



TIETOA
tasa-arvosta

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä

Suomessa naiset ja miehet osallistuvat suunnilleen yhtä usein työelämään, mutta työmarkkinat ovat jakautuneet eli segregoituneet jyrkästi sukupuolen mukaan. Naiset ja miehet työskentelevät pääosin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä. Sukupuolten palkkaero on koko työmarkkinoilla edelleen merkittävä. Myös naisten eläkkeet ovat keskimäärin miesten eläkkeitä pienemmät.

Työikäisten naisten koulutustaso on Suomessa miesten koulutustasoa korkeampi. Naisten osuus johtotehtävissä on kuitenkin miesten osuutta pienempi. Yrittäjistä naisten osuus on yli 30 prosenttia. Naisten ja miesten työttömyysasteissa ei ole suurta eroa.

Naiset työskentelevät miehiä enemmän osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Osa- ja määräaikaisten töiden tekeminen ei usein ole työntekijän oma valinta. Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan julkisella päivähoitojärjestelmällä ja perhevapailla. Äidit käyttävät valtaosan perhevapaista.

TASA-ARVOTIEDON KESKUS (THL)

on valtakunnallinen tietopalvelu, joka tarjoaa ajantasaista ja tutkimukseen perustuvaa tietoa sukupuolten tasa-arvosta.
www.thl.fi/tasa-arvo

SOSIAALI- JA TERVEYS- MINISTERIÖN TASA-ARVOYKSIKKÖ

vastaa tasa-arvolainsäädännön kehittämisestä ja hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelusta ja koordinoinnista.
www.stm.fi/tasa-arvo

Sukupuolten palkkaero keskeinen tasa-arvo-ongelma

Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan vaikuttaa sukupuolten palkkaeroon. Naisemmistöiset alat ovat usein matalapalkkaisempia ja naiset etenevät miehiä harvemmin johtotehtäviin. Naisten ura- ja palkkakehitystä heikentävät myös määräaikaiset työsuhteet, hoivavastuun epätasainen jakautuminen ja pitkät perhevapaat.

Palkkatasarvon edistämiseksi hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat jo pitkään sitoutuneet samapalkkaisuusohjelmaan. Ohjelman lähtökohtana on pyrkimys naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventamiseen sekä tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen työpaikoilla.

Samapalkkaisuutta voidaan edistää muun muassa:

- palkka- ja sopimuspolitiikalla
- palkkausjärjestelmillä sekä työpaikan tasa-arvosuunnitelmissa ja palkkakartoituksilla
- purkamalla sukupuolijakoa työelämässä ja koulutuksessa
- työn ja perhe-elämän yhteensovittamisella.

Syrjintä työelämässä kiellettyä

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Työelämässä tapahtuu edelleen syrjintää sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettuun otetaan yhteyttä etenkin raskauteen ja perhevapaisiin liittyvissä syrjintäepäilyissä, rekrytointitilanteissa sekä palkkasyrjintäepäilyissä. Myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintää esiintyy työelämässä.

Työnantaja tasa-arvolaki velvoittaa:

- ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää
- edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä
- laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen vähintään 30 työntekijän työpaikalla.

SAMAPALKKAISUUS-OHJELMA 2016–2019

kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset toimenpiteet samapalkkaisuuden toteuttamiseksi.

www.urn.fi/

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

TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TULEE SISÄLTÄÄ

- selvitys työpaikan tasa-arvo-tilanteesta
- palkkakartoitus
- toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta.

TASA-ARVOVALTUUTETTU

ohjeistaa ja valvoo tasa-arvolain noudattamista.

www.tasa-arvo.fi