
Pauliina Sohlo

Patriarkaalinen maskuliinisuus yhä naisten työmarkkina-aseman jarruna – Mikä on ILO:n rooli muutoksen edistämisessä?

Johdanto

Pääsin syksyllä 2019 Suomen pysyvän edustuston harjoittelijana seuraamaan Kansainvälisen työjärjestö ILO:n toimintaa sen satavuotisjuhlavuoden aikana Genevessä. Osallistuin juhlatapahtumaan *A Century of maternity protection: Transforming leave and care policies for a better future of work for all*, jossa keskusteltiin naisten työmarkkina-asemasta sekä äitiys- ja perheturvan globaalista tilanteesta ja tulevaisuudesta. Tapahtumassa käsiteltiin paljon suomalaisestakin työelämä- ja perhevapaakeskustelusta tuttuja teemoja, kuten perhevapaiden tasaisempaa jakautumista ja sen vaikutusta eri sukupuolten urakehitykseen. Silti yllätyin, miten paljon jopa länsimaissa perinteinen maskuliinisuuskäsitys jarruttaa edelleen naisten asemaa työelämässä. Miehen ja naisen kulttuuriset määritelmät vaikuttavat laajalti naisten uraan, perheeseen sekä niiden yhteensovittamiseen liittyviin kysymyksiin.

Avaan katsauksessani juhlatapahtuman keskustelujen pohjalta sukupuolimäärittelmien vaikutuksia naisten työuriin sekä ILO:n toiminnan merkitystä tasa-arvo-vaikuttajana. Linkit tapahtuman videotallenteisiin löytyvät katsauksen kirjallisuusluettelosta.

Kulttuuri ja stereotypiat

Perinteinen ansaitsija-hoivaajamallinen (*worker-carer*) kotitalouden työnjako istuu sellaisenaan yhä harvemmin yksilöiden elämään. Malli on ajan saatossa muodostanut

tiukkaan juurtuneita, sukupuolittuneita kulttuurisia käsityksiä ominaisuuksista, jotka todellisuudessa ovat pääosin yksilöllisiä. Työelämä nähdään näin maskuliinisenä elämänalueena, kodin ja perheen ulottuvuus taas feminiinisenä.

Kielenkäytössä sana ”työntekijä” (*worker*) nähdään maskuliinisesti virittyneenä: mies on aina työnantajan käytettävissä, tekee paljon töitä, eikä hänellä ole muita, työelämän ulkopuolisia vastuita. Hän on joustava mutta jämäkkä ja sitoutunut työhönsä. Naiset taas ovat hoivaajia (*caretaker*): pehmeitä ja liian tunteellisia kovaan työelämäänsä. Lisäksi heidän vastuunsa, prioriteettinsa ja toiveensa ajatellaan olevan muualla kuin työssä. (ILO 2019c.)

Näitä sukupuolittuneita käsityksiä on onnistuttu politiikan keinoin osin purkamaan, ja esimerkiksi Suomessa sukupuolten tasa-arvo työelämässä on globaalissa mittakaavassa jo hyvällä mallilla. Silti kehittyneissäkin maissa naisten urakehitys voi loppua tai jäädä alkamatta kokonaan lasten saannin jälkeen. Uralla edetessään nainen kokee miehiä enemmän keskeytyksiä, hidasteita ja näkymättömiä lasikattoja.

Stereotyyppiset sukupuoliin liitetyt ominaisuudet eivät koske ainoastaan naisia. Hoiva- ja kotityötä sekä vastuun ottamista kotona ei nähdä luontevana miehille, vaan he kokevat epäilyksiä ja syrjintää halutessaan siirtyä työstä tälle feminiinisenä pidetylle elämänalueelle. Merkittävässä roolissa työelämän ja kodin vastuiden tasa-arvoistumisessa onkin miesten hoivan ja kodin töiden lisääminen.

Maskuliinisuuden kulttuuri kummittelee palkkaerojen takana

Sukupuolistereotyyppien näkymistä ja vaikutuksia työelämässä on haastavaa eritellä, sillä eri tekijät toimivat vuorovaikutuksessa keskenään ja vahvistavat toisiaan. Maskuliinisuuskäsitysten vaikutus jääkin usein piiloon ja tiedostamatta. Toisaalta juuri siksi aihe on hyvin mielenkiintoinen. Arjen työelämäkeskustelussa ongelmien esiin nostaminen saatetaan usein kuitata toteamuksella ”näin se vain menee”. Ongelmiin perehtyminen ja niiden erittely vaatii siksi syvempää tarkastelua, johon ILO:n julkaisemat tilastot ja selvitykset tarjoavat hyvän mahdollisuuden.

Sukupuolten välisiä palkkaeroja esiintyy miesten ja naisten välillä kaikkialla maailmassa, ja naisten palkka on ILO:n mukaan maailmanlaajuisesti keskimäärin 20 prosenttia miehiä alhaisempi. Vaikka Suomi ja Pohjoismaat ovat kehuttuja suku-

puolten tasa-arvon edelläkävijöitä, nekin asettuvat palkkaerojen suhteen globaalin keskiarvon paikkeille (ILO 2018a, 25).

Palkkaerot ovat merkittävä ja sitkeästi pintansa pitävä työelämän tasa-arvon haaste, ja lisäksi ne kietoutuvat muihin naisten työuriin vaikuttaviin tekijöihin. Palkkaerot ovatkin ILO:n kestävä kehityksen toiminta-alueen ytimessä. Palkkaeroja käsitellään kestävä kehityksen tavoitteessa kahdeksan, joka koskee säällistä työtä ja talouskasvua (*Achieving full and productive employment and decent work for all women and men, including -- equal pay for work of equal value*). Lisäksi työelämän tasa-arvo koskettaa kestävä kehityksen tavoitetta viisi sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Sukupuolittuneet kulttuurikäytännöt vaikuttavat ensinnäkin naisten työmarkkinoille pääsemiseen ja uravalintoihin. Naisten palkkakehitystä hidastaa myös sukupuolittunut erottelu työpaikkojen arjessa. Erittelen seuraavassa alaluvussa ensin merkittävimpiä tilastojen pohjalta hahmottuvia haasteita työelämän tasa-arvon edistämiseksi ja palkkaerojen tasoittamiselle. Sen jälkeen tarkastelen työpaikkojen arkeen soluttautuneita haasteita ja niiden vaikutusta palkkaeroihin.

Naisten työmarkkina-aseman haastajia

Esittelen seuraavassa kolme kenties merkittävintä haastetta globaalin työelämän tasa-arvon toteutumiselle ja palkkaerojen tasoittumiselle. Nämä ovat naisten miehiä vähäisempi osallistuminen työvoimaan, epävirallisen talouden rooli sekä koulutuksen sukupuolittuneisuus.

Naisten työvoimaosuus

Kulttuurin ja vallitsevien sukupuolikäsitysten vuoksi suuri osa naisista jää kokonaan työvoiman ulkopuolelle. Kulttuuri voi määrätä, pääsevätkö naiset työelämään lainkaan tai päättyykö ura siihen, kun nainen menee naimisiin ja perustaa perheen. Kansainvälinen työjärjestö onkin nostanut naisten työvoimaosuuden lisäämisen merkittäväksi kestävä kehityksen haasteeksi. Naisten osallistumista työvoimaan ei määritellä yleensä suoraan palkkaerojen selittäjäksi, mutta ilmiö linkittyy kulttuuriselta painoarvoltaan myös niihin.

ILO selvitti yhdessä YK:n tasa-arvojärjestö UN Womenin kanssa maailman työvoimaan kuuluvien osuutta työikäisistä (*labour force participation rate, ages 15–64*). Selvityksessä laskettiin 84 maasta ILO:n määritelmän mukaan parhaassa työiässä olevat (25–54-vuotiaat) työlliset ja työttömät työnhakijat. Työvoimaan kuuluvien osuus oli naisilla huomattavasti pienempi kuin miehillä: keskimääräinen ero sukupuolten välillä oli 43 prosenttiyksikköä. Suurimmat erot löytyvät Keski- ja Etelä-Aasian alueilta (68 prosenttiyksikköä) sekä Länsi-Aasiasta ja Pohjois-Afrikasta (64 prosenttiyksikköä). Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa ero sukupuolten välillä on keskimäärin 14 prosenttiyksikköä. Parhaassa työiässä olevista miehistä yli 90 prosenttia osallistuu työvoimaan kaikkialla maailmassa, mutta naisten osallistuminen työelämään vaihtelee suuresti. (ILOSTAT 2020.)

Palkattomat koti- ja hoivatyöt pudottavat naisia pois työmarkkinoilta. Erot työvoimaosuudessa miesten ja naisten välillä kasvavat perheenmuodostuksen myötä vaihe vaiheelta: ILO:n ja UN Womenin selvityksessä havaittiin yksinelävien ja yksinhuoltajanaisten osuuden työvoimasta olevan lähes samalla tasolla kuin miesten. Ero työvoimaosuudessa alkaa kasvaa ensin naisten mennessä naimisiin, jolloin osa naisista jää kotiin. Ero lisääntyy entisestään, kun nainen saa avioliitossa lapsia. (ILOSTAT 2020; ks. Cookson ym. 2019.)

Vastuu kodista ja lapsista kasautuu naisille: naiset ilmoittivat selvityksissä palkattoman hoivatyön merkittävimmäksi syyksi työstä pois jäämiseen. ILO:n tapah- tumassa kerrottiin, että esimerkiksi Italiassa naisilla on paljon haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa. Italiassa naiset usein myös lopettavat työnsä ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen. (Addati 2018; ILO 2019b.) Myös Latalaisessa Amerikassa ero sukupuolten välillä palkattomassa hoivatyössä on edelleen suuri, keskimäärin 18 tuntia viikon aikana. Pohjoismaissa vastaava ero on 3,5 tuntia viikossa. Naisten työvoimaosuus on kasvanut Latalaisessa Amerikassa merkittävästi 2000-luvulle saakka. Sen arvioidaan kuitenkin saavuttaneen huippunsa, kunnes palkattoman hoivatyön jakamista molempien vanhempien kesken edistetään. (Filgueira & Franzoni 2019, 252, 258.) Jo äitiysturvan ja lastenhoidon mahdollistaminen kaikille parantaisi naisten asemaa työelämässä huomattavasti.

Naiset epävirallisessa taloudessa

Toinen merkittävä tasa-arvoisen ja sosiaalisesti oikeudenmukaisen työelämän haaste liittyy ILO:n mukaan epäviralliseen talouteen, sillä sen piirissä työskentelevät eivät pääse osallisiksi työn oikeudenmukaisuutta edistäviin järjestelmiin. Informaalia työtä tekee esimerkiksi Perussa 70 prosenttia työvoimasta, Etelä-Amerikan keskiarvon ollessa 54 prosenttia. Pohjoismaissa epävirallisen talouden osuus vaihtelee noin 5 ja 11 prosentin välillä. Suomessa 6,3 prosenttia työvoimasta on ILO:n mukaan epävirallista. (ILO 2018b, 89.)

Kulttuurisesta näkökulmasta epävirallinen työelämä voi toimia täysin perinteiden ja paikallisesti sovittujen käytäntöjen varassa, mikä näyttäytyy tilastoissa naisten sijoittumisena miehiä haavoittuvampiin asemiin. Maailmanlaajuisesti epävirallisella sektorilla työskentelee kokonaisuudessaan enemmän miehiä. Yli puolessa (55 %) maailman maista naisten osuus epävirallisesta työvoimasta on kuitenkin suurempi. Naisten sekä haavoittuvassa asemassa olevien määrä korostuu matalan palkkatason maissa, esimerkiksi Saharan eteläpuolisessa Afrikassa. (ILO 2018b, 20–21; ks. OECD & ILO 2019.)

Naisilla ongelmia voi ilmetä palkkojen sääntelyssä ja tasavertaisuudessa, työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä työterveydessä ja -turvallisudessa. Naisten haavoittuvuus korostuu erityisesti äitiyteen liittyvissä tilanteissa: esimerkiksi työkentelynä terveydelle haitallisessa ympäristössä raskauden aikana, synnytyksestä toipumisesta ja lastenhoidon järjestämisessä. (ILO 2019a; 2019c.) Vuonna 2017 ILO arvioi, että maailmanlaajuisesti vain 45 prosenttia työllisistä naisista on laissa määritellyn äitiysraha-järjestelmän piirissä. Äitiysturvan teoreettisen olemassaolon lisäksi sen kattavuus vaihtelee käytännössä paljon alueellisesti. (ILO 2017b, 27.) Epävirallisen talouden negatiivisia lieveilmiöitä ovat myös pakkotyö ja seksikauppa: 99 prosenttia kaupallisen seksiteollisuuden uhreista sekä 58 prosenttia muiden alojen pakkotyön uhreista on naisia ja tyttöjä (ILO 2017a).

Sukupuolittuneet koulutusalat ja ammatit

Sukupuolten välinen työnjako on johtanut *maternalististen* töiden muotoutumiseen: feminiinisiin osaamisalueisiin on laskettu esimerkiksi lapsiin ja hoivaan liittyvät työtehtävät. Esimerkkejä naisvaltaisista aloista ovat terveydenhuollon ja kasvatuksen

alat. Nämä kodinhoidon taitoihin pohjautuvat *pehmeän* osaamisen alueet ovat määrittäneet myös matalapalkkaisemmiksi. Maskuliiniseksi nähtyjä aloja ovat taas luonnontieteen ja tekniikan alat (*STEM = Science, Technology, Engineering and Mathematics*): nämä työt ovat naisvaltaisia aloja *kovempia*, strategisempia ja korkeapalkkaisempia. Suomessa naisten eteneminen STEM-aloille on ollut hidasta. Kouluttautumisesta huolimatta naiset kokevat edelleen haasteita työnhaussa ja työssä pysymisessä näiden alojen maskuliinisen perinteen vuoksi.

Segregaatio koulutuksessa vaikuttaa tulojen lisäksi eläkkeisiin. Myös työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset ja talouden suhdanteet vaikuttavat segregaation takia siihen, kumpi sukupuoli kärsii muutoksista enemmän: esimerkiksi menoleikkaukset julkisella sektorilla sekä tämänhetkinen pandemiatilanne iskevät käytännössä naisiin ja toimialarakennemuutokset teollisuuden aloilla miehiin. (ILO 2019d; YLE 2019; ks. ILO 2019e.)

Kun puhutaan samanarvoisen työn samanarvoisesta palkasta, yhden alan sisällä tapahtuva palkkavertailu miesten ja naisten kesken ei riitä. Palkkoja tulisi tarkastella kriittisesti myös mies- ja naisvaltaisten alojen kesken: ovatko eri alojen palkat reiluja suhteessa toisiinsa, kun huomioidaan esimerkiksi koulutustaso sekä työn fyysinen ja henkinen vaativuus?

Oppilaitoksilla ja vanhemmilla on tärkeä tehtävä esitellä nuorille alavaihtoehtoja monipuolisesti ja sukupuoleen kytkeytymättöminä. Alavalinta ei nimittäin tapahdu tyhjiössä, vaan siihen vaikuttavat sosiaaliset rakenteet. Esimerkiksi vanhempien ammatti sekä sosiaaliset paineet ja odotukset vaikuttavat nuorten päätöksentekoon. (Ks. YLE 2019.)

Arjen erottelevat käytännöt

Naisten urakehitys ei riipu ainoastaan alavalinnasta, sillä patriarkaalisen, miehiä suosivan kulttuurin vaikutus palkkaeroihin näkyy myös arjen tasolla työelämässä. Naisia syrjiviä käytäntöjä on rekrytoinneissa ja ylennyksissä: johtotason tehtäviin valitaan enemmän miehiä, mikä lisää palkkaeroja korkealla palkkatasolla. Lisäksi naiset sijoittuvat johtotasolla enemmän erilaisiin tukitoimintoihin, kuten henkilöstö- ja taloushallintoon ylimpien, strategisten positioiden sijaan. (ILO 2019d; ks. ILO 2019e.) Palkkaeroja on havaittu työpaikoilla myös osaamisen näkökulmasta:

miehet ja naiset työskentelevät usein samassa ammatissa ja samalla palkalla, vaikka naisilla olisi parempi koulutus- ja osaamistausta – ja vaikka heidän tulojensa tulisi näin ollen olla useissa tapauksissa suuremmat. Ilmiö korostuu juuri korkean palkkatason työtehtävissä. (ILO 2018a, 68–69.)

Johtajavalinnoissa arvotetaan päämäärätietoisuutta, jämäkkyyttä ja strategista ajattelua, joita pidetään maskuliinisina ominaisuuksina. Kuten aluksi mainitsin, feminiinisinä ominaisuuksina nähdään esimerkiksi *pehmeys*, huomaavaisuus ja empatia. Lisäksi äitiys ja perheellisyys rajoittavat naisten mahdollisuuksia edetä urallaan.

Tapausesimerkkinä ILO:n tapahtumassa kerrottiin, että Belgian tasa-arvoinstituutti vastaanottaa jatkuvasti yhteydenottoja raskauteen tai perheellisyyteen liittyvästä syrjinnästä rekrytoinnissa: naisille on esimerkiksi kerrottu rekrytointipäätöksiä tehtäessä heidän olevan ”liian kilttejä haastavaan johtaja-asemaan” tai että ”kolmen lapsen äidin prioriteettien tulisi olla esimiesasemaan pyrkimisen sijaan aivan muualla” (ILO 2019c). On syytä kysyä, millainen rekrytointitilanne olisi kolmen lapsen isälle.

Poissaolot työstä lisäävät osaltaan palkkaeroja. Selkeät perhevapaakäytännöt tulisi saada osaksi työpaikkojen strategista toimintaa, sillä valitettavan usein sekä naiset että miehet kohtaavat ongelmia perhevapaista neuvottelun tullessa ajankoh- taiseksi. Raskaus saattaa olla työnantajalle *odottamaton ongelma*, johon ei ole strategisesti varauduttu. Ongelman sattuessa ratkaisukeino on usein työntekijälle, erityisesti äidille, epäedullinen. Perhevapaalta palaava saatetaan siirtää alempiin työtehtäviin tai syrjäyttää kokonaan. (ILO 2019c.)

Sukupuolistereotypiat vaikuttavat kielteisesti myös isiin: kaksi kolmannesta maailman alle vuoden ikäisistä lapsista asuu maissa, joissa isät eivät ole oikeutettuja palkallisiin perhevapaajärjestelyihin. Isyysvapaata toivovat miehet voivat myös herättää epäilyksiä työnantajissa ja työyhteisöissä. Jotta hoiva voisi jakautua tasaisemmin miesten ja naisten välillä, vastuun ottaminen kotona tulisi mahdollistaa niille miehille, jotka sitä toivovat. Strategiat, jotka varmistavat vapaiden oikeanlaisen käytön, tukevat kulttuurista muutosta – näin työnantaja ei kuvittele työntekijänsä käyttävän isyysvapaata muuhun tarkoitukseen, esimerkiksi uuden työpaikan hakemiseen, kuten oli tapahtunut Belgiassa tasa-arvoinstituutin kertomassa tapauksessa. (ILO 2019c; UNICEF 2019.) Patriarkaalisen maskuliinisuuden kulttuureissa isyysvapaata ei välttämättä edes nähdä hoivatyönä vaan *lomana, jossa äiti on läsnä*. Isille

kiintiöidyt isyysvapaat ilman äidin läsnäoloa ovat vuosien mittaan kasvattaneet isien hoivavastuuta Suomessa merkittävästi (Miettinen & Saarikallio-Torp 2019). Kulttuuriset normit vanhempien kesken jakautuvasta hoivasta muuttuvat hitaasti, mutta poliittiset päätökset voivat tukea muutosta.

ILO:n rooli tasa-arvon edistäjänä – ja miksi Suomen kannattaisi tuoda sitä esiin?

Epätasa-arvo tiedostetaan kaikkialla, mutta usein siihen ollaan haluttomia oikeasti puuttumaan. Aiheen monimutkaisuuden ja monitahoisuuden vuoksi haluttomuus on helppoa naamioida tyhjiksi lupauksiksi. Tasa-arvopyrkimykset linkittyvät myös vahvasti keskusteluhuonoihin kulttuurisiin kysymyksiin ja herättävät siksi monenlaisia mielipiteitä. Ongelmista tiedottaminen ja esimerkiksi maiden hallituksiin vetoaminen pysähtyy näin helposti kuin seinään. Miksi nostan tasa-arvo-ongelmista puhuessani esiin Kansainvälisen työjärjestön? Tasa-arvojärjestöjä on olemassa useita, eikä monella tulisi niitä miettiessä ensimmäisenä mieleen ILO.

ILO:lla on pitkä ja arvostettu historia ensisijaisesti muissa kuin tasa-arvokysymyksissä, mutta sen rooli myös sukupuolten tasa-arvon edistäjänä on historiallisesti pitkä ja merkittävä – kenties melko huomaamattomallakin tavalla. Työelämä liittyy erottamattomasti sukupuolen ja tasa-arvon kysymyksiin, ja ILO pystyy toiminnallaan *valtavirtaistamaan* tasa-arvopyrkimyksiä muiden työhön liittyvien kysymysten rinnalla. YK:n erityisjärjestönä se voi tarjota tiedottamisen lisäksi konkreettisia työkaluja sekä toisinaan myös tarvittavaa poliittista painetta tasa-arvon edistämiseksi.

ILO:n ominta aluetta on kansainvälisten sopimusten laatiminen ja ratifiointi sen jäsenmaissa. Esimerkiksi järjestön äitiysturvasopimus vuonna 1919 oli ensimmäinen kansainvälinen sopimus äitiysturvasta ja tuolloin hyvin edistyksellinen. Sopimus on edellisen kerran päivitetty vuonna 2000 (ILO NORMLEX 2000), ja sen ratifiointi on tärkeä askel monen maan tasa-arvokehitykselle.

Myös Suomi on ottanut käyttöön suurimman osan ILO:n yleissopimuksista. Monelle tulee uutena tietona se, miten paljon Suomen työlainsäädäntöä on säädetty ILO:n säännösten mukaisiksi esimerkiksi työsopimus- ja tasa-arvolaissa. ILO:n kenties suorimmin tasa-arvoaiheinen tuotos on viimeisin, kesällä 2019 julkaistu sopimus numero 190, joka koskee väkivaltaa ja häirintää työssä (ILO NORMLEX 2019).

ILO on tiedostanut myös tasa-arvokysymysten kulttuurisen ulottuvuuden: järjestön *Women at Work* -aloitteen avaintavoitteista ensimmäinen on työelämän näkyvämmien syrjinnän muotojen, kuten stereotyyppien vaikutusten, tuominen näkyvämmäksi. Palkkaerojen tasoittamiseen taas keskittyy muun muassa ILO:n sekä UN Womenin ja OECD:n yhteinen EPIC-koalitio (*Equal Pay International Coalition*).

ILO tuottaa paljon tutkimuksia ja selvityksiä, joiden tuloksia voidaan soveltaa työelämän tasa-arvon kysymyksiin. Tällaisia ovat esimerkiksi äitiysturvaan, perheystävällisiin työpaikkoihin ja työvoimaosuuteen liittyvät selvitykset. ILO:n kansainvälinen vaikuttavuus ulottuu laajalle: sen 187 jäsenmaata ja päätöksenteon kolmikantaisuus mahdollistavat kaikkien työelämän osapuolten kuulemisen ja tavoittamisen. ILO konsultoi jäseniään, toimii eri maissa paikallisesti sekä valvoo tehokkaasti sopimusten toimeenpanoa ja raportointia järjestölle vielä toimeenpanon jälkeenkin. ILO puuttuu myös sille ilmoitettuihin sopimusrikkomuksiin sekä sosiaalisiin ja ihmisoikeusrikkomuksiin.

Kansainvälinen työjärjestö toimii laajuutensa ansiosta myös kansainvälisen keskustelun areenana. Vuosittaisten hallintoneuvoston kokousten ja kesäkonferenssin lisäksi se järjestää seminaareja ja tapahtumia ajankohtaisista aiheista. Sukupuolten tasa-arvon voi nähdä olevan jopa trendikäs aihe YK:n toiminnassa. Myös Pohjoismaat mainitaan jatkuvasti ILO:n keskusteluissa, erityisesti puhuttaessa perhevapaajärjestelmistä. Suomeen vuodelle 2021 kaavailtu perhevapaaudistus on kansainvälisellä mittapuulla edistysellinen.

Globalisoituneessa maailmassa maiden välinen vertailu ja kilpailu on yhä näkyvämpää ja oman osaamisen esiin tuominen yhä merkittävämpää. Suomi voisi toimia ILO:n tasa-arvotoiminnassa konkreettisena esimerkkinä ja rohkaista muita maita poliittiseen toimintaan tasa-arvon puolesta. Parhaimmillaan hyvä esimerkki auttaa näkemään tasa-arvon hyötyjä tuottavana ja ennen kaikkea mahdollisena toteuttaa. Suomelle ei olisi haitaksi tuoda osaamistaan näkyvämmiin esiin kansainvälisesti. Huomasin harjoittelussani maineen ja *edelläkävijyyden* motivoineen joitakin jäsenmaita toimimaan: esimerkiksi Qatar luopui hiljattain ensimmäisenä Lähi-idän maana siirtotyöläisten ihmisoikeuksia rajoittavasta Kafala-järjestelmästä. Tämä muutos tapahtui yhteistyössä ILO:n kanssa. Jäsenmaat voisivat ottaa vastaavia askelia myös työn tasa-arvon edistämiseksi – ja toimia näin esimerkkinä muille.

Jotta ILO voi edelleen kehittyä, se tarvitsee aktiivisia jäseniä haastamaan omia näkemyksiään ja toimintatapojaan sekä tuomaan keskusteluun alueellisia näkö-

kulmia. Esimerkiksi äitiysturvasopimusta voi olla tarpeen päivittää melko pian tulevaisuudessa. Suomella on työn tasa-arvon näkökulmasta paljon annettavaa mutta myös parannettavaa, esimerkiksi itsepintaisesti säilyvissä palkkaeroissa. Kansainvälisellä yhteistyöllä voidaan sekä tuoda esiin omaa osaamista että löytää ratkaisuja vielä esiintyviin ongelmiin.

Olemme olleet ILO:n jäsenmaa jo sadan vuoden ajan. Suomi on ollut järjestössä erityisen aktiivinen työterveyden ja -turvallisuuden kysymyksissä. Suomalaisessa mediassa ILO ja Suomen toiminta siellä jää kuitenkin pimentoon; paljon enemmän julkisessa keskustelussa ovat esillä esimerkiksi WHO ja OECD. ILO:n toiminta jää näin monelle vieraaksi, vaikka se koskettaa meitä kaikkia. Kansainvälisen työjärjestön aktiivinen tuominen suomalaisten nähtäväksi voisi auttaa panostamaan entistä enemmän toimintaamme järjestön jäsenmaana.

Kirjoittaja

Pauliina Sohlo

YTM, Tampereen yliopisto

sähköposti: pauliina.sohlo@outlook.com

twitter: @PSohlo

Kirjallisuus

- Addati, L.** (toim.) (2018) Care work and care jobs for the future of decent work. Geneve: ILO, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch.
- Cookson, T. P., Razavi, S. & Turquet, L.** (toim.) (2019) Families in a changing world – Progress of the world's women 2019. New York: UN Women.
- Filgueira, F. & Franzoni, J. M.** (2019) Growth to limits of female labor participation in Latin America's unequal care regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 26 (2), 245–275. <https://doi.org/10.1093/sp/jxz015>

- ILO (2017a)** Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm (luettu 26.4.2020)
- ILO (2017b)** World social protection report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm (luettu 12.3.2020)
- ILO (2018a)** Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm (luettu 20.4.2020)
- ILO (2018b)** Women and men in the informal economy: A statistical picture. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf (luettu 26.4.2020)
- ILO (2019a)** Recordings of “100 Years of Maternity Protection” Event – High Level Panel. https://www.youtube.com/watch?v=ns_eAis96D8&list=PL8itJ-8CfpczomMH95In4YJtzMrBC7O13&index=8&t=0s (katsottu 2.3.2020)
- ILO (2019b)** Recordings of “100 Years of Maternity Protection” Event – Round Table 2. <https://www.youtube.com/watch?v=dzwnFp2t6d4&list=PL8itJ-8CfpczomMH95In4YJtzMrBC7O13&index=9> (katsottu 2.3.2020)
- ILO (2019c)** Recordings of “100 Years of Maternity Protection” Event – Round Table 3. https://www.youtube.com/watch?v=2TmDw19_zqQ&list=PL8itJ-8CfpczomMH95In4YJtzMrBC7O13&index=10 (katsottu 2.3.2020)
- ILO (2019d)** Understanding the gender pay gap: Findings from the ILO report on Women in business and management: The business case for change. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf (luettu 22.4.2020)
- ILO (2019e)** Women in business and management: The business case for change. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm (luettu 22.4.2020)
- ILO NORMLEX (2000)** C183 – Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 (luettu 12.3.2020)

ILO NORMLEX (2019) C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (luettu 12.3.2020)

ILOSTAT (2020) Having kids sets back women’s labour force participation more so than getting married. <https://ilostat.ilo.org/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/> (luettu 21.4.2020)

Miettinen, A. & Saarikallio-Torp, M. (2019) 25 % isistä ei käytä vanhempainvapaata – vai onko osuus sittenkin 55 %? <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4870> (luettu 1.6.2020)

OECD & ILO (2019) Tackling vulnerability in the informal economy. Pariisi: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en> (luettu 20.4.2020)

UNICEF (2019) Family-friendly policies – Redesigning the workplace of the future. A policy brief. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf> (luettu 21.3.2020)

YLE (2019) Suomessa on vallalla yhä jako naisten ja miesten töihin – katso, miten alat ovat juuttuneet sukupuoliin. <https://yle.fi/uutiset/3-10631824> (luettu 1.6.2020)