



SAK:n tasa-arvosuunnitelma ja opas valtavirtaistamiseen

SAK

Marja Erkkilä
ISBN 951-714-233-1

Ulkoasun suunnittelu ja taitto: Tero Valtonen, Vihreä Peto Oy
Paino: Kalevaprint 2004

SAK:N TASA-ARVOSUUNNITELMA ja opas valtavirtaistamiseen

1 Suunnitelma sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä SAK:n toiminnassa - SAK:n toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

6

Tavoite 1: Poistaa naisten edustusvaje päätöksentekokeleimissä

Tavoite 2: Ottaa käyttöön tasa-arvon valtavirtaistaminen liikkeen työtapana

Tavoite 3: Torjua mahdollinen sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä

2 Suunnitelma sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä SAK:n toimistossa - SAK:n henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

8

1. Johdanto

2. Rekrytointi ja työtehtävien tasapuolinen jakaantuminen

3. Koulutus, työtehtävien monipuolistaminen ja uralla eteneminen

4. Samapalkkaisuus

5. Johtaminen ja työolosuhteet

6. Muuta

6.1. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

6.2. Sukupuolisen häirinnän ehkäisy

7. Seuranta

3 Tasa-arvon valtavirtaistaminen SAK:laisessa ay-liikkeessä ja edunvalvonnassa - Opas sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa

12

3.1 Oppaan tarkoitus

3.2 SAK:n tavoitteena tasa-arvo

3.3 Mitä sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan?

3.4 Tasa-arvon edistämisen näkökulmia

3.5 Mitä tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamisella tarkoitetaan ja miksi sitä tarvitaan?

3.6 Miten valtavirtaistamista voi tehdä?

3.7 Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ammattiyhdistysliikkeen eri toiminta-alueilla

Liitteet

19

1 Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen perussanasto

2 Luettelo sukupuolten tasa-arvoa koskevista säädöksistä

3 SAK:laisten liittojen nais- ja miesjäsenten jakautuminen eri aloille

4 Naisten osuus SAK:n päätöksentekokeleimissä 1981–2004

Kirjallisuus

25

Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen työelämässä on edelleen keskeisiä ammattiyhdistysliikkeen haasteita. Niin lainsäädännön kautta kuin sopimusteitsekin on vuosikymmenten kuluessa saatu aikaan merkittäviä tasa-arvoa edistäviä uudistuksia. Kuitenkin sukupuoleen liittyvää tahallista ja tahatonta syrjintää esiintyy työpaikoilla edelleen jatkuvasti.

Tasa-arvosuunnitelmien teko on ollut pakollista yli 30 hengen työpaikoilla jo vuodesta 1995. Käytännössä suunnitelmia on tehty vain harvoilla työpaikoilla. Uusi tasa-arvolaki kuitenkin velvoittaa työpaikat entistä tiukemmin tasa-arvosuunnitelmien tekoon. SAK onkin esittänyt, että vuosi 2005 nimettäisiin tasa-arvosuunnittelun teemavuodeksi.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK on ollut keskeinen toimija suomalaisissa tasa-arvohankkeissa. SAK:ssa laadittiin ensimmäinen oma tasa-arvosuunnitelma jo vuonna 1991. SAK:n tasa-arvosuunnitelma uudistettiin kesällä 2004, ja se vahvistettiin SAK:n hallituksessa syyskuussa 2004.

Suunnitelma koostuu kahdesta osasta, joista toinen käsittelee sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä koko SAK:laisen ay-liikkeen toiminnassa, toinen puolestaan keskittyy SAK:n henkilöstöön. Järjestössä on toivottu, että nämä suunnitelmat voisivat rohkaista organisaatioita, joiden omien tasa-arvosuunnitelmien laadinta on vasta käynnistymässä.

1 SUUNNITELMA SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON EDISTÄMISESTÄ SAK:N TOIMINNASSA

-SAK:n toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma kohdistuu SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilöihin, jäseniin ja edunvalvontaan. Tavoitteet perustuvat EAY:n tasa-arvosuunnitelman vaatimuksiin sekä uudistetun tasa-arvolain pykälään koskien syrjintää etujärjestöissä.

Tasa-arvolla tässä suunnitelmassa tarkoitetaan tasa-arvolain mukaista naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä tulee noudattaa myös yhdenvertaisuuslain mukaista tasa-arvoa, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tavoite 1: Poistaa naisten edustusvaje päätöksentekoielmissä

SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä tavoitteena on, että liikkeen päätöksentekoielinten kokoonpanot vastaavat sukupuolijakautumaltaan jäsenrakennetta organisaation kaikilla tasoilla SAK:n edustajakokouksesta ammattiosastojen toimikuntiin saakka.

Lähtökohtana sukupuolen mukaiselle edustavuudelle keskusjärjestön organisaatiossa on se, että liittojen jäsenistä 46 prosenttia on naisia. Tavoitteen saavuttamiseksi SAK:n jäsenliittojen tulee mahdollisuuksien mukaan esittää päätöksentekoielimiin sekä varsinaisiksi että varajäseniksi naisia ja miehiä jäsenmääriensä suhteessa.

EAY:n tasa-arvosuunnitelman mukaisesti ensimmäisenä tavoitteena on puolittaa naisten edustusvaje päätöksentekoielmissä. Tämän mukaisesti tavoitteet SAK:n vuoden 2006 edustajakokoukselle ovat:

- edustajakokousedustajista vähintään 42 prosenttia tulee olla naisia (v. 2001 38% oli naisia)
- SAK:n valtuustossa vähintään 38 prosenttia varsinaisista jäsenistä tulee olla naisia (v. 2004 30% naisia)
- SAK:n hallituksessa vähintään 31 prosenttia varsinaisista jäsenistä tulee olla naisia (v. 2004 16% naisia).

Määrällisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää liittojen aktiivista otetta tasa-arvonäkökulman huomiomisessa omissa henkilövalinnoissaan. Naisten osuuden lisääminen SAK:n edustajakokouksessa ja valtuustossa on realistista. Sen sijaan naisvajeen umpeen kurominen SAK:n hallituksessa on vaikeampaa. Hallituksen jäsenet ovat liittojen johtajia, jotka puolestaan ovat jäsenten valitsemia. Siitä huolimatta EAY:n edellyttämää tavoitetta vajeen puolittamisesta tulee pitää pyrkimyksenä.

Tavoitteena on tasapainottaa sukupuolten edustavuus vastaamaan jäsenrakennetta myös muissa SAK:n ja liittojen yhteistyöelimissä (valiokunnat, työryhmät, SAK:n paikallisjärjestöjen hallitukset yms.). Tällöin tulee huomioida myös se, että osassa elimistä naisilla on yliedustus.

SAK:n vuoden 2001 edustajakokouksen päätöksen mukaisesti naisten osuuden kehitystä päätöksentekoielmissä seurataan tilastoin edustajakoukuskauden aikana.

Sekä naisilla että miehillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet saada äänensä kuuluville ja osallistua tosiasialliseen päätöksentekoon.

Tavoite 2: Ottaa käyttöön tasa-arvon valtavirtaistaminen liikkeen työtapana

SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä tavoitteena on, että sukupuoli- ja tasa-arvonäkökohdat otetaan huomioon kaikissa toimintalinjoissa ja toimenpiteissä.

Naisten ja miesten työmarkkina-asetussa on eroja, koska työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet naisten ja miesten töihin. SAK:laisista naisista 74 prosenttia työskentelee palvelutehtävissä joko yksityisellä tai julkisella sektorilla. SAK:laisista miehistä puolestaan 65 prosenttia toimii teollisuudessa. Vain 12 prosenttia SAK:laisista työskentelee ammatissa, jossa on yhtä paljon naisia ja miehiä.

Jäsenillä on oikeus tasa-arvoiseen ja laadukkaaseen edunvalvontaan. Tämä edellyttää, että kaikessa ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa, tavoitteiden ja toiminnan suunnittelussa, selvitysten laatimisessa, annetuissa lausunnoissa ja tehdyissä päätöksissä tulee arvioida onko sukupuolella merkitystä käsiteltävän tai toteutettavan asian kannalta. Sukupuolella on merkitystä, jos naisten ja miesten välillä on eroa kyseisessä asiassa. Tietoa tasa-arvon tilasta tulee tuottaa määrällisin tilastoin ja laadullisella analyysillä. Jos naisten ja miesten asemassa havaitaan epätasa-arvoa, tulee etsiä keinot millä epäkohdat poistetaan. Tavoitteena tulee olla, että SAK:laisessa liikkeessä sukupuolten tasa-arvon huomioon ottaminen kuuluu jokaisen toimitsijan ja luottamushenkilön tehtäviin ja osaamisvaatimuksiin.

Sukupuolinäkökulman huomioon ottamisen tulee näkyä edunvalvonnassa ja järjestön toiminnassa kaikilla sektoreilla: talous-, työllisyys- ja elinkeinopolitiikassa, sopimus- ja palkkapolitiikassa, koulutuspolitiikassa,

sosiaalipolitiikassa, työaika- ja työsuojelupolitiikassa, järjestötoiminnassa, ammattiyhdistyskoulutuksessa, liikkeen sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä sekä kansainvälisessä toiminnassa. Tasa-arvon valtavirtaistamisen avuksi on laadittu erillinen SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen opas sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa.

Esimerkkejä tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamisen keinoista:

- Tuotetaan jäseniä koskevat tilastot, tutkimukset, rekisterit sukupuolen mukaan. Jos eroja ilmenee, tehdään sukupuolivaikutusten arviointi.
- Arvioidaan suunnitelmat, päätökset, lausunnot ja toimenpiteet sukupuolen mukaan. Sukupuolivaikutusten arviointi koskee myös työehtosopimuksia.
- Huomioidaan sekä naisten että miesten mielipiteet, kokemukset ja tarpeet kaikissa prosesseissa ja toimintoissa.
- Huomioidaan sukupuoli puheissa ja teksteissä, silloin kun selvä ero naisten ja miesten asemassa ja toimien kohdistumisessa.
- Huolehditaan, että seminaareissa, tilaisuuksissa ja koulutuksessa on puhujina sekä kutsuttuina osanottajina tasapuolisesti naisia ja miehiä.
- Huolehditaan, että ay-liikkeen ulkopuolisissa työryhmissä, neuvottelukunnissa, komiteoissa yms. edustuksissa on liikkeen edustajina tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Tavoite 3: Torjua mahdollinen sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä SAK: laisessa ammattiyhdistys- liikkeessä

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen ensisijainen periaate on, ettei kukaan tule syrjityksi sukupuolensa perusteella ammattiliiton jäsenenä tai luottamustehtävien hoitajana.

Ammattiliittojen jäseneksi pääsystä tai sen tarjoamisesta jäsenetuuksissa ei tule sallia sukupuoleen perustuva välitöntä eikä välillistä syrjintää. Jäsenetuedet tulee suunnitella niin, että ne soveltuvat ja kiinnostavat tasapuolisesti sekä nais- että miesjäseniä. Liikkeen sisäisten työtapojen tulee olla sellaiset, että kummallakin sukupuolella on tasapuoliset kehitymis- ja vaikutusmahdollisuudet. Rakenteelliset esteet tai sukupuoleen liittyvät normit ja odotukset eivät saa estää tasa-arvoa. Kumpikin sukupuoli on koettava yhtä arvokkaaksi. Naisten ja miesten erilaisuus ja erilaiset kokemukset täydentävät toisiaan. Erilaisuuden tuoma lisäarvo tulee hyödyntää liikkeen vahvistamisessa.

Sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi katsotaan tasa-arvodirektiivin mukaisesti myös häirintä ja sukupuolinen häirintä.

Häirinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ilmenee henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Sukupuolinen häirintä tarkoittaa tilannetta, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti

loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Liikkeen luottamustehtävissä toimivilta odotetaan erityistä vastuullisuutta omassa käytöksessään. Ammattiyhdistystoimintaan ei kuulu minkäänlainen häirintä tai kiusaaminen. Ammattiyhdistystehtävissä toimiessaan ja matkustaessaan ay-luottamushenkilöltä edellytetään vastuullista käytöstä myös yhteistyökumppaneiden kanssa sekä suhtautumisessa seksipalvelujen käyttöön.

Ammattiyhdistysliikkeen eri tasoilla (ammattiosastot, paikallisjärjestöt, ammattiliitot, keskusjärjestö) sen toimivaltaiset edustajat (puheenjohtaja, hallituksen jäsenet) ovat velvollisia ryhtymään toimiin syrjinnän tai häirinnän poistamiseksi, kun se on saatettu asianomaisten tietoon.

Vastuu

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta vastaa SAK:n johto.

Seuranta

Suunnitelman toteutumista seurataan kaksi kertaa edustajakokouskaudella. Tällöin laaditaan sukupuolen mukaiset tilastot päätöksentekokoelinten kokoukseen.

Suositus jäsenliitoille

SAK:n hallitus suosittelee jäsenliitoille vastaavan tasa-arvosuunnitelman laatimista.

Hyväksytty SAK:n hallituksessa 6.9.2004
Käsittely YT-neuvottelukunnassa
31.8.2004

2 SUUNNITELMA SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON EDISTÄMISESTÄ SAK:N TOIMISTOSSA

- SAK:n henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

2.1 Johdanto

SAK:n johtoryhmä hyväksyi lokakuussa 2003 henkilöstöstrategian. Sen tavoitteena on varmistaa, että SAK on jatkossakin organisaatio, joka pystyy asiantuntevasti, ennakoiden ja nopeasti reagoiden huolehtimaan jäsenistön hyvinvoinnin edistämiseen ja jäsenliittojen palvelusta. Tämä edellyttää paitsi korkeatasoista asiantuntemusta niin myös panostamista organisaation yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen pääomaan, toiminnan tuloksellisuuteen sekä henkilöstön hyvinvointiin.

Osana henkilöstöstrategiaa todettiin yhdeksän SAK:n henkilöstön kehittämisen keskeistä periaatetta, joista yksi on tasa-arvon edistäminen. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen on SAK:n perusarvoja. Tasa-arvoiset oikeudet ja mahdollisuudet on toteutettava sukupuolesta, iästä ja etnisestä taustasta riippumatta. Oikeudenmukaista palkkausta ja tasa-arvoisia vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia on edistettävä myös henkilöstöpolitiikassa. Kysymys on ihmisarvosta ja myös siitä, että erilaisuuden hyödyntäminen työyhteisössä on voimavara. SAK:ssa on huolehdittava henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenteen tasapainoisuudesta.

Tässä suunnitelmassa esitetään toimenpide-esitykset tasa-arvon edistämiseksi. Edellinen SAK:n tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuonna 1991. Siinä esitetyistä toimenpiteistä useat ovat toteutuneet. Naisten määrä toimitusyksiköissä ja esimiehissä on lisääntynyt. Palkkauksellisen samanarvoisuuden edistämiseksi toteutettiin työn vaatavuuden arviointijärjestelmä.

Tasa-arvolla tässä suunnitelmassa tarkoitetaan tasa-arvolain mukaista naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä tulee noudattaa myös yhdenvertaisuus-

lain mukaista tasa-arvoa, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilön liittyvän syyn perusteella. SAK:n henkilöstöpolitiikassa ja henkilöstön kehittämisessä kiinnitetään huomio myös näihin muihin syrjinnän muotoihin ja korjataan yhdenvertaisuuden esteitä.

Työilmapiirikartoituksessa vuonna 2003 henkilöstö arvioi, että eri ikäisten työntekijöiden tasa-arvo on toteutunut SAK:ssa melko hyvin (41% mukaan hyvin tai melko hyvin). Sukupuolen mukaisen tasa-arvon toteutumiseen ei oltu yhtä tyytyväisiä (31% arvioi sen toteutuneen hyvin tai melko hyvin, 24 % huonosti tai melko huonosti).

Tasa-arvosuunnitelmaa varten laadittiin perusselvityksiä henkilöstön rakenteeseen, koulutukseen, palkkaukseen, vaihtuvuuteen, työolosuhteisiin ja perhevapaisiin liittyen. Niiden pohjalta valittiin kohteet, joihin tasa-arvoarvosuunnitelma keskittyy. Lähestymistapa on siis ratkaisukeskeinen, suunnitelmassa keskitytään tasa-arvon esteiden poistamiseen.

2.2 Rekrytointi ja työtehtävien tasapuolinen jakaantuminen

Nykytila

SAK:n henkilöstöstä 66 prosenttia on naisia ja 34 prosenttia miehiä. Toimitustyöntekijöistä 96 prosenttia ja toimitussijoista 46 prosenttia on naisia. Toimitsijoiden jakautuminen sukupuolen mukaan eri osastoilla on tasapainossa lukuun ottamatta työympäristöosastoa ja kokonaistoimintojen johtoa, joissa on miesenemmistö. Johtotehtävissä miehet ovat enemmistönä. Johtoryhmän jäsenistä 37 prosenttia on naisia ja esimiehistä kaikkiaan 29 prosenttia

on naisia. Naisten määrä esimiestehtävissä ja erityisesti toimitsijatehtävissä on lisääntynyt merkittävästi viimeisten kymmenen vuoden aikana.

Henkilöstöstä pääosa on vakinaisessa työsuhteessa, määräaikaisia on kuusi prosenttia. Määräaikaisista naisia ja miehiä on yhtä paljon. Viime vuosina SAK:hon on palkattu uusia työntekijöitä vain muutama vuodessa. Rekrytointitavat ovat vaihdelleet tapauskohtaisesti avoimesta ulkoisesta lehti-ilmoittelusta liikkeen sisäiseen hakuun ja hakevaan toimintaan. Paikkaa hakeneista ei ole laadittu tilastoja sukupuolen mukaan. Valintaprosessit ovat vaihdelleet osastokohtaisesti. Joissakin tapauksissa on käytetty soveltuvuustestejä.

Tavoitteet

Tavoitteena on, että kaikkiin avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Haku- ja valintamenettelyjen tulee kohdella naisia ja miehiä tasapuolisesti niin avoimessa kuin hakevassakin hakutilanteessa. Eri tehtäväryhmissä kaikilla hierarkiatasoilla tulisi olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Tavoitteena on, että esimiestehtävissä on kymmenen vuoden kuluttua vähintään 40 prosenttia naisia.

Toimenpiteet

- Kehitetään ja yhtenäistetään rekrytointikäytäntöjä tasapuolisuutta ja avoimuutta lisäävään suuntaan.
- Laaditaan syksystä 2004 alkaen henkilöstötilinpäätöksen yhteyteen rekrytointitilastot sukupuolen mukaan.
- Kiinnitetään huomiota siihen, että haastattelutilanteet ja soveltuvuustestit kohtelevat tasapuolisesti naisia ja miehiä. Haastattelijoiden tulisi olla kumppaakin sukupuolta ja kysymysten ja testien sellaisia, että ne eivät suosi toista sukupuolta.
- Laaditaan työpaikkailmoitukset tarvittaessa siten, että niissä mainitaan

erikseen, että sekä naisten että miesten toivotaan hakevan tehtävää tai kannustetaan erityisesti siinä tehtävässä vähemmistönä olevaa sukupuolta hakeemaan.

- Suositaan kahdesta yhtä ansioituneesta hakijasta aliedustetun sukupuolen edustajaa. Aliedustusta (alle 40%) tarkastellaan tehtävittäin tai tehtäväalueittain.

2.3 Koulutus, työtehtävien monipuolistaminen ja uralla eteneminen

Nykytila

Naisten ja miesten ammatillisen peruskoulutuksen tasossa ei SAK:n henkilöstön keskuudessa ole huomattavia eroja.

Henkilöstökoulutukseen osallistui vuonna 2003 naisista 69% ja miehistä 87%. Miesten suuri osuus selittyi osittain esimieskoulutuksella. Vuosina 1999-2003 on miehistä osallistunut koulutukseen prosentuaalisesti enemmän kuin naisista. Toimistotyöntekijät kouluttautuivat vuonna 2003 selvästi vähemmän kuin toimitsijat. Toimistotyöntekijöistä 44% ei osallistunut henkilöstökoulutukseen vuonna 2003 (toimitsijoista 13%).

Toimitsijanaisten ja -miesten osallistumisessa henkilöstökoulutukseen ei ole eroja.

Tehtävämuutoksia on tapahtunut toimitsijanaisilla ja -miehillä sekä toimistotyöntekijöillä melko tasaisesti vuosina 1999-2003. Tosin määräaikaisia tehtävämuutoksia on toimistotyöntekijöillä useampia kuin toimitsijoilla. Kartoituksessa ei selvitetty, ovatko tehtävämuutokset tarkoittaneet hierarkiassa etenemistä vai muutoksia tehtävissä samalla tasolla.

Henkilöstön rakenne on viime vuosina monipuolistunut, kun naisten määrä esimiestehtävissä ja erityisesti toimitsijatehtävissä on lisääntynyt. Myös toimitsijoiden ja toimistotyöntekijöiden raja on jossain määrin liukunut, kun assistenttityyppiset tehtävät

sihteerityössä ovat lisääntyneet.

Tehtävien sisältöön liittyen tulisi myös kartoittaa naisten ja miesten edustukset. Joihinkin edustuksiin liittyy taloudellisia tai työtehtävien hoidon kannalta muuten tärkeitä etuja. Edustuksien jakautumista ei kuitenkaan ole nyt kyetty kartoittamaan, mutta tähän tulee jatkossa kiinnittää huomiota.

Tavoitteet

Naisille ja miehille sekä eri henkilöstöryhmissä oleville taataan tasavertaiset mahdollisuudet hakeutua henkilöstökoulutukseen, uralla etenemiseen ja työtehtävien monipuolistamiseen.

Tasa-arvon edistämiseksi ja sukupolven vaihdokseen liittyen kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että toimistotyöntekijöiden tehtäviä monipuolistetaan ja tuetaan toimistotyöntekijöitä hakeutumaan koulutukseen ja toimitsijatehtäviin.

Naisia ja miehiä kohdellaan tasavertaisesti SAK:n edustajia eri tahoille nimittäessä.

Toimenpiteet

- Koulutussuunnitelmassa huomioidaan eri henkilöstöryhmien erityistarpeet.
- Järjestetään mahdollisuus mentoointiin sekä toimistotyöntekijöille että toimitsijoille talon sisäisten tehtäväsiirtojen yhteydessä.
- Kehittämiskeskusteluissa kiinnitetään erityistä huomiota toimistotyöntekijöiden mahdollisuuksiin monipuolistaa työtehtäviään ja hakeutua koulutukseen.
- Edustuksia nimittäessä ehdotetaan mahdollisuuksien mukaan sekä naista että miestä. Kehitetään edustusrekisteriä ja seurataan edustusten sukupuolenmukaista jakautumista.

2.4 Samapalkkaisuus

Nykytila

Palkkaryhmittelyssä toimistotyöntekijät, jotka lähes kaikki ovat naisia, sijoittuvat valtaosin palkkaryhmiin 1-7.

Toimitsijoiden tyypilliset palkkaryhmät ovat 11-15. Toimitsijoista naiset sijoittuvat keskimäärin alempiin palkkaryhmiin kuin miehet. Toimitsijamiehistä 90 prosenttia sijoittuu palkkaryhmiin 11-15. Naistoimitsijoilla vastaava osuus on 70 prosenttia. Koska palkkaryhmittely perustuu vaativuusarviointiin, näyttää siltä, että naiset tosiasiallisesti tekevät vähemmän vaativia töitä kuin miehet tai että heidän työnsä on arvioitu vähemmän vaativiksi.

Samantapainen mutta pienempi ero on nähtävissä toimitsijamiesten ja -naisten pätevyysprosentteissa. Miestoimitsijoista 23 prosenttia ja naistoimitsijoista 9 prosenttia saa korkeimmat pätevyysprosentit 12-14 %. Osittain ero voi johtua työkokemuksesta: naistoimitsijoiden keskipalveluaika on vuoden ja neljä kuukautta miehiä lyhyempi. Toimistotyöntekijöiden keskipalveluaika on pitkä, 19 vuotta. Kuitenkin he pääosin sijoittuvat alempiin pätevyysryhmiin.

Tavoitteet

SAK yleinen palkkatavoite on sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Palkkatavoitteen tulee koskea molempia palkkajärjestelmän osia, niin henkilö- kuin tehtäväkohtaistakin palkanosaa.

Toimenpiteet

- Selvitetään ja korjataan sukupuolten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät palkkausjärjestelmän ongelmat.
- Työnarvointijärjestelmää uudistettaessa kiinnitetään erikseen huomiota siihen, että järjestelmä on neutraali sukupuolen suhteen. Myös pätevyyden arviointia kehitetään niin, että arvioinnin mahdollisimman hyvä objektiivisuus ja sukupuolineutraalius varmistuu.
- Selvitetään ja korjataan naisten urakehityksen tiellä olevia esteitä siten, että nykyistä useammin naisia valikoituisi vaativimpiin tehtäviin.

2.5 Johtaminen ja työolosuhteet

Nykytila

Tasa-arvokysymyksiin ei SAK:n johtamista kehitettäessä ole kiinnitetty erityistä huomiota. Toiminnallisesti ja edunvalvontatyössä tasa-arvokysymykset ovat kuitenkin olleet vahvasti esillä ja sitä kautta ne ovat heijastuneet talon sisälläkin. Toiminnallisesti on painotettu tasa-arvokysymysten valtavirtaistamisen ajatusta. Sen mukaisesti tasa-arvoulottuvuus tulee ottaa huomioon kaikessa päätöksenteossa ja edunvalvonnassa. Tasa-arvonäkemyksen huomioimiseksi tulisi kuitenkin tehdä myös tietoista työtä mahdollisten ongelmien havaitsemiseksi ja painotusten valitsemiseksi. Tämä on strateginen kysymys, jonka hoitamisessa esimiehet ovat avainasemassa.

Tasa-arvoisen johtamiskulttuurin aikaansaamiseksi tulee erityisesti kiinnittää huomiota naisten ja miesten sekä toimitsijoiden ja toimistotyöntekijöiden tasavertaiseen kohteluun esim. työtehtävien jaossa, koulutuksessa, edustusten jaossa, kannustamisessa. SAK:n järjestämissä tilaisuuksissa ja seminaareissa tulee olla mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä.

Työolosuhteita sukupuolinäkökulmasta tarkasteltaessa huomio kiinnittyy naisten suurempaan sairastavuuteen. Sekä naistoimitsijoilla että toimistotyöntekijöillä on keskimäärin enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. Vuonna 2002 toimistotyöntekijöillä oli keskimäärin 11,9 sairauspäivää, toimitsijanaissilla 6,6 ja toimitsijamiehillä 2,7.

Työhyvinvointi on monitahoinen asia eikä sitä voida riittävästi kuvata vain sairauspoissaoloja tarkastelemalla. Ne näyttävät kuitenkin selvän sukupuolenmukaisen eron, johon on jatkossa kiinnitettävä huomiota.

Tavoitteet

SAK:ssa edistetään tasa-arvoista johtamiskulttuuria. Keskusjärjestön ylin joh-

to sitoutuu tasa-arvon edistämiseen.

Henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti työtehtävien kehittämisessä ja jakamisessa, työhyvinvoinnin edistämässä sekä työtilojen ja työvälineiden hankinnassa. Vastuu, arvostus ja kannustus on tasapuolista.

Tasa-arvoa edistetään valtavirtaistamisen ajatuksen mukaisesti niin, että tasa-arvokysymykset huomioidaan osana kaikkea toimintaa ja edunvalvontaa.

Toimenpiteet

- Järjestetään tasa-arvokysymyksiin liittyvää koulutusta sekä esimiehille että asiantuntijoille. Koulutuksen sisällössä huomioidaan sekä tasa-arvoisen johtamisen taidot että tasa-arvon sisältökysymykset.

- Työsuojelutoimenpiteitä laadittaessa kiinnitetään erityistä huomiota naisten ja miesten sekä toimistotyöntekijöiden ja toimitsijoiden erilaisiin tarpeisiin työhyvinvoinnin edistämässä.

2.6 Muuta

2.6.1 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Nykytila

Työn ja perheen yhteensovittamiseksi on järjestetty mahdollisuuksia työaika- ja joustoihin. Perhevapaiden käyttö on henkilöstörakenteen vuoksi kasautunut toimistotyöntekijänaissille.

Tavoitteet

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpotetaan ottamalla huomioon muuttuvat elämäntilanteet erilaisin joustavin työaikajärjestelyin.

Kummallekin sukupuolelle taataan tasapuoliset mahdollisuudet käyttää vanhempain- ja hoitovapaita tai hoitaa ikääntyviä vanhempia.

Toimenpiteet

- Esimiehiä kehoitetaan rohkaisemaan etenkin isiä käyttämään perhepoliittisia

vapaita. Niitä ovat vanhempainvapaa, osittainen hoitovapaa ja myös oman äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi käytettävä tilapäinen hoitovapaa.

- Henkilöstön sukupolven vaihdoksen myötä perheellisten työntekijöiden määrä tulee lisääntymään ja lisää myös erilaisten työaika- ja vapaiden käyttöä. On myös tärkeää seurata määräraikaisten työsuhteiden lisääntymistä, sillä ne heikentävät etenkin nuorten naisten työmarkkina-asemaa.

- SAK edistää etätöiden käyttöön ottamista niissä työtehtävissä, joissa se työn luonne ja järjestelyn vaatimat kustannukset huomioon ottaen on perusteltua. Etätöiden käytölle luodaan sopimusta täydentävät pelisäännöt.

2.6.2 Sukupuolisen häirinnän ehkäisy

Nykytila

Henkilöstön mahdollisista sukupuolisen häirinnän kokemuksista ei ole kerättyä tietoa. Työsuojeluhenkilöstön tietoon ei kuitenkaan ole viime vuosina tullut häirintää koskevia tapauksia. Vuonna 2001 henkilöstölle on jaettu toimintaohje henkisen väkivallan ja työssä kiusaamisen estämiseksi SAK:ssa. Ohje koskee myös sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tilanteita. Vuonna 2002 henkilöstölle jaettiin lisäksi työmarkkinajärjestöjen yhteinen ohjeisto Hyvä käytös sallittu - häirintä kielletty!. Siinä annetaan käyttäytymisohjeita häirinnän kohteeksi joutuneelle, häiritsijälle ja työnantajalle.

Seksuaalisuus on voimavara ja kuuluu luonnollisena osana ihmisten kanssakäymiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu kuitenkin häirinnäksi, kun se on ei-toivottua ja yksipuolista ja jatkuu, vaikka kohteeksi joutunut on ilmaissut pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Lähtökohtana on henkilön oma kokemus. Häirintä voi ilmetä mm. seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti tunkeilevat eleet tai ilmeet,
- härskit puheet, kaksimieliset

vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat asiattomat huomautukset tai kysymykset,

- esille asetetut pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, puhe-
linviestit ja sähköpostit,
- kätöinti ja muu ei-toivottu fyysinen koskettelu,
- sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset,
- seksipalveluiden käyttö esim. työmatkoilla.

Tavoite

Tavoitteena on vahvistaa työyhteisön tasa-arvotietoisuutta sekä työtovereita ja yhteistyökumppaneita arvostavaa asennetta. SAK:ssa ei hyväksytä minikäänlaista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Uudistetun tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten,

että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella on laissa tarkoitettua syrjintää.

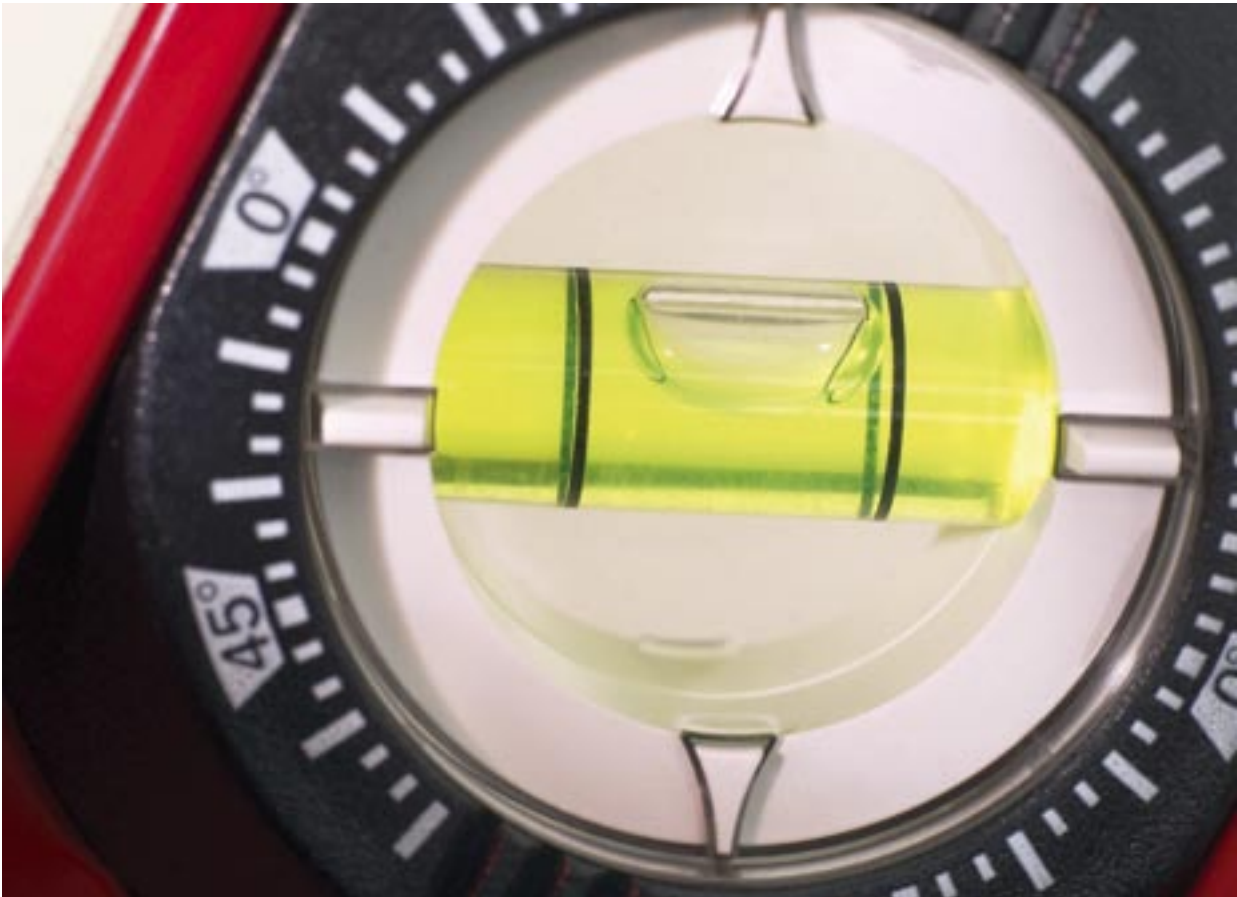
Toimenpiteet

- Parannetaan tietämystä häirinnän yleisyydestä lisäämällä työilmapiirikyselyyn sukupuolista häirintää koskeva kysymys.
- Rohkaistaan henkilöstöä mahdollisessa häirintätilanteessa puuttumaan siihen heti. Asia tulee ilmaista häirit-sijälle ja mikäli häirintä jatkuu, tulee kääntyä esimiehen, työsuojeluvaltuute-tun tai luottamusmiehen puoleen.
- Kiinnitetään huomiota siihen, että henkilöstöltä odotetaan vastuullista käytöstä myös työpaikan ulkopuolella toimiessaan.

2.7 Seuranta

Tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta on vastuussa SAK:n johto (=johtoryh-mä). Tasa-arvosuunnitelman toteutu-mista seurataan vuosittain henkilöstö-tilinpäätöksen yhteydessä.

Hyväksytty SAK:n hallituksessa 6.9.2004
Käsitelty YT-neuvottelukunnassa
31.8.2004



3 TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN SAK:LAISESSA AY-LIIKKEESSÄ JA EDUNVALVONNASSA

Opas sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa

3.1 Oppaan tarkoitus

Yhteiskunta ja työelämä ovat jatkuvassa muutoksessa. Ammattiyhdistysliikkeen on vastattava ajan haasteisiin. Yksi yhteiskuntaa ja työelämää määrittävä perusilmiö on vallitseva sukupuolijärjestelmä, joka juontuu ihmiskunnan historiasta ja määrittää naisille ja miehille omat paikkansa ja roolinsa. Vaikka naisten ja miesten perinteiset roolit ovat lieventyneet, on naisten ja miesten asema työelämässä ja kotona usein vielä erilainen. Osittain työntekijöiden ongelmat ovat yhteisiä, mutta osittain on nähtävissä eroja naisten ja miesten työalojen ongelmissa. Tämän oppaan tarkoitus on auttaa tekemään sukupuoli näkyväksi silloin, kun naisten ja miesten asemassa on eroja ja näin edistää mahdollisen epätasa-arvoisen kohtelun poistamista, koskee se sitten naisia tai miehiä. Opas on työväline tasa-arvonäkökulman huomioon ottamiseksi ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa. Samalla se vastaa ajan haasteeseen tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamisesta ja sukupuolivaikutusten arvioinnista.

Kansainväliset sopimukset edellyttävät valtioilta ja myös työmarkkinajärjestöiltä sukupuolten tasa-arvon saattamista läpäisyperiaatteella kaikkien toimintaan. Maan hallituksen 14.4.2003 neuvottelema hallitusohjelma edellyttää, että hallitus toimeenpantee sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen koko valtionhallinnossa. Ohjelmassa on sovittu myös, että sukupuolivaikutusten arviointimenetelmiä kehitetään ja arviointi otetaan osaksi lainsäädännön ja valtion talousarvion valmistelua. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on pilottihankkeena laatinut virkamiehilleen valtavirtaistamisohjeen sekä oppaan sukupuoli-

vaikutusten arvioimiseksi lainsäädäntöhankkeissa. Myös eurooppalainen ammattiyhdistysliike edellyttää EAY:n tasa-arvosuunnitelman mukaisesti valtavirtaistamisen käyttöönottoa ammattiyhdistysliikkeessä.

Tasa-arvon edistämisen valtavirtaistaminen työtapana edellyttää, että kukin virkamies valtionhallinnossa tai toimitsija ammattiyhdistysliikkeessä ottaa sukupuolinäkökulman huomioon omassa työssään. Päänavaus sukupuolivaikutusten arviointiin työmarkkinoilla saatiin vuosien 2003 - 2004 tulopoliittisessa sopimuksessa, jossa työmarkkinoiden keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen työ- ja virkaehtosopimusmääräysten arviointia sukupuolen mukaan. Ruotsin LO:ssa, SAK:n sisärjestössä, on jo vuosia ollut toimintatapana, että kaikkiin keskusjärjestön johtoryhmään meneviin päätösasioihin on asiaa esittelevän toimitsijan liitettävä sukupuolivaikutusten arviointi. Tavoitteena tulee myös SAK:laisessa liikkeessä olla, että sukupuolten tasa-arvon huomioon ottaminen kuuluu jokaisen toimitsijan tehtäviin ja osaamisvaatimuksiin.

3.2 SAK:n tavoitteena tasa-arvo

SAK:n yksi perusarvoista on aina ollut tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen yhteiskunnassa, niin työelämässä kuin järjestötoiminnassakin. Periaateohjelman mukaan SAK:n toiminta perustuu vapauden, solidaarisuuden, tasa-arvon, demokratian ja rauhan ihanteisiin kaikkea riistoa ja sortoa vastaan.

SAK:n periaateohjelma määrittelee tasa-arvon näin: "Tasa-arvo toteuttaa kaikkien ihmisten yhtäläisen mahdollisuuden kehittää itseään yksilönä ja yhteisön jäsenenä riippumatta sukupuolesta, iästä, äidinkielestä, rodus-

ta, kansalaisuudesta, poliittisesta tai muusta mielipiteestä, maailmankatsomuksesta, ruumiillisista tai henkisistä kyvyistä tai yhteiskunnallisesta asemasta." Myös Suomen perustuslaki ja monet muut lait sekä kansainväliset sopimukset edellyttävät ihmisten tasa-arvoista kohtelua edellä mainituista seikoista riippumatta. Tasa-arvo on ihmisoikeus.

Tasa-arvon eri ulottuvuuksista erityisesti sukupuoli aiheuttaa huomattavia eroja suomalaisilla työmarkkinoilla. Työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan (*segregaatio*) on Suomessa voimakkaampaa kuin useimmissa muissa maissa. Kaikista palkansaajista 18 prosenttia ja sak:laiten liittojen jäsenistä vain 12 prosenttia työskentelee ns. tasa-ammattissa, jossa on naisia ja miehiä lähes yhtä paljon. Segregaatiosta seuraa useimmat työelämän epätasa-arvoa tuottavat ilmiöt: erot palkkauksessa, työsuhteiden muodoissa, työoloissa, koulutukseen pääsyssä ja uralla etenemisessä. Myös ammattiyhdistysliikkeen sisäisessä toiminnassa ja päätöksenteossa ilmenee eroja: miehet ovat yliedustettuina luottamustoimissa ja päätöksentekoelementeissä.

SAK:n jäsenliittojen jäsenistä 54 prosenttia on miehiä ja 46 prosenttia naisia. Miesten enemmistö työskentelee teollisuudessa. Miehille tyypillisiä ilmiöitä ovat pitkä keskeytymätön työura, työskentely koneiden parissa, fyysisesti kuormittava ja tapaturma-altis työ, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen varhemmin kuin naiset ja naisia suurempi halu hakeutua eläkkeelle. Miehet myös kuolevat naisia nuorempina. Naisten enemmistö työskentelee palvelutehtävissä joko yksityisellä tai julkisella sektorilla. Naisten työuraan liittyy usein vuorovaikutusta ihmisten kanssa, henkistä kuormitusta, kiirettä sekä määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita. Yleensä naisten työssäolo-

VALTAVIRTA PÄHKINÄNKUORESSA

- Tuotetaan tilastot, tutkimukset, rekisterit sukupuolen mukaan ➡ jos eroja ilmenee, tehdään sukupuolivaikutusten arviointi.
- Arvioidaan suunnitelmat, päätökset, lausunnot ja toimenpiteet sukupuolen mukaan.
- Huomioidaan sekä naisten että miesten mielipiteet, kokemukset ja tarpeet kaikissa prosesseissa ja toiminnoissa.
- Huomioidaan sukupuoli puheissa ja teksteissä, silloin kun selvä ero naisten ja miesten asemassa, toimien kohdistumisessa ➡ irti sukupuoli-neutraalista tekstistä ja puheesta.
- Huolehditaan siitä, että seminaareissa, tilaisuuksissa ja koulutuksessa on puhujina sekä kutsuttuina osanottajina tasapuolisesti naisia ja miehiä.
- Huolehditaan, että työryhmissä, komiteoissa, valiokunnissa yms. edustuksissa ay-liikkeen sisällä ja ulkopuolella on edustajina tasapuolisesti naisia ja miehiä. Keinoina mm. se, että esitetään itse ja pyydetään nimittäviä tahoja esittämään sekä nais- että miesehdokkaita eri elimiin.
- Asetetaan tavoitteeksi, että SAK:n ja liittojen päätöksentekoeleimissä naisia ja miehiä on jäsenmäärien suhteissa.
- Seurataan kuinka sukupuolten välinen tasa-arvo edistyy edellä mainituilla toimilla.

HYÖTYÄ

● SAK:lle ja liitoille

- tuottavuus ja tehokkuus lisääntyvät, kun sekä naisten että miesten osaaminen ja kokemukset otetaan käyttöön
- lisäarvoa erilaisuudesta ➡ palvelujen ja edunvalvonnan laatu, innovatiivisuus paranevat
- imagohyöty tasa-arvosta: vetovoimaisuus ja kilpailukyky jäsenten ja potentiaalisten jäsenten silmissä kasvaa, vaikutus yleiseen mielipiteeseen modernina tasa-arvon liikkeenä

● Ay-liikkeen työntekijöille ja päätöksentekijöille

- oikeudenmukainen, tasa-arvoinen kohtelu, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet ➡ motivaatio, sitoutuminen, työviihtyvyys lisääntyvät

● Jäsenille

- edunvalvonnan laatu paranee ➡ jäsenyytäisyys lisääntyy
- jäsenten oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu lisääntyvät, kun naisten ja miesten alojen erilaisuus otetaan huomioon

tulee lyhyitä lastenhoitoon liittyviä katkoja. Tutkimusten mukaan SAK:laiset naiset ovat kuitenkin ikääntyneinäkin miehiä kiinnostuneempia pysymään työelämässä.

Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus ovat hyvinvointiyhteiskunnan perus-

pilareita. Jokaisella tulee olla oikeus mielekkääseen työhön ja riittävään toimeentuloon. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistämisen on todettu lisäävän työpaikoilla työntekijöiden hyvinvointia, sitoutumista työhön ja sitä kautta tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Oikeudenmukainen kohtelu ja vaikutusmahdollisuudet työhön vähentävät myös sairauspoissaoloja. Tasa-arvon edistäminen hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajia.

Tulevaisuudessa tasa-arvo on nykyistä useammin myös työpaikan imagoasia asiakkaiden suuntaan sekä rekrytointivaltti kilpailtaessa pätevistä työvoimasta. Henkilöstön tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu tulisi ottaa merkittäväksi kriteeriksi organisaatioiden laatusertifikaateissa. Ammattiyhdistystoiminnassa toimivien, sekä luottamushenkilöiden että palkatun henkilöstön, tasainen sukupuolijakautuma voisi tehostaa eri työntekijäryhmien edunvalvontaa, parantaa liikkeen julkisuuskuvaa ja sitä kautta edistää liikkeen vaikutusvaltaa ja vetovoimaisuutta.

3.3 Mitä sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykynsä ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvoistettuja ja samassa asemassa.

Tasa-arvo voidaan ymmärtää ainakin kolmella eri tavalla. Voidaan puhua muodollisesta tasa-arvosta, tasa-arvoisista mahdollisuuksista ja tosiasiallisesta, toteutuneesta tasa-arvosta. Leena Lahti-Kotilaisen (1996, 14) mukaan mainitut tasa-arvokäsitykset poikkeavat toisistaan seuraavasti:

Muodollinen tasa-arvo

Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu silloin, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla naisia ja miehiä. Taustalla on käsitys siitä, että naiset ja miehet ovat samanlaisia

ihmisiä. Muodollisia oikeuksia ovat esimerkiksi kansalaisoikeudet, ääni-oikeus, oikeus opiskella jne. Säädökset eivät kuitenkaan ole yksinään taanneet kaikille tasa-arvoisia mahdollisuuksia eivätkä tasa-arvoista lopputulosta.

Mahdollisuuksien tasa-arvo

Tasa-arvoisten mahdollisuuksien mallissa oletuksena on, että vaikka naisilla ja miehillä on samat muodolliset oikeudet, tasa-arvoiset mahdollisuudet eivät toteudu kaikkien kohdalla mm. sosiaalisesta tuesta, koulutuksesta, perhetilanteesta tai muista olosuhteista johtuen. Esimerkiksi nuorilla naisilla ja miehillä on periaatteessa samat mahdollisuudet osoittaa kiinnostusta ay-liikkeen luottamustehtäviä kohtaan. Usein käytännön elämässä vastuu lapsen hoidosta ja kodista painottuu naiselle, jolloin naisen tosiasialliset mahdollisuudet ottaa vastaan työajan ulkopuolella aikaa vieviä luottamustehtäviä ovat heikommat kuin miehellä.

Lopputuloksen tasa-arvo

Toteutuneen tasa-arvon tilan määrittämiseksi tarvitaan sopimus siitä, mikä on tavoiteltu tila ja miten sen saavuttamista mitataan. Esimerkiksi ay-liikkeen päätöksentekoaikavälissä voidaan ajatella tasa-arvon toteutuneen silloin kun naisia ja miehiä on päätöksentekijöinä samassa suhteessa kuin jäseninä on naisia ja miehiä. Samoin tasa-arvo on toteutunut silloin, kun naiset ja miehet todella saavat samaa palkkaa samanarvoisesta työstä.

Epätasa-arvon poistamiseksi naisten ja miesten samanlainen kohtelu ei aina ole riittävä toimenpide, vaan tarvitaan ns. *positiivisia erityistoimia*. Esimerkiksi kahdesta yhtä pätevästä työnhakijasta valitaan se, joka edustaa vähemmistönä olevaa sukupuolta.

3.4 Tasa-arvon edistämisen näkökulmia

Tasa-arvosta puhuttaessa tulee erottaa seuraavat kolme näkökulmaa: ovatko naiset ja miehet keskenään samanarvoisia vai eriarvoisia, ovatko sukupuolten tehtävät samoja vai erilaisia ja toisiaan täydentäviä sekä käsitetäänkö naiset ja miehet ominaisuuksiltaan ja olemukseltaan samanlaisiksi vai erilaisiksi.

Tasa-arvokeskustelussa on eri aikoina ollut erilaisia vaiheita. Puhutaan *sukupuolisopimuksesta*, joka on kirjoittamaton sopimus naisten ja miesten välisestä asemasta ja suhteesta yhteiskunnassa.

Tasa-arvoisen kohtelun näkökulma

Viime vuosisadan alkupuolella ns. ensimmäisen aallon naisliike perustui tasa-arvoisen kohtelun vaatimukselle. Sen toimet antoivat naisille äänioikeuden ja monia muitakin oikeuksia sekä äitiyteen liittyviä etuja. Tasa-arvoisen kohtelun näkökulmassa korostetaan ihmisoikeuksia ja yhtäläisiä oikeuksia. Tämä takaa muodollisen tasa-arvon. Ihanteena on kuitenkin miehen mallit. Mallin mukaan nainen saavuttaa tasa-arvon, kun hän toimii samoin kuin mies ja osoittaa olevansa "hyvä jätkä".

Naisnäkökulma

Toisen aallon naisliike (1960-1980) vaati naisnäkökulman huomioon ottamista kaikilla yhteiskunnan tasoilla. Tämä näkökulma pyrkii säilyttämään naisten ja miesten erityisroolit. Naisten ansio-työn yleistymisen myötä kehittyivät naisten ja miesten erilaiset koulutus-, työ- ja palkkamarkkinat. Tavoitteena on heikommassa olevien tukeminen erityistoimilla. Lähtökohtana on, että vaikka naiset ja miehet ovat erilaisia, ovat naisten ominaisuudet ja kyvyt yhtä arvokkaita kuin miesten. Viime aikoina on myös alettu puhumaan miesnäkökulmasta. Pyrkimyksenä on miehen roolin laajentaminen perinteisestä.

Sukupuolinäkökulma - yksilöllisyyden ja erilaisuuden arvostaminen

Tämä ajattelumalli pyrkii purkamaan perinteisiä *sukupuolistereotypioita* naisten ja miesten rooleista. Kukin voi olla yksilö ilman sukupuolen mukaista kahletta ja toteuttaa itseään taipumustensa mukaan. Sekä naiset että miehet saattavat kärsiä kuvitelluista tai todellisista heihin kohdistuvista feminiinisyiden tai maskuliinisuuden kaavamaisista odotuksista (*sosiaalinen sukupuoli*). Strategiana on tasa-arvon valtavirtaistaminen.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämällä ei pyritä muokkaamaan naisista ja miehistä samankaltaisia. Naisten ja miesten erilaisuus tulee nähdä lisäarvona, joka kannattaa hyödyntää ammattiyhdistysliikkeen sisäisessäkin työssä.

3.5 Mitä tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamisella tarkoitetaan ja miksi sitä tarvitaan?

Koska sukupuolten välinen tasa-arvo on edennyt melko hitaasti, on kehitetty menetelmiä, joilla tasa-arvoa voitaisiin tehokkaammin edistää. Eräs keino on tasa-arvon *valtavirtaistaminen* läpäisyperiaatteella kaikkiin toimintoihin. Tällä pyritään konkretisoimaan mitä tasa-arvonäkökulma kussakin asiassa voisi merkitä.

Tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamisella tarkoitetaan sitä, että sukupuoli- ja tasa-arvonäkökohdat otetaan huomioon kaikissa toimintalinjoissa ja toimenpiteissä. Tämä koskee yhtä hyvin suunnittelua, toteuttamista, seurainta ja arviointia.

Suomi on sitoutunut noudattamaan naisten aseman edistämisen toimintaohjelmaa, joka hyväksyttiin YK:n neljännessä maailmankonferenssissa Pekingissä 1995. Ohjelmassa pyydetään ottamaan sukupuolinäkökulma osaksi kaikkia toimintalinjoja ja ohjelmia siten, että ennen päätösten tekemistä arvioidaan niiden vaikutukset naisiin ja miehiin erikseen. Ohjelma velvoittaa hallitusten lisäksi mm. työnantajien ja työntekijöiden järjestöjä. Sen jälkeen myös Euroopan Unioni on sitoutunut tasa-arvon valtavirtaistamiseen. Amsterdamin sopimuksen 2 ja 3 artiklassa mainitaan erikseen, että tasa-arvon esteiden poistaminen ja miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen kuuluvat yhteisön tehtäviin ja tavoitteisiin. Myös kansallisella tasolla kuten esimerkiksi hallitusohjelmassa edellytetään valtavirtaistamista sekä lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointia (*suva*). Tulopoliittisessa sopimuksessa 2003-2004 työmarkkinoiden keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että liittokohtaisissa neuvotteluissa arvioidaan sopimusalan työehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksia suhteessa miesten ja naisten asemaan.

Kaikessa ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa, toiminnan suunnittelussa, selvitysten laatimisessa, annetuissa lausunnoissa ja tehdyissä päätöksissä tulee arvioida onko sukupuolella merkitystä käsiteltävän tai toteutettavan asian kannalta. Sukupuolella on merkitystä, jos naisten ja miesten välillä on ero kyseisessä asiassa. Tietoa tasa-arvon tilasta voidaan tuottaa määrällisin tilastoin ja laadullisella analyysillä. Jos naisten ja miesten asemassa havaitaan epä-tasa-arvoa, tulee etsiä keinot millä epäkohdat poistetaan.

Tasa-arvon edistämiseen ei riitä määrällinen edustavuus, vaan on huolehdittava siitä, että kummankin sukupuolen mielipiteitä kuullaan ja että kummallakin on todellista vaikutusvaltaa päätöksenteossa. Olennaista tasapuolisen edustuksen lisäksi on tavoitteiden ja toiminnan sisällöt. Myös miehet edunvalvojina voivat parantaa naisten asemaa työelämässä ja naiset puolestaan ajaa erityisesti miehille tärkeitä asioita. Tasa-arvon saavuttaminen edellyttää naisten ja miesten keskinäistä yhteistyötä.

3.6 Miten valtavirtaistamista voi tehdä?

Milloin toimenpiteellä on merkitystä sukupuolen kannalta?

Ensimmäinen askel tasa-arvon valtavirtaistamisessa on arvioida, onko sukupuolella merkitystä käsiteltävän asian kannalta. Tämän selvittämiseksi on hankittava sukupuolen mukaan jäsenneltyjä tietoja ja esitettävä oikeita kysymyksiä.

- Onko ehdotuksella yksi tai useampi kohderyhmä? Miten toimenpide kohtelee keskimääräistä naisjäsentä ja miesjäsentä? Vastaako toimenpide sekä naisten että miesten tarpeisiin?
- Ovatko naiset ja miehet edustettuina tasapuolisesti, jäsenmäärien suhteessa, päätöksenteon eri tasoilla? Jakautuvatko panostukset, rahat, palvelut jne. tasapuolisesti naisten ja miesten kesken?
- Onko naisilla ja miehillä yhtäläiset mahdollisuudet saada äänensä kuuluville ja osallistua tosiasialiseen päätöksentekoon?

Sukupuolivaikutusten arviointi ja tasa-arvon edistäminen

Arvioinnin kriteerit:

a) Määrällinen osallistuminen

- naisten ja miesten osuudet toimijoina (päättäjinä, valmistelijoina, erielinten kokoonpanot) tai toiminnan kohteina

b) Resurssien jakautuminen määrällisesti

- kuinka rahat, aika, tilat, palvelut jakautuvat naisten ja miesten kesken (esim. palkkaerot, naisten ja miesten puheaika kokouksissa jne.)

c) Laadullinen arviointi

- mitkä ovat ne normit ja arvot, jotka vaikuttavat sukupuolirooleihin, sukupuolten työnjakoon sekä naisten ja miesten asenteisiin ja käyttäytymiseen
- onko naisilla ja miehillä muodollisesti samat oikeudet ja velvollisuudet - entä tosiasialisesti?

Peruskysymykset:

1. Mikä on tällä hetkellä tilanne tarkasteltavalla toiminta-alueella? (a+b)
2. Miksi tilanne on se mikä on? (c)
3. Mitkä ovat tasa-arvon edistämisen esteet?
4. Miten esteitä voidaan poistaa ja tasa-arvoa edistää?

a) Osallistuminen - määrälliset kriteerit

SAK:n edustajakokous linjasi Liikkeessä tulevaisuuteen -asiakirjassa, että jäsentensä näköinen SAK:lainen liike toimii jäsenten tarpeet huomioon ottaen, mutta se on myös rakenteeltaan

jäsenistöään vastaava. Päätöksenteossa ja hallinnossa voi parhaiten välittyä jäsenten ääni, kun niiden kokoonpano vastaa jäsenrakennetta.

Edustajakokouspäätöksen mukaan on lisättävä tuntuvasti nuorten ja naisten osuutta liittojen päätöksentekoeuimissa ja luottamushenkilöinä. Edustajakokouksen aikana tätä kehitystä on seurattava ja sen mukaan tarvittaessa harkittava kiintiöiden käyttöönottoa.

Se, että ay-liikkeen toimijat - luottamushenkilöt ja henkilöstö - edustavat määrällisesti jäsenmäärien suhteissa kumpaakin sukupuolta, vaikuttaa ennen pitkää myös naisjäseniin ja miesjäseniin kohdistuvan edunvalvonnan laatuun. Kummankin sukupuolen edustus ja kuuleminen valmistelussa ja päätöksenteossa on tärkeää, jotta naisvaltaisten ja miesvaltaisten ammattiryhmien ongelmat ja eri sukupuolten elämänpiiriin kokemukset tulevat esiin.

Naisten ja miesten määrällistä osuutta on tarkasteltava

- ay-liikkeen jäsenistössä,
- ay-liikkeen päätöksentekoeuimissa ja luottamushenkilöstössä,
- ay-liikkeen henkilöstössä,
- ay-liikkeen sisäisissä valmisteluimissa ja liikkeen ulkopuolisissa yhteiskunnallisissa edustuksissa.

Euroopan Ammatillisen Yhteisjärjestön EAY:n tasa-arvosuunnitelma edellyttää, että kaikissa jäsenjärjestöissä tulee poistaa naisten edustusvaje päätöksentekoeuimissa. Tämä edellyttää, että SAK ja jäsenliitot asettavat määrälliset tavoitteet aikatauluineen naisten osuuksien lisäämiseksi (*positiiviset erityistoimet*). Sekä EAY:n että SAK:n edustajakokoukset velvoittavat säännölliseen tilastoseurantaan naisten ja miesten osuuksien kehittämisestä jäsenistössä sekä eri luottamustehtävissä kaikilla ay-liikkeen tasoilla.

b) Resurssien jakautuminen - määrälliset kriteerit

Sukupuolen mukaan eritelty tilastot ja tutkimukset

Sukupuolen mukaan eritelty tilastot antavat kuvan vallitsevasta sukupuolijärjestelmästä ja sukupuolten kesken vallitsevista eroista kuten esim. eroista jäsenten ammattijakautumisessa, palkkauksessa, työajoissa, työsuhtemuodoissa ja perhevapaiden pitämisessä. Tilastot ja tutkimukset ovat sukupuolinäkökulman huomioon ottamisen ja sukupuolten välisen tasa-arvon ehdoton edellytys. Ne tekevät mahdollisesti näkymättömän eriarvoisuuden näkyväksi eli tuovat sukupuolierityiset ongelmat esiin käsiteltäviksi, keskusteltaviksi ja kehitettäviksi.

- Ammattiyhdistysliikkeen omista jäsenrekistereistä, tilastoista, mielipidekyselyistä ja jäsentutkimuksista tulee tehdä myös sukupuolen mukaiset tulostukset.
- Ammattiyhdistysliikkeen toimijoiden tulee toimiessaan edustajina erilaisissa liikkeen ulkopuolisissa elimissä vaatia tilasto- ja tutkimustietoa myös sukupuolen mukaan.

c) Laadullinen arviointi

Työelämää jäsentää vahvasti ns. *sukupuolijärjestelmä*, joka määrittelee naisen ja miehen aseman. Sukupuolijärjestelmä ylläpitää rakenteellista epätasa-arvoa ja se on vaikeasti murrettavissa. Miehet ovat yleisesti organisaatioiden hierarkioissa naisia ylemmissä asemissa johto- ja esimiestehtävissä (*segregaatio, vertikaalinen*). Järjestelmä jakaa työmarkkinat myös vahvasti sukupuolen mukaan eri aloille ja erilaisiin ammatteihin (*segregaatio, horisontaalinen*). Naisille sopivina pidetään hoivaa ja palvelemista, kun taas koneet kuuluvat miesten maailmaan.

Perinteisesti naisten alat ja ammatit ovat vähemmän arvostettuja ja alipal-

kattuja. Vähitellen osa miesten ammateista on naisistunut, mutta naisten ammatit eivät miehisty. Miehillä on perinteisten asenteiden vuoksi monasti naisia vähemmän valinnan varaa ammattiansuunnitelmassaan.



Lastenhoitajaksi hakeutuva mies saatetaan leimata naismaiseksi ja epäönnistuneeksi mieheksi, joka ei pärjää miesten töissä. Hitsaajanaista puolestaan saatetaan pitää ”hyvänä jatkana”, mikä koetaan hyväksyttävänä asiana. Segregaatiosta johtuen useimmissa työelämän asioissa naiset ja miehet ovat erilaisessa asemassa on sitten kyse sopimuspolitiikasta, työaikapolitiikasta tai työsuojelusta. Naisvaltaisten alojen matala palkkataso ei myöskään houkuttele miehiä näille aloille, vaikka kiinnostusta saattaisi ollakin.

Laadullisessa arvioinnissa tulisi kyetä hahmottamaan ne arvostukset, asenteet ja käytännöt, jotka vaikuttavat naisten ja miesten erilaiseen asemaan tarkasteltavassa asiassa.

3.7. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ammattiyhdistysliikkeen eri toiminta-alueilla

Mietittäessä kuinka ammattiyhdistysliikkeen toimilla voidaan poistaa tasa-arvon esteitä ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa, tulee jokaiselta toiminta-alueelta tehdä edellä kuvattu arviointi osallistumisen ja resurssien jakautumisen suhteen sekä laadullinen arvio. Edellä mainitut peruskysymykset auttavat hahmottamaan tilannetta. Asioita tulisi tarkastella mahdollisuuksien mukaan ay-liikkeen henkilöstön, luottamushenkilöiden, jäsenten ja sidosryhmien kannalta.

Tässä luvussa esitellään esimerkkejä toimenpide-ehdotuksista, joita valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi on tuottanut ammattiyhdistysliikkeen eräillä keskeisillä toiminta-alueilla.

Talous-, työllisyys- ja elinkeinopolitiikka:

- Turvataan julkisten palvelujen säilyminen ja tätä kautta toisaalta naisten työpaikat julkisella sektorilla ja toisaalta naisten mahdollisuus käydä kodin ulkopuolella töissä.

- Lisätään omaa aloitteellisuutta palvelualojen innovaatioiden kehittämisessä.
- Monipuolistetaan elinkeinopoliittista edunvalvontaa siten, että eri toimialojen tärkeät kysymykset otetaan huomioon.
- Turvataan talous- ja veropolitiikan keinoin yritysten ja kotitalouksien vakavaraisuus ja suunnataan vero- ja maksukevennykset matalapalkkaisille.
- Kehitetään tutkimusta ja tilastointia liittyen muuttuvien palkka- ja tuloerojen (tulos- ja voittopalkkiot, henkilöstörahasotat ym.) vaikutuksiin naisten ja miesten palkanmuodostukseen.
- Vaikutetaan työvoimapolitiisessa edunvalvonnassa segregaation lieventämiseen työvoima- ja opetusviranomaisten toimesta.
- Vaaditaan työsuojelun ja tasa-arvolain noudattamisen tehokkaampaa valvontaa, jotta voidaan puuttua määräraikaisilla työsuhteilla keinotteluun ja mm. raskaana olevien määräaikaisten irtisanomisiin.

Sopimus- ja palkkapolitiikka:

- Turvataan kolmikantaisen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän säilyminen ja toimivuus.
- Tavoitellaan tulo- ja palkkapolitiikan edelleen europohjaista ja taulukkopalkkoihin painottuvaa palkkoprofiilia.
- Yhtenäistetään työehtosopimuksia ja pyritään alakohtaisiin runkosopimuksiin.
- Otetaan liitto- ja paikallistason neuvotteluissa ratkaisujen sukupuolivaikutus huomioon ja edistetään sopimusten oikeudenmukaisuutta.
- Kiinnitetään huomiota sukupuolivaikutusten arviointiin palkkausjärjestelmiä kehitettäessä. Kaikkien palkanosien: tehtäväkohtaisen, henkilökohtaisen ja tulokseen perustuvan palkanosan, tulee olla syrjimättömiä.
- Lisätään naisten määrää neuvottelijoina kaikilla tasoilla. Seurataan kehitystä säännöllisillä tilastoilla.
- Koulutetaan neuvottelijoita tasa-arvo-osaamiseen ja sukupuolivaikutusten arviointiin.

tusten arviointiin.

- Kehitetään työn vaatavuuden arviointijärjestelmiä siten, että ne nykyistä paremmin soveltuvat saman työnantajan palveluksessa olevien eri henkilöstöryhmien töiden arviointiin.
- Tuotetaan tasa-arvon edistämisen välineitä työpaikoille ja lisätään työpaikka-aktiivien osaamista tasa-arvosuunnittelussa, palkkakartoituksissa ja työn vaatavuuden arvioinnissa.
- Puututaan havaittuihin syrjintätapauksiin nykyistä pontevammin sekä työpaikka- että liittotasolla.

Koulutuspolitiikka:

- Vaikutetaan opetusviranomaisten toimiiin, että sukupuolten tasa-arvo tulee riittävästi huomioon otetuksi opetussisällöissä, -menetelmissä ja oppilaanohjauksessa. Tavoitteena tulee olla sukupuolen mukaisen segregaation lieventäminen koulutusvalinnoissa.
- Vaikutetaan ay-liikkeen keinoin työyhteisöjen asenteisiin, jotta kukin voi hakeutua yksilöllisten taipumustensa, ei sukupuolensa, mukaisesti itselleen sopivaan ammattiin.
- Edellytetään työnantajia tarjoamaan tasapuoliset mahdollisuudet nais- ja miestyöntekijöille osallistua työnantajan kustantamaan jatko- ja täydennyskoulutukseen sekä kehittämään työn sisältöjä niin, että työntekijän koulutus ja osaaminen voidaan hyödyntää.
- Painotetaan koulutuspolitiisessa edunvalvonnassa toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämistä niin, että käytännön ammatteihin johtavat opinnot houkuttelevat hakijoiksi sekä tyttöjä että poikia. Vähennetään ammatillisen koulutuksen keskeyttämistä mm. rätälöidyllä koulutuksella.
- Korostetaan palvelualojen merkitystä koulutuspolitiikan linjavalinnoissa.

Sosiaalipolitiikka:

- Otetaan sukupuolinäkökulma huomioon nykyistä paremmin sosiaalipoliittisessa edunvalvonnassa ja lainvalmistelussa.

- Lisätään naistoimijoiden määrää vakuutuslaitosten hallinnossa. Tämä edellyttää naisten määrän lisäämistä ay-liikkeen johtopaikoilla.

Työaikapolitiikka:

- Turvataan oikeus toimeentulon takaavaan työtuntimäärään.
- Kannustetaan isiä perhevapaiden pitämiseen ja kotivastuun lisäämiseen.
- Selvitetään mahdollisuuksia tasata perhevapaista, erityisesti sairaan lapsen hoidosta, aiheutuvia työnantajakustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen kesken.
- Turvataan joustavat työaikamallit työntekijöiden elämän tilanteiden mukaan.
- Lisätään työpaikkojen luottamushenkilöiden tietämystä työaikoihin liittyvistä säännöksistä ja rohkaistaan puuttumaan epäkohtiin.
- Tehostetaan lakien valvontaa - irti laittomista pätkittämisistä ja ketjutuksista, työaikakirjan pidon valvonta ja noudattaminen.

Työsuojelu:

- Vaaditaan työsuojelupiirien resurssien ja tasa-arvo-osaamisen lisäämistä niin, että pienet naisvaltaiset työpaikatkin saadaan tarkastusten piiriin ja tunnustetaan naisalojen ongelmat.
- Kehitetään sukupuolen mukaista tilastointia kaikilla tasoilla.
- Parannetaan työsuojeluvaltuutettujen toimintaedellytyksiä mm. tuottamalla uusia tiedonhankintavälineitä (esim. verkko-oppiminen ja nettisivut) sekä tasapuolistamalla naisalojen työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttömahdollisuudet vastaamaan miesalojen ajankäyttöä.
- Vaikutetaan työnantajan asenteisiin työsuojeluyhteistoiminnassa painottaen erityisesti oikeudenmukaisen johtamisen ja työhön vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä hyvinvointiin ja vähentyneisiin sairaspotilaisiin.
- Vaikutetaan hitaasti syntyvien työperäisten sairauksien tunnistamiseen ja

korvaamiseen ammattitautina.

- Vaikutetaan ammattitautilain uudistukseen siten, että ammattitaudiksi luetaan myös sosiaalisen ja psykkinen tekijän aiheuttama sairaus.

Järjestötoiminta:

- Kohdennetaan jäsenhankintaa erityisesti nuoriin miehiin ja pätkätyöläisiin, joista enemmistö on nuoria naisia.
- Parannetaan naisten edellytyksiä ryhtyä ay-aktiiveiksi kehittämällä toimintatapoja esim. projekti-, verkosto- ja nettitoimintaa lisäämällä.
- Lisätään naisten määrää ay-liikkeen päätöksentekooelimityksissä vastaamaan jäsenosuus- ja tasa-arvokriteeri yhdeksi keskeiseksi valintatekijäksi.
- Kehitetään sukupuolten mukaisia tilastoja järjestötoimijoiden määrien kehityksestä kaikilla tasoilla.
- Huolehditaan, että tilaisuuksissa ja seminaareissa on tasapuolisesti naisia ja miehiä puhujina ja kutsuttuina osanottajina.
- Sallitaan erillinen naistoiminta paikallisten tarpeiden mukaan ja tuetaan erityisesti naisten itsetuntoa ja valtaistamista lisäävien verkostojen syntymistä.

Ammattiyhdistyskoulutus:

- Vähennetään koulutukseen osallistumisen esteitä mm. parantamalla palvelu- ja koulutus- ja oppimuskoulutussopimuksia ja lisäämällä esim. verkko-oppimista.
- Sisällytetään sukupuolinäkökulma kaikkien kurssien opetussuunnitelmiin.
- Järjestetään erillistä tasa-arvokoulutusta, johon osallistujiksi pyritään saamaan myös miehiä.
- Jatketaan nais- ja mieserityisen (osanottajat vain yhtä sukupuolta) koulutuksen järjestämistä.
- Edellytetään opettajilta tasa-arvo-osaamista ja lisätään naisten määrää edunvalvontakoulutuksessa.
- Käytetään opetusmenetelmiä, jotka rohkaisevat naisten ja muiden huonossa työmarkkina-asemassa olevien äänen kuulumista.

Viestintä:

- Otetaan viestittävässä asioissa esille myös sukupuolinäkökulma, silloin kun se on selvästi nähtävissä.
- Nostetaan tasa-arvoasioita esille myös miestoimijoiden puheissa ja teksteissä. Miesten kautta asia voi tulla vakavasti otettavaksi "kovaksi" asiaksi.
- Nostetaan tasapuolisesti nais- ja miestoimijoita julkisuuteen.
- Otetaan aktiivisesti yhteyttä alalle tuleviin naistoimittajiin.
- Toimitaan tietoisesti järjestön imagon saattamiseksi monimuotoiseksi, jäsentensä näköiseksi: puolet naisia, jäsenten enemmistö palvelutehtävissä - unohtamatta liikkeen perusjoukkoa teollisuudessa.

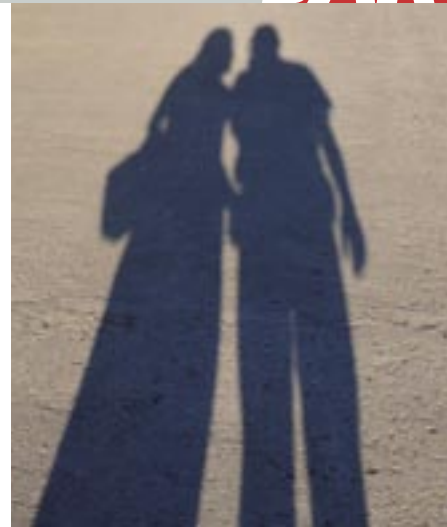
Lehdet

- Tehdään jäsenten näköistä lehteä.
- Käytetään SAK:n ja liittojen naisasi-antuntijoita, jotka pääsevät valta-lehdistössä huomommin esille sekä etsitään työelämän arjen asiantuntijoita työpaikoilta.
- Suvataan juttuideat ja juttukokonaisuudet tai teemat.

LIITE 1

SUKUPUOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN PERUSSANASTO

(Lähde: Horelli - Saari: Tasa-arvoa valtavirtaan.
Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä.
STM:n selvityksiä 2002:11)



Biologinen sukupuoli

Ihmisen biologista sukupuolta on pidetty yleismaailmallisena, ilmiselvänä ja muuttumattomana. Sen on katsottu rakentuvan biologisista ominaisuuksista, jotka liittyvät suvunjatkamiseen ja erottavat ihmiset naisiksi ja miehiksi. 1990-luvulla on kritisoitu jakoa biologiseen ja sosiaaliseen sukupuoleen. Jako korostaa biologisen sukupuolen "luonnollista" olemusta vastakohtanaan opittu ja tuotettu sosiaalinen sukupuoli. Uuden ajattelun mukaan ruumiillinen eli biologinen sukupuoliero voi olla sosiaalisen sukupuolieron kaltaisesti tuotettua. Se voisi olla toisin toisenlaisessa kulttuurissa.

Erityiskohtelu

Yksilön tai yksilöryhmän kohtelua tavalla, joka todennäköisesti johtaa parempiin etuihin, oikeuksiin, mahdollisuuksiin tai asemaan kuin mitä muilla yksilöillä tai yksilöryhmillä on. Sitä voidaan käyttää positiivisesti. Silloin sillä tarkoitetaan positiivisia erityistoimia, joiden tarkoituksena on poistaa aikaisempi syrjivä käytäntö. Erityiskohtelua voidaan myös toteuttaa negatiivisesti, jolloin sen tarkoituksena on säilyttää eroavuudet tai yhden yksilön/ryhmän edut muihin verrattuna.

Kiintiö

Määritely osuus (*prosentti tai lukumäärä*) paikoista tai resursseista, jotka on tarkoitettu tietyn ryhmän käyttöön yleensä tiettyjen sääntöjen tai kriteereiden perusteella ja joiden tarkoituksena on korjata aikaisempi epätasapaino päätöksenteossa tai koulutus- ja työpaikkojen saannissa.

Monimuotoisuus

Diversiteetillä eli monimuotoisuudella viitataan naisten ja miesten sekä erilaisten ryhmien erilaisiin arvoihin, asenteisiin, kulttuuriin, näkökulmiin, uskomuksiin, etnisiin taustoihin, seksuaaliseen suuntautumiseen, kykyihin, tietoon ja elämäkokemuksiin. Poliittisena lähtökohdanna kulttuurinen diversiteetti merkitsee erilaisuuden näkemistä voimavarana, sen hyväksymistä ja tietoista tukemista, vaihtoehtona sulauttamispolitiikalle.

Diversiteetti ja sen huomioon ottaminen on moninaisuuksien kunnioittamista ja vaalimista. Esimerkiksi työyhteisön tasa-arvosuunnittelussa diversiteetin huomioiminen sekä ryhmien välillä että niiden sisällä tuottaa positiivisempaa työilmapiiriä ja motivoi jokaista antamaan oman, ainutlaatuisen ja erilaisen panoksensa työorganisaation kehittämiseen. Nyky-yhteiskunnassa diversiteetti ja sen huomioon ottaminen ovat myös kilpailuvaltteja, jotka lisäävät viihtyvyyttä, kehitystä ja kilpailumahdollisuuksia sekä vahvistavat organisaation tulosta

Näkymättömät esteet

Asenteet ja niissä piilevät perinteiset odotukset, normit ja arvot, jotka estävät (*naisten*) vaikutusvallan lisäämisen ja täysimittaisen osallistumisen yhteiskunnan toimintaan.

Oikeudenmukaisuus

Sukupuolten oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu tarkoittaa resurssien ja etujen oikeudenmukaista jakamista sukupuolten välillä, kuitenkin ottamalla huomioon kulttuurisesti vallitsevat sukupuolta koskevat normit ja arvot. Käsitteellä on erilaiset implikaatiot eri maissa, koska se perustuu erilaisiin kulttuurisiin standardeihin. Useimmiten käsitteen käyttö perustuu olettamukselle, että naisten ja miesten tarpeet eivät ole samat, eivätkä siis myöskään oikeudet.

Positiiviset erityistoimet

Positiiviset erityistoimet tarkoittavat toimenpiteitä, jotka on suunnattu tiettyä ryhmää kohtaan ja joiden tarkoituksena on poistaa ja estää syrjintää. Tietyn ryhmän (*esim. naisten*) syrjintä, joka synnyttää epätasa-arvoiset lähtökohdat yhteiskunnalliseen ja yksilölliseen itsensä toteuttamiseen ja sosiaaliseen toimintaan, nousee yhteiskunnassa vallalla olevista asenteista, käyttäytymistavoista ja sosiaalisista rakenteista. Positiivisia erityistoimia tarvitaan epätasa-arvoisten lähtökohdien tasoittamiseksi.

Suomen tasa-arvolaisissa 1995 positiiviset erityistoimet mainitaan tasa-arvosuunnitelmassa. Positiivisia erityistoimia voi ilmetä esim. siten, että aliedustettuna olevan sukupuolen lähes yhtä pätevää edustajaa voidaan suosia työhönotossa. Positiivisista erityistoimista käytetään myös nimitystä positiivinen suosinta. Suunnitelmallista suosintaa voidaan käyttää vain niin kauan kuin se on tarpeen tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseksi. Kun päämäärä on saavutettu tulee erityiskohtelusta luopua.

Segregaatio

Työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolten mukaan. Naisten ja miesten keskittyminen erilaisiin ja eritasoiisiin toimiin ja ammatteihin. Horisontaalilla eriytymisellä (*keskittymisellä*) tarkoitetaan naisten ja miesten jakautumista työmarkkinoilla eri sektoreille ja ammattialoille. Naisten ja miesten työt keskittyvät selvästi eri aloihin, ammatteihin ja sektoreihin (*yksityinen ja julkinen sektori*).

Suomalaiset työmarkkinat ovat horisontaalisesti segregoituneet tiukemmin kuin muiden OECD-maiden työmarkkinat. Vertikaalilla eriytymisellä tarkoitetaan naisten ja miesten erilaista jakautumista yhtäältä esimies- ja johdotehtäviin sekä toisaalta muihin työntekijöihin. Naisten ja miesten asema eli status on työelämässä yleisesti ottaen erilainen. Naiset ovat ylliedustettuina työelämän hierarkian alemmilla tasoilla ja vastaavasti miehet ovat ylliedustetuina johtopaikoilla.

Horisontaalinen ja vertikaalinen eriytyminen eriarvoistavat sukupuolia, sillä ne ylläpitävät rakenteellisia palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Naisvaltaisia ammatteja arvostetaan tilastojen mukaan palkkauksellisesti vähemmän kuin miesvaltaisia, vaikka ammatit olisivat edellyttäneet haltijaltaan yhtä paljon koulutusta. Naisvaltaiset alat ja ammatit ovat aliarvostettuja ja alipalkattuja. Työmarkkinoiden eriytymistä voidaan tarkastella myös sen mukaan, miten naiset ja miehet jakautuvat työvoimaan ja työvoiman ulkopuolelle hoitamaan omaa kotia ja lapsia. Omaa kotia ja lapsia hoitavat puoliset vapauttavat toisen puolisoista täysimääräisesti työmarkkinoille. Kun työnjako toistuu sukupuolten välillä samalla tavalla, työnjako uusintaa naisiin ja miehiin kohdistuvia erilaisia odotuksia työmarkkinoilla.

Sosiaalinen sukupuoli

Käsitteellä halutaan korostaa, että sukupuoli on paitsi biologinen (*sex*) myös vahvasti yhteiskunnallinen käsite (*gender*). Genderin ajatellaan tarkoittavan sosiaalista sukupuolta eli joko koettua sukupuoli-identiteettiä tai sukupuoliroolia. Gender viittaa miesten ja naisten väliin sosiaaliin eroihin, jotka ovat kulttuurisesti opittuja, muuttuvat ajan myötä ja jotka vaihtelevat kulttuurien sisällä ja niiden välillä. Naisen ja miehen identiteetit muodostuvat erilaisiksi, koska ympäröivä kulttuuri asettaa jo

syntymästä saakka tytöille ja pojille erilaisia odotuksia. Yhteiskuntaan sosiaalistuminen edellyttää yksilöltä yhteiskunnan sukupuoliroolien ja sukupuolijärjestelmän omaksumista, jotka määrittävät sukupuolten työnjakoa, vällanjakoa ja hoivavastuuta.

Sukupuolten välinen kuilu

Naisten ja miesten välinen eriarvoisuuskuilu millä tahansa alueella, kun otetaan huomioon osallistumisaste, resurssien saanti, palkkaus ja etuudet.

Sukupuolijärjestelmä

Naisten ja miesten erillisiä sukupuolirooleja ylläpitävä ja tuottava taloudellisten, yhteiskunnallisten ja poliittisten rakenteiden järjestelmä. Naiset ja miehet tuottavat ja uusintavat sukupuolijärjestelmää itsessään, toisissaan sekä sosiaalisissa ja kulttuurisissa rakenteissa. Sukupuolijärjestelmälle voidaan hahmottaa kaksi periaatetta: erillään pitämisen (*horisontaalinen*) ja hierarkian (*vertikaalinen*) periaate. Erillään pitämisen periaate jakaa miehet ja naiset selvästi toisistaan erottuviksi ryhmiksi. Hierarkian periaate puolestaan pitää mieheyttä normina. Sukupuolijärjestelmän kokonaisuudessa naisten työt ja toiminta-alueet ovat vähemmän arvostettuja kuin miesten. Vallitseva sukupuolijärjestelmä ilmenee mm. vertikaalisesti ja horisontaalisesti eriytyneinä työmarkkinoina. Ilmiö tulee näkyviin sukupuolen mukaan eriteltyjen tilastojen avulla.

Sukupuoliroolit

Sukupuoliroolit muodostuvat yhteiskunnan sosiaalisissa rakenteissa eivätkä ne ole yksilön ominaisuuksia. Sukupuoliroolit ovat sellaista käyttäytymistä, mitä muut ihmiset odottavat, rooli on siis johonkin asemaan kohdistuvien odotusten kokonaisuus. Sukupuoliroolit ovat opittuja käyttäytymismalleja ja odotuksia naiseudesta ja mieheydestä. Niiden taustalta voi löytää ajatuksen sukupuolten biologisista eroista, jotka saavat aikaan erilaiset ihmisenä olemisen ja toimimisen tavat naisille ja miehille. Sukupuoliroolit ovat tiiviissä yhteydessä sukupuoli-tyypioihin, sillä kummatkin luokittelevat ja yleistävät sukupuolten välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä. Tytöt ja pojat oppivat naisellisen ja miehisen käyttäytymisen tavat mm. mallioppimisen, sosialisointin ja sisäistämisen kautta. Oppimisen ja sosialisointin tärkeimpiä välittäjiä ovat äidit, isät, perheet, opettajat ja tiedotusvälineet.

Sukupuolisensitiivisyys

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja toiminnoissa on todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon edellytys.

Sukupuolisokeus

Väheksyvä asenne sukupuoleen liittyvissä kysymyksissä voi ilmetä sukupuolisokeutena, sukupuolikuuroutena ja sukupuolimykkyytenä. Niillä tarkoitetaan sitä tapaa, jolla ihmiset organisaatioissa kieltäytyvät näkemästä, kuulemasta ja puhumasta sukupuolesta ja sen merkityksestä. Sukupuolineutraalius, joka voi olla myös sukupuolisokeutta, on tyyppillistä nimenomaan Pohjoismaisessa kulttuurissa, jossa se kytketään kuvitelmaan jo toteutuneesta ja täydestä sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Sukupuolisopimus

Sukupuolisopimuksella tarkoitetaan joukkoa selvästi ilmaistuja ja piileviä sääntöjä, velvollisuuksia ja oikeuksia, jotka hallitsevat sukupuolten välistä suhdetta. Ne jäsenävät naisille ja miehille eri työt ja arvot, vastuualueet ja velvoitteet. Sukupuolisopimusta ylläpidetään neljällä eri ulottuvuudella: kulttuurinen ylä rakenne (*yhteiskunnan normit ja arvot*), taloudelliset voimavarat (*resurssien jakautuminen naisten ja miesten kesken*), instituutiot (*perheen hyvinvointi, koulutus- ja työllisyysjärjestelmät*), sekä sosialisatioproessit (*erityisesti perheen sisällä*). Lähihistoriasta voidaan määrittää kolme erilaista sukupuolisopimusta, jotka ovat syntyneet naisten ryhtyessä vaatimaan oikeuksiaan. Ensimmäisen naisasialiikkeen aallon seurauksena (*vuodesta 1890 lähtien*) naiset neuvottelivat miesten kanssa sukupuolisopimuksen, joka rakentui tasa-arvoisen kohtelun vaatimukselle ja tätä sukupuolisopimusta voidaan kutsua nimellä "kotiäiti-naisten sosiaalinen äitiys". Perusoikeuksien saavuttamisen jälkeen toisen aallon naisasialiike (*1960-1980*) vaati naisnäkökulman huomioon ottamista kaikilla yhteiskunnan tasoilla. Tämän vaatimuksen pohjalta neuvoteltiin "tasa-arvosopimus". Tasa-arvosopimuksen painopiste oli palkansaajaäitiydessä. Vuodesta 1980 on ollut liikkeellä naisasialiikkeen kolmas aalto, jonka esittämistä vaatimuksista neuvotellaan yhä ja uusin sukupuolisopimus on vasta rakentumassa.

Sukupuolistereotypia

Sukupuolistereotypiat ovat yksinkertaistuksia, kaavamaisia ja vanhakantaisia uskomuksia ja odotuksia siitä, minkälaisia miehet 'yleensä' ja naiset 'yleensä' ovat, miten naisyksilöiden ja miesyksilöiden tulee käyttäytyä täyttääkseen 'oikeanlaisen naiseuden ja miehekkyyden kriteerit. Sukupuolistereotypiasta ajattelua kuvastavat väitteet, että miehet ovat loogisempia, naiset tunteellisempia, miehet ovat parempia johtotehtävissä ja naiset ovat luonnostaan helliä ja hoivaavia. Sukupuolistereotypia korostaa naisten keskinäistä samankaltaisuutta, samoin kuin kaikkien miesten samanlaisuutta ja vähättelee yksilöiden välisiä eroja kummankin sukupuolen sisällä.

Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia,

syvälle kulttuuriin iskostuneita itsestäänselvyksiä, jotka ohjaavat ja kahlitsevat yksilöllisiä valintoja ja elämänmahdollisuuksia, sillä miehiseksi miellettyjä ominaisuuksia arvostetaan yhteiskunnassamme enemmän.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suva

Sukupuolivaikutusten arviointia käytetään tarkastettaessa poliittisia ehdotuksia ja niiden oletettuja vaikutuksia naisten ja miesten asemaan, resursseihin ja intresseihin. Tämän perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia niin että syrjinnän vaikutukset poistuvat tai jäävät mahdollisimman vähäisiksi.

Syrjintä

Eroava, haittaava kohtelu, joka liittyy ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, etniseen taustaan, vammaisuuteen tai muihin vastaaviin tekijöihin, eikä yksilön omiin ansioihin. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen sukupuolen vuoksi eri asemaan.

Tasa-arvo

Sukupuolten välinen tasa-arvo: käsite, jolla tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat vapaita kehittämään henkilökohtaisia kykyjään ja tekemään valintoja ilman tiukkojen sukupuoliroolin asettamia rajoituksia. Naisten ja miesten erilaista käyttäytymistä, haluja ja tarpeita arvioidaan, arvostetaan ja suositetaan tasa-arvoisesti. Muodollinen (*de jure*) tasa-arvo on vain askel kohti käytännön (*de facto*) tasa-arvoa. Erityisiä positiivisia toimenpiteitä tarvitaan usein, jotta kyettäisiin kumoamaan nykyisen ja aiemman syrjinnän vaikutukset.

Tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvosuunnittelu on toimintaa, jolla pyritään tasa-arvon edistämiseen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvolaisissa määritellään työnantajan velvollisuudet henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman tekemiseksi.

Viranomaisten ja erilaisten järjestöjen on hyvä tehdä ns. toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma. Toiminnallisessa suunnitelmassa asetetaan tavoitteet ja toimenpiteet asianomaisen viranomaisen tai järjestön jäsenten (*esim. kansalaisten, kuntalaisten, ammattiyhdistyksen jäsenten*) tasa-arvoiseksi kohtelemiseksi ja mahdollisen syrjinnän poistamiseksi.

Valtaistaminen

Vaikutusvallan lisääminen, valtaistaminen (*empowerment*): käsitteellä viitataan sisäiseen ja ulkoiseen muutokseen, jonka tuloksena aiemmin heikommassa asemassa olleet naiset, miehet tai muut ryhmät, esimerkiksi vammaiset, lisäävät valmiuksiaan ja resurssiaan ja osallistua erilaiseen



itseään ja yhteisöä koskevaan päätöksentekoon. Sisäiseen muutokseen liittyy olennaisesti tietoisuus omasta arvosta ja vaikutusmahdollisuuksista.

Valtavirtaistaminen

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä. Valtavirtaistamista kutsutaan myös läpäisyperiaatteeksi, joka kuvastaa valtavirtaistamisen luonnetta kaikki tasot läpäisevänä toimintana. Tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole oma erillinen osionsa päätöksenteossa, vaan sen tulee sisältyä kaikkeen toimintaan kaikilla tasoilla.

Valtavirtaistamisessa on kyse muutosprosessista. Valtavirtaistaminen edellyttää alussa lisäresursseja ja valmennusta taitotietoon, joka liittyy sekä kyseessä olevaan erityisalaan, tasa-arvoon että muutosmenetelmiin. Valtavirtaistamisen onnistumiselle on ominaista, että poliitikot ja johtajat tukevat sitä, mutta käytännön työtä olevat henkilöt vastaavat itse valtavirtaistamisprosessista.

Välillinen sukupuolisyrintä

Kohtelu, jossa näennäisesti neutraalilla lainsäädännöllä, säännöillä, politiikalla tai käytännöillä on suhteettoman epäedullinen vaikutus toisen sukupuolen edustajiin, ellei kohtelun eroavuutta voida perustella puolueettomilla tekijöillä. Esimerkiksi osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevista enemmistö on naisia. EU:n oikeuskäytännön mukaan kyse on sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, jos osa- tai määräaikaisilla työntekijöillä on muita huonommat työehdot. Käytetään myös termiä epäsuora syrjintä.

Välitön sukupuolisyrintä

Tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan. Käytetään myös termiä suora syrjintä.

LIITE 2

Sukupuolten tasa-arvoon liittyvää suomalaista lainsäädäntöä

Suomen perustuslaki (731/1999)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Rikoslaki (39/1889)

Sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kansainvälisiä sopimuksia ja suosituksia

YK

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, 1979, voimaan 1981, Suomi ratifioinut 1989

Pekingin julistus ja toimintaohjelma, 1995. (YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten aseman edistämiseksi)

ILO:n yleissopimukset:

nro 100 Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka, 1951, voimaan 1953, Suomi ratifioi 1963.

nro 111 Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä, 1958, voimaan 1960, Suomi ratifioi 1970.

nro 156 Perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu, 1981, voimaan 1983, Suomi ratifioi 1983.

EU

● Rooman sopimus 1957, sisältää samapalkkaisuusartiklan (141)

● Amsterdamin sopimus 1997, antaa yhteisölle mahdollisuuden ryhtyä toimenpiteisiin sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseksi ja miesten ja naisten tasa-arvon edistämiseksi sekä sitoutuu tasa-arvon vahvistamiseen

● Direktiivit

75/117/ETY Neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

76/207/ETY Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa.

ja siihen liittyen

2002/73/ETY Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annettun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta.

79/7/ETY Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä.

86/378/ETY Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä.

ja siihen liittyen

96/97/ETY Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä annetun direktiivin 86/378/ETY muuttamisesta

86/613/ETY Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin, maatalousalalla toimivat

ammatinharjoittajat mukaan lukien, ja itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten suojeluun raskauden ja synnytyksen perusteella.

92/85/ETY Neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.

96/34/EY Neuvoston direktiivi UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta.

97/80/ETY Neuvoston direktiivi todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa.

97/81/ETY Neuvoston direktiivi Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta.

1999/70/ETY Neuvoston direktiivi Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

2000/78/ETY Neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.

● EYT - Euroopan Yhteisön Tuomioistuimien - tulkinnat sitovat jäsenmaita

● EU-komission käyttäytymissäännöstö naisten ja miesten samanarvoisen työn samapalkkaisuuden toteuttamiseksi, 1996

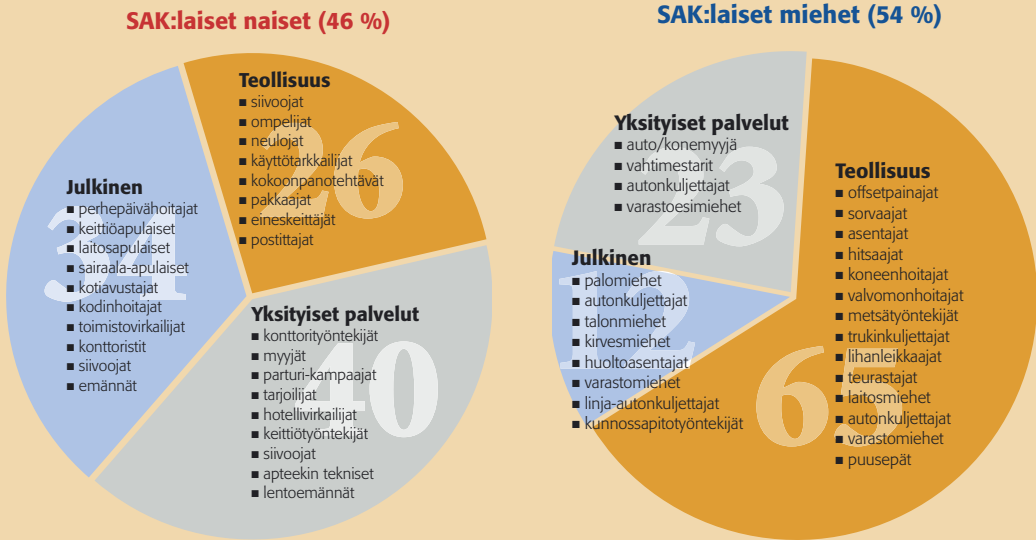
● Euroopan parlamentin päätöslauselma naisten edustuksesta Euroopan unionin työmarkkinaosapuolissa, 2002

● EU:n tasa-arvo-ohjelmat

● EU:n työllisyysuuntaviivat

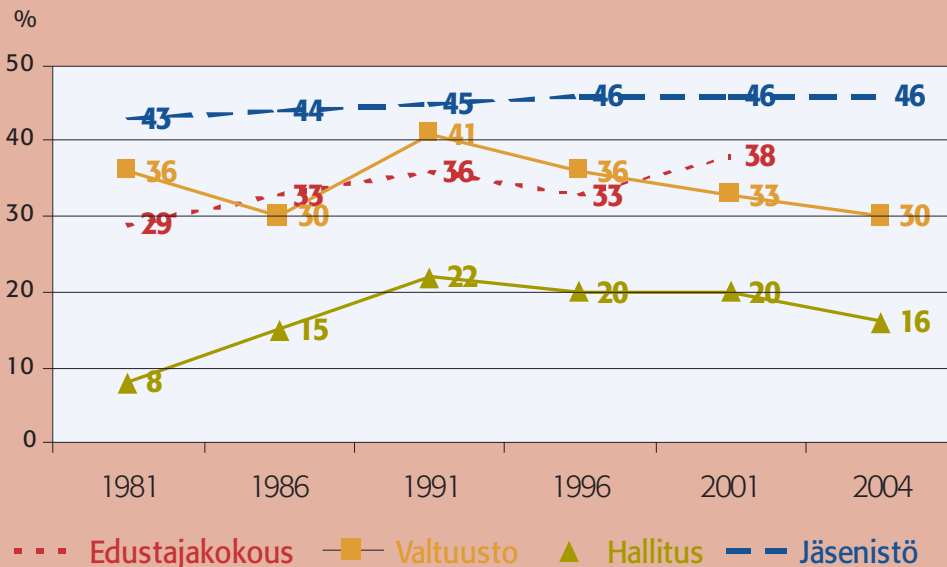
LIITE 3

SAK:laisten liittojen nais- ja miesjäsenten jakautuminen eri aloille



LIITE 4

Naisten osuus SAK:n päätöksentekuelimissä 1981-2004



Kirjallisuus

Ahtiainen, L (2003): Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2001. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus no 246.

Aro, A (2001): On niin kiire ettei ehdi tehdä

Aula, M-K: Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi kansainvälisten esimerkkien valossa, Naistutkimus1/2003.

Euroopan komissio (1997): Opas sukupuolivaikutusten arvioimiseksi

Erkkilä, M (2001): Eriaisuus arjessa. Raportti SAK: laisista naisista ja miehistä. SAK:n järjestötutkimus 2000. Jyväskylä.

Horelli, L & Saari, M (2002): Tasa-arvoa valtavirtaan. Valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2002:11. www.eurofem.net/valtavirtaan

Ilmakunnas S & Julkunen R: Euroopan talous- ja rahaliitto - sukupuolten tasa-arvon näkökulma, Valtioneuvoston kanslian julkaisu 14/1997

Kauhanen, M (2002): Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. KELA Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69, Helsinki.

Lahti-Kotilainen, L (1996): Työsuojelu ja tasa-arvo. Tampere. Työministeriö.

Laukkanen, E (2003): Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus. Palkansaajakeskusjärjestöjen tutkimus.

Lehto, A-M, & Sutela, H (1999): Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19. Helsinki.

Martikainen, R & Yli-Pietilä, P (1992): Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset, Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampere.

Melkas, T (2001): Tasa-arvobarometri 2001. Tasa-arvoasiainneuvottelukunta, Tasa-arvojulkaisuja 2001:9, Tilastokeskus. Helsinki.

Pääkkönen, H & Niemi, I (2002): Suomalainen arki vuosituhannen vaihteessa. Tilastokeskus. Kulttuuri ja viestintä. Helsinki. www.tilastokeskus.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö (2002): Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla. Valtavirtaistamisohje. Pilottihanke.

Tasa-arvovaltuutetun toimisto, STM (2000): Vaikuttaako sukupuoli? Työehtosopimuslakiesityksen arviointia tasa-arvonäkökulmasta. Tasa-arvojulkaisuja 2000:8. Helsinki. www.tasa-arvo.fi

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto: Naiset ja miehet työmarkkinoilla. Huhtikuu 2003.

Työministeriö: Työvoima 2020 - loppuraportti (mm. työllisten määrän kehityksen arviointia ammattiryhmittäin 2000-2015, s. 177- 191) www.mol.fi/tiedotus/tilastot.html

Työterveyslaitos -STM: Tyky-barometri 2001. Helsinki

Ulkoasiainministeriö (1996): Pekingin julistus ja toimintaohjelma. YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten aseman edistämiseksi Peking 4-15.9.1995. Helsinki: UM:n julkaisuja 6/1996. <http://global.finland.fi/julkaisut/taustat/Peking/index.htm>

www.tasa-arvotietopankki.fi Faktatietoja naisista ja miehistä Suomen kunnissa

muistiinpanoja

A series of 15 horizontal light blue bars, stacked vertically, intended for taking notes. Each bar is a solid, uniform light blue color and spans most of the width of the page.

A series of 18 horizontal light blue lines, evenly spaced, intended for taking notes. The lines span most of the width of the page.

**Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö SAK ry**

Hakaniemenranta 1, PL 157,
00531 Helsinki
Puh. (09) 772 11

www.sak.fi

SAK

Ihmisen puolella