu vaikutusketju, arvioitu vaikuttavuus sekä toimenpiteen toteutumisen onnistumiseen vaikuttavat riskit. Vaikutusketjuissa on otettu myös huomioon toimenpiteen aikajänne. Toimenpiteen vaikuttavuutta on puolestaan peilattu kullekin toimenpiteelle asetettuun tavoitteeseen.

Ennakoarviointien perusteella toimenpiteiden vaikuttavuus sukupuolten väliseen palkkaeroon vaihtelee tyydyttävästä vaikuttavuudesta hyvään vaikuttavuuteen. Suurin osa toimenpiteistä on arvioitu vaikuttavuudeltaan tyydyttäväksi. Ennakoarviointien perusteella arvioituna tavoite on, että samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet yhdessä vähentävät sukupuolten välistä palkkaeroa vähintään tyydyttävästi. Tämä mahdollistaa osaltaan ohjelman päätavoitteen mukaisen palkkaeron kaventumisen ohjelmakauden aikana.

Toimenpiteiden ennakoarvioinnit on koottu erilliseen liitteeseen (liite 1). Itse ohjelmassa on jokaisen toimenpiteen kohdalla näkyvissä arvioitu vaikuttavuus, joka on ilmaistu yksinkertaistetusti sanallisella arviolla ja plusmerkein. Yksi plusmerkki tarkoittaa tyydyttävää vaikuttavuutta, kaksi hyvää vaikuttavuutta ja kolme puolestaan erinomaista vaikuttavuutta.

## 3 Käsitteistö

Samapalkkaisuusohjelmassa käytetään seuraavia käsitteitä:

### Samapalkkaisuus

Samapalkkaisuusohjelmassa samapalkkaisuus tarkoittaa tavoitetta kaventaa sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa koko työmarkkinoilla.

### Sukupuolten välinen palkkaero

Samapalkkaisuusohjelmassa sukupuolten välisellä palkkaerolla tarkoitetaan koko-aikaisten työntekijöiden säännöllisen työajan keskiansioiden erotusta naisten ja miesten välillä. Sukupuolten keskiansioiden kehitystä seurataan Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin avulla, joka kuvaa palkansaajien säännöllisen työajan ansioiden kehitystä koko työmarkkinoiden tasolla ja työnantajasektoreittain (valtio, paikallis-hallinto ja yksityinen sektori).

### Sukupuolten välinen selittymätön palkkaero

Sukupuolten välinen selittymätön palkkaero on naisten ja miesten keskipalkkojen se ero, jota ei pystytä selittämään käytössä olevilla tilastollisilla taustamuuttujilla. Tyypillisiä taustamuuttujia ovat muun muassa toimiala, koulutusaste, työsuhde-muoto, ammattinimike ja työnantaja. Yleensä selittymätön palkkaero on sitä suu-rempi, mitä vähemmän taustamuuttujia on otettu huomioon.

### Sukupuolten välinen perusteeton palkkaero

Sukupuolten välisellä perusteettomalla palkkaerolla tarkoitetaan tasa-arvolaissa kiellettyä palkkasyrjintää. Palkkasyrjinnästä on kyse, jos työnantaja soveltaa palkka-ehtoja siten, että työntekijä joutuu sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin toinen tämän työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä. Palkkasyrjinnästä ei ole kyse, jos sukupuolten väli-selle palkkaerolle on perusteltu, hyväksyttävä syy. Tällainen syy voi liittyä esimer-kiksi työtehtävien vaativuuteen tai työntekijän henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

## **Samapalkkaisuusperiaate**

Samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan tasa-arvolain mukaista työnantajan velvoitetta maksaa samasta ja samanarvoisesta työstä sama palkka sukupuolesta riippumatta.

## 4 Tavoitteelliset ja ohjelmalliset toimenpiteet teema-alueittain

### 4.1 Liittotason keskustelut samapalkkaisuusohjelmiin osallistumisesta

Tähän mennessä toteutetut samapalkkaisuusohjelmat on sovittu hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä. Liitot ovat voineet osallistua joidenkin ohjelmissa sovittujen toimenpiteiden toteuttamiseen. Samapalkkaisuusohjelman 2024–2027 sisältöön vaikuttaa Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) sääntömuutoksen synnyttämä tarve käydä yksityisillä aloilla liittotasolla keskustelut samapalkkaisuusohjelmiin osallistumisesta. Elinkeinoelämän keskusliitolla ei ole enää toimivaltaa sopia työehtosopimuksia, vaan yksinomainen toimivalta esimerkiksi palkkapolitiikassa ja palkkausjärjestelmien kehittämisessä on sen jäsenliitoilla. Julkisilla aloilla vastaavaa sopimustoiminnan muutosta ei ole tapahtunut, joten julkisen puolen työmarkkinakeskusjärjestöt osallistuvat samapalkkaisuusohjelmaan samaan tapaan kuin aiemmin.

#### Toimenpide

- Työmarkkinoiden sopimustoiminnan kehittyessä yksityistä sektoria edustavien valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten ("liitot") välillä on tarkoituksenmukaista käydä keskustelut siitä, millä osallistumistavoilla ja millä toimenpidealueilla liitot voivat jatkossa mahdollisesti olla mukana samapalkkaisuusohjelmissa. Liitot päättävät, miten keskustelut käydään. Keskustelut käydään viimeistään 31.12.2025 mennessä. Keskustelujen lopputuloksena voi olla liittojen yhteisymmärrys tai erimielisyys keskustelluista asioista. Liitot kirjaavat keskustelujen lopputulokset ja toimittavat ne samapalkkaisuusohjelman ohjausryhmälle (asiantuntijaryhmä). Ohjausryhmä toteaa keskustelujen lopputulokset ja raportoi niistä tasa-arvoasioista vastaavalle ministerille 28.2.2026 mennessä.

Julkisen sektorin työnantajakeskusjärjestöt arvioivat yllä mainittujen keskustelujen jälkeen tarvetta käydä vastaavia keskusteluja palkansaajapuolen pääsopijajärjestöjen kanssa.

- Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt

## 4.2 Palkkapolitiikka, palkkausjärjestelmät ja palkkatietämys

Samanaikaisesti samapalkkaisuusohjelman kanssa on käynnissä Euroopan unionin palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano. Direktiivi sisältää sääntelyä aihealueista, joita koskevat toimenpiteet ovat muodostaneet merkittävän osan aiemmin sovittuja samapalkkaisuusohjelmia. Näitä ovat esimerkiksi palkkausjärjestelmät ja palkkatietämyksen lisääminen. EU:ssa vuonna 2023 hyväksytty palkka-avoimuusdirektiivi on pantava täytäntöön kansallisesti kesään 2026 mennessä. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut erillisen kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan direktiivin täytäntöönpanoa Suomessa.

### Toimenpide

- Seurataan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa. Tuetaan direktiivin täytäntöönpanoa tarvittaessa esimerkiksi viestimällä täytäntöönpanon vaikutuksista ja laatimalla työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen ohjeistus.
- Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

## 4.3 Segregaation purkaminen

Sukupuolten välisen palkkaeron taustalla on rakenteellisia syitä. Suomalaiset työmarkkinat ovat kansainvälisesti vertaillen melko voimakkaasti jakautuneet mies- ja naisvaltaisiin aloihin. Vain noin 10 % työntekijöistä työskentelee niin sanotuissa tasa-ammateissa eli ammateissa, joissa sekä naisten että miesten osuus on 40–59 %. Eriytyminen näkyy jo perusopetuksen ainevalinnoissa, ja jatkuu myöhemmissä koulutus- ja uravalinnoissa. Työelämän sukupuolen mukainen segregaatio selittää merkittävän osan palkkaeroista.

Sukupuolittuneen segregaation purkamista koskevilla toimenpiteillä on tärkeää ottaa huomioon sekä horisontaalinen että vertikaalinen eriytyminen. Horisontaalinen segregaatio tarkoittaa vaakasuuntaista eriytymistä eli miesten ja naisten jakautumista eri toimialoille ja ammattialoille. Vertikaalinen segregaatio puolestaan tarkoittaa pystysuuntaista, erilaisiin asemiin liittyvää jakautumista.

### 4.3.1 Tietopohja

Edellisissä samapalkkaisuusohjelmissa Tilastokeskukselta on tilattu vuosittain indikaattorikonaisuus sukupuolten välisestä palkkaeroista ja segregaatiosta. Tätä tietopohjaa on tarve edelleen laajentaa. On myös tarpeen selvittää muissa maissa tehokkaaksi koettuja segregaation purkamiskeinoja. Selvitystyön tuloksia hyödynnetään tulevaisuudessa aiempaa vaikuttavampien samapalkkaisuustoimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa.

Samapalkkaisuusohjelman 2020–2023 aikana sosiaali- ja terveysministeriö toteutti yhdessä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa segregaation purkamista koskeneen kehittämishankkeen. *Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään* -hankkeen<sup>4</sup> tavoitteena oli purkaa sukupuolen mukaista eriytymistä työelämässä. Hankkeessa tuotettiin suosituksia yhteiskunnallisen ja alueellisen päätöksenteon pohjaksi sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseksi, työkaluja työpaikoille sekä muille työelämän toimijoille. Hankkeessa pilotoitiin lisäksi alueellista yhteistyörakennetta, jossa muodostui eri toimijoista kolme alueellista verkostoa, joille tarjottiin koulutusta ja tukea kehittämistyöhön segregaation purkamiseksi.

---

4 Teräsaho, M., Soronen, S., Hietaharju, A-M. & Hiltunen, H. (2023). *Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään. Hankkeen loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:29. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8485-1>. Ks. myös [Segregaation purku -kehittämishanke](#) (THL).

### Toimenpide

- Tilataan vuosittain Tilastokeskukselta erillinen, laaja indikaattorikonaisuus, joka sisältää sukupuolten palkkaeroja ja ammatillista segregaatiota koskevia tilastoja. Seurantatietoa laajennetaan alueellisilla, maakuntatason tilastoilla sekä tarkennetaan tarvittaessa vertikaalisen ja horisontaalisen segregaation perusteella eriteltyjä palkkaerotilastoja. Viestitään tilastopakettista ja hyödynnetään tilastoaineistoja samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden toteutuksessa ja tulevien samapalkkaisuusohjelmien toimenpiteiden suunnittelussa.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

### Toimenpide

- Selvitetään Segregaation purku -hankkeessa pilotoidun alueellisen yhteistyörakenteen nykytila, jotta saadaan kuva mahdollisesti tarvittavista tukitoimista. Tuetaan näitä alueellisia yhteistyörakenteita jakamalla Tilastokeskuksen tuottamaa tietoa sukupuolen mukaisesta segregaatiosta alueittain.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

### Toimenpide

- Toteutetaan kansainvälinen selvitys segregaaation purkamiskeinoista ministeriöiden ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisellä kyselyllä. Kyselyllä selvitetään mahdollisia muissa maissa tehokkaiksi koettuja segregaaation purkamiskeinoja työelämässä ja koulutuksessa. Selvityksen kohteena ovat valtakunnallisen ja mahdollisuuksien mukaan ammatti-, toimiala- tai työpaikkakohtaisen tason keinot. Selvitys toteutetaan lähettämällä kysely asianomaisiin ministeriöihin ja työmarkkinakeskusjärjestöihin enintään kymmenessä maassa. Arvioidaan muissa maissa hyviksi havaittujen segregaaation purkamiskeinojen soveltuvuutta Suomeen ja mahdollisuuksia laatia niiden pohjalta esimerkiksi yhteisiä ohjeistuksia. Hyödynnetään selvityksen havaintoja myös samapalkkaisuusohjelmien toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa siltä osin kuin ne sopivat suomalaiseen koulutukseen ja työelämään.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, työmarkkinakeskusjärjestöt
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

### 4.3.2 Koulutus ja työelämä

Segregaaation purkamiseen on kiinnitettävä huomio varhaiskasvatuksessa, eri kouluasteilla ja opinto-ohjauksessa sekä työelämässä. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelun velvoite on ulotettu muiden koulutusasteiden tavoin varhaiskasvatukseen 1.6.2023 alkaen.

*Koko koulu ohjaa* -periaate viittaa siihen, että ohjaus on kaikkien oppilaitoksessa työskentelevien yhteistä työtä. Oppilaanohjaus sidotaan mukaan kaikkiin oppiaineisiin, esiopetuksesta toiselle asteelle kestävään jatkumoon. Oppimisympäristöjen kehittämisenä moninäkökulmainen lähestymistapa huomioiden tarkoitetaan erilaisten fyysisten ympäristöjen ja aktiviteettien käyttöä osana oppimista. Työelämäpainotteisuus perusopetuksessa viittaa puolestaan siihen, että perusopetuksessa painotetaan läpileikkaavasti työelämätaitoja osana laaja-alaista osaamista.

Työelämään tutustuminen puolestaan kuuluu opetussuunnitelmaan omana osionaan, ja ohjaustehtävä myös tässä kuuluu jokaiselle opettajalle. Oppilaiden työelämäntuntemusta laajennetaan vaiheittain sekä koulussa että esimerkiksi lähi-seudun yritysten kanssa. Työelämätaitoja harjoitellaan erityisesti työelämään tutustumisjaksoilla (TET).

Työmarkkinoiden voimakas segregaatio luo ja ylläpitää sukupuolten ansioeroa ja uusintaa stereotyyppisiä käsityksiä sukupuolille sopivista tehtävistä. Työpaikkojen avoimet ja tasa-arvoiset toimintakulttuurit, joissa kiinnitetään huomio sukupuoliste-reotypioiden ja sukupuolten perinteisen työnjaon purkamiseen, voivat olla houkuttelevia eri sukupuolille.

### Toimenpide

- Tuetaan varhaiskasvatuksen toimipaikoissa laadittavien tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanoa esimerkiksi aiheesta kouluttamalla sukupuoleen liittyvien stereotyyppisten käsitysten purkamiseksi.
- Vastuu: opetus- ja kulttuuriministeriö
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

### Toimenpide

- Vahvistetaan tasa-arvoisia koulutuspolkuja ja stereotyyppioita purkavia työelämämielikuvia edistävää opinto-ohjausta kaikilla koulutusasteilla. Ohjauksessa kiinnitetään erityistä huomiota koulutuksen nivelvaiheisiin, jatko-opintoihin ja työllistymiseen, koko koulu/oppilaitos ohjaa -periaate huomioiden. Selkeytetään työelämäpainotteisuutta perusopetuksessa, edistetään perusopetuksen opetussuunnitelman ohjaustavoitteiden mukaisen TET-ohjauksen toimeenpanoa ja verkostoja sekä kehitetään oppimisympäristöjä moninäkökulmainen lähestymistapa huomioiden.
- Vastuu: opetus- ja kulttuuriministeriö
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

### Toimenpide

- Työmarkkinakeskusjärjestöt laativat ja julkaisevat yhteisen listauksen käytännön keinoista, joilla segregatiota voidaan purkaa erityisesti työpaikkatasolla. Työnantaja- ja työntekijäliitot suunnittelevat ja toteuttavat omia segregaatioratkaisuihin tähtääviä toimenpiteitä. Ammatti- tai toimialakohtaisen segregaatioratkaisun toimenpiteet voidaan tarvittaessa toteuttaa yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa.
- Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

## 4.4 Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset

Työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on lakisääteinen velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma ja sen osana palkkakartoitus miesten ja naisten palkoista. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset on tasa-arvolaisissa nähty keskeisenä keinona edistää palkkauksen tasa-arvoa.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksista tehdyn kyselytutkimuksen<sup>5</sup> perusteella suurin osa organisaatioista laatii tasa-arvosuunnitelman, mutta niiden laatu ja laajuus vaihtelevat paljon. Tasa-arvosuunnittelun tiedottamisessa ja käytännön toteuttamisessa on puutteita. Lisäksi palkkakartoituksia on tehty suhteessa vähemmän, ja niissä havaittiin kehittämistarpeita. On suositeltavaa, että työpaikkojen osaamista ja tietämystä tasa-arvosuunnittelusta vahvistetaan edelleen koulutuksella ja ohjeistuksella.

5 Attila, H. & Koskinen, H. (2020). *Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:23. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3>

### Toimenpide

- Parannetaan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyyttä, kattavuutta ja laatua laatimalla käytännönläheinen ohjeistus. Viestitään ohjeistuksesta ja järjestetään koulutusta tasa-arvosuunnittelusta.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö, työmarkkinakeskusjärjestöt
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

## 4.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän tasapainoinen yhteensovittaminen tukee työssäkäyntiä ja taloudellista tasa-arvoa sukupuolten välillä. Perheen ja työn yhteensovittamisen helpottaminen sekä hoivavastuun tasaisempi jakautuminen edistää sukupuolten välisen ansioeron kaventumista.

Perhevapaiden pitäminen ja hoivavastuu jakautuvat edelleen epätasaisesti. Äidit käyttävät valtaosan vanhempainvapaista, pitävät miehiä pidempiä perhevapaita ja kantavat suuremman vastuun perheiden ja kodin palkattomasta hoivatyöstä. Tällä on vaikutusta naisten asemaan työmarkkinoilla ja palkkakehitykseen.

Viime hallituskaudella toteutettiin laaja perhevapaaudistus, jonka keskeinen tavoite on lisätä ei-synnyttävien vanhempien käyttämiä vanhempainvapaita. Tämän samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet täytäntöönpanevat osaltaan perhevapaaudistuksen tavoitteita. Lapsiperheissä tehtävien valintojen tueksi on tärkeää jakaa oikeaa ja ajantasaista tietoa vanhempainvapaiden jakamisen taloudellisesta merkityksestä perheille.

Sosiaali- ja terveysministeriö on lisäksi asettanut erillisen kolmikantaisen työryhmän *Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat* toimenpanemaan hallitusohjelman kirjauksia työelämän tasa-arvosta ja perhevapaista.

### Toimenpide

- Seurataan Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän työtä ja tuetaan tarvittaessa sen toimintaa.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: tyydyttävä (+)

### Toimenpide

- Toteutetaan laaja ja monipuolinen viestintä- ja vaikuttamiskampanja perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisemmaksi jakautumiseksi. Kampanjan tavoitteena on lisätä perheiden tietoisuutta perhevapaiden jakamisen taloudellisesta vaikutuksesta ja korjata tähän liittyviä virheellisiä oletuksia. Kampanjalla pyritään lisäämään tietoa perhevapaiden tasaisemman jakautumisen merkityksestä perheiden lisäksi työpaikoille ja koko työelämän tasa-arvolle. Lisäksi kampanjalla tavoitellaan ei-synnyttävien vanhempien aiempaa suurempaa osuutta lasten hoivavastuusta. Viestitään myös työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2023 laatimasta työpaikoille suunnatusta perheen ja työn yhteensovittamisen muistilistasta.
- Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö
- Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta: hyvä (++)

## 4.6 Arviointi ja taloustieteellinen vaikuttavuusanalyysi

Samapalkkaisuutta edistävien toimenpiteiden tehokas seuranta ja arviointi takaavat tavoitteissa onnistumisen. Toimenpiteiden toteutumista seurataan indikaattoreilla ja arvioinnilla. Ohjelmakauden lopussa toteutetaan samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi ulkopuolisen arvioijan toimesta. Se selvittää samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden tuloksia ja vaikuttavuutta.

Samapalkkaisuusohjelman 2020–2023 kokonaisarvioinnissa<sup>6</sup> esitettiin lisäksi suositus toteuttaa taloustieteellinen vaikuttavuusanalyysi, jolla selvitetään samapalkkaisuusohjelmien vaikutusta sukupuolten keskiansioeroon huomioiden samalla myös lainsäädännön ja työmarkkinoiden muutoksia sekä taloussuhdanteita. Vaikuttavuusanalyysin toteuttamisesta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö ja sen ohjausryhmään kutsutaan työmarkkinakeskusjärjestöjen, työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön edustajia.

### Toimenpide

- Toteutetaan ulkopuolinen arviointi samapalkkaisuusohjelman tavoitteista, toteuttamisesta ja ennakoarviointien osuvuudesta.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö

### Toimenpide

- Toteutetaan hallitusohjelman mukaisesti taloustieteellinen vaikuttavuusanalyysi, jossa selvitetään samapalkkaisuusohjelmien, lainsäädännön muutosten, taloussuhdanteiden, työmarkkinoiden rakennemuutosten ja työmarkkinatoimenpiteiden vaikutuksia naisten ja miesten keskiansioiden eron muutoksiin.
- Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö

6 Kostiainen, L. (2023) *Samapalkkaisuusohjelman ja hallituksen samapalkkaisuustoimenpiteiden kokonaisarviointi 2020–2023*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:1. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5595-0>

# Liitteet

## Liite 1. Ennakoarvioinnit ohjelmallisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta

**Toimenpide:** *Seurataan palkka-avoimuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa. Tuetaan direktiivin täytäntöönpanoa tarvittaessa esimerkiksi viestimällä täytäntöönpanon vaikutuksista ja laatimalla työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen ohjeistus. Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt*

Ennakoarviointi:

Palkka-avoimuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa valmistellaan samanaikaisesti samapalkkaisuusohjelman ohjelmakauden kanssa erillisessä kolmikantaisessa työryhmässä. Direktiivi sisältää sääntelyä samoista aihealueista, joita koskevia ei-lainsäädännöllisiä toimenpiteitä on sisällytetty aiempiin samapalkkaisuusohjelmiin (palkkausjärjestelmät, palkkatietämys, palkkakartotukset). Direktiivin täytäntöönpanolla voi jo sinällään olla jonkinasteinen merkitys samapalkkaisuuteen.

Samapalkkaisuusohjelman osana tehtävät mahdolliset työmarkkinakeskusjärjestöjen tukitoimet voivat tehostaa direktiivin täytäntöönpanoa nopeavaihteisesti ja samalla myös pitkäkestoisesti. Työmarkkinakeskusjärjestöillä on mahdollisuus tavoittaa suoraan ja jäsenliittojensa kautta valtaosa suomalaisista työpaikoista.

Palkka-avoimuusdirektiivi on täytäntöön pantava kesään 2026 mennessä. Samapalkkaisuusohjelma päättyy puolestaan jo talvella 2027. Tämä aikataulu voi johtaa siihen, että myöskään niitä tukitoimia, jotka katsottaisiin sinällään tarpeellisiksi toteuttaa samapalkkaisuusohjelman puitteissa, ei ehditä toteuttaa tämän ohjelmakauden aikana. Vastaavat tukitoimet voidaan tehdä tällöin osana seuraavaa samapalkkaisuusohjelmaa. Osa tukitoimista toteutuu todennäköisesti myös ilman samapalkkaisuusohjelmaa.

**Vaikuttavuus:**

Toimenpiteellä tavoitellaan sukupuolten välisen keskimääräisen ansioeron kaventamista tukemalla tarvittaessa palkka-avoimuusdirektiivin kansallista täytäntöönpanoa työmarkkinakeskusjärjestöjen toimenpitein. Toimenpiteellä on tavoitteeseen tyydyttävä vaikuttavuus (+).

**Riskit:**

Tarvittaessa toteutettavat tukitoimet eivät tavoita kohdeyleisöään tai niillä ei ole tavoiteltuja vaikutuksia.

**Toimenpide:** *Tilataan vuosittain Tilastokeskukselta erillinen, laaja indikaattori-kokonaisuus, joka sisältää sukupuolten palkkaeroja ja ammatillisia segregatioita koskevia tilastoja. Seurantatietoa laajennetaan alueellisilla, maakuntatason tilastoilla sekä tarkennetaan tarvittaessa vertikaalisen ja horisontaalisen segregatian perusteella eriteltyjä palkkaerotilastoja. Viestitään tilastopaketausta ja hyödynnetään tilastoaineistoja samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden toteutuksessa ja tulevien samapalkkaisuusohjelmien toimenpiteiden suunnittelussa. Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö*

**Ennakoarviointi:**

Segregatian purku -kehittämishankkeessa suositellaan säännöllistä tilastotuotantoa segregatiosta työmarkkinoilla ja koulutuksessa päätöksenteon ja kehittämistyön tueksi. Toimenpiteen ansiosta saadaan ajankohtaista tietoa eri toimialojen segregatiosta ja tasa-ammateissa työskentelevien määrän kehittymisestä vuosittain samapalkkaisuusohjelman käyttöön, ja tietoa jaetaan laajasti viestinnällisin keinoin. Tällä voi olla positiivinen vaikutus segregatian purkamisen parissa toimivien, siitä kiinnostuneiden ja siihen liittyvissä päätöksentekoaosemissa olevien henkilöiden tilannekuvan parantamiseksi, mikä taas mahdollistaa paremmat päätökset ja toiminnan segregatian purkamiseksi. Tietopohjan laajentaminen maakuntakohtaisilla tilastoilla antaa edelleen tarkemman kuvan segregatian alueellisista eroista, tuo lisää tietoa alueellisille toimijoille ja auttaa kohdentamaan toimia. Indikaattoreista viestiminen voi havahduttaa myös uusia toimijoita segregatian purkuun. Nämä voivat johtaa segregatian lieventymiseen keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä, jolla on myös positiivisia vaikutuksia palkkaeron kaventumiselle.

Vaikuttavuus:

Toimenpiteen tavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa tuottamalla ajantasaista ja osittain aiempaa laajempaa tietoa toimialojen segregaatian tilanteesta päätöksenteon ja samapalkkaisuusohjelman toimenpiteiden parantamiseksi. Tähän nähden tavoitteella on tyydyttävä vaikuttavuus (+).

Riskit:

Tilastokeskuksen kyky tuottaa tarvittavat tilastot, rahoituksen saatavuus, viestinnän onnistuminen kohderyhmän tavoittamisessa sekä kohderyhmän kiinnostus tiedon käyttämiseen.

**Toimenpide:** *Selvitetään Segregaation purku -hankkeessa pilotoidun alueellisen yhteistyörakenteen nykytila, jotta saadaan kuva mahdollisesti tarvittavista tukitoimista. Tuetaan näitä alueellisia yhteistyörakenteita jakamalla Tilastokeskuksen tuottamaa tietoa sukupuolen mukaisista segregaatioista alueittain. Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö*

Ennakoarviointi:

Toimenpiteen ansiosta segregaatian purkamisen alueelliset verkostot saavat ajantasaista tietoa oman alueensa toimialojen sukupuolen mukaisen segregaatian tilasta, mikä mahdollistaa oikeanlaiset ja kohdistetut toimenpiteet alueittain segregaatian purkamiseksi. Tiedon hyödyntäminen mahdollistaa lyhyellä aikavälillä paremmat toimet segregaatian purkamiseksi, mikä keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä todennäköisesti voi johtaa toimialojen sukupuolen mukaisen segregaatian lieventymiseen ja sukupuolten välisen palkkaeron kaventumiseen.

Vaikuttavuus:

Tavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa tukemalla segregaatian purkamisen alueellisten yhteistyörakenteiden tietopohjaa päätöksenteon tueksi. Tähän nähden toimenpiteellä on tyydyttävä vaikuttavuus (+).

Riskit:

Alueellisten yhteistyörakenteiden aktiivisuus, relevanttien toimijoiden osallistuminen, oikeanlaisen tiedon tarjoaminen, tiedon vaikutus rakenteiden toimintaan.

**Toimenpide:** *Toteutetaan kansainvälinen selvitys segregaatian purkamiskeinoista ministeriöiden ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisellä kyselyllä. Kyselyllä selvitetään mahdollisia muissa maissa tehokkaiksi koettuja segregaatian purkamiskeinoja työelämässä ja koulutuksessa. Selvityksen kohteena ovat valtakunnallisen ja mahdollisuuksien mukaan ammatti-, toimiala- tai työpaikkakohtaisen tason keinot. Selvitys toteutetaan lähettämällä kysely asianomaisiin ministeriöihin ja työmarkkinakeskusjärjestöihin enintään kymmenessä maassa. Arvioidaan muissa maissa hyviksi havaittujen segregaatian purkamiskeinojen soveltuvuutta Suomeen ja mahdollisuuksia laatia niiden pohjalta esimerkiksi yhteisiä ohjeistuksia. Hyödynnetään selvityksen havaintoja myös samapalkkaisuusohjelmien toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa siltä osin kuin ne sopivat suomalaiseen koulutukseen ja työelämään. Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, työmarkkinakeskusjärjestöt*

Ennakkoarviointi:

Toimenpiteen ansiosta saadaan selvitys muissa maissa hyviksi todetuista segregaatian purkamiskeinoista, mikä lyhyellä aikavälillä johtaa samapalkkaisuusohjelman osapuolien tietotason lisääntymiseen potentiaalisista keinoista. Tietotason lisääntyminen voi keskipitkällä aikavälillä johtaa vaikuttavampiin segregaatian purkamistoimiin, mikä puolestaan voi pitkällä aikavälillä kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa.

Vaikuttavuus:

Tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa tuottamalla tietoja verrokkimaiden segregaatian purkamiskeinoista samapalkkaisuusohjelman käyttöön. Tavoitteeseen nähden toimenpiteellä on tyydyttävä vaikuttavuus siinä tapauksessa, että verrokkimailta saadaan Suomen oloihin soveltuvaa tietoa keinoista (+).

Riskit:

Verrokkimaiden purkamiskeinojen relevanssi ja toteuttamiskelpoisuus Suomen kontekstissa, riittävän tiedon saanti verrokkimaista, miten varmistetaan tiedon hyödyntäminen käytännön toimenpiteissä.

**Toimenpide:** *Työmarkkinakeskusjärjestöt laativat ja julkaisevat yhteisen listauksen käytännön keinoista, joilla segregaatia voidaan purkaa erityisesti työpaikkatasolla. Työnantaja- ja työntekijäliitot suunnittelevat ja toteuttavat omia segregaatian*

*purkamiseen tähtäviä toimenpiteitä. Ammatti- tai toimialakohtaisen segregaaation purkamisen toimenpiteet voidaan tarvittaessa toteuttaa yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa. Vastuu: työmarkkinakeskusjärjestöt*

#### Ennakkoarviointi:

Osana edellistä samapalkkaisuusohjelmaa työmarkkinakeskusjärjestöjen laativat työpaikoille suunnatun perheen ja työn yhteensovittamisen muistilistan. Vastaavantyyppinen listaus on hyödyllistä laatia myös segregaaation purkukeinoista. Listaus voi lisätä tietoisuutta segregaaation purkukeinoista työpaikoilla ja helpottaa tehokkaimpien purkukeinojen valitsemista työpaikkakohtaisesti. Työmarkkinakeskusjärjestöillä on mahdollisuus tavoittaa suoraan ja jäsenliittojensa kautta valtaosa suomalaisista työpaikoista.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen listaukseen tulee sisältymään sekä lyhyemmällä että pidemmällä aikavälillä vaikuttavia segregaaation purkukeinoja.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteisesti tai erikseen toteuttamilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa segregaaation purkamiseen ainakin keskipitkällä aikavälillä. Liittojen vastaavat toimenpiteet tehdään todennäköisesti ilman samapalkkaisuusohjelmaakin.

Toisaalta segregaaation purkamisella liitto- tai työpaikkatason toimin ei ole ratkaisevaa vaikutusta koko työmarkkinoiden sukupuolisen segregaaation purkamiseen. Esimerkiksi työmarkkinajärjestöillä on vain rajallinen mahdollisuus vaikuttaa nuorten koulutus- ja uravalintoihin. Työmarkkinajärjestöt eivät pysty vaikuttamaan käytännössä ollenkaan sukupuolistereotyyppien muodostumiseen varhaiskasvatuksessa.

#### Vaikuttavuus:

Toimenpiteellä tavoitellaan sukupuolten välisen keskimääräisen ansioeron kaventamista purkamalla segregaaatiota työmarkkinajärjestöjen erilaisin toimenpitein. Toimenpiteellä on tavoitteeseen tyydyttävä vaikuttavuus (+).

#### Riskit:

Työmarkkinakeskusjärjestöjen listaus ja/tai liittotason toimenpiteet eivät tavoita kohdeyleisöään tai niillä ei ole tavoiteltuja vaikutuksia. Liittotasolla ei synny työnantaja- ja palkansaajaliittojen segregaaation purkamiseen tähtäviä toimintaa kyseiselle sektorille.

**Toimenpide:** *Vahvistetaan tasa-arvoisia koulutuspolkuja ja stereotyyppisiä purkavia työelämämielikuvia edistävää opinto-ohjausta kaikilla koulutusasteilla. Ohjauksessa kiinnitetään erityistä huomiota koulutuksen nivelvaiheisiin, jatko-opintoihin ja työllistymiseen, koko koulu/oppilaitos ohjaa -periaate huomioiden. Selkeytetään työelämäpainotteisuutta perusopetuksessa, edistetään perusopetuksen opetus-suunnitelman ohjaustavoitteiden mukaisen TET-ohjauksen toimeenpanoa ja verkostoja sekä kehitetään oppimisympäristöjä moninäkökulmainen lähestymistapa huomioiden. Vastuu: opetus- ja kulttuuriministeriö*

Ennakoarviointi:

Nuorten koulutusvalinnat vaikuttavat keskeisesti työelämäsegregaation muodostumiseen, ja sukupuolten segregatio koulutusalojen välillä on vahvaa. Myös maahanmuuttotilaisuus kieliryhmästä riippuen sekä sosioekonominen tausta ovat sukupuolen ohella yhteydessä ohjautumiseen eri aloille. Valintoja tehdessä erityisesti opintojen nivelvaiheet eli siirtymät peruskoulusta toiselle asteelle sekä toiselta asteelta kolmannelle näyttäytyvät keskeisinä vedenjakajina. Toimenpiteellä vahvistetaan opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamista ja työelämäntietoutta. Koko koulu ohjaa -periaatteen, ohjauksen ja uraohjauksen avulla pyritään purkamaan ammattien sukupuolittumista ja muita ennakkokäsityksiä, tuetaan työelämän monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä edistetään kestävästä kehityksestä. TET-ohjauksen avulla on mahdollista lisäksi ohjata nuoria harjoittelemaan eri aloille ja kannustaa myös sukupuolisegregaation näkökulmasta epätyypillisemmille aloille. Työelämäsegregaation purun mahdollisuudet jäsentyvät näiden toimenpiteiden kautta keskipitkälle ja pitkälle aikavälille, kun nuorten koulutusyksi ja alavalinnat näkyvät työelämässä vasta useiden vuosien aikajänteellä.

Vaikuttavuus:

Toimenpiteen tavoitteena on vähentää sukupuolen mukaista segregatiota koulutusaloilla ja sitä kautta työelämässä. Toimenpiteen onnistuessa sillä on potentiaalia vaikuttaa myös samapalkkaisuuteen segregaation vähenemisen myötä, mutta suoraa vaikuttavuutta on pitkän aikajänteen kautta vaikeaa arvioida. Toimenpiteen vaikuttavuutta on kuitenkin mahdollista tarkastella pitkällä aikajänteellä tilastoaineistojen kautta. Toimenpiteellä on tyydyttävä vaikuttavuus +

**Riskit:**

Riskinä opinto-ohjauksen rajallinen kyky vaikuttaa nuorten valintoihin sekä toimenpiteen jalkauttaminen kentälle Opetushallituksen opinto-ohjauksen verkostojen ja materiaalien kautta.

**Toimenpide:** *Tuetaan varhaiskasvatuksen toimipaikoissa laadittavien tasa-arvo-suunnitelmien toimeenpanoa esimerkiksi aiheesta kouluttamalla sukupuoleen liittyvien stereotyyppien purkamiseksi. Vastuu: opetus- ja kulttuuriministeriö*

**Ennakkoarviointi:**

Koulutusurien ja työelämän segregatioon vaikuttavat yksilöasenteet alkavat muodostua osin jo lapsuudessa: esimerkiksi varhaiskasvatusikäisten lasten käsitykset ”naisten” ja ”miesten” aloista ovat monesti jo eriytyneitä. Toimenpiteellä pyritään parantamaan tilannetta stereotyyppisiä sukupuoli- ja työelämäkäsityksiä murtaen, vaikuttaen sekä varhaiskasvattajien tietoisuuteen tasa-arvokysymyksissä että lasten mielikuvien ja työelämäkäsitysten tasa-arvoa lisäten. Pitkän aikavälin tavoitteena on vähentää sukupuolittunutta ohjautumista eri koulutusaloille, ja tätä kautta vähentää myös palkkatasaa arvoa heikentävää työelämän segregatiota. Työelämäsegregaation purun mahdollisuudet jäsentyvät näiden toimenpiteiden kautta pitkälle aikavälille, kun varhaiskasvatuksessa tällä hetkellä olevien lasten ohjautuminen myöhemmille koulutusurille peruskoulun jälkeen tulee näkyviin työelämässä vasta yli kymmenen vuoden aikajänteellä.

**Vaikuttavuus:**

Toimenpiteen tavoitteena on vähentää sukupuolittuneita koulutusasenteita varhaiskasvattajien ja lasten keskuudessa, ja tätä kautta sukupuolten segregatiota koulutusaloilla ja myöhemmin työelämässä. Toimenpiteen onnistuessa sillä on potentiaalia vaikuttaa myös samapalkkaisuuteen segregatian vähenemisen myötä, mutta suoraa vaikuttavuutta on pitkän aikajänteen kautta vaikeaa arvioida. Toimenpiteen vaikuttavuutta on kuitenkin mahdollista osin tarkastella pitkällä aikajänteellä tilastoaineistojen kautta. Arvio toimenpiteen vaikuttavuudesta on tyydyttävä (+).

**Riskit:**

Riskinä paikallisten varhaiskasvatyüksiköiden resurssit toimeenpanna tasa-arvosuunnitelmia varhaiskasvatuksen arjessa, toimenpiteen riippuvuus paikallisista olosuhteista.

**Toimenpide:** *Parannetaan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyyttä, kattavuutta ja laatua laatimalla käytännönläheinen ohjeistus. Viestitään ohjeistuksesta ja järjestetään koulutusta tasa-arvosuunnittelusta. Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö, työmarkkinakeskusjärjestöt*

**Ennakoarviointi:**

Tilastokeskuksen tutkimuksen<sup>7</sup> mukaan noin 70 % tasa-arvosuunnitteluvelvoitteen piirissä olevista laatii suunnitelman, ja noin 53 % palkkakartoituksen. Toimenpiteen ansiosta tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten yleisyys, kattavuus ja laatu voivat parantua lyhyellä aikavälillä. Tällä voi olla positiivinen vaikutus työpaikkojen mahdollisuuteen havaita ja puuttua sukupuolten palkka- ja urakehityksen eroihin työpaikan sisällä, mikä johtaa naisten ja miesten välisten palkkaerojen pienenemiseen.

**Vaikuttavuus:**

Toimenpiteen tavoitteena on kaventaa sukupuolten välistä palkkaeroa lisäämällä tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrää ja laatua. Tähän tavoitteeseen nähden toimenpiteellä on tyydyttävä vaikuttavuus (+).

**Riskit:**

Ohjeistukset ja koulutukset eivät tavoita kohdeyleisöään tai niiden olemassaolo ei johda työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten lisääntymiseen tai laadun paranemiseen.

**Toimenpide:** *Seurataan Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän työtä ja tuetaan tarvittaessa sen toimintaa. Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö*

7 Attila, H. & Koskinen, H. (2020). *Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:23. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6881-3>

## Ennakkoarviointi:

Samanaikaisesti samapalkkaisuusohjelmakauden aikana sosiaali- ja terveysministeriössä toimii Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä, joka toimeenpanee hallitusohjelman kirjauksia työelämän tasa-arvoon ja perhevapaisiin liittyen. Työryhmän työllä voi jo itsessään olla vaikutuksia työ- ja perhe-elämän tasapainoisempaan yhdistämiseen, perhevapaisten jakautumiseen, raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn ja sitä kautta samapalkkaisuuteen.

## Vaikuttavuus:

Toimenpiteellä tavoitellaan sukupuolten välisen keskimääräisen ansioeron kaventamista tukemalla sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työryhmää erityisesti perhevapaisten osalta. Toimenpiteellä on tavoitteeseen tyydyttävä vaikuttavuus (+).

## Riskit:

Työryhmän työ ei kohdistu samapalkkaisuusohjelman kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla, se jää vaikuttavuudeltaan heikoksi tai työryhmän toimintaa ei pystytä riittävästi tukemaan samapalkkaisuusohjelman puitteissa.

**Toimenpide:** *Toteutetaan laaja ja monipuolinen viestintä- ja vaikuttamiskampanja perhevapaisten ja hoivavastuun tasaisemmaksi jakautumiseksi. Kampanjan tavoitteena on lisätä perheiden tietoisuutta perhevapaisten jakamisen taloudellisesta vaikutuksesta ja korjata tähän liittyviä virheellisiä oletuksia. Kampanjalla pyritään lisäämään tietoa perhevapaisten tasaisemman jakautumisen merkityksestä perheiden lisäksi työpaikoille ja koko työelämän tasa-arvolle. Lisäksi kampanjalla tavoitellaan ei-synnyttävien vanhempien aiempaa suurempaa osuutta lasten hoivavastuusta. Viestitään myös työmarkkinakeskusjärjestöjen vuonna 2023 laatimasta työpaikoille suunnatusta perheen ja työn yhteensovittamisen muistilistasta. Vastuu: sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja työmarkkinakeskusjärjestöt*

## Ennakkoarviointi:

Kelan mukaan äidit käyttävät valtaosan, yli 80 %, vanhempainpäivärahoista. Toimenpiteen ansiosta vanhemmat tulevat tietoisemmiksi perhevapaisten jakamisen taloudellisesta merkityksestä sekä työpaikkojen tietoisuus perheen ja työn yhteensovittamisesta kasvaa. Paremmat tiedot jakamisen

vaikutuksista perheen talouteen todennäköisesti kannustavat lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä yhdessä hyvien perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöjen kanssa miehiä käyttämään isomman osan perhevapaista kuin tällä hetkellä, mikä johtaa pitkällä aikavälillä naisten työmarkkina-aseman parantumiseen ja siten kuroo umpeen sukupuolten välistä palkkaeroa.

**Vaikuttavuus:**

Tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa kannustamalla miehiä käyttämään enemmän perhevapaita ja kasvattamaan muutoinkin osuuttaan lasten hoivavastuusta. Tähän vertailtuna toimenpiteellä on hyvä vaikuttavuus (++).

**Riskit:**

Onnistuminen vaikuttavassa viestinnässä sekä toimivan viestintäkokonaisuuden muodostaminen, tieto ei ohjaa ihmisten käytöstä oletetulla tavalla.

ISSN pdf: 1797-9854  
ISBN pdf: 978-952-00-6872-1



Sosiaali- ja  
terveysministeriö

[stm.fi/julkaisut](http://stm.fi/julkaisut)  
[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)