

AKAVA
ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK
KIRKON TYÖMARKKINALAITOS
KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
STTK
VALTION TYÖMARKKINALAITOS

22.11.2021

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus

Toimeksianto

Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelmassa vuosille 2020–2023 on sovittu työmarkkinakeskusjärjestöjen suvaussuosituksen päivityksestä.

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla eli suvauksella tarkoitetaan toimenpiteiden, hankkeiden tai määräysten arvioimista siltä kannalta, miten ne vaikuttavat sukupuoliin.

Suvausta on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Suvauksella halutaan estää sekä välitön että välillinen syrjintä. Työelämän ja sopimustoiminnan muuttuessa myös tasa-arvon toteutuminen voi asettaa uusia haasteita ja avata uusia tulokulmia. Työ- ja virkaehtosopimuksissa voi olla tarpeen kehittää myös uusia kirjauksia.

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi voidaan suorittaa työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä tai osana jatkuvaa neuvottelutoimintaa. Työ- ja virkaehtosopimukset voidaan suvata myös tavanomaisten neuvottelujen ulkopuolella, esimerkiksi sitä varten perustetussa erillisessä työryhmässä. Tarvittaessa voidaan kuulla ulkopuolisia asiantuntijoita tai hyödyntää esimerkiksi tutkimus- ja tilastotietoa. Jälkikäteen suvaus voi edellyttää mahdollisesti havaittujen epätasa-arvoa tuottavien kirjausten muuttamista.

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutuksia arvioitaessa on havaittu, että niissä ei enää juurikaan ole välittömästi syrjiviä määräyksiä. Näennäisesti sukupuolineutraaleilla määräyksillä voi kuitenkin olla erilaisia vaikutuksia sukupuoliin. Suvauksella pyritään pääsemään kiinni tällaisiin mahdollisesti eriarvoisuuteen johtaviin tilanteisiin ja rakenteisiin.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositukset

Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat, että

1. Työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa uudistettaessa työ- ja virkaehtosopimuksia ja muutettaessa määräyksiä tarkastellaan myös uusien määräysten sukupuolivaikutuksia, sekä tarvittaessa pohditaan, millaisilla kirjauksilla tasa-arvoa työelämässä voitaisiin edistää. Suvausta voidaan tehdä neuvotteluihin valmistautuessa, neuvotteluprosessin aikana tai neuvotteluiden jälkeen.
2. Työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjoihin voidaan kirjata yhteinen hanke tai muu osapuolten sitoutuminen tasa-arvolaisissa asetettujen tavoitteiden toteuttamiseen ja yleiseen tasa-arvoisuuden edistämiseen.
3. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet arvioivat tarvittavin tai sovituin väliajoin, miten näiden välillä tehdyt sopimukset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin palkkaeroihin.
4. Paikallisessa sopimisessa arvioidaan ratkaisuja ja seurataan niiden vaikutuksia myös tasa-arvonäkökulmasta silloin, kun näillä ratkaisuilla on sukupuolten tasa-arvoon liittyviä vaikutuksia.
5. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet selvittävät, onko alalla edelleen käytössä perinteisiä sukupuolileimallisia ammattinimikkeitä ja tehtävän kuvauksia sekä onko näitä mahdollista muuttaa sukupuolineutraaleiksi (esimerkiksi varastomies > varastotyöntekijä). Nimikkeiden sukupuolisidonnaisuus saattaa vaikuttaa sukupuolten ammatinvalintaan sekä ylläpitää tehtävien jakautumista sukupuolten välillä.