

## **Yhdenvertaiset-podcast: Tasa-arvon edistäminen – Jukka Maarianvaara**

Tässä podcast-sarjassa keskustellaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä opiskelua ja työelämää koskevista laeista ja säännöistä. Vieraana on tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara. Podcastin toimittaa Maryan Abdulkarim.

Jukka Maarianvaara on varatuomari ja tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutettu toimii tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi. Valtuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain sekä erityisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Tasa-arvovaltuutetulla on toimisto oikeusministeriön yhteydessä, mutta valtuutettu on tehtävässään itsenäinen ja riippumaton.

(musiikkia)

MARYAN ABDULKARIM:

Hei, tässä podcastissa keskustellaan opiskelua ja työelämää ohjaavista laista ja säännöistä ja niiden takana olevista ajatuksista sekä ihmiskuvasta. Tutkimusten ja kansainvälisen yhteisön näkökulmasta suomalaista yhteiskuntaa määrittelevät muun muassa sananvapaus, demokratia, tasa-arvo ja olemme jo monetta kertaa maailman onnellisin kansa. Keskustelen tässä podcastissa omien alojensa huippuasiantuntijoiden kanssa siitä, miten tähän idealiin pyritään ja kuinka sitä ylläpidetään. Fokuksessa on kuitenkin opiskelu ja työelämä sekä yhdenvertaisuuskysymykset. Minä olen Maryan Abdulkarim ja toimitan tätä podcastia. Tänään vieraana on tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara. Tervetuloa Jukka.

JUKKA MAARIANVAARA:

Kiitoksia kovasti

MARYAN ABDULKARIM:

Haluatko esitellä itsesi? Olet toiminut Tehyllä ennen tasa-arvovaltuutetun tehtävää, niin miten olet päätenyt tähän rooliin?

JUKKA MAARIANVAARA:

Tosiaan viisi vuotta olen ollut tässä tehtävässä ja sitä ennen olin 14 vuotta kaiken kaikkiaan tuolla sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehyssä. Vuonna 2000 valmistuin juristiksi ja aika pian aloitin siellä ammattijärjestömaailmassa. Sanotaan näin, että opiskeluaikana tuo työoikeus alkoi kiinnostamaan aika kovasti ja sitä kautta tietysti päädyin myöskin tuonne työmarkkinajärjestöpuolelle töihin. Työoikeudessa on aika vahvasti tämmöinen heikomman suojaamisen lähtökohta eli nähdään se, että työntekijä on pääsääntöisesti työnantajaa heikommassa asemassa. Työoikeudessa on aika paljon heikomman suojaamiseen tarkoitettua lainsäädäntöä. Kun puhutaan näistä tasa-arvokysymyksistä, sukupuolen tasa-arvosta, niin esimerkiksi tasa-arvolain taustalla, se säädettiin vuonna 1986 ja tuli vuoden 1987 alusta voimaan, niin siellä on tosi vahvasti ollut työelämä aina painotuksena ja työelämän tasa-arvo ongelmat ja toisaalta tasa-arvon edistäminen työelämässä. Ja sillä

tavalla kun jossain vaiheessa sitten Tehyssä ollessani aloin pohdiskella, että mitähän sitten isona tekisi ja mikä vois olla sellainen seuraava mahdollinen työpaikka. Sopivasti tuli auki tasa-arvovaltuutetun tehtävä ja ajattelin sitten sitä hakea ja tulin tähän valituksi. Sillä tavalla voi sanoa, että ihan looginen jatkumo tähän vanhalle työuralle. Varsinkin, kun siellä sosiaali- ja terveysalalla on se reilu 90 prosenttia naisia ja siellä paljon näitä sukupuolten tasa-arvoon liittyviä asioita, joiden kanssa tuli siellä ollessa tehtyä töitä.

MARYAN ABDULKARIM:

Tää sun nykyinen tehtävä tasa-arvovaltuutettu on valtion tehtävä.

JUKKA MAARIANVAARA:

Kyllä

MARYAN ABDULKARIM:

Haluaisin, että kerrot minulle ja kuulijoille, mihin suomalainen yhteiskunta tai lainsäätäjät pyrkivät tehtäväsi kautta? Mitä sillä yritetään saavuttaa, tasa-arvovaltuutetun tehtävällä?

JUKKA MAARIANVAARA:

Sehän tietysti lähtee siitä, että kun kyseessä on tasa-arvolain noudattamista valvova viranomainen, on muitakin tehtäviä kuin tasa-arvolain tarkoituksen edistäminen ja tiedon tarjoaminen, tasa-arvolain säädännöstä ja sen soveltamisesta. Tasa-arvolain noudattamisen valvonta on ollut 35 vuotta tämän tasa-arvovaltuutettu nimisen viranomaisen päätehtävä. Taustalla on se, että mihin on tasa-arvoilla pyritty. Suomi vuonna 1981 allekirjoitti YK:n naisten oikeuksien yleissopimuksen ja sen jälkeen sitten todettiin, että varmasti tarvittaisiin Suomeen oma laki, jolla niitä yleissopimuksen velvotteita pannaan täytäntöön. Ja pitäis olla itsenäinen viranomainen, joka valvoo sen lain noudattamista. Eli tähän tasa-arvovaltuutetun virka perustuu. Niin kuin totesin edellä, niin tasa-arvoissa on tosi vahvasti ollut alusta asti työelämä keskiössä. Työelämäsyryntä kysymykset ja tasa-arvon edistäminen työelämässä. Tässä naisten oikeuksien yleissopimuksessakin työelämä on se yksi asia, mutta siellä on oikeastaan kaikilta elämän alueilta sääntelyä, jota myöskin sitten tasa-arvoilla pannaan täytäntöön. Eli oikeastaan jos kysyt, että mihin tällä viralla ja tasa-arvoilla pyritään, niin sillä pyritään siihen, että sukupuoleen perustuva syrjintä vähenisi, mieluiten päättyisi ja myöskin sukupuolten tosiasiallista tasa-arvoa yhteiskunnassa edistettäisiin. Ja vuoden 2015 alusta tasa-arvolakiin tuli mukaan myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuoli-ilmaisu eli näihin asioihin perustuva syrjintä on tasa-arvoissa kielletty.

MARYAN ABDULKARIM:

Kun mietitään tasa-arvolaki on vuodesta 1987 astunut voimaan, niin siitä on nyt 35 vuotta. Miten hyvin suomalainen yhteiskunta on oppinut kunnioittamaan sitä lakia? Onko paljon tapauksia missä joudutte lain rikkomiseen?

JUKKA MAARIANVAARA:

Tämä lain valvonta perustuu erityisesti siihen, että ihmiset ja organisaatiot ottavat yhteyttä. Erityisesti yksittäiset henkilöt heihin kohdistuneiden tasa-arvo ongelmien tiimoilta. He saattavat hakea toisaalta tietoa siitä, että miten tasa-arvolakia tulisi heidän tapauksessa noudattaa ja onko lakia rikottu. Voi olla tilanteita, että he kokevat tullessa syrjityksi sukupuolensa perusteella ja lähtevät kysymään meiltä tietoa asiasta ja toisaalta voivat haluta, että asiaa selvitetään vastapuolen kanssa. Aika tyypillisesti vastapuoli on työnantaja näissä tasa-arvoon liittyvissä asioissa. Meille tulee sellainen vajaa tuhat yhteydenottoa vuodessa lähinnä sähköisesti. 35 vuodessa tietoisuus on tasa-arvoasioista paljon edistynyt ja monet asiat on menneet parempaan suuntaan. Kuitenkin valtaosa esimerkiksi työelämään liittyvistä yhteydenotoista koskee raskaus ja perhevapaasyrjintää. Kuvittelisi, että se olisi tässä vaiheessa jo taakse jäänyttä elämää. Että naiset eivät joutuisi enää raskautensa vuoksi syrjityiksi esimerkiksi työelämässä ja perhevapaiden vuoksi ei syrjittäisi ja niin pois päin. Mutta valitettavasti edelleen realismia on se, että tällaisten asioiden perusteella syrjitään ihmisiä. Tietysti on monia muitakin asioita. Palkkauksessa tapahtuu syrjintää sukupuolen perusteella ja monissa muissa seikoissa. Varmaan monessa asiassa on menty eteenpäin ja nähdään vaikkapa politiikassa johtotehtävissä on enemmän ja enemmän naisia, mutta toisaalta on asioita, joissa on tosi paljon tekemistä.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli 35 vuotta ei ihan vielä riitä, että olisimme yhteiskuntana sisäistäneet tasa-arvolain hengen ja noudattaisimme sitä. Vuonna 2017 olet ollut puhumassa eräässä tilaisuudessa, jossa nostit esiin yhden yhteiskuntaamme vaivaaman kysymyksen. Tämä liittyy työelämän segregaatioon, joka voi olla sekä horisontaalista että pystysuuntaista. Voisitko hieman avata, mitä tämä on ja onko tämä tilanne yhtään viidessä vuodessa parantunut?

JUKKA MAARIANVAARA:

Tämä on myöskin suomalaisen työelämän ja opiskeluelämän kesto-ongelma, joka ei näytä lieventymisen merkkejä. Pikemminkin päin vastoin. Suomen työmarkkinat on poikkeuksellisen vahvasti jakaantuneet naisten ja miesten aloihin. Kun kysytään esimerkiksi nuorisobarometrissa nuorilta ja nuorilta aikuisilta heidän toiveammattejaan, niin aika vahvasti ne toiveammatit myös seurailee näitä työelämän käytäntöjä eli työelämän eriytymistä sukupuolittain. Esimerkiksi niin, että sosiaali- ja terveystieteet on erittäin naisvaltainen, siellä noin 90 prosenttia on naisia. Sitten taas rakennus, logistiikka, it-ala ja tekniset aloilla on miehiä se 80 prosenttia. Joillakin aloilla esimerkiksi korkeakoulututkinnon suorittaneissa, vaikkapa oikeustieteellisestä, lääketieteellisestä ja tämän tyyppisistä aloista niin siellä on tapahtunut liikettä siihen suuntaan, että aiemmat miesvaltaiset alat ovat muuttuneet naisvaltaiseen suuntaan. Mutta kaiken kaikkiaan tämä näyttää hyvin jämähtäneeltä tämä tilanne segregaatiossa. Tällä hetkellä taitaa olla niin, että kymmenen prosenttia suomalaisista palkansaajista työskentelee sellaisilla aloilla, joissa vähintään 40 prosenttia on miehiä ja naisia. Eli tämä on horisontaalinen segregaatio, että eri ammattialat on hyvin voimakkaasti eriytyneet naisten ja miesten aloihin. Sitten on vielä tämä verkikaalinen eli pystysuuntainen segregaatio, sehän taas tarkoittaa sitä, että kun mennään organisaation hierarkiassa ylöspäin johtotehtäviin, niin naisten osuus

organisaatiosta riippumatta vähenee, kun mennään ylöspäin. Jopa kuntasektori, jossa on 80 prosenttia työntekijöistä naisia, niin siellä kunnanjohtajista 30 prosenttia on enää naisia. Sama on sama sairaanhoitopiirien tehtävissä. Perustyötä tekevistä naisten osuus on vielä suurempi kuin 80 prosenttia, mutta ylimmässä johdossa naisia on kuitenkin selkeästi vähemmän. Tämä piirre näkyy suomalaisissa organisaatioissa kautta linjan niin yksityisissä kuin julkisissa organisaatioissa. Lasikattoja tahtoo olla aika paljon. Verkikaalista segrekaatiosta voisi luonnehtia tällaisellä lasikatto ilmiöllä, joka on nähtävissä valtaosalla työpaikoista.

MARYAN ABDULKARIM:

Mitä tälle asialle on mahdollista tehdä? Miten voidaan puuttua? Kun meillä on 35 vuotta ollut voimassa tasa-arvolaki, olisiko lainsäädännön yhteydessä pitänyt miettiä myös näitä kysymyksiä ja niiden ratkaisuja. Vai onko meillä olemassa työkaluja tilanteen purkamiseksi?

JUKKA MAARIANVAARA:

Meillä on tietysti tasa-arvolaisissa syrjinnän kielto, mutta siellä on myöskin edistämisvelvoitteita. Eli työnantajien, oppilaitosten ja viranomaisten täytyy myöskin edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti siinä omassa toiminnassaan. Isompien työpaikkojen täytyy myöskin tehdä tasa-arvosuunnitelma. Työpaikoilla täytyisi koosta riippumatta miettiä, että miten eri tehtäviin saataisiin palkattua naisia ja miehiä. Ja miten naisten ja miesten urakehitystä voitaisiin työpaikoilla tasa-arvoisesti edistää. Jos nähdään, että johtotehtävissä ei juurikaan ole naisia, niin miten voitaisiin tukea sitä, että naiset voisivat hakea noihin johtotehtäviin. Tavallaan työpaikkatasolla ja myöskin oppilaitoksissa voidaan tehdä asioita, joilla pyritään tämmöistä työmarkkinoiden eriytymistä purkamaan. Haasteena on se, että jos vaikka valmistuneista insinööreistä 80 prosenttia on miehiä niin ei siellä työpaikkatasolla välttämättä hirvittävästi voida tehdä sen eteen, että saataisiin yli 20 prosenttia naisia sinne insinöörikuntaan työpaikalla. Kyllä se täytyy lähteä myös sieltä oppilaitoksista sen tasa-arvotyön ja pyrittäisiin vaikka nyt ammattikorkeakoulussa, jossa on hyvin segrikoituneita opiskelualoja esimerkiksi teknisiä ja sosiaalia. Näissä oppilaitoksissa pitäisi jollakin tavalla houkutellessa opiskelijoita, jotka eivät edusta yksipuolista sukupuolijakaumaa. Tässä täytyy mennä kauemmaksi lapsuuteen, työtä täytyy tehdä ihan varhaiskasvatuksesta ja päiväkodeista lähtien, että minkälaisia malleja annetaan naisten ja miesten töihin. Vaikkapa jossakin kuvastoissa, että ei olisi niin, että jos joku teknisen puolen työntekijä olisi aina mies ja sotepuolen työntekijä nainen. Tällaista monipuolista kuvastoa täytyisi tarjota. Mutta kyllä tässä jotain voidaan tehdä tasa-arvoilla siellä työpaikkatasolla ja oppilaitostasolla, mutta työmarkkinoiden eriytyminen on niin iso yhteiskunnallinen asia, että siinä tarvitaan paljon yhteistyötä ja tekemistä monella eri tasolla, että sitä saataisiin purettua.

MARYAN ABDULKARIM:

Kuka olis semmoinen taho, joka voisi ottaa tästä koppia, että se saataisiin jalkautettua. Mietin mun lapsuutta Tampereella, jolloin kierrättäminen oli tulossa voimakkaasti ja silloin televisiossa pyöri mainoksia ja koulussa puhuttiin kierrättämisestä. Nyt kun on omat lapset niin kierrättäminen on yhteiskunnassa luontevaa ja itsestään selvää. Silloin kun yhteiskunta

sitoutuu tavoitteeseen, niin meillä on esimerkkejä siitä, että tavoitteet saadaan maaliin. Miten tämä sukupuolten välillä oleva segregatio, koulutus- ja työelämässä? Oppilaitokset tai työpaikat on vähän heikossa asemassa ottamaan itse sitä vastuuta siitä, että ne saa purettua rakenteita. Koska se vaatii resursseja ja se vaatii sitä, että se pitää lähteä sieltä varhaiskasvatuksesta. Mä mietin, että mikä on tässä kaikessa päättäjien rooli ja tarvitaanko lainsäädännöllä jotakin uutta vai onko nykyisten lakien pohjalta mahdollista yhteiskunnan satsata lisää tähän?

JUKKA MAARIANVAARA:

Mä sanoisin, että isoimmat haasteet ja missä voi vaikuttavimmin tätä työtä tehdä, niin ehkä se ei ole niinkään lainsäädäntö vaan se saattaa olla resurssien jakamista ja allokointia, mistä tuossa myöskin puhuit. Meillä on ollut Suomessa kymmenien vuosien ajan erilaisia hankkeita ja projekteja segregatation lieventämiseksi. Aika iso osa niistä liittyy oppilaitoksiin, ne voi olla valtakunnallisia hankkeita tai alueellisia hankkeita. Esimerkiksi Kainuussa on tehty paljon työtä ja Pohjois-Pohjanmaan Kainuun tienoilla segregatation lieventämiseksi. Toisaalta sitten on valtakunnallisia hankkeita, joissa tätä tehdään. Mutta sanoisin, että jollakin tavalla hankkeisiin en hirvittävän pitkälle usko. Ne saattaa olla sellaisia, että ne jonkin aikaa toimii ja tekee vaikuttavuutta, mutta kun hanke päättyy, niin tahtoo päättyä vaikuttaminen. Monesti asiat jäävät yksittäisten aktiivien varaan. Jotenkin pitäis saada sinne rakenteisiin. Varmaan se, että oppilaitoksia veloitettais ja heitä myöskin resurssoitais, että tämmöistä segregatation purkamistyötä voitaisiin tehdä. Ja voitaisiin esimerkiksi mainostaa vaikka oppilaitokset yhteishaun yhteydessä, että meillä voit opiskella tätä ja tätä. Niin tämmöisten yhteydessä voitais ryhtyä purkamaan sukupuolten segregaatiota. Miten sitten vaikkapa opetussuunnitelmissa, niiden avulla pyrittäisiin pystyttäisiin segregaatiota purkamaan ja purkamaan myöskin stereotyyppiä sukupuoliin liittyen, koska ne on monesti siellä segregatation taustalla. Miten opettajankoulutuksella lisättäis tasa-arvo ja yhdenvertaisuusosaamista ja pystyttäisiin myöskin vaikuttamaan sukupuolten väliseen eriytymiseen ja stereotyyppien purkamiseen. Tässä on hirveän monia vastuutahoja. Tietenkin työnantajat, palkansaajajärjestöt, kaikki tämän tyyppiset. Minkälaista yhteistyötä ne pystyisivät tekemään keskenään ja toisaalta oppilaitoksen kanssa eriytymisten purkamisessa. Tietenkään ketään ei voida pakottaa, esimerkiksi nuorta naista insinööriopintoihin tai miestä pakottaa sairaanhoitajaopintoihin, mutta tavallaan pyrkimys pitäisi olla se, että he eivät tekisi ratkaisuja erilaisten stereotyyppien pohjalta. Että miten kaverit valitsee tai mitä heidän vanhempansa ovat valinneet. Niin voisivat kuitenkin tehdä niitä ratkaisuja ja valintoja sen pohjalta mikä heitä kiinnostaa ja mikä heille voisi sopia.

MARYAN ABDULKARIM:

Tämä kuulostaa hyvältä. Mietin tätä sinun hankekritiikkiä, mitä on helppo ymmärtää. Silloin kun hankkeen mukana tulee resursseja, joka mahdollistaa johonkin kysymyksen pureutumisen ja sen ratkaisemiseen. Niin kun hanke päättyy niin ne resurssit myös päättyy. Olisiko mahdollista miettiä sellaista toimintatapaa, jossa hankkeen tuottamaa tietoa voitaisiin viedä rakenteisiin. Ja vaikka jos vaikka opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa jotakin hanketta, niin siinä olisi se ajatus, että he haluaa myös rahoittaa sen hankkeen tuottaman tiedon ja työkalujen vakiinnuttamisen.

JUKKA MAARIANVAARA:

Näin se varmasti täytyisi olla ja uskon kyllä, että näissä hankkeissa niitä suunnittelevat ja toteuttavat tahot varmasti aivan vilpittömästi pyrkivät siihen, että ne hankkeet jää elämään. Jalkautuu ja laajenee ja näin, mutta Suomessa tahtoo valitettavasti olla kuitenkin niin, että hankkeita tehdään, mutta ne ei jää elämään. Ehkä siinä on vähän sellaista kilpailuakin, että ajatellaan että noilla oli tollainen hanke, mutta me ei kyllä käytetä noita tuloksia vaan me pistetään pystyyn oma hanke ja tehdään paremmin se homma. Jolloin välttämättä nämä eivät leviä nämä mahdollisesti hyvät käytännöt, mitä on olemassa. Mutta tiedän ja me on sitä selvitetty, että esimerkiksi opettajankoulutuksessa eri tasoilla, oli sitten kyse perusopetuksesta tai aineopetuksesta tai ammatillisesta tai mistä hyvänsä, niin siellä olisi varmasti tosi paljon tehtävissä ja tahtävää siinä, että tasa-arvo tietoisuus ja ymmärrys tasa-arvoon ja myöskin yhdenvertaisuuskysymyksistä paransisi. Koska kyllä näen, että opettajat on aivan avainasemassa siinä, miten näissä asioissa voisi päästä eteenpäin. Ei pelkästään tässä segregaation purkamisessa vaan ylipäättään tasa-arvoon liittyvässä ymmärryksessä ja osaamisessa.

MARYAN ABDULKARIM:

Kun on olemassa erilaisia turvallisuuteen liittyviä, esimerkiksi työturvallisuuskortti, mitä edellytetään tietyillä aloilla. Onko mahdollista miettiä sellaista konseptia, että tasa-arvo kysymysten osalta voisi edellyttää esimerkiksi oppilaitoksilta tai työpaikoilta, että se on sen instituution vastuulla varmistaa, että kaikki työntekijät ovat ajantasalla. Että he ymmärtävät näitä kysymyksiä. Mietin lähinnä sitä kautta, että segregaation purkamisesta opiskelu- ja työelämässä. Niin välillä törmää siihen, että ne jotka lähtevät opiskelemaan sukupuolelleen epätyypillisille aloille, saattavat keskeyttää muita todennäköisemmin, koska opiskelu tai työpaikan ilmapiiri ei tue heitä.

JUKKA MAARIANVAARA:

Tämä on yksi merkittävä kysymys, jonka tässä lopussa otit esille. Esimerkiksi teknisillä aloilla opiskelevat naiset saattavat kohdata oppilaitoksessa seksuaalista häirintää tai sukupuoleen perustuvaa häirintää. He saattavat kohdata niitä työharjoittelussa työpaikoilla ja muissa paikoissa. Ja tämä voi tietysti olla sellainen tekijä myöskin, joka ohjaa sitä että mille alalle hakeudutaan. Esimerkiksi tutkimuksen mukaan, erilaisten kyselyiden mukaan voi olla niin, että vaikka sukupuoli tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat turvallisemmaksi lähteä naisvaltaisille aloille töihin kuin miesvaltaisille. Koska he ennakoivat, että saattavat kohdata vähemmän syrjintää ja nämä naisvaltaiset työpaikat saattavat olla suvaitsevaisempia keskimäärin kuin miesvaltaiset työpaikat. Tällaisia ajatuksia ja kokemuksia varmasti on, jotka suuntaa myöskin ihmisiä tietyille aloille opiskelemaan ja työskentelemään. Oppilaitoksissa täytyy tehdä tasa-arvosuunnitelma ja se täytyisi tehdä yhdessä henkilöstön kanssa ja oppilaiden kanssa, mutta käytännössä monesti on niin, että tasa-arvosuunnitelmatkin on sellaisia, että ne tehdään koska laki niin edellyttää. Ne ei välttämättä jää elämään sinne oppilaitoksen arkeen. Sama ongelma on pitkälti työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmissa, että ne tehdään, mutta sitten välttämättä ne eivät näy työpaikan arjessa ja toiminnassa millään tavalla. Siellä saattaa olla joku hr-osasto, joka huolehtii siitä, että tasa-arvosuunnitelma tehdään työpaikalle, mutta se ei jää sinne elämään. Tietenkin

työnantajat ja oppilaitokset vastaa siitä, että ketään esimerkiksi ei syrjitä sukupuolen perusteella, mutta onko sitä ymmärrystä sitten edistämiseen asti ja mikä oppilaitoksen henkilöstön rooli on siinä, että tasa-arvoa edistetään siellä oppilaitoksen toiminnassa, niin se on toinen kysymys. Siellä voi tulla osaamisen lisäksi erilaisia asenteita vastaan, jotka sitten saattaa asioita vaikeuttaa.

MARYAN ABDULKARIM:

Mietin, että mahdollistaako nykyinen lainsäädäntö, kun tulee tämä velvoite yhdenvertaisuus, tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja esimerkiksi syrjinnän ehkäisemisestä. Mahdollistaako se sen, että oppilaitoksia ja työpaikkoja voidaan vastuuttaa henkilöstön osaamisen päivittämisestä? Vai vaatiiko se jotakin uudentyypistä lainsäädäntöä?

JUKKA MAARIANVAARA:

Sinänsä lainsäädäntö ei edellytä sitä, että työpaikoilla jotenkin koulutettaisiin työntekijöitä tai oppilaitoksessa koulutettaisiin henkilöstöä tasa-arvon edistämiseen. Voi tietenkin olla, että jossain opetussuunnitelmissa edellytetään, että opetuksessa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiä, jolloin tietenkin voisi kuvitella, että myöskin opettajilla, jotka toteuttavat opetussuunnitelmaa, pitäisi olla riittävästi osaamista. Mutta tällaista velvoitetta, että työnantajan täytyisi kouluttaa henkilöstöään tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksissä, sitä ei ikävä kyllä ole. Pitäisikö tällainen velvoite sitten olla ja täytyisikö vaikka tasa-arvolakiin sellainen velvoite lisätä, mutta voisin hyvin kuvitella, että kun nykyään käytetään hyvin usein argumenttina sitä, että työnantajien hallinnollista taakkaa ei haluta lisätä, niin tämä saattaisi olla kysymys, joka kohtaisi aika paljon vastarintaa. Itse en ole tuota hirveän pitkälle miettinyt, mutta se voisi olla yksi asia, jolla päästäisiin näissä asioissa eteenpäin.

MARYAN ABDULKARIM:

Mietin sitä, että se laki itsessään on hyvä. Mutta jos me sanotaan, että pitää toimia näin, mutta sitten siinä ei ole vaikka mittareita, että miltä se näyttää se yhdenvertainen tasa-arvoinen oppilaitos. Ja mitä koululta voi edellyttää. Koska käsittääkseni lisäkouluttautuminen tai oman osaamisen päivittäminen perustuu aika pitkälle vapaaehtoisuuteen ja siihen ei resursoida yksittäisille opettajille ylimääräistä vapaata tai muuta. Että miten sen voisi muuttaa sen kaavan, että jos me aidosti halutaan läpi se yhdenvertainen ja tasa-arvoinen koulu ja työelämä. Niin silloinhan se tarkoittaisi sitä, että esitettäisiin myös jotakin vaatimuksia niille instituutioille. Ja samalla tottakai resurssit, että ei voida laittaa vaatimuksia, jos ei tule valtion suunnalta resursseja miten niitä vaatimuksia voi toteuttaa tai miten niihin voi vastata.

JUKKA MAARIANVAARA:

Kyllä, oot ihan oikeassa. Jos nyt ajatellaan tätä tasa-arvokoulutusta opettajille ja yhdenvertaisuuskoulutusta, niin tosiasia taittaa olla se, että koulutuksissa käyvät sellaiset opettajat, jotka ovat jo valmiiksi kiinnostuneita ja pitkälle tietoisia tämän tyyppisistä asioista. Jolloin se ei välttämättä sitten leviä se osaaminen siellä oppilaitoksessa

laajemmalle. Saattaa olla, että siellä jollekin opettajalle annetaan tehtäväksi, että hoida meille tämä tasa-arvosuunnitelma tänne oppilaitokseen. Se ei sitten leviä sen laajemmalle se prosessi. Jos tasa-arvosuunnitelmat tehtäisiin sillä tavalla, että miten lainsäätäjä on ne ajatellut, että ensi selvitetään tasa-arvotilanne organisaatiossa kyselyillä, tilastotiedoilla. Työpaikoilla täytyy käyttää palkkakartoituksia ja muita tällaisia tietoja ihan lainkin nojalla. Ja sitten tämän tiedon pohjalta päätetään ja vastuutetaan toimenpiteet, jotka tasa-arvon edistämiseksi tehdään. Ja sitten kolmanneksi pitää olla vielä seuranta ja tasa-arvosuunnitelmassa pitää olla myös arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta. Lisäksi edellytetään, että työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat pitää olla henkilöstön saatavilla ja niistä täytyy tiedottaa henkilöstölle ja ne täytyy tehdä yhdessä henkilöstön edustajan kanssa. Jos tämä menisi tällä tavalla, niin kuin on ajateltu, niin silloin ihannetilanteessa organisaatio laajasti osallistettaisiin siihen tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Ihmiset tietäisivät mitä tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet pitää sisällään. Ja myöskin seuraisivat itse sitä, että toimitaanko sen mukaan miten toimenpiteet on määritelty. Käytännössä tämä valitettavasti yleensä ei mene näin hienosti, että ihmiset laajasti osallistettaisiin ja he olisivat tietoisia. Kun on kysytty erilaisissa barometreissä ihmisten tietämystä siitä, että onko heidän työpaikalla tasa-arvosuunnitelmaa ylipäätään, niin varsin iso osa ei tiedä onko heillä sellaista. Tämäkin ehkä kertoo siitä, että ihan niinkuin stömsöössä tämä homma ei edelleenkään mene.

MARYAN ABDULKARIM:

Eli vielä on paljon tehtävää. Haluaisin kysyä sinulta loppuun yhden kysymyksen, kun paljon puhutaan työelämän ja perheen yhteensovittamisesta, vähemmän kuulee opiskelun ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tuleeko teille ollenkaan sellaisia tapauksia, missä opiskelijat tuovat esiin, että perhetilanne aiheuttaa syrjinnän kokemuksia tai että he kohtaavat syrjintää, koska koulun ja perhe-elämän yhdistämisessä on haasteita?

JUKKA MAARIANVAARA:

Sanotaan, että ehkä liittyy tämän tyyppisiin tilanteisiin, että jos henkilö on vaikkapa pitkällä perhevapaalla, niin mitä tapahtuu vaikkapa opiskeluoikeudelle tai tämän tyyppisille asioille. Esimerkiksi jos on tällaisia jatko-opiskelijoita, joille on myönnetty esimerkiksi apurahaa väitöskirjan tekemiseen tai johonkin muuhun tietyksi ajaksi. Ja sitten he jäävätkin perhevapaalle, niin piteneekö sitten se aika vaikka sen väitöskirjan tekemiseen. Eli tällaisia kysymyksiä meille jonkun verran tulee. Eli miten perhevapaat suhtautuu opiskeluoikeuksiin. Jonkun verran tulee sitten myös edelleen tietynlaisista sukupuolikiintiöistä kyselyitä, että mehän annoimme pari vuotta sitten lausunnon Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan sukupuolikiintiöistä ja nyt sitten ennen joulua yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunta hakemuksesta totesi, että tietyt sukupuolikiintiöt on lain vastaisia. Tämä on ehkä sellainen, mitä ei juurikaan oppilaitoskentässä ole, että sukupuolilla olisi kiintiöitä, mutta kyllä sieltä tulee tämän tyyppisiä kysymyksiä, että ehkä tämä yleisesti ottaen tällainen perhe-elämän, vapaa-ajan ja opiskelun ja työelämän yhteensovittaminen, niin kyllä nämä sieltä työelämästä enemmän kumpuaa. Jonkun verran tulee myös sieltä oppilaitoskentästä.



MARYAN ABDULKARIM:

Jukka Maarianvaara, tasa-arvovaltuutettu, kiitoksia oikein paljon tästä haastattelusta ja ajatuksista joita kanssamme täällä.

JUKKA MAARIANVAARA:

Kiitoksia kovasti, omasta puolestani.

(musiikkia)