



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sarita Maarit Nevamäki
**NAISTEN JA MIESTEN VÄLINEN
TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ**

Liiketalous ja matkailu
2009

ALKUSANAT

Olen tehnyt tämän tutkimuksen opinnäytetyönä Vaasan ammattikorkeakoulussa oikeushallinnon tradenomikoulutuksessa. Opinnäytetyön aihe selvisi jo kesällä 2008, mutta varsinaisen opinnäytetyöprosessin aloitin keväällä 2009. Aiheen rajaus muuttui työn edetessä moneen kertaan, kiinnostavia aihealueita olisi ollut vaikka kuinka. Kiitokset Tuula Hartmanille kärsivällisyydestä ja kannustuksesta opinnäytetyöni eri vaiheissa. Kiitokset myös tasa-arvovaltuutetulle nopeasta vastauksesta sähköpostiini ja ABB Oy:lle luvasta hyödyntää yhtiön tasa-arvosuunnitelmaa opinnäytetyössäni.

Vaasassa 30.10.2009

Sarita Nevamäki

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Sarita Nevamäki
Opinnäytetyön nimi	Naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä
Vuosi	2009
Kieli	suomi
Sivumäärä	110 + 2 liitettä
Ohjaaja	Tuula Hartman

Opinnäytetyön tarkoituksena on esitellä työelämään ja erityisesti tasa-arvoon liittyvät lainsäädökset ja tutkia niiden toteutumista käytännössä. Rajasin aiheen koskemaan ainoastaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työn tavoitteena on selvittää, miksi Suomen kaltaisessa maassa on edelleen ongelmia sukupuolten välisessä tasa-arvossa työelämässä.

Tutkimuksessa esittelen aihetta koskevaa kansallista ja kansainvälistä lainsäädäntöä sekä lain esitöitä. Lisäksi olen kirjannut muutamia aiheeseen sopivia korkeimman oikeuden ennakkotapauksia ja hovioikeustasolla annettuja tuomioita, jotka antavat käytännön esimerkkejä siitä, miten tasa-arvoon liittyviä lakeja sovelletaan. Opinnäytetyössä olen käyttänyt myös oikeuskirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia hyödyksi.

Tasa-arvolain myötä sukupuolten välinen tasa-arvo on saavuttanut aivan oman arvonsa. Lain merkitys on ollut valtavan suuri - tasa-arvoasioista puhutaan ja epäkohtiin halutaan puuttua. Huolestuttavaa kuitenkin on se, että vasta lainsäädännön tiukentuessa yritysten tasa-arvoasioiden suunnitteluun on alettu kiinnittää huomiota ja naisten asema työpaikoilla on alkanut parantua. Vielä 2000 -luvullakin suomalaiset naiset joutuvat pitämään huolta siitä, ettei heidän oikeuksiaan poljeta maanrakoon.

Asiasanat: Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, samapalkkaisuus, samanarvoinen työ, syrjintä, häirintä, ahdistelu

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Liiketalouden koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Sarita Nevamäki
Title	Equality Between Men and Women in Working Life
Year	2009
Language	Finnish
Pages	110 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Tuula Hartman

In this thesis the statutes about working life and especially the statutes about equality were presented. The study focused only on sexual equality. The aim of this thesis was to examine the problems in equality between men and women in working life in a model country like Finland.

At first national and international legislation and legislative history about the subject is presented. In addition, some precedents by the Supreme Court of Finland and some court decisions of the Courts of Appeal that support the subject are given. Court decisions show how laws are applied in practice. Also, legal literature and former studies are examined in the thesis.

Equality between men and women in working life has reached a deeper importance together with the new Equality Law. The significance of the law has been huge - now people are talking about equality and want to correct wrong- doings. However, it is alarming that not until the Equality Law was tightened, attention has been paid to equality in workplaces and women's equality is still improving slowly. As late as in the 1990s Finnish women have had to make sure that their rights have not been violated.

Keywords: Sexual Equality, Equality, Equal Assignment, Discrimination, Harassment, Molestation

KÄYTETYT MERKINNÄT JA LYHENTEET

AL	Avoliittolaki
AOL	Vanha avioliittolaki
CEDAW	naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
ETY	Euroopan talousyhteisö
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys
HM	Hallitusmuoto
HO	Hovioikeus
HolhL	Holhoustoimilaki
KKO	Korkein oikeus
KäO	Käräjäoikeus
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
TasaL	Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
TANE	Tasa-arvoasianneuvottelukunta
TSL	Työsopimuslaki
YK	Yhdistyneet Kansakunnat

SISÄLLYS

ALKUSANAT

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
1.1	Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite	9
1.2	Aiheen rajaus ja tutkimusmenetelmä	9
2	HISTORIAA	11
2.1	Säätyläiselämää	11
2.2	Teollistuminen	12
2.3	Tärkeitä säädöksiä naisten historiassa	13
3	TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ	15
3.1	Kansainväliset ihmisoikeussopimukset	16
3.1.1	Euroopan ihmisoikeussopimus	17
3.1.2	CEDAW- sopimus	18
3.2	EY -säädökset	20
3.3	Suomen perustuslaki	22
3.4	Yleis- ja erityislait	22
3.4.1	Yhdenvertaisuuslaki	23
3.4.2	Työsopimuslaki	24
3.4.3	Työturvallisuuslaki	25
3.4.4	Valtion virkamieslaki	26
4	LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA	29
4.1	Tasa-arvolain tausta	29
4.2	Lain täydentäminen	30
4.2.1	Yhdenvertaisuustoimikunta tasa-arvolakia parantamassa	31
4.2.2	Uusimmat päivitykset	32
4.3	Lain tarkoitus ja soveltamisala	32
4.4	Työnantaja ja työntekijä tasa-arvolaisissa	33
4.5	Tasa-arvolain valvonta	34
4.5.1	Tasa-arvovaltuutettu	34
4.5.2	Tasa-arvovaltuutetun lausunto isyysvapaan palkallisuudesta (dnro 11/53/04)36	
4.5.3	Tasa-arvolautakunta	38
4.5.4	Tasa-arvolautakunnan lausunto syrjinnästä raskauden perusteella viran täytössä (dnro 2/04, annettu 25.3.2004)	39
4.5.5	Tasa-arvoasian neuvottelukunta	40
4.6	Tasa-arvokiintiö	42
4.6.1	Miten kiintiösäännökseen on kunnissa suhtauduttu?	44
5	TYÖANTAJAN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA	46
5.1	Edistäminen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti	46
5.2	Edistäminen työhönotossa	46
5.3	Sijoittuminen ja eteneminen työelämässä	47
5.4	Työolot	47
5.5	Perhe-elämän yhteensovittaminen	47

5.6	Häirinnän estäminen	48
5.7	Tasa-arvosuunnitelma	48
5.7.1	Vähimmäissisältö	49
5.7.2	Valvonta	51
5.7.3	Suosivat toimenpiteet	52
5.7.4	Tasa-arvosuunnittelun hyödyt	52
5.7.5	Tasa-arvosuunnittelu monipuolistuu työpaikoilla	53
6	ABB Oy:n tasa-arvosuunnitelma	55
6.1	Nykytilanteen kartoitus	55
6.2	Palkkakartoitus	56
6.3	Aiemmin toteutetut toimenpiteet	57
6.4	Toimenpidesuunnitelma 2009–2011 tasa-arvon edistämiseksi	57
6.5	Toimintasuunnitelman toteuttaminen ja seuranta	59
7	SYRJINNÄN KIELTO	60
7.1	Välitön syrjintä	60
7.2	Välillinen syrjintä	62
7.3	Syrjinnän kiellot työelämässä	64
7.4	Positiivinen erityiskohtelu	65
7.5	Syrjintä työhönotossa tai työsuhteen aikana tapahtuvissa henkilövalinnoissa	67
7.5.1	Todistustaakka	68
7.5.2	Ansiovertailu	68
7.5.3	Ansioituneimman valitsematta jättäminen	70
7.5.4	KKO 1996:140	71
7.5.5	Positiivinen erityiskohtelu työhönotossa	72
7.5.6	Vaasan hovioikeuden tuomio S 07/125	72
7.6	Syrjintä työsuhdetta päätettäessä	74
8	HÄIRINTÄ JA AHDISTELU	76
8.1	Määritelmät	76
8.2	Vastuu lopettamisesta	79
8.3	Rangaistavuus	80
8.4	Seksuaalisen häirinnän yleisyys työpaikoilla	81
9	SAMAPALKKAISUUS	82
9.1	Palkkasyrjintäolettan syntymisen	82
9.2	KKO 2009:78	83
9.3	EY:n samapalkkaisuussäntely	86
9.4	Palkan käsite	87
9.5	Vertailukohde	89
9.6	Sama tai samanarvoinen työ	90
9.7	Välillinen palkkasyrjintä	92
9.8	Eripalkkaisuuden oikeuttavat hyväksyttävät syyt	92
9.8.1	Työehtosopimuksen noudattaminen	93
9.8.2	Työn tulos ja aikapalkka	93
9.8.3	Yksilölliset palkkaedut ja joustavuus	94
9.8.4	Koulutus	95
9.8.5	Senioriteetti	95
9.8.6	Työvoiman saatavuus	96
9.8.7	Taloudellinen tilanne	97

9.9	Alojen väliset ja alojen sisäiset palkkaerot	97
9.10	Ikä ja ulkonäkö	99
10	YHTEENVETO	101
11	JOHTOPÄÄTÖKSET	103
	Työyhteisön monimuotoisuuden ja tasa-arvoisuuden kehittämistyötä jatketaan yksiköissä sekä ABB Oy tasoisilla toimenpiteillä, joiden painopistealueina ovat rekrytointi ja henkilöstön kehittäminen (koulutus ja urapolut) sekä tasa-arvoisuuden varmistaminen palkkauksessa. Myös tilastointia ja seurantaa kehitetään edelleen kattavan kokonaiskuvan saamiseksi. Tasa-arvoisuuden tavoitetta, sitä edistäviä toimenpiteitä ja hyviä esimerkkejä tuodaan esille eri viestintäkanavissa.....	115

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä. Kiinnostuin aiheesta avoimen yliopiston verkkokurssilla tasa-arvo-oikeus ja sain kipinän tehdä siihen liittyvän lopputyön. Olen aina ollut kiinnostunut ihmisoikeuksista ja tasa-vertaisesta kohtelusta. Nämä asiat ovat ensiarvoisen tärkeitä, jotta me kaikki olisimme yhdenvertaisia niin tuomioistuimen kuin muiden ihmistenkin silmissä. Työelämässä tasa-arvoinen kohtelu niin yleisellä tasolla kuin palkkauksessakin, on edelleen niin sanotusti retuperällä. Naiset kohtaavat seksuaalista häirintää, he saavat huonompaa palkkaa eikä heitä pidetä vahvoina johtajina. Naisjohtajuus on yhä tänä päivänäkin harvinaista, koska lasikattoilmiö estää heitä pääsemästä yritysten johtaviin asemiin. Tämä on mielestäni suuri epäkohta yhteiskunnassamme ja tähän tulee puuttua joko laajoin asennemuutoksin tai tiukemmalla lainsäädännöllä.

Suomalaisilla työpaikoilla naisten ja miesten tasa-arvoon liittyvistä kysymyksistä keskustellaan tavallista vilkkaammin. Vuonna 2005 uudistettu tasa-arvolaki loi uusia paineita tasa-arvotyöhön työpaikoilla. Tasa-arvolaki edellyttää kaikkien työpaikkojen edistävän sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajien on estettävä sukupuoleen perustuva syrjintä sen kaikissa eri muodoissa. Yli 30 henkilöä työllistävät yritykset on velvoitettu laatimaan erillinen tasa-arvosuunnitelma ja sen pohjaksi kartoitus, jonka avulla ongelmakohdat voidaan paikantaa.

Säätelyä on tarvittu, koska tasa-arvo-ongelmat esimerkiksi palkkauksessa ja tehtävien jakautumisessa ovat säilyneet sitkeästi vuosisatojen ajan. Tasa-arvo ei tunnuta toteutuvan itsessään, vaan sen eteen on tehtävä vielä paljon töitä. On työskenneltävä konkreettisesti tasa-arvon puolesta ja sen tiellä oleviin seikkoihin on puuttuttava. Sukupuolten tasa-arvossa on kyse monimutkaisesta historiallisiin rakenteisiin ja perinteisiin, asenteisiin, työkuulttuureihin sekä naisten ja miesten erilaisiin identiteetteihin kietoutuvista asioista.

1.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite

Tutkimusmetodini on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Keskeisenä tutkimusongelmana on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö työelämän tasa-arvoon liittyen. Tämä tapahtuu voimassa olevan oikeuden sääntöjä tutkimalla ja niitä tulkitsemalla. Tutkin, mitä velvollisuuksia kansallinen ja kansainvälinen lainsäädäntö luo työnantajalle, jotta tasa-arvoinen kohtelu työpaikalla toteutuisi. Tutkimuksen pääongelma on, miten väljä ja tulkinnanvarainen työelämän tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö on. Miksi työelämän tasa-arvo ei ole lainsäädännöstä huolimatta toteutunut Suomen kaltaisessa mallimaassa? Suomea pidetään maailmalla monessa asiassa edelläkävijänä ja valtiona, josta muut voisivat ottaa mallia. Kuitenkin edelleen painimme tasa-arvo-ongelmien kanssa. Lisäksi työssä pohdin, miksi varsinkin sukupuolten samapalkkaisuus on edelleen ongelma lähestulkoon joka alalla.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä, lain esitöistä sekä ennakkoratkaisuista. Lisäksi otan huomioon aiheesta tehdyt aiemmat tutkimukset sekä tilastot. Työssä käytän esimerkkinä ABB Oy:n tasa-arvosuunnitelmaa, jotta suunnitelman mahdollinen sisältö tulisi lukijalle konkreettisemmaksi.

1.2 Aiheen rajaus ja tutkimusmenetelmä

Tarkoitukseni on selvittää ensin työelämän tasa-arvoon liittyvä kansallinen ja kansainvälinen lainsäädäntö ja sen perusteella tehdyt ennakkoratkaisut. Korkeimman oikeuden ja hovioikeuksien ratkaisujen lisäksi empiirisessä osiossa on esiteltyä muutamia tasa-arvoon liittyviä tutkimuksia. Tarkastelen aihetta pelkästään sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta. Jätän esimerkiksi ikään, uskontoon, kansalaisuuteen liittyvän tasa-arvoisen kohtelun pois tutkimuksestani. Tutkimuksessa ei ole suoritettu oikeusvertailua muihin maihin.

Jätän aiheeseen liittyvän sosiaalisen osion kokonaan pois ja keskityn pelkästään lainsäädännöllisiin seikkoihin. En ota kantaa työn sukupuolistavista käytännöistä tai perhevapaiden käytön tärkeydestä. Edellä mainitut seikat olisivat olleet mielen-

kiintoinen lisä työhöni, mutta pyrin pitämään aiheen selkeästi rajattuna oikeustieteellisestä näkökulmasta.

2 HISTORIAA

Tämä luku käsittelee naisen elämänhistoriaa miehen alaisuudesta aina presidentiksi saakka.

2.1 Säätyläiselämää

Entisaikaan ihmiset elivät säädyissään. Naisen asema määräytyi isän tai aviomiehen säädyn mukaan ja avioliitto oli aikuisen naisen yleisin keino saada elatus. Oli aivan eri asia olla paronitar tai papintytär, talonemäntä tai porvarin leski. Kolme vuosisataa sitten erisäätyisten naisten elämä ei kuitenkaan ollut ratkaisevan erilaista, vaan erot johtuivat lähinnä varallisuudesta. Näidenkin naisten tehtävät olivat säädyistä huolimatta kaikilla samantapaisia; talonpoikaistalon, pappilan tai kartanon emännän työ liittyi maatalouteen. Ainut poikkeus oli tuon ajan kaupunkilaisnaisen elämä, johon liittyi yleensä kauppa tai käsityöläisammatti. (Tiirakari, Savikko 2005, 9-14.)

Naisten elintavat alkoivat loitota toisistaan 1700-luvulla. Kartanoiden ja pappiloiden emännät tulivat joutilaiksi, kun talousmamsellit ottivat heidän talonsa hoitaakseen. Samaan aikaan talonpoikaiston alapuolelle kasvoi suuri tilattoman väestön luokka. Loisnaisen tyttären elämä oli mittaamattoman kaukana kartanonneidin koreasta tyylistä ja pinnallisesti katsottuna heillä ei ollut mitään yhteistä. (Tiirakari, Savikko 2005, 9.)

Kuitenkin elämänkierto naisilla oli tuohon aikaan kaikilla sama: neitoudesta avioliiton kautta äitiyteen oli kaikkien toive ja tavoite. Naisen ruumis oli synnyttämistä varten ja se kuului hänen aviomiehelleen. Kaikissa säädyissä nainen oli miehen alamainen - oli mies sitten isä, veli, aviomies tai muu sukulaismies. Mies oli naisen holhooja ja kurinpitäjä. Lain mukaan nainen oli lähestulkoon olematon – hänet huomioitiin vain morsiamena tai leskenä, ja sitä varmemmin, mitä enemmän tällä oli varallisuutta. Aviomies puhui vaimonsa puolesta ja joku sukulaismies naimattoman naisen puolesta. Vaimo ei voinut tehdä varallisuusoikeudellisia oikeustoimia kuten myydä tai lahjoittaa omaisuuttaan. Aviomiehellä oli oikeus vaimon työn ja varallisuuden tuottamaan tuloon. Vaimo ei ollut edes julkisoikeudellinen

henkilö, hänellä ei ollut äänioikeutta eikä vaalikelpoisuutta. (Tiirakari, Savikko 2005, 9-14.)

2.2 Teollistuminen

Euroopan teollistuminen ja modernisoituminen 1800-luvulla vaikutti myös naisten asemaan. Uudenaikainen teollisuus alkoi kaikkialla tekstiiliteollisuudesta, joka käytti työvoimanaan naisia ja lapsia, joille voitiin maksaa pienempää palkkaa kuin miehille. Vaikka työstä saatu korvaus olikin vähäinen, se tarjosi ensi kerran historiassa rahvaan naisille mahdollisuuden ansaita rahaa omaan käyttöön ilman alituista valvontaa. Vuodesta 1889 saakka naimisissa oleva nainen sai oikeuden hallita työllään ansaitsemiaan varoja ja tehdä oman velkasitoumuksensa. (Tiirakari, Savikko 2005, 10–15.)

Säätyläistön viktoriaaninen ihanne, jonka mukaan jokaista säätyläisnaista elätti mies, osoittautui kestäättömäksi kaikkialla Euroopassa. Naisille oli löydettävä ansiotyö, jolla he voisivat itse elättää itsensä. Yhteiskunnan monimutkaistuessa lähes kaikkiin töihin tarvittiin jonkinlainen koulutus, joten opiskelupaikat oli avattava myös naisille mahdollisiksi. (Tiirakari, Savikko 2005, 10.)

Suomen sotavuodet 1939–1944 osoittivat naisten kyvyn ottaa vastuuta ja hoitaa yhteiskunnallisia tehtäviä. Sodan jälkeen ei ollut enää tehokasta argumenttia vastustaa naisten asettumista miesten rinnalle. Suuret ikäluokat koulutettiin sukupuoleen katsomatta ja suuren optimismin ilmapiirin vallitessa. Uusi aikakausi alkoi, kun koulutetut naiset halusivat töihin eivätkä jäädä kotirouviksi. Taival kauppiasta ministeriksi ja postineidistä professoriksi vei vuosikymmeniä. Taistelu jatkuu yhä, sillä vuosisataisen mallin mukaan naisille maksetaan edelleen kolmannella-kin vuosituhannella alhaisempaa palkkaa kuin miehille. (Tiirakari, Savikko 2005, 10–15.)

2.3 Tärkeitä säädöksiä naisten historiassa

Seuraavaksi esittelen Suomen lainsäädännön muutoksia naisen perspektiivistä.

Milloin ja miten lainsäädäntö on muuttanut naisen mahdollisuuksia määrätä omaisuudestaan ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta.

Vuosi	Lain sisältö
1864	Naimattomasta naisesta tuli 25 vuotta täytettyään täysivaltainen.
1889	Tuli mahdolliseksi sopia siitä, mikä omaisuus oli aviopuolisoiden yhteistä ja mikä ei. Myös vaimon vallintaoikeutta saatettiin sopimuksella lisätä. Omaisuuden yhteys ja miehen edusmiehisyyt säilyivät (AOL).
1898	Sekä miehistä että naisista tuli 21 vuotta täytettyään täysi-ikäisiä (HolhL).
1906	Yleinen ja yhtäläinen valtiollinen äänioikeus ja vaalikelpoisuus, koski myös naisia.
1917	Yleinen ja yhtäläinen kunnallinen äänioikeus ja vaalikelpoisuus, koski myös naisia.
1919	Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. (HM 5 §).
1920	Puolisot ovat keskenään oikeudellisesti yhdenvertaisia. Miehen edusmiehisyyt lakkasi ja toteutettiin omaisuuden erillisyyperiaate (AL).
1921	Säädettiin oppivelvollisuuslaki. Oppivelvollisuudesta tuli yleinen, ja se oli pääsääntöisesti täytettävä kansakouluissa.
1922	Säädettiin ensimmäinen työsopimuslaki, jonka mukaan naimisissakin oleva nainen voi itsenäisesti tehdä työsopimuksen.

1926 Säädettiin laki, jonka mukaan naiset ovat kelpoisia tiettyihin valtion virkoihin.

1970 Säädettiin työsopimuslaki, jonka mukaan työnantaja on velvoitettu kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti ja kielletään rangaistuksen uhalla heidän asettaminen perusteettomasti eriarvoiseen asemaan muun muassa sukupuolen vuoksi.

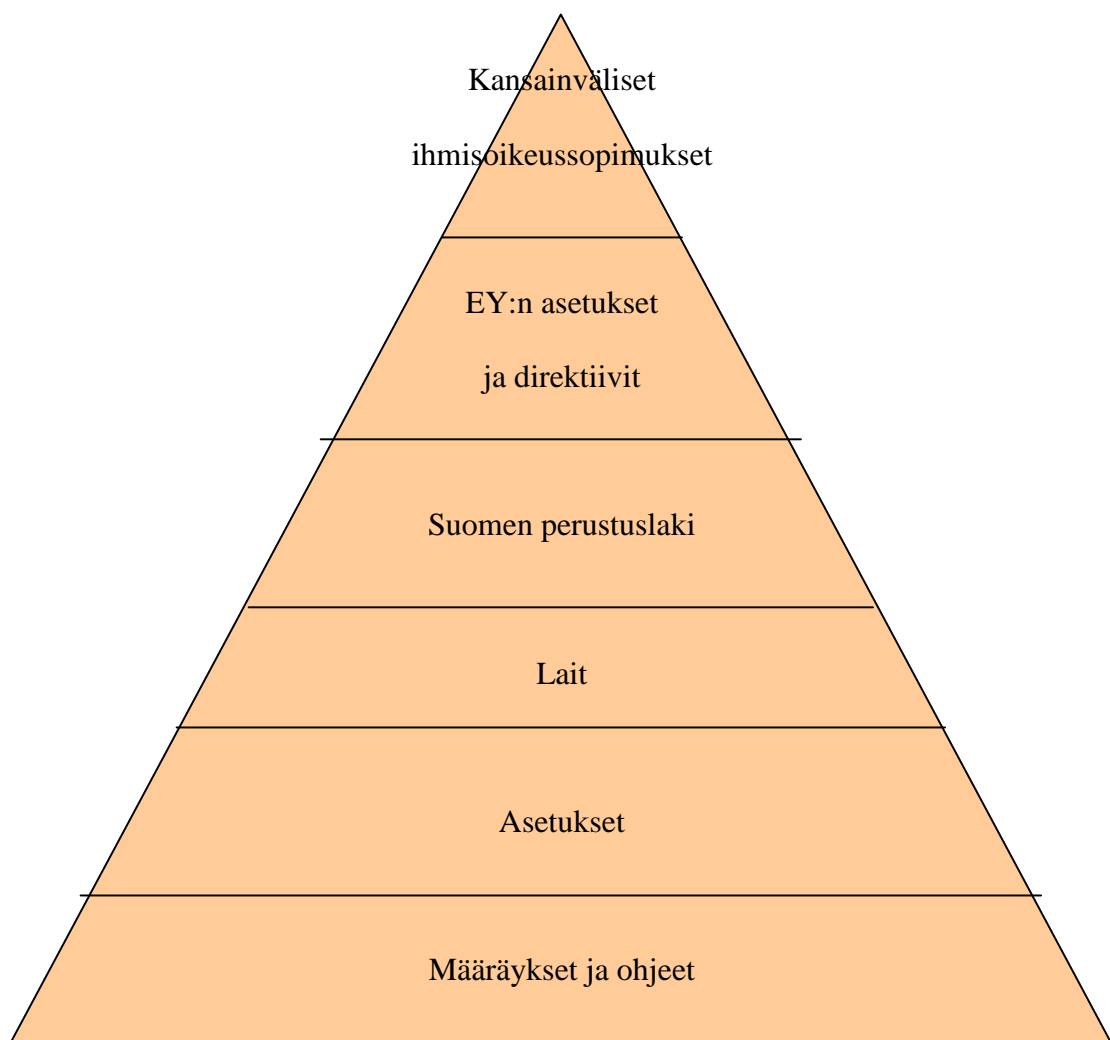
(Koskinen 1983, 38–45.)

1987 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

3 TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Tämän luvun tavoitteena on antaa kattava läpileikkaus keskeisimmistä voimassa olevista oikeusnormeista, jotka ohjaavat ja määrittelevät työelämän tasa-arvoa.

Säädöksiä ovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, EY:n asetukset ja direktiivit, kansalliset lait ja asetukset sekä niihin perustuvat määräykset ja ohjeet. Normihierarkiaa kuvataan usein seuraavanlaisella kuviolla.



Kuvio 1. Normihierarkia (Hartman, 2008).

3.1 Kansainväliset ihmisoikeussopimukset

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen hyväksymisestä tuli kulu-neeksi 60 vuotta joulukuussa 2008. Julistus muodostaa vielä tänäkin päivänä kan-sainvälisten ihmisoikeuksien perustan ja myöhemmin hyväksytyt ihmisoikeusso-pimukset nojaavat pitkälti julistuksen periaatteisiin. Ihmisoikeuksien keskeisiä tunnusmerkkejä ovat yleisyys, luovuttamattomuus ja niiden perustavanlaatuisuus. Ne ovat universaaleja, yhteisiä maailman kaikille ihmisille ja ne kieltävät syrjin-nän. Samalla ihmisoikeudet ovat yleismaailmallisia eli ne ovat voimassa kaikkial-la maailmassa samanlaisina. Ihmisoikeuksien luovuttamattomuudella tarkoitetaan, että ne kuuluvat ihmiselle hänen ihmisyytensä perusteella eikä niitä voida ottaa häneltä pois. Perustavanlaatuisuus taas tarkoittaa, että vain tärkeitä oikeuksia pi-detään ihmisoikeuksina. (Scheinin 1998, 4.)

Kansainväliset ihmisoikeussopimukset ovat osa Suomen sisäistä oikeutta. Kan-sainvälistä oikeutta ja sisäistä lainsäädäntöä pidetään periaatteessa toisistaan erilli-sinä oikeusjärjestyksinä, mutta käytännössä ero katoaa, kun eduskunta erillisellä lailla säättää tärkeimmät kansainväliset sopimukset olemaan lakina voimassa myös Suomessa. Esimerkiksi YK:n yleissopimuksella, Euroopan ihmisoikeussopimuk-sella sekä lapsen oikeuksien sopimuksella on kansallisen lain asema Suomessa. Yksilö voi näin ollen Suomessa vedota kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin asioidessaan muun muassa poliisin, oppilaitoksen tai tuomioistuimen kanssa. Vi-ranomaisilla on velvollisuus tuntea ihmisoikeussopimusten sisältö ja tarvittaessa soveltaa niitä työssään. (Scheinin 1998, 56.)

Ihmisoikeussopimukset poikkeavat perinteisistä valtioiden välisistä sopimuksista keskeisesti siten, että hyväksymällä ihmisoikeussopimuksia valtiot ovat määritelleet yksilöille tiettyjä oikeuksia ja vapauksia ja sitoutuneet takaamaan ne oikeu-denkäyttönsä alaisuudessa oleville yksityisille ihmisille. Ihmisoikeudet kuuluvat luonteensa mukaisesti kaikille ihmisille, ei pelkästään valtion omille kansalaisille. Ihmisoikeussopimuksiin on yleensä liitetty myös jonkinlainen kansainvälinen val-vontajärjestelmä seuraamaan sopimuksen toteutumista jäsenvaltioissa. Usein tämä

kansainvälinen valvonta tapahtuu asettamalla valtioille raportointivelvollisuus. Joihinkin ihmisoikeussopimuksiin taas on kytketty myös valtioille ja /tai yksilöille annettu mahdollisuus tehdä valituksia kansainväliselle valvontaelimelle tilanteissa, joissa sopimusvaltio on valittajan mielestä loukannut kyseessä olevaa sopimusta. (Herrlin 1998, 68–69.)

3.1.1 Euroopan ihmisoikeussopimus

Ihmisoikeuksien julistuksen kaltaista poliittista julistusta ei pidetty Euroopassa riittävänä ihmisoikeuksien suojaamiseksi, vaan julistuksen jälkeen alkoivat valmistelut valtioita oikeudellisesti sitovan kansainvälisen sopimuksen laatimiseksi. Euroopan neuvoston parlamentaarinen yleiskokous teki aloitteen sopimuksen valmistelemiseksi ensimmäisessä istunnossaan vuonna 1949. Euroopan ihmisoikeussopimus eli yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi allekirjoitettiin Roomassa vuonna 1950 ja se tuli voimaan jo syyskuussa 1953. Euroopan neuvoston jäsenmaat ovat velvollisia hyväksymään ihmisoikeussopimuksen vuoden kuluessa Euroopan neuvostoon liittyessään. Euroopan ihmisoikeussopimukseen liittyneet valtiot sitoutuvat takaamaan jokaiselle lainkäyttövaltaansa kuulvalle ihmiselle sopimuksessa turvatut oikeudet ja vapaudet. (Puro 1999, 15–16.)

Euroopan ihmisoikeussopimus eli EIT on tehokkain kansainvälinen ihmisoikeusvalvontajärjestelmä. Suomi allekirjoitti Euroopan ihmisoikeussopimuksen vasta vuonna 1989 Euroopan tilanteen muututtua siinä määrin, ettei jäsenyyden katsottu olevan ristiriidassa Suomen harjoittaman puolueettomuuspolitiikan kanssa. Tekstiltään ihmisoikeussopimus ei ole laaja-alaisin, mutta sen erityisluonne selittyy sen valvontajärjestelmällä: sopimus mahdollistaa yksityishenkilöiden tekemät valitukset Euroopan ihmisoikeuskomissiolle ja –tuomioistuimelle. Lisäksi Euroopan neuvoston ministerikomitea valvoo, että tuomioistuimen päätöksen perusteluihin sisältyvät lainsäädännön muutostarpeet johtavat kotimaassa asianmukaisiin toimenpiteisiin. (Scheinin 1998, 49.)

Suomesta tehdään nykyisin noin 200 valitusta vuosittain Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen. Suurin osa valituksista jätetään kuitenkin tutkimatta, koska valittaja ei ole käyttänyt kaikkia kotimaisia oikeussuojakeinoja tai valitus on tehty

yli kuuden kuukauden kuluttua viimeisin kotimaisen oikeusasteen päätöksestä. (Scheinin 1998, 49–50.)

Suuri osa Suomesta tulleista valituksista liittyy oikeudenkäyntien kestoon. Esimerkiksi 24.2.2009 Euroopan ihmisoikeustuomioistuin antoi Suomea koskevan tuomion, jonka mukaan Euroopan ihmisoikeussopimuksessa turvattua oikeutta oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin ja oikeutta tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin oli rikottu. Asiassa oli kyse rikosoikeudenkäynnistä, jonka käsittely kesti kolmessa kotimaisessa oikeusasteessa yhteensä kuusi vuotta, seitsemän kuukautta ja seitsemän päivää. EIT katsoi, ettei oikeudenkäynti ollut tapahtunut kohtuullisessa ajassa eikä valittajan saatavilla ole ollut tehokkaita oikeussuojakeinoja. EIT korosti tuomiossaan, että valtioiden tulee järjestää oikeusjärjestelmänsä siten, että ihmisoikeusrikkomuksia koskevat valitukset voidaan ensisijaisesti käsitellä kansallisella tasolla. EIT määräsi Suomen valtion korvaamaan valittajalle 2 500 euroa vahingonkorvauksena aineettomasta vahingosta. (Ulkoasiainministeriö 2006: www.)

3.1.2 CEDAW- sopimus

YK:n naisten vuosikymmeneksi nimetty aika vuosina 1976–1985 oli maailmanlaajuinen ponnistus naisten aseman ja oikeuksien tutkimiseksi ja naisten saamiseksi mukaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Vuosikymmenen tärkein saavutus oli vuonna 1979 YK:n yleiskokouksen hyväksymä naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women eli CEDAW-sopimus). Sopimus loi pohjan tasa-arvon maailmanlaajuiselle merkitykselle ja muun muassa Suomessa vuonna 1987 säädetyille tasa-arvolaille. Tämä naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, josta käytetään yleensä nimitystä naisten oikeuksien sopimus, tuli voimaan nopeammin kuin mikään muu aikaisempi YK:n ihmisoikeussopimus. Sopimus hyväksyttiin YK:n yleiskokouksessa 18. joulukuuta 1979, ja jo syyskuussa 1981 tarvittava määrä valtioita oli ratifioinut sen. Tällä hetkellä sopimuksen on hyväksynyt 192 YK:n jäsenvaltiosta 185. (Suomen Unifem: www.)

Vuonna 1980 Suomi allekirjoitti YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen ja tarvittavien lainsäädäntömuutosten jälkeen sopimus

ratifioitiin vuonna 1986. Tasa-arvolain säätäminen oli edellytys YK:n CEDAW-sopimuksen ratifioinnille ja se on keskeinen lainsäädäntötoimi, jolla toteutetaan sopimuksen tuomia velvoitteita. (Naisjärjestöjen keskusliitto 2008: www.)

Naisten oikeuksien sopimuksen lähtökohtana on naisiin kohdistuvan syrjinnän kaikkinaisen poistaminen. Sopimuksessa syrjinnällä tarkoitetaan naisten kaikenlaista poissulkemista ja ihmisoikeuksien rajoittamista ja sen todetaan loukkaavan ” tasa-arvoisten oikeuksien ja ihmisarvon kunnioittamisen periaatetta”. CEDAW-sopimuksessa otettiin ensimmäistä kertaa yksityinen elämänalue mukaan sopimukseen julkisen elämänalueen rinnalle. Siinä säädellään perheen sisäisiä kysymyksiä sekä puolisoitten ja vanhempien oikeuksia. Vakiintuneiden sukupuoliroolien murtaminen perhe-elämässä ja vastuun tasapuolinen jakaminen naisten ja miesten kesken parantavat sopimuksen mukaan naisten asemaa ja lisäävät tasa-arvoa. Sopimuksen tavoitteena oli luopua jyrkkärajaisista nais- ja miesrooleista ja laajentaa naisten elämänpiiriä. (Herrlin 1998, 77–81.)

Sopimuksen heikko kohta on sen valvontajärjestelmä. Sopimuksen toteuttamisesta on raportoitava neljän vuoden välein erityiselle sopimuksen valvontaa varten perustetulle CEDAW-komitealle, johon kuuluu 23 riippumatonta asiantuntijaa. Raportoinnissa kiinnitetään erityistä huomiota naisten asemassa tapahtuneisiin muutoksiin: naisiin kohdistuvan väkivaltaan, työelämän tasa-arvokysymyksiin ja oikeussuojakeinoihin. Komitea antaa suosituksia ja huomautuksia mahdollisista puutteista. (Herrlin 1998, 81, 91–93.) Suomi on saanut huomautuksia muun muassa maahanmuuttajanaisten syrjinnästä, naiskaupan lisääntymisestä, naisiin kohdistuvan väkivallan lisääntymisestä sekä kohonneista aborttiluvuista (Parviainen, 2008).

Alun perin sopimukseen ei sisällynyt yksilövalitusmekanismia, joten yksittäisiä naisten oikeuksiin kohdistuvia loukkauksia ei täten ollut mahdollista saada CEDAW-komitean tutkittaviksi. Valitukset oli tehtävä Euroopan ihmisoikeustoimikunnalle tai YK:n ihmisoikeuskomitealle. Tähän tuli muutos vuonna 2000, kun CEDAW-sopimukseen tuli lisäys, jonka mukaan sopimuksen toteuttamista valvovalle komitealle annettiin valta käynnistää tutkimuksia tapauksissa, joissa epäillään vakavaa tai systemaattista naisten oikeuksien loukkaamista. Samalla sopi-

mukseen lisättiin mahdollisuus yksilövalitusten jättämisestä komitealle. (Parviainen, 2008.)

CEDAW-sopimuksen suurimpana ongelmana ovat varaukset, joita varsinkin monet Lähi-idän, Afrikan ja Aasian maat ovat tehneet eri sopimuskohtiin. Kaiken kaikkiaan 53 valtiota on jättänyt varauksia yhteen tai useampaan sopimuksen artiklaan. Varauksia on tehty useimmiten sukupuolten tasa-arvosta avioliittoa ja avioeroa koskevissa asioissa, puolison valintaa, perhettä ja perintöoikeutta koskevissa artikloissa, joiden valtiot katsovat olevan ristiriidassa islamin lain kanssa. Kaikesta huolimatta CEDAW -sopimuksen suurimpana saavutuksena voidaan pitää sitä, että se on nostanut naisten ihmisoikeudet esiin myös kehitysmaissa, joissa yhteiskunta monesti tapaa vasta ensiaskeleitaan. (Parviainen, 2008.)

3.2 EY -säädökset

Suomen liittyminen Euroopan unioniin vuonna 1995 on vaikuttanut melkoisesti kansalliseen lainsäädäntöön. EU-jäsenyys merkitsee, että Suomessa sovelletaan nyt rinnakkain kahta oikeusjärjestelmää, unionin ja kansallista. Asetukset ja direktiivit ovat tärkeimpiä Suomen lainsäädäntöön vaikuttavia EY:n säädöksiä. Yhteisön asetukset ovat Suomessa suoraan sovellettavia eli niistä ei tarvitse kotimaassa säätää lakia. Asetus on sellaiseen voimassa ja se korvaa ristiriidassa olevan kansallisen sääntelyn. Direktiivit taas eivät ole suoraan sovellettavissa, vaan se on määräajassa pantava täytäntöön eli implementoitava. Täytäntöönpano tapahtuu säätämällä Suomessa uusi laki tai muutamalla vanha laki direktiivin mukaiseksi. Direktiivien tarkoituksena on yhdenmukaistaa EU:n jäsenvaltioiden lainsäädäntöä. (Linnainmaa 2008, 16.)

EY -oikeudessa tasa-arvosäätely on vähitellen kehittynyt markkinoiden yhtenäistäjäksi perustuslailliseksi oikeudeksi. Tasa-arvodirektiivien hyväksymisen motiivina oli aikoinaan saada naiset työmarkkinoille ja siten lisätä joustavan työvoiman tarjontaa. Sukupuolten tasa-arvo on kuitenkin alettu ymmärtää perustavaa laatua olevaksi oikeudeksi muun muassa EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 290.)

EY:n perustamissopimuksessa on artikla 141 miesten ja naisten samapalkkaisuudesta. Samapalkkaisuutta koskevassa riidassa myös yksityisen työnantajan palkkalistoilla olevat työntekijät voivat vedota suoraan perustamissopimuksen artiklaan. Neuvosto antoi myös direktiivin naisten ja miesten samapalkkaisuudesta (75/117/ETY), joka määrittelee ja kehittää edelleen perustamissopimuksen artiklan periaatetta. Direktiivillä samapalkkaisuus on ulotettu koskemaan samanarvoista työtä, ei vain samaa työtä tekeviä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 291.)

Tärkeitä tasa-arvoa koskevia direktiivejä ovat esimerkiksi direktiivi tasa-arvoisesta kohtelusta työelämässä (76/207/ETY), joka koskee työhön pääsyä, ammatillista koulutusta ja uralla etenemistä sekä työsuhteen ehtoja. Direktiivissä kielletään kaikenlainen välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä. Siinä kehoitetaan jäsenvaltioita harjoittamaan positiivisia lainsäädäntötoimia ja poistamaan syrjintään viittaavat säännökset laeista sekä työehtosopimuksista. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 291.)

Edellä mainitun direktiivin muutosdirektiivi (2002/73/EY) korostaa erityisesti ennalta ehkäisevien toimien ja työnantajan roolin merkitystä tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi työpaikoilla. Direktiivissä määritellään muun muassa seksuaalinen häirintä, joka luokitellaan sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Sen mukaan äitiyslomalta työhön palaavilla tulee olla oikeus palata entiseen tai vastaavaan työhönsä vähintään samoilla työehdoilla, joihin hän olisi ollut oikeutettu poissaolonsa aikana. Muutosdirektiivissä määritellään lisäksi välitön ja välillinen syrjintä. Muutosdirektiivi on saatettu Suomessa voimaan tasa-arvolain uudistuksen yhteydessä kesäkuussa 2005. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 291.)

Raskaussuojeludirektiivin (92/85/ETY) avulla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä. Siinä on määräyksiä esimerkiksi yötyöstä, äitiyslomasta ja irtisanomiskiellosta. Todistustaakkaa koskevassa direktiivissä (97/80/ETY) on mää-

räyksiä välittömän ja välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän tilanteissa. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 291–292.)

3.3 Suomen perustuslaki

Voimassa oleva Suomen perustuslaki on astunut voimaan 1.3.2000. Perustuslaki sisältää yksilölle kuuluvat oikeudet – perusoikeudet. Oikeuskirjallisuudessa on useita perusoikeusmääritelmiä, jotka vaihtelevat käyttötarkoituksen mukaan. Perusoikeudet on jaettu vapausoikeuksiin, taloudellisiin, sivistyksellisiin sekä sosiaalisiin oikeuksiin. Aikana ennen näitä niin sanottuja TSS-oikeuksia, perusoikeudet määriteltiin lainsäätäjään kohdistuviksi kielloiksi puuttua tavallisella lailla yksityisen kansalaisen perustuslain tasolla vahvistettuihin ja siten erityisen pysyvyyden omaaviin oikeuksiin. Muiden lakien tulee olla perustuslain mukaisia ja noudattaa kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Jos alemman asteisen lain säännös on ristiriidassa perustuslain kanssa, sitä ei saa soveltaa, vaan on annettava etuoikeus perustuslain säännökselle. (Saraviita 1998, 5-9.)

Naisten ja miesten tasa-arvo on yhdenvertaisuuteen kuuluva perusoikeus. Perustuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa huonompaan asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä (Suomen perustuslaki 731/1999.)

3.4 Yleis- ja erityislait

Valtiollisen lainsäädäntökoneiston tuloksena tuleva lainsäädäntö rakentuu eräiden yleisten lakitekniisten ja hierarkkisten periaatteiden varaan. Säädetty laki voi olla joko yleislaki tai erityislaki, mikä ratkaistaan lain soveltamisalaa koskevilla normeilla. Esimerkiksi työsopimuslaki on kaikkia työsopimuksia ja työsuhteita koskeva yleislaki, kun taas merimieslaki ja nuoria työntekijöitä koskeva laki ovat erityislakeja. Yleislain ja erityislain välinen hierarkkinen suhde on se, että yleislaki siirtyy erityislain tieltä. Tätä kutsutaan niin sanotuksi *lex specialis* –säännöksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 49.)

3.4.1 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lain mukaan viranomaisilla on velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä tarvittaessa muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.)

Viranomaisilla tarkoitetaan valtion ja kuntien viranomaisia sekä itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia samoin kuin Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden huolehtiessa valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä maakunnassa. Viranomaisella tarkoitetaan myös julkisoikeudellista yhdistystä ja yksityisiä toimijoita niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä sekä valtion liikelaitoksia. Velvollisuus laissa tarkoitettun yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ei kuitenkaan koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkokuntaa eikä viranomaiseseen rinnastettavaa, julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä toimijaa. (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän, jonka perusteena on ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan syrjinnällä tarkoitetaan:

1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrjintä*)

2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrjintä*)

3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoitukseksi tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (*häirintä*)

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Yhdenvertaisuuslakiin liittyy myös säännös vastatoimien kiellosta: ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Lailla suojataan syrjinnän kohteeksi joutunutta myös hyvityksen avulla. Tällä on oikeus saada hyvitystä, jonka enimmäismäärä on 15 560 euroa. Hyvityksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto, säännöksiä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan erityisistä syistä ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen perusteltua. (HE 44/2003, 28–29.)

3.4.2 Työsopimuslaki

Ensimmäinen työsopimuslaki on tullut voimaan vuoden 1971 alussa. Työsopimuslaki on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin niihin työsopimuksiin, joista ei ole säädetty erityislaeilla. Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jota sovelletaan kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Koska lakia on noudatettava sekä pienillä että suurilla työpaikoilla, hallituksen esityksen tärkeänä tavoitteena oli työsopimuslain säännösten selkeys, täsmällisyys ja helppolukuisuus. Työsopimuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, jonka pohjana on osapuolten välillä tehty työsopimus (HE157/2000, 1.) Laissa on säännöksiä muun muassa työsopimuksen muodosta ja kestosta, koeajasta, työnantajan ja työntekijän

oikeuksista ja velvollisuuksista, perhevapaista, lomauttamisesta, työsopimuksen päättämiseen ja purkamiseen liittyvistä menettelytavoista.

Työsopimuslaissa olevien säännösten keskeisenä periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate. Suojan kannalta tärkeät säännökset on säädetty pakottaviksi siten, että niistä ei voida sopia työntekijän vahingoksi – ainoastaan lainsäädännön tasoa paremmista ehdoista voidaan sopia. Tällaisia pakottavia säännöksiä on muun muassa työsuhteessa noudatettavista vähimmäistyöehdoista ja työsuhdeturvasta. (HE157/2000, 2.)

Voimassa olevan työsopimuslain sisältö on muotoutunut vuosikymmenten kuluessa. Lakia on reilun 30 vuoden aikana muutettu yli 20 kertaa. Lainmuutoksilla on pyritty, paitsi täyttämään kansainvälisistä sitoumuksista johtuvia velvoitteita, myös sopeuttamaan lainsäädäntö vastaamaan työelämän muuttuneita vaatimuksia. Kiinteästi työn tekemiseen ja sen teettämiseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi työsopimuslain muutosten yhteydessä on lisääntyvästi tiedostettu ja otettu huomioon sukupuolten välisen tasa-arvon, perhe-elämän ja omaehtoisen opiskelun työelämän sääntelylle asettamia vaatimuksia. (HE157/2000, 3.)

Työnantajan on työsopimuslain mukaan kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Työnantaja ei saa asettaa ketään perusteettomasti toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verrattavan asian vuoksi. Eri asemaan asettamiselle pitää löytyä objektiivisesti hyväksyttävä syy, joka voi liittyä esimerkiksi suoritettavan työn luonteeseen liittyviin erityisvaatimuksiin. Sama velvoite on laajennettu koskemaan myös työhönototilanteita. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että edellä mainittu lain säännös sisältää sekä syrjintäkiellon että yleisemmän tasapuolisuusvelvoitteen. Tasapuolisuusvelvoitteen rikkominen ei oikeuskäytännön mukaan edellytä yhteyttä säännöksessä mainittuihin syrjintäperusteisiin. (HE157/2000, 1.)

3.4.3 Työturvallisuuslaki

Ensimmäinen työturvallisuuslaki tuli voimaan vuonna 1930. Lakia on sen voimassa oloaikana muutettu useaan otteeseen ja lähes kaikki lain pykälät ovat muussa kuin alkuperäisessä muodossaan. Työturvallisuuslaki on yleislaki, jonka tavoittee-

na on suojella työntekijöitä terveyden menettämisen ja tapaturman vaaroilta työssä. Lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, mistä seuraa, ettei laissa säädettyä minimitasoa voida alittaa sopimuksin. (HE59/2002, 1.)

Työturvallisuuslain säännökset ovat pääosin sukupuolineutraaleja eli niissä ei erityisesti suojella kumpaakaan sukupuolta, vaan ne koskevat yleisesti kaikkia työntekijöitä. Ainoastaan lain 48 §:n säännöstä lepohuoneen varaamisesta raskaana oleville naisille tai imettäville äideille voitaisiin pitää naisia erityisesti suojaavana, mutta käytännössä säännöksen merkitys lienee hyvin vähäinen laajojen perhevapaoikeuksien vuoksi.

Lain esitöissä on nostettu esille se, miten Suomen työmarkkinat ovat sukupuolen perusteella voimakkaasti jakautuneet. Tästä johtuen miesten ja naisten työt ja työolot poikkeavat toisistaan. Kaikkia työpaikkoja koskevan yleisen lainsäädännön sisällön muutokset vaikuttavat siten väistämättä eri tavalla miehiin ja naisiin. Naisten korkea työelämään osallistumisaste korostaa muutoksien merkitystä. Tilastojen mukaan miehet ja heidän tekemät työt ovat tapaturma-alttiimpia kuin naisvaltaiset työt. Jos taas työpaikalla esiintyy häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, se kohdistuu useammin naiseen. Tällöin on kysymys henkisen väkivallan kokemuksista tai sukupuolisesta häirinnästä. Työturvallisuuslain 28 § asettaa työnantajalle, joka on tullut tietoiseksi häirinnästä, velvoitteen toimenpiteisiin ryhtymisestä epäkohdan poistamiseksi. Säännös täydentää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännöksiä ja kytkee tällaisten ongelmien käsittelyn työpaikan työsuojeluorganisaatioon ja muihin työsuojelukysymyksiin. (HE59/2002, 24–25.)

3.4.4 Valtion virkamieslaki

Virkamieslaissa säädetään valtion virkasuhteesta. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jossa valtio toimii työnantajana ja virkamies työn suorittajana. Lain tavoitteena on turvata valtion tehtävien hoitaminen tarkoituksenmukaisesti, tuloksellisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen sekä turvata virkamiehelle oikeudenmukainen asema suhteessa työnantajaan. (Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.)

Viimeisimmällä virkamieslain uudistuksella pyrittiin lähentämään virkasuhdetta työsopimuslain mukaiseen työsopimussuhteeseen. Virkasuhdetta kehitettiin siten, että palvelussuhteen ja työsopimussuhteen perusteettomat erot poistettiin. Perustellut erot kuitenkin jätettiin, koska ne ovat johdettavissa valtion tehtävien hoidolle asetettavista erityisvaatimuksista. Näitä ovat muun muassa virkamiehen virkavastuu, laajat velvollisuudet ja virkasuhteen katkeamattomuus lainvastaisen irtisanomisen johdosta. (HE 291/1993, 4-5.)

Lain neljäs luku käsittelee viranomaisen ja virkamiehen yleisiä velvollisuuksia. Viranomaisen on lain 11 §:n mukaan kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, sukupuolen, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän, poliittisen- tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työpaikoissa, joissa sovelletaan valtion virkamieslakia, on noudatettava myös tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia syrjintään liittyvissä seikoissa.

Virkamieslaissa on erityinen irtisanomissuoja raskaana oleville työntekijöille. Lain 25 §:n mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomaisen irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomaisen osoita muuta irtisanomisperustetta. Viranomaisen ei saa irtisanoa virkamiestä myöskään erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana. (Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.) Vastaavanlainen irtisanomissuoja raskaana olevilla työntekijöille on kirjattu työsopimuslakiin.

Valtion virkamieslain esitöissä on otettu esille myös samapalkkaisuus- ja tasa-arvoasiat. Palkkapolitiikan uudistamisen tavoitteena on edistää valtion henkilöstövoimavarojen tehokasta ja tuloksellista käyttöä sekä muitakin valtion henkilöstöpolitiikan tavoitteita kuten oikeudenmukaisuuden, samapalkkaisuusperiaatteen ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista. Tarkoituksena on luoda kannustavan palkan palkkausjärjestelmä, joka on rakenteeltaan ja ohjausmuodoiltaan joustava, vi-

rastojen ja laitosten tuloksellista toimintaa sekä yleistä talous- ja tulopolitiikkaa tukeva. Uudistetun lain tavoitteena on muun muassa selkeyttää palkkausjärjestelmiä siten, että valtion henkilöstön palkkauksen perusteina ovat tehtävän vaativuus, henkilökohtainen työsuoritus, viraston tai laitoksen tuloksellinen toiminta sekä palkkauksen oikea suhde yleisten työmarkkinoiden palkkaukseen eri aloilla ja paikkakunnilla. (HE 291/1993, 32.)

4 LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki säädettiin Suomessa mutkallisten vaiheiden jälkeen kesällä vuonna 1986. Tasa-arvolain valvonta päätettiin järjestää erillisellä lailla tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta. Uusi niin sanottu tasa-arvolakipaketti tuli voimaan 1.1.1987. (Bruun & Koskinen 1997, 1.)

4.1 Tasa-arvolain tausta

Tasa-arvolakipaketin säätäminen oli monivaiheinen ja monta vuotta kestänyt tapahtumasarja, jonka kuluessa käytiin ajoittain kiivasta ja emotionaalisestikin ladattua keskustelua tasa-arvolain tarpeellisuudesta ja ehdotetuista ratkaisuista. Ensimmäinen ehdotus tasa-arvolaksi sisältyi niin sanotun Kööpenhaminan kokouksen jälkeen asetetun syrjintäsopimustyöryhmän mietintöön, joka kirjoitettiin jo vuonna 1981. Työryhmän tehtävänä oli muun muassa selvittää naisten syrjinnän poistamista koskevan YK:n yleissopimuksen ratifioinnin edellytykset ja tarvittavat lainsäädännölliset kehittämistoimenpiteet. Työryhmä tuli siihen tulokseen, että ratifioinnin edellytyksenä oli tasa-arvolain säätäminen. (Bruun & Koskinen 1997, 2-3.)

Tasa-arvolain säätämistä vastustettiin meillä sitkeästi ja Suomi olikin viimeinen Pohjoismaista, jossa tasa-arvolaki säädettiin. Naisten syrjinnän poistamista koskeva YK:n yleissopimukseen ei edellyttänyt, että eri maat olisivat omaksuneet yhdenmukaiset ratkaisut naisten syrjinnän poistamiseksi. Ratkaisut haluttiin jättää kansallisiksi, kunkin maan olosuhteet ja erityispiirteet huomioon ottaviksi. Poikkeuksena tästä ovat silloiset EY-jäsenvaltiot, joilta vaadittiin laajempaa yhdenmukaisuutta tasa-arvolainsäädäntöön. Näin haluttiin estää mahdollisten lainsäädännön poikkeamien vaikutukset eri maiden taloudelliseen kilpailukykyyn EY:ssä. (Bruun & Koskinen 1997, 3.)

4.2 Lain täydentäminen

Tasa-arvolainsäädäntöä on ehditty muuttaa ja täydentää useampaan kertaan. Osin muutokset johtuivat Suomen liittymisestä Euroopan talousalueeseen ja Euroopan unioniin. Ensimmäisen kerran säännöksiä muutettiin uuden virkamieslain johdosta jo vuonna 1987. Merkittävämpiä muutoksia lakiin tehtiin vuonna 1988, jolloin muutokset koskivat kunnallisia toimielimiä ja eläkkeitä. Vuonna 1992 lakia täydennettiin lisäämällä siihen kielto syrjiä ketään raskauden ja synnytyksen sekä vanhemmuuden, perhehuoltovelvollisuuksien tai muiden välillisesti sukupuoleen liittyvien syiden nojalla. Vuonna 1995 tehdyt laajat ja merkittävät muutokset liittyvät siihen, että Suomi oli entistä tiiviimmin integroitumassa eurooppalaiseen talousyhteisöön. Vaikka Suomi ei vielä lakimuutosta valmisteltaessa vuonna 1994 ollut EU:n jäsen, otettiin huomioon sekä EY direktiivit että siellä omaksutut oikeudelliset käsitykset. Vuonna 1995 lakia korjattiin perusteellisemmin muun muassa sen selonteon perusteella, jonka eduskunta oli saanut tasa-arvolain soveltamisesta. (Bruun & Koskinen 1997, 1,4.) Lakiin lisättiin tällöin säädökset kiintiöistä ja tasa-arvosuunnitelmasta.

Vuoden 2006 lainmuutoksella tehostettiin tasa-arvosuunnittelua merkittävästi. Tasa-arvosuunnitelman tuli sisältää selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnittelun tehosteeksi voitiin nyt asettaa uhkasakko työnantajalle, joka laiminlyö suunnitteluvelvollisuuden tasa-arvovaltuutetun antaman kehotuksen jälkeenkin. Tasa-arvovaltuutetulle annettiin lakimuutoksen myötä mahdollisuus asettaa määräaika, jonka kuluessa tasa-arvosuunnitelma on laadittava ja tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voisi tarvittaessa sakon uhalla velvoittaa laatimaan suunnitelma.

Vuoden 2006 lainsäädäntöuudistuksen keskeisenä tavoitteena oli muuttaa ja täydentää tasa-arvolakia siten, että se on yhdenmukainen sukupuolten välistä tasa-arvoa säätelevän Euroopan unionin lainsäädännön asettamien vaatimusten kanssa. Lähtökohtana uudistukselle oli sopeuttaa laki vastaamaan unionin perustamissopimuksen tasa-arvoa koskevia määräyksiä sekä täyttämään työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivin, todistustaakkadirektiivin sekä vanhempainlo-

madirektiivin vaatimuksia. Valmistelussa otettiin huomioon sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisut. (HE 195:2004.)

4.2.1 Yhdenvertaisuustoimikunta tasa-arvolakia parantamassa

Oikeusministeriö on asettanut toimikunnan 25.1.2007. Toimikunnan tehtävänä oli laatia ehdotus uudeksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi. Ensivaiheessa toimikunnan tuli selvittää erityisesti yhdenvertaisuuslainsäädännön ja sen valvontajärjestelmän uudistamistarpeen laajuutta ja uudistusvaihtoehtoja sekä laatia näistä seikoista välimietintö. Toimikunnan tuli työnsä aikana kuulla asianomaisia ministeriöitä, valtioneuvoston oikeuskansleria, eduskunnan oikeusasiamiestä ja lapsiasiavaltuutettua sekä muita yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksiä käsitteleviä viranomaisia, yhdenvertaisuuskysymyksiin perehtyneitä asiantuntijoita, perus- ja ihmisoikeuskysymysten asiantuntijoita, alan kansalaisjärjestöjä sekä etujärjestöjen ja työmarkkinajärjestöjen edustajia. (Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008:1.)

Toimikunta oli tullut mietinnössään siihen lopputulokseen, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa oli vakavia puutteita. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö oli aikojen saatossa muodostunut epäyhdenmukaiseksi ja hajanaiseksi, koska lainsäädäntöön oli tehty eri aikoina useita muutoksia. Toimikunnan mielestä laista löytyi useita puutteita. Lainsäädännössä käytetyt käsitteet ja muu terminologia olivat jossakin määrin epäyhdenmukaisia. Suomessa ei löytynyt tahoa, joka vastaisi yhdenvertaisuustiedotuksen ja -koulutuksen suunnittelusta, koulutuksesta sekä tällaisen toiminnan valvonnasta. Lainsäädäntöä koskeva neuvonta ja muu asiantuntija-apu parantaa syrjintää kohdanneiden oikeusturvaa. Tällainen työ keskittyy kuitenkin pääasiassa valtakunnan tasolle, alue- ja paikallistasolla näitä palveluja ei ole järjestetty. (Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008:1.)

Lainsäädäntöä tulisi yhdenmukaistaa ja selkiyttää siinä määrin kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista. Kielen tulisi olla helposti ymmärrettävää ja täsmällisempää. Uudistuksessa tuli selvittää mahdollisuutta parantaa sidosryhmien osallistumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden käsittelyyn. Lisäksi oli arvioitava, miten voitaisiin kehittää viranomaisten keskinäistä yhteistyötä sekä niiden

yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa. (Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008:1.)

4.2.2 Uusimmat päivitykset

Viimeisin tasa-arvolain täydennys tuli voimaan 1.1.2009. Lain uuden 8e §:n mukaan tavaroiden tai palvelujen tarjoaja menettelee syrjivästi, jos henkilö asetetaan tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Syrjintänä pidetään myös tavaran tai palvelun tarjoajan taholta tapahtuva seksuaalinen tai sukupuolesta johtuva häirintä. Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen vain toiselle sukupuolelle on kuitenkin edelleen sallittua, jos se tehdään oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua, ainoastaan selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu. Esimerkiksi äitienpäivä- tai isänpäivätarjoukset ovat lakimuutoksen jälkeenkin mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on vähäinen. Vastaavalla tavalla suhtaudutaan myös urheiluseurojen tai muiden yhdistysten vain toiselle sukupuolelle tarjoamiin tilapäisiin pieniin alennuksiin. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto: www.w.)

4.3 Lain tarkoitus ja soveltamisala

Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609).

Syrjintä on kielletty kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, joita ei ole nimenomaan jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lakia ei sovelleta evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan eikä perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609).

Evankelis-luterilainen kirkko oli rajattava lain soveltamisalan ulkopuolelle jo lain-säädäntöteknisistäkin syistä: valtiopäiväjärjestyksen ja kirkkolain mukaan vain kirkolliskokouksella on oikeus tehdä aloitteita sellaisten lakien säätämisestä, jotka koskevat ”kirkon omia asioita”. Hallituksen esityksessä todetaan, ettei tasa-arvolakia sovelleta kirkollisiin toimituksiin, kuten papiksi vihkimiseen. (Bruun & Koskinen 1997, 39–40.)

Tasa-arvolain soveltamisalan ulkopuolelle on jätetty myös perheenjäsenten väliset ja muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet. Rajaus johtuu ennen kaikkea siitä, ettei sääntelyä ja sen valvontaa ole haluttu viedä ihmisten yksityiselämän piiriin. Heillä täytyy olla oikeus järjestää yksityiset asiansa haluamallaan tavalla. (Bruun & Koskinen 1997, 41.)

4.4 Työnantaja ja työntekijä tasa-arvolaisissa

Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetty syrjinnän kieltö on luonteeltaan yleinen sukupuolisen syrjinnän kieltävä säännös, joka koskee kaikkia yhteiskunnallisen elämän muotoja. Useat tasa-arvolakiin sisällytetyt säännökset koskevat kuitenkin vain työnantajaa ja työntekijää, jotka on määritelty lain 3 §:ssä.

Työntekijällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (*työnantaja*) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (*viranomainen*). Tasa-arvolain määritelmä työntekijästä vastaa sitä, mitä työntekijällä tarkoitetaan työsopimuslaissa (TSL 1:1). Lain esitöiden mukaan myös oppisopimuksen tehneitä pidetään laissa tarkoitettuina työntekijöinä. Lisäksi työntekijöitä ovat ne henkilöt, jotka ovat virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön.

Työnantajalla tarkoitetaan sekä yksityisen sektorin työnantajaa että julkisen sektorin työnantajaa eli valtiota, kuntaa tai muuta julkisyhteisöä. Mitä tasa-arvolaisissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain mukaisesti. Vuokratyövoimaa käyttävällä yrityksel-

lä on siis velvoite noudattaa myös vuokratyövoiman osalta tasa-arvolain säännöksiä työn teettämisen aikana niiltä osin kuin käyttäjäyritys käyttää työntekijään nähden työnantajavaltaa ja vastaa työoloista. Vuokratyövoima on syrjimättömyyden osalta asetettu näiltä osin samaan asemaan kuin käyttäjäyrityksen oma työvoima.

Sellaiset työn tekemisen muodot, joissa työn tekeminen tapahtuu samanlaisissa olosuhteissa kuin työ- ja palvelussuhteessa, voivat kuulua tasa-arvolain soveltamisalan piiriin, vaikka ne jäävät työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisia ryhmiä voivat olla esimerkiksi itsenäiset ammatinharjoittajat, freelancerit, koulutusharjoittelijat, perhehoitajat ja omaishoitajat. Työn tekeminen perustuu näissä tapauksissa yleensä toimeksianto- tai toimisopimukseen. Myös osakeyhtiön tai osuuskuntien toimitusjohtajiin voidaan soveltaa soveltuvien osin tasa-arvolain syrjintäkieltoja. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 293.)

4.5 Tasa-arvolain valvonta

Lain noudattamisen valvonta voi olla ennakko- tai jälkivalvontaa. Ennakkovalvonnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla ennakoivasta huolehditaan siitä, että lakia valvotaan. Jälkivalvonta on puolestaan lähinnä seuraamusten määräämistä tapauksissa, joissa lakia on rikottu. Tasa-arvolakia valvovat ennakkovalvontaviranomaisina tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvoviranomaiset kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan. Viranomaisten lisäksi tasa-arvolakia voivat valvoa esimerkiksi luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Jälkivalvontaviranomaisina toimivat yleiset tuomioistuimet eli ensimmäisenä oikeusasteena käräjäoikeus, toisena hovioikeus ja viime kädessä korkein oikeus. (Bruun & Koskinen 1997, 165.)

4.5.1 Tasa-arvovaltuutettu

Keskeisin tasa-arvolakia valvovista viranomaisista on tasa-arvovaltuutettu. Hänet nimittää tasavallan presidentti valtioneuvoston esityksestä määräajaksi, enintään viideksi vuodeksi. Virka on sopimuspalkkainen ja nimitettävän tulee olla oikeustieteen kandidaatti, joka on perehtynyt tehtäviin ja jolla on käytännössä osoitettu

johtamistaito. Tasa-arvovaltuutetun virkasyyte-foorumina toimii Helsingin hovioikeus. (Bruun & Koskinen 1997, 166.) Vuonna 2009 tasa-arvovaltuutettuna toimii Pirkko Mäkinen.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimistopäällikkö toimii tasa-arvovaltuutetun sijaisena sekä käyttää valtuutetun määräyksestä tämän sijaan puhevaltaa. Toimistopäällikkö ei saa tasa-arvovaltuutetun poissa ollessa ratkaista asiaa, jolla on huomattava merkitys, ellei ratkaisun lykkäämisestä ole ilmeistä haittaa, eikä myöskään ryhtyä toimenpiteisiin, joilla poiketaan vakiintuneesta käytännöstä. (Bruun & Koskinen 1997, 166.)

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on ensinnäkin valvoa tasa-arvolain ja ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Hänen tehtävänä on erityisesti selvittää syrjäntäkiellon rikkomistapauksia. Toiseksi, valtuutetun tulee aloittein, neuvoin ja ohjein edistää lain tarkoituksen toteuttamista. Lisäksi hänen tulee antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä sekä seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. (Bruun & Koskinen 1997, 166.)

Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Asianajo ei ole missään tapauksessa tasa-arvovaltuutetun päätehtäviä, mutta hän voi oman harkintansa mukaan avustaa asianomistajaa. Valtuutetun antama oikeusapu on maksutonta. Hänen avustamansa henkilön vastapuoli voidaan hävitessään velvoittaa korvaamaan valtiolle avustamisesta aiheutuneet kustannukset samojen perusteiden mukaan kuin oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta asianosaisten kesken on oikeudenkäymiskaaren 21 luvussa säädetty. Korvattaviksi voivat tulla valtiolle avustamisesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset, joita yleensä syntyy asianosaisten avustamisesta, kuten korvaus tarpeellisista toimenpiteistä oikeudenkäynnin valmistelemiseksi, matkakulut, päivärahat sekä korvaukset palkkakustannuksista. (Bruun & Koskinen 1997, 168–169.)

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tasa-arvolain vastaisesti taikka että laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua. Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia. (Bruun & Koskinen 1997, 169.)

Tasa-arvolain uudistuksen jälkeen tasa-arvovaltuutetulla on ollut oikeus asettaa uhkasakko työnantajalle, joka ei täytä velvollisuuksiaan tasa-arvosuunnittelussa. Uhkasakkomahdollisuutta ei ole toistaiseksi kuitenkaan vielä käytetty. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee tasa-arvolainuudistuksen jälkeen sisällyttää palkkakartoitus ja se on ensinnäkin ollut työnantajille uusi haaste, joka on monilla työpaikoilla edellyttänyt myös uusien tietojärjestelmien luomista. Tämän vuoksi on haluttu antaa yrityksille aikaa luoda heidän tarvitsemansa työvälineet palkkakartoituksen tekemiseen. Toiseksi palkkakartoituksen sisältö on jätetty lakitekstissä kovin väljäksi, mikä on tietenkin aiheuttanut erilaisia näkemyksiä siitä, mitä palkkakartoitus itse asiassa tarkoittaa. Kolmas - ja tasa-arvovaltuutetun mielestä tärkein - syy siihen, ettei uhkasakkomahdollisuutta ole käytetty on se, että tasa-arvovaltuutetun neuvonjen ja ohjeiden jälkeen työpaikat ovat ryhtyneet tekemään tasa-arvosuunnitelmiaan tai täydentämään puutteellisia suunnitelmia. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole tällä hetkellä resursseja valvoa laajamittaisesti yritysten tasa-arvosuunnitelmien tekoa. Käytäntönä on, että aina syrjintätapausten yhteydessä tasa-arvovaltuutettu pyytää työnantajalta tasa-arvosuunnitelman. (tasa-arvovaltuutetun sähköposti 2009, liite 1.)

4.5.2 Tasa-arvovaltuutetun lausunto isyysvapaan palkallisuudesta (dnro 11/53/04)

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin arvioimaan oikeudellisesta näkökulmasta sitä, tulisiko isillä olla oikeus palkkaan isyysvapaan ajalta niillä aloilla, joilla äideillä on oikeus palkkaan äitiysvapaan ajalta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, ettei tämä ole tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Isyysvapaalla olevat miehet ja äitiysvapaalla olevat naiset eivät ole hänen mukaansa vertailukelpoisessa tilanteessa, koska vapaita käytetään erilaisiin tarkoituksiin. Isyysvapaalla kannustetaan isää osallistumaan lapsensa hoitoon ja luomaan hyvä suhde lapseensa, kun taas äitiysvapaalla puolestaan pyritään paitsi lapsen hoidon turvaamiseen myös äidin ja lapsen terveyden turvaamiseen. Vapaalla on myös tärkeä merkitys äidille, jotta tämä voi toipua raskaudesta ja synnytyksestä. Äidin terveyttä suojataan lainsäädännössä myös siten, ettei tämä saa tehdä ansiotyötä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytyisaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto: www.)

Äitiys- ja isyysvapaata koskevassa lainsäätelyssä on muitakin eroja. Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintänä ei pidetä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi. Palkan tai korvauksen maksamista näiden vanhemmille kuuluvien vapaiden ajalta säädellään eri tavoin. Kummankaan vapaan osalta työntajalta ei edellytetä täyden palkan maksamista, mutta EY:n raskaussuojeludirektiivi 72/85/ETY edellyttää joko palkanmaksun jatkumista ja/tai riittävän korvauksen maksamista äitiysvapaan ajalta. Kansallisen lainsäädännön mukaan äidin tuloihin perustuvaa äitiysrahaa maksetaan korkeamman prosentin mukaan kuin isän tuloihin perustuvan isyysrahaa. Tähän viitaten perustuslakivaliokunta on todennut, että "yhdenvertaisuuslainsäädäntö ei aseta esteitä eri perusteella määräytyvien päivärahojen määräytymisperusteiden erilaiselle kohtelulle, joten yksinomaan äideille terveydensuojelullisin perustein myönnettävän etuuden korottaminen ei muodostu perustuslain 6 §:n kannalta ongelmalliseksi". (Tasa-arvovaltuutetun toimisto: www.)

Tasa-arvovaltuutetun mukaan myös äitiys- ja isyysvapaan vaikutuksissa näitä vapaita käyttäviin työntekijöihin näyttäisi olevan eroja. Äitiysvapaaseen liittyvät välittömät taloudelliset vaikutukset ovat isyysvapaata suuremmat ja tämän lisäksi äitiysvapaat näyttävät muodostavan - raskauteen ja äitiyteen perustuvan syrjinnän yleisyyden vuoksi - suuremman riskin naisten asemalle työelämässä ja heidän työuralleen kuin isyysvapaat miehille. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin korosti kannanotossaan, että on erityisen tärkeää pyrkiä eri tavoin kannustamaan myös isää

käyttämään nykyistä enemmän perhevapaita. Koska isyysvapaan palkallisuuden voidaan arvioida edistävän tätä tavoitetta, tasa-arvovaltuutettu piti suositeltavana, että työmarkkinaosapuolet sopivat palkanmaksusta myös isyysvapaan ajalta samalla, kun ne sopivat palkanmaksusta äitiysvapaan ajalta (Tasa-arvovaltuutetun toimisto: www.)

4.5.3 Tasa-arvolautakunta

Tasa-arvolautakunta on vuonna 1987 perustettu sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva riippumaton hallintoyksikkö, jonka tehtävänä on valvoa tasa-arvolain noudattamista ja käsitellä sekä ratkaista tasa-arvolain mukaan sille kuuluvat asiat. Lautakuntaan kuuluu puheenjohtaja ja neljä muuta jäsentä, jotka valtioneuvosto määrää kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Jokaiselle jäsenelle määrätään myös henkilökohtainen varajäsen. Tasa-arvolautakunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja heidän varajäsenensä tulee olla oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneita. Lautakunnassa tulee olla edustettuna tasa-arvoasioiden ja työelämän tuntemus, ja siinä tulee olla sekä miehiä että naisia. Tasa-arvolautakunnan asettaa sosiaali- ja terveysministeriö. (Bruun & Koskinen 1997, 170.)

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa tasa-arvolain säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609.)

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt lain säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä. Lautakunta voi tarvittaessa asettaa sakon uhan kiellon vahvistukseksi. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille. Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kielloa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi. Uhkasakon määrää maksetta-

vaksi tasa-arvolautakunta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609.)

4.5.4 Tasa-arvolautakunnan lausunto syrjinnästä raskauden perusteella viran täytössä (dnro 2/04, annettu 25.3.2004)

Tasa-arvolautakunta antoi Oulun käräjäoikeuden pyytämän lausunnon asiassa, joka koski kahta kehittämiskeskuksen projektipäällikön viran täyttämistä. Naispuolinen kantaja katsoi tulleensa syrjäytetyksi tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 1 kohdan vastaisesti. Kyseisen lainkohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Tasa-arvolautakunta totesi, ettei se voi esittää käytettävissä olevan asiakirja-aineiston perusteella näkemystään siitä, onko tapauksessa muodostunut lain tarkoittama syrjintäolettava tai onko huomioon otettava mahdollinen tasa-arvolain 8 §:n mukainen hyväksyttävä seikka. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Tasa-arvolautakunta totesi, että kun kanneperusteeksi esitetään tasa-arvolain vastaista syrjintää raskauden perusteella työhönotossa, työnhakijan tulee osoittaa tulleensa syrjäytetyksi tehtävän täytössä, jotta syrjintäolettava syntyisi. Syrjäyttäminen tarkoittaa tällöin sitä, että vähemmän ansioitunut nainen tai mies on tullut valituksi. Työnhakijan on myös osoitettava kanteessaan työnantajan olleen tietoinen hänen raskaudestaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Tasa-arvolautakunta kiinnitti kuitenkin huomiota siihen, että raskaus on katsottu työlainsäädännössä seikaksi, joka sellaisenaan siirtää todistustaakan työnantajalle. Siten myös tasa-arvolain säännöksen rikkomista koskevassa oikeudenkäynnissä tuomioistuimen on mahdollista harkita tapauskohtaisesti kantajan todistustaakan keventämistä raskauden johdosta. Tällaisessa tapauksessa raskauden voidaan katsoa vahvistavan syrjintäolettavaa, jos sen on muutoin katsottava syntyneen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Tasa-arvolautakunta katsoi, että mikäli työnantaja on asettanut hakijan eri asemaan valintaprosessin aikana, tämä seikka ei yleensä sinänsä synnytä syrjintäolet-

tamaa, mutta mikäli syrjintäolettamana voidaan muutoin katsoa syntyvän, se vahvistaa kyseistä olettamaa. Tällöin työnantajan vastanäyttöön kohdistuvat vaatimukset ovat korkeammat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Tasa-arvolautakunta huomautti lisäksi, että mikäli syrjivän valintaperusteen soveltaminen ja raskaus esiintyvät samanaikaisesti syrjintää koskevassa riita-asiassa, nämä yhdessä erityisesti vahvistavat syrjintäolettamaa, jos sen katsotaan muutoin syntyvän. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Lautakunta kiinnitti lausunnossaan huomiota myös työnantajan selvitysvelvollisuudelle. Tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytyksi työhönotossa. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Tilanteessa, jossa työnantajan on katsottava selvästi laiminlyöneen selvitysvelvoitteen ja estäneen siten työnhakijaa hankkimasta näyttöä siitä, että hän on mahdollisesti ansioituneempi kuin tehtävään valittu, tuomioistuimen on mahdollista päättää, että todistustaakka hyvitysoikeudenkäynnissä siirtyy kokonaan työnantajalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

4.5.5 Tasa-arvoasian neuvottelukunta

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) on pysyväluonteinen neuvottelukunta, joka perustettiin vuonna 1972. Tämän hetkinen neuvottelukunta asetettiin 1.9.2007 alkaen eduskunnan toimikaudeksi. TANE toimii naisten ja miesten välisen yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämiseksi ja sillä on neuvoa-antava rooli valtionhallinnossa. Neuvottelukunta ei ole varsinainen tasa-arvolain valvontaan liittyvä elin, mutta se on kuitenkin tärkeä osa tasa-arvolakia ja siihen kuuluvia asioita, joten sen vuoksi esittelen sen tässä yhteydessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tekee aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja tasa-arvoon vaikuttavan lainsäädännön ja muiden toimenpiteiden kehittämiseksi. Lisäksi neuvottelukunta edistää viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen ja muiden

yhteisöjen välistä vuorovaikutusta ja tasa-arvoa koskevaa tutkimustoimintaa ja tutkimustulosten hyödyntämistä sekä seuraa alan kehitystä myös kansainvälisellä tasolla. TANE voi halutessaan perustaa jaostoja ja erilaisia työryhmiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Neuvottelukunnan työn yksi lähtökohta on ollut huomion kiinnittäminen sellaisiin sukupuolten tasa-arvoon liittyviin epäkohtiin, jotka eivät näytä kuuluvan millekään viranomaiselle. Historiansa aikana tasa-arvoasiain neuvottelukunta on toiminut edelläkävijänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä Suomessa. Koko toiminnan ajan esillä ovat olleet esimerkiksi tasa-arvolaki ja sen kehittäminen, naistutkimuksen edistäminen, naisiin kohdistuva väkivalta, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä miehet ja tasa-arvo. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Tasa-arvoasian neuvottelukunta on kiinnittänyt toiminnassaan paljon huomiota miehiin ja isiin. Se on muun muassa vaatinut perhe-eläkejärjestelmän tasa-arvoistamista, perheen sisäisen työnjaon muuttamista sekä äitiysloman muuttamista vanhempainvapaaksi ja siitä entistä suuremman osan myöntämistä myös isälle. Neuvottelukunta asetti ensimmäisen, maailman laajuisestikin harvinaisen miesjaoston vuonna 1987 ja se toimii edelleen neuvottelukunnan valmistelevana jaostona ja asiantuntija elimenä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Vuonna 1990 TANE perusti väkivaltajaoston. Jaosto nosti naisiin kohdistuvan väkivallan esille Suomessa. Jaoston aloitteesta ja sen tukemana on syntynyt rikosuhripäivystystoiminta, raiskaustukikeskus Tukinainen, Lyömätön linja väkivallasta irti haluaville miehille sekä useita muita projekteja ja hankkeita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

Vuonna 2009 tasa-arvoasianneuvottelukunnan kokoonpanoon kuuluvat muun muassa europarlamentaarikko Heidi Hautala (puheenjohtaja), kansanedustajat Risto Autio, Anne-Mari Virolainen, Håkan Nordman sekä Kari Uotila. Pysyvinä asiantuntijoina TANE:ssa toimivat Leena Ruusuvaara ja Tanja Auvinen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

4.6 Tasa-arvokiintiö

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Eri-tyisesti viranomaisten tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon tasa-arvolaisilla tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Kun tasa-arvolakia vuonna 1995 muutettiin, luotiin samalla eräänlainen kiintiösäännös. Lain 4a § sisältää kiintiösäännöksen, jonka tavoitteena on varmistaa molempien sukupuolten edustus monijäsenisissä toimielimissä ja saada niiden käyttöön laaja ja monipuolinen asiantuntemus. Uuden säännöksen mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Säännös koskee valtion viranomaisten lisäksi kunnallisia ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja. Tasa-arvovaltuutetun lausunnon mukaan kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä ovat esimerkiksi yhtymävaltuustot, yhtymäkokoukset ja yhtymähallitukset sekä kuntien yhteiset toimielimet eli lautakunnat, johtokunnat, toimikunnat ja seutuyhteistyöneuvottelukunnat. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009: www.)

Kiintiösäännös on ulotettu koskemaan myös valtio- tai kuntaenemmistöisiä yhtiöitä. Lain mukaan mikäli julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609.)

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita edellä mainittuihin toimielimiin, joita kiintiösäännös koskee, tulee mahdollisuuk-

sien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Tasa-arvovaltuutettu on antamassaan kiintiösäännöksen soveltamista koskevassa ohjeessaan todennut, että toimielimen asettamista valmistelevalle viranomaiselle tulee huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan. Jos toimielimen asettamista edeltää ehdokkaiden nimeäminen tai asettaminen, on jo ehdokasasettelussa otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Viranomaisen pyytäessä ulkopuolisia tahoja nimeämään edustajansa toimielimeen, on pyydettävä sekä nais- että miesehdokas kutakin paikkaa kohti. Laissa oleva maininta siitä, että ehdokasta esittävän tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä, ei poista nimeäjän perusteluvelvollisuutta sen seikan suhteen, miksi ei ole voitu esittää sekä naista että miestä. Toisin sanoen on perusteltava myös se, miksi ei ole ollut mahdollisuutta esittää kummankin sukupuolen ehdokasta. Ehdokkaiden nimeämisen jälkeen viranomaisen on pyrittävä valmistelemaan kokoonpanoesitys siten, että kiintiösäännös täyttyy. (HE 195/2004, 18–19.)

Kiintiösäännöksen soveltamisalueen ulkopuolelle on jäänyt erinäisiä julkista valtaa käyttäviä tai julkista tehtävää hoitavia elimiä. Julkisen vallan delegoiminen tai julkisten tehtävien hoitaminen muiden kuin viranomaisten toimesta on aiheuttanut sen, että julkisia tehtäviä hoidetaan ja julkista valtaa on suuri osa siirtynyt varsinaisen hallintokoneiston ulkopuolelle. Näiden niin sanottujen julkisen hallinnon yksiköiden toiminta perustuu aina lain säännökseen tai sen nojalla annettuun määräykseen. Tällaisessa toiminnassa, joka on rinnastettavissa viranomaistoimintaan, on noudatettava samoja hyvän hallinnon periaatteita kuin muussakin hallinnossa. (HE 195/2004, 17.)

Tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa siihen millaisessa tapauksessa kiintiösäännöksestä voidaan poiketa. Hänen mukaansa säännöksestä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti ja perusteet tulee pohtia jo silloin, kun päätös toimielimen perustamisesta tehdään. Jo toimielimen perustamisesta päätettäessä tulee pohtia, millaista asiantuntemusta tehtävään tarvitaan. Jos toimielimen tehtävien katsotaan edellyttävän jäseniltä määrättyä virka-

tai luottamusmiesasemaa, tulisi tämä ilmetä valmisteluasiakirjoista. (Tasavaltuutetun toimisto 2009: www).

4.6.1 Miten kiintiösäännökseen on kunnissa suhtauduttu?

Hallintotieteiden maisteri Mervi Parviaisen väitöskirjatutkimuksen mukaan kiintiösäännöksellä on ollut merkittävä askel naisten osallistumiselle kunnalliseen päätöksentekoon. Parviaisen tutkimukseen sisältyi laaja kyselytutkimus, jossa oli mukana 446 vastaajaa 150 erikokoisesta kunnasta. Kyselyyn vastaajista naisia oli 22 % ja miehiä 78 %. (Verkkouutiset 2006: www.)

Parviaisen tutkimustulokset kertovat naisten suhtautuvan kiintiösäännökseen huomattavasti miehiä myönteisemmin. Kuntien osalta kriittisimmin uuteen kiintiösäännökseen suhtaudutaan pienissä eli alle 8 000 asukkaan kunnissa. Lääneistä myönteisimmin säännökseen suhtaudutaan Lapin läänissä ja kielteisimmin Oulun läänissä. (Verkkouutiset 2006: www.)

Vastaajista 70 % kertoo kiintiösäännökseen liittyvän ongelmia käytännön kunnalliselämässä. Parviaisen mukaan sinänsä suurena pidettävän joukon kokemat ongelmat ovat yksittäisten ongelmien osalta kuitenkin lukumääräisesti pieniä. Reilut 20 % vastaajista pitää suurimpana ongelmana toimielinten kokoonpanoon liittyviä säännöksiä. Parviaisen mielestä ongelmia ilmeni odotettua vähemmän ja ne kuvastavat enemmänkin kunnan poliittista toimintakulttuuria. (Verkkouutiset 2006: www.)

Kiintiösäännöksen merkitys jäsenvalinnoissa on selvä, mutta sen merkitystä ei kuitenkaan Parviaisen mukaan voi pitää liian korostuneena. Jäsenvalinnoissa vaikuttavien tekijöiden joukossa tärkeimmäksi nousee asiantuntemus, kun taas sukupuoli oli valintatilanteessa vasta viidentenä kriteerinä. Tutkimuksessa ilmeni, että kiintiösäännöstä pidetään yhtä pätevänä perusteena toimielimen jäsenyydelle kuin esimerkiksi puolueen jäsenyyttä. Lisäksi se nähdään hyvänä keinona päästä toimielimeen, jossa voidaan sitten osoittaa oma asiantuntemus ja pätevyys tehtävään. (Verkkouutiset 2006: www.)

Voitaisiinko säännös tulevaisuudessa poistaa laista? Toteutuisiko tasapuolinen sukupuolijako kunnan toimielimissä ilman lain pakottavaa kiintiösäännöstä?

Parviaisen tutkimustuloksissa ei ilmennyt perusteita kiintiösäännöksen poistamiselle, ei edes sen lieventämiselle. Valinnat eivät toteutuisi vieläkkään luonnostaan, vaan miesvaltaisuus palaisi kunnalliseen päätöksentekoon suurella todennäköisyydellä. Kiintiösäännöksen myötä naisjäsenten määrä on kasvanut selvästi perinteisissä miesvaltaisissa lautakunnissa ja näin halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa. (Verkkouutiset 2006: [www.](#))

Parviainen pitää kiintiösäännöstä vuoden 1906 äänioikeusuudistuksen jälkeen merkittävimpana uudistuksena naisten kunnallisen tason osallistumisen kannalta ja olen hänen kanssaan samaa mieltä. Toistaiseksi kiintiösäännös on palvelut enemmän naisten etuja, mutta tutkimus antaa viitteitä myös siitä, että tulevaisuudessa kiintiösäännös turvaa entistä enemmän miesten osallistumista yhteisten asioiden hoitoon esimerkiksi sosiaali- ja terveydenalan lautakunnissa. (Verkkouutiset 2006: [www.](#))

5 TYÖANTAJAN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA

5.1 Edistäminen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti

Tasa-arvolaisissa on tavoitteellisia säännöksiä, joiden mukaan työnantajalla on yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa. Lain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Erityisesti edistämismääräyksen täyttämisen on merkitystä sellaisilla työpaikoilla, joiden työt ovat pitkälle eriytyneet sukupuolen mukaan tai joissa toista sukupuolta olevilla työntekijöillä on vaikeuksia edetä urallaan pätevyytensä ja kokemuksensa mukaisesti. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 293.)

Työnantajan tulee pyrkiä tasa-arvon suunnitelmalliseen toteuttamiseen mahdollisuuksiensa ja käytettävissä olevien voimavarojen mukaan. Edistämismääräyksen sisältöön ja aikatauluun vaikuttavat muun muassa työvoiman tarjonta, hakijoiden ammattitaito sekä yrityksen koko, sijainti sekä taloudelliset mahdollisuudet. Määräyksen täyttäminen ei edellytä, että sitä varten perustettaisiin työpaikalla erillinen organisaatio tai että siitä aiheutuu lisäkustannuksia. Olennaista on, ettei työnantaja voi torjua lain edistämismääräyksiä asenteellisella vastustuksella, esimerkiksi vetoamalla asiakkaiden odotuksiin työntekijän sukupuolesta. (HE 57/1985 & HE 90/1994.)

5.2 Edistäminen työhönotossa

Tasa-arvolain 6.2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työhönoton valintaperusteiden tulee soveltua yhtä hyvin naisilla kuin miehille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia toista sukupuolta. Työpaikkailmoittelussa voidaan kannustaa naisia hakeutumaan perinteisiin miesvaltaisiin työtehtäviin ja päinvastoin. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 294.) Työhönotosta ja työpaikkailmoittelusta kerron lisää jäljempänä.

5.3 Sijoittuminen ja eteneminen työelämässä

Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin työtehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työnantajalla on velvollisuus esimerkiksi töitä organisoidessaan pyrkiä edistämään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luoda heille tasavertaiset mahdollisuudet edetä urallaan organisaation kaikille tasoille. Lainsäätäjän tavoitteena on ollut vaikuttaa siihen, etteivät tehtävät työpaikalla eriydy sukupuolen perusteella ja että jo syntynyttä eriytymistä pyrittäisiin vähentämään. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 294.)

5.4 Työolot

Lain 6 §:n 4 momentin mukaan työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työpisteiden sekä työ- ja apuvälineiden tulee soveltua kaikkien käytettäväksi. Myös työn tekemisen olosuhteet pitää pyrkiä järjestämään molemmille sukupuolille sopiviksi, ottaen huomioon esimerkiksi meluisuus, lämpötila, likaisuus ja ilman epäpuhtaudet. Työoloilla tarkoitetaan myös työssä esiintyviä haittatekijöitä, jotka saattavat aiheutua esimerkiksi kuormituksesta, työn raskaudesta tai yksitoikkoisuudesta. Aktiivinen työolojen kehittäminen velvoittaa työnantajaa huolehtimaan myös siitä, että työ- ja henkilöstötilat ovat sopivia molemmille sukupuolille. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 294–295.)

5.5 Perhe-elämän yhteensovittaminen

Kaikkien työnantajien aktiivisiin edistämisvelvollisuuksiin kuuluu myös velvollisuus helpottaa naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin kuten työaikaan ja lomien ajankohtiin. Lainsäätäjä on korostanut sitä, että työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työjärjestelyissään työntekijöiden perhetilanteeseen liittyvät tarpeet. Hallituksen esityksessä (195/2004) on kuitenkin korotettu sitä, ettei lainkohdalla ei ole tarkoitus puuttua työnantaja direktio-oikeuteen. Pienten lasten vanhempien asemaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa voidaan helpottaa esimerkiksi vuorotteluvapaiden myöntämisellä, erilaisilla joustavilla työaika- ja vuosiloma-

järjestelyillä tai etätyömahdollisuudella. Tasa-arvon todellisen toteutumisen kannalta työntekijöillä tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet vanhempainvapaiden käyttämiseen. Työnantajan tulee suunnitelmallisesti edistää miesten oikeutta käyttää isyys- ja vanhempainlomia sekä hoitovapaata. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 295.)

5.6 Häirinnän estäminen

Tasa-arvolain 6 §:n 6 momentin mukaan työnantajan on toimittava siten, että ennakolta voidaan ehkäistä sukupuoleen perustuva syrjintä. Työnantajan velvollisuutena on muun muassa käytettävissä olevilla keinoilla ehkäistä ja estää häirinnän ja ahdistelun esiintymistä ja konkreettisesti tapauksessa ryhtyä viivytyksettä tarpeellisiin toimenpiteisiin. Työolojen tulee olla sellaiset, ettei työntekijä joudu häirinnän kohteeksi. Lain säännös velvoittaa työnantajat mahdollisuuksiensa mukaan huolehtimaan siitä, ettei toinen työntekijä ahdistele toista työntekijää. Lisäksi laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan myös siitä, etteivät asiakaspalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt joudu asiakkaiden taholta tulevan häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Työnantajalta vaaditaan aktiivisuutta, vaikka oltaisiinkin siinä uskossa, ettei työpaikalla esiinny häirintää. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 295.)

Todistustaakka siitä, että häirinnän johdosta on ryhdytty riittäviin toimenpiteisiin, kääntyy työnantajalle, kun on aihetta epäillä, että työntekijä on joutunut työpaikalla häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Tällaisessa tapauksessa työnantajalla on mahdollisuus osoittaa, että hän on täyttänyt velvollisuutensa häirinnän estämiseksi tai poistamiseksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 295.)

5.7 Tasa-arvosuunnitelma

Työnantajan aktiivisiin tasa-arvon edistämismittareihin kuuluu myös tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja päivittäminen tietyin väliajoin. Tasa-arvosuunnitelmaluvelvoite koskee vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Tällaisen työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-

arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan tasa-arvolain mukaan myös sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa siten, että kaikkien yrityksen henkilöstöryhmät ovat mukana suunnittelussa. Jotta tasa-arvosuunnittelu vastaisi yksittäisen yrityksen tarpeisiin, työnantaja ja työntekijäosapuoli voivat paikallisesti sopia, että vuosittaisen tarkastelun sijaan selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 295–298.)

5.7.1 Vähimmäissisältö

Suunnitelman tulee ensinnäkin sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Kartoituksesta käytetään jatkossa nimitystä palkkakartoitus. Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla. Suunnitelma on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Selvitys yrityksen tasa-arvotilanteesta voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin taikka muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. (HE 195/2004, 26.)

Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää muun muassa tutkimalla rekrytointikäytäntöjä, työhönottoperiaatteita sekä tilastoja esimerkiksi eläkkeistä, koulutuspäivistä, vanhemmuuden perusteella myönnettävistä vapaista ja työtapaturmista. Selvityksessä voidaan tarkastella työympäristön (esimerkiksi työvälineiden ja lepotilojen) sopivuutta molemmille sukupuolille. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös suoraan työntekijöiltä esimerkiksi teettämällä työilmapiirikyselyn omalle henkilöstölle. Kyselyillä voidaan kartoittaa muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun esiintymistä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia työyhteisössä. Selvityksen avulla työnantaja ja henkilöstön edustajat yhteistyössä päättävät, mitä toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan ja miten ne toteutetaan. Työnantajalla on kuitenkin vastuu siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia ja että tasa-

arvosuunnitelma sisältää myös erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen. (HE 195/2004, 26.)

Tasa-arvon edistämiskeinoista yksi keskeisimmistä on palkkakartoitus. Palkkakartoituksen tulee kattaa työnantajan kaikki työntekijät, yli henkilöstörajojen. Eri työehtosopimusten noudattamista ei sinänsä voida pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa. Palkkakartoitus kattaa siis kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, mukaan lukien osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Kartoitus on laadittava siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät ilmene selvityksestä. Palkkakartoituksen avulla yrityksen luottamusmiehet saavat ajantasaista tietoa eri tehtäväluokituksissa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä yli työehtosopimusrajojen. Tämä aiheuttaa sen, että kun tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa työpaikalla, työnantajalle tulee tietoon tulevien palkkatilastojen perusteella velvollisuus toimia siten, että kerättyjen tilastojen osoittamat mahdolliset palkkasyrjintätilanteet tarkistetaan ja oikaistaan. Lisäksi palkkakartoitus antaa luottamusmiehille sellaista informaatiota, jonka perusteella on mahdollista tehokkaasti käynnistää myös yksittäisten palkkasyrjintätilanteiden hoitaminen ja näin luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti. (HE 195/2004, 26–27.)

Toiseksi tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Lain esitöiden mukaan tasa-arvosuunnittelussa on keskeisintä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä sopiminen. Toimenpiteiden tarkoituksena on parantaa naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia yrityksessä, toteuttaa tasa-arvoa työpaikkakoulutuksessa, työolosuhteissa, palkkauksessa ja perhevapaiden tasapuolisessa käytössä. Suunnitelluilla toimenpiteillä voidaan myös pyrkiä vaikuttamaan sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin. Tasa-arvosuunnittelussa on tärkeää sopia paitsi toimenpiteistä myös toimien tavoitteista ja keinoista sekä aikataulusta. Vaikka tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vuosittain, se voi sisältää sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteita. Suunnittelukausi voi siten vaihdella tavoitteiden

mukaan siten kuin yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa sovitaan. Pitkän tähtäimen suunnitelmana voi olla esimerkiksi naisten määrän lisääminen johtotehtävissä tai perusteettomien palkkaerojen poistaminen, kun taas lyhyen tähtäimen suunnitelmana työolosuhteiden parantaminen. (HE 195/2004, 27.)

Kolmantena sisältövaatimuksena on arvio tasa-arvosuunnitelman aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Arviota käytetään sekä seuraavan vuoden tasa-arvosuunnitelman pohjana että suunnitelman toteutumisen seurannassa. Vuosittaisen suunnittelun tarkoituksena on, että tasa-arvosuunnittelu olisi yrityksissä jatkuva prosessi ja osa tehokasta tasa-arvon edistämistyötä. (HE 195/2004, 27.)

5.7.2 Valvonta

Tasa-arvosuunnitelman tekemisen laiminlyönti on sanktioitu. Jos suunnitelmaa ei ole tehty, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että työnantaja huolehtii tasa-arvosuunnitelman tekemisestä. Tasa-arvovaltuutettu voi edellyttää, että suunnitelma laaditaan ja että sen tulee täyttää lain vähimmäisvaatimukset ja sisältää tietyt edellytetyt asiat. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 298).

Jos työnantaja ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö tasa-arvosuunnitteluvaikeutensa, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä. Mikäli suunnitelmaa ei annettussa ajassa tehdä, tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian tasa-arvolautakuntaan. Tasa-arvolautakunta voi velvoittaa työnantajan määräajassa tekemään tasa-arvosuunnitelman ja lautakunta voi tehostaa vaatimustaan uhkasakolla. Työnantaja voidaan myös velvoittaa joltakin osin täydentämään laadittua suunnitelmaa vastaamaan lain vähimmäisvaatimuksia. Tasa-arvolautakunnan päätöksessä on tarkoin yksilöitävä, mitä työnantajan on tehtävä. Jos työnantaja edelleen laiminlyö tasa-arvosuunnitelman tekemisen, tasa-arvolautakunta määrää uhkasakon maksettavaksi. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009: [www](http://www.tasa-arvo.fi).)

5.7.3 Suosivat toimenpiteet

Tasa-arvolain 9 §:n mukaan työnantajalla on mahdollisuus ryhtyä positiivisiin erityistoimiin sukupuolierojen poistamiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että tasa-arvosuunnitelma voi sisältää myös heikommassa asemassa tai vähemmistönä olevan sukupuolen suosimista eli niin sanottuja positiivisista erityiskohtelua koskevia päätöksiä. Työnantaja voi suunnitelmaan perustuen kannustaa vähemmistönä olevaa sukupuolta hakemaan avointa työpaikkaa. Aliedustettuun sukupuoliryhmään kuuluvaa työntekijää voidaan suosia tehtävään tai koulutukseen valittaessa silloin, kun työnhakijat ovat pätevyydeltään lähes samantasoisia. Työnantajan tulee luopua toimenpiteistä sen jälkeen, kun yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun päämäärät on saavutettu. Myös työoloja voidaan yrityksessä pyrkiä kehittämään niin, etteivät ne ole esteenä työhön hakeutumiselle. Voidaan esimerkiksi käyttää toista sukupuolta suosivia joustavia työaikoja tai järjestää työntekijöiden lasten päivähoito työpäivän ajaksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 298.)

5.7.4 Tasa-arvosuunnittelun hyödyt

Hallituksen esitys tähtää siihen, että tasa-arvosuunnitteluun perustuva tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen ennakolta yleistyy sekä muodostuu selkeäksi osaksi työpaikan yhteistoimintamenettelyä. Työpaikan tasa-arvotilanteesta laadittava selvitys auttaa näkemään naisten ja miesten välisen tasa-arvon todellisen tilanteen kyseisellä työpaikalla. Työhönottokäytäntöjen ja -periaatteiden selvittäminen tai tilastojen tutkiminen esimerkiksi sukupuolijaosta osa- ja määrääikaisissa tehtävissä, vanhemmuuden perusteella myönnettyistä vapaista, koulutuspäivistä ja sairauspoissaoloista naisten ja miesten osalta auttavat tilanteen kartoittamisessa ja epäkohtiin puuttumisessa. Selvitysten tuloksilla voisi olla vaikutusta myös siihen, että työpaikalla miehiä kannustettaisiin käyttämään oikeuttaan vanhemmuuteen, sillä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen kuuluu myös miesten oikeus kasvaa lastensa kanssa. (HE 195/2004, 14.)

Tasa-arvosuunnitteluvollisuuden täsmentämisellä, kuten palkkakartoituksilla, on huomattavaa merkitystä sukupuolten välisen samapalkkaisuuden edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvien palkkaerojen poistamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmassa

edellytetyt työnantajan toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja niiden seuranta auttavat naisia ja miehiä myös mahdollisuuksissa vanhemmuuden toteuttamiseksi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi. (HE 195/2004, 14.)

5.7.5 Tasa-arvosuunnittelu monipuolistuu työpaikoilla

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut internetsivuillaan tiedotteen tasa-arvosuunnittelun tämänhetkisestä tilanteesta yrityksissä. Sen mukaan tasa-arvosuunnittelu on yleistynyt ja monipuolistunut. Miesten ja naisten palkkojen kartoituksesta on tullut kiinteä osa tasa-arvosuunnittelua. Palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista 56 prosenttia oli havainnut eroja naisten ja miesten palkkauksessa, mutta usein tästä havainnosta ei kuitenkaan seurannut toimenpiteitä. Nämä tulokset kävivät ilmi Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tekemästä selvityksestä "Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008", joka julkistettiin keskiviikkona 25. helmikuuta 2009 Helsingissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: [www.](#))

Tutkimuksen mukaan tieto lakiuudistuksen mukana tuomasta tasa-arvosuunnitteluelvoitteesta oli saavuttanut työpaikat hyvin: kaikista työpaikoista 91 prosenttia oli tietoinen velvoitteesta. Eniten puutteita oli yksityisellä sektorilla, jolla 13 prosenttia vastanneista ei ollut lainkaan tietoisia suunnitteluelvoitteesta. Tasa-arvosuunnitelma oli tehty 62 prosentilla kyselyyn vastanneista työpaikoista. Kyselyhetkellä 14 prosenttia vastaajista ilmoitti, että suunnitelma oli tekeillä ja 23 prosenttia, ettei suunnitelmaa ollut vielä tehty. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: [www.](#))

Vaikka tasa-arvosuunnitelman tehneiden työpaikkojen osuudet ovat määrällisesti kasvaneet, tulosten perusteella ei voida vielä arvioida suunnitelmien laatua ja vaikeuttavuutta muuta kuin pintapuolisesti. Tasa-arvosuunnitelmien vaihtelevasta laadusta antaa viitteitä se, että henkilöstön osallistuminen suunnitteluun ei työpaikoilla ole itsestään selvää: luottamushenkilöt olivat olleet mukana tasa-arvosuunnitelman tekemisessä vain noin neljänneksellä työpaikoista ja palkkakartoitusta toteuttamassa vain noin kolmanneksella työpaikoista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: [www.](#))

Tasa-arvoministeri Stefan Wallin oli huolissaan selvityksen julkistamistilaisuudessa siitä, että luottamushenkilöt olivat harvoin mukana tasa-arvosuunnittelussa. Tasa-arvosuunnittelun avoimuudessa on hänen mukaansa vielä paljon parannettavaa. Avoimuus parantaisi tasa-arvosuunnittelun laatua ja auttaisi henkilöstöä tunnistamaan oikeutensa ja velvollisuutensa tasa-arvoasioissa. Parhaiten tasa-arvosuunnittelulla oli työnantajien edustajien mukaan onnistuttu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että suuret työpaikat ovat tehneet tasa-arvosuunnitelmia useammin kuin pienet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: [www.](#))

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 764 henkilöstöhallinnon edustajaa ja vastausprosentti oli näin ollen 51. Vastajat edustivat yksityistä ja julkista sektoria sekä evankelis-luterilaista kirkkoa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: [www.](#))

6 ABB Oy:n tasa-arvosuunnitelma

ABB on johtava sähkövoima- ja automaatioteknologiayhtymä, jonka tuotteet, järjestelmät ja palvelut parantavat teollisuus- ja energiayhtiöasiakkaiden kilpailukykyä ympäristömyönteisesti. ABB:n palveluksessa on yli 120 000 henkilöä noin 100 maassa.

ABB Oy:n tasa-arvosuunnitelma löytyy yhtiön intranetsivustolta, ja siellä se on koko henkilöstön luettavissa. Suunnitelman tavoitteena on, että tasa-arvoinen työpaikka tarjoaa kaikille sukupuolesta riippumatta yhtäläiset työskentelymahdollisuudet sekä arvostaa ihmisten erilaisia ominaisuuksia. ABB Oy edistää omien sanojensa mukaan sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yhtiön tavoitteena on, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävatasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

ABB:n tasa-arvosuunnitelma on tehty yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja se kattaa nykytilanteen kuvauksen ja aikaisempien toimenpiteiden toteutumisen arvioinnin. Vuosille 2008 – 2010 tehdyn toimintasuunnitelman avainalueina ovat rekrytointi, henkilöstön kehittäminen (koulutus ja urapolut) sekä palkkatilastojen seuranta ja arviointi.

6.1 Nykytilanteen kartoitus

ABB:n henkilöstöstä 17 % on naisia, mutta naisten osuus vaihtelee suuresti yksiköittäin. Toimihenkilöistä naisia on 21 % ja työntekijöistä 14 %. Yhtiön henkilöstö on keskimäärin samanikäisiä; naisten keski-ikä on 43 vuotta ja miesten 42 vuotta. Myös työsuhteen pituus on naisilla ja miehillä lähestulkoon sama; miehillä 14,6 vuotta ja naisilla 13,8 vuotta. Naisia on kuitenkin rekrytoitu ABB:lle kahden viimeisen vuoden aikana suhteellisesti aiempaa enemmän. Vuonna 2007 kaikista työnhakijoista neljännes oli naisia ja valituksi tulleista naisia oli 19 %.

Koulutusjakauma yhtiössä jakaantuu seuraavanlaisesti. Kaupallisen tutkinnon suorittaneista (merkonomi, tradenomi, kauppatieteiden maisteri) lähes 30 % on naisia, kun vastaava luku miehistä on 3 %. Teknisen alan tutkinto (diplomi-insi-

nööri tai korkeampi tutkinto, insinöörin tai teknikon tutkinto) on naisista noin 15 %:lla ja miehistä lähes 40 %:lla. Koulutusjakauma on suoraan verrannollinen henkilöstön tehtäväjakaumaan. Naisia on yksinkertaisesti vähemmän teknisluonteisissa tehtävissä ja miehiä puolestaan vähemmän esimerkiksi taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon tehtävissä.

Henkilöstön kehittäminen on jakautunut sukupuolten kesken tasaisesti. Toimihenkilönaisilla on keskimäärin 3,2 koulutuspäivää vuodessa, kun vastaava luku miehillä on 2,9 päivää. Työntekijöillä luvut eroavat toisistaan hieman enemmän; naisilla 0,6 päivää ja miehillä 1,6 päivää vuodessa.

Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä toimivista on kasvanut tasaiseen tahtiin. Uusista esimiehistä oli vuonna 2007 naisia 16 % ja vuonna 2008 jo 23,6 %. Suomen ABB:n ylimmän johdon tehtävissä on tällä hetkellä kaksi naista. Naisten osuus johtotehtävissä toimivista tai näihin tehtäviin seuraajaehdokkaana olevista on 15 %. ABB:n avaintehtävissä toimivista naisia on 16,5 %.

6.2 Palkkakartoitus

Työntekijöillä samojen vaativuusluokkien työtehtävissä ei todettu sukupuolesta johtuvia palkkaeroja keväällä 2008. Palkkaerot ovat tasaantuneet vuodesta 2006, jolloin edellinen palkkakartoitus tehtiin tasa-arvosuunnitelman puitteissa. Naiset sijoittuvat edelleen alempien vaativuusluokkien töihin.

Toimihenkilöiden palkkaeroissa ei ole tapahtunut muutosta vuosien 2006–2008 välillä. Naisten palkkataso on vaativuusryhmittäin tarkasteltuna alhaisempi kuin miesten. Naisten osuus on vähäinen ylimmissä vaativuusryhmissä ja ylimmässä luokassa ei ole yhtään naista. Henkilökohtaisen palkkaosuuden jakaumassa ei ole eroja miesten ja naisten välillä, mutta miehillä on keskimäärin korkeampi yrityskohtainen osuus.

Ylemmillä toimihenkilöillä tehtävien ryhmittely, jolla palkkavertailu on tehty, ei anna selkeää kuvaa tilanteesta, koska ryhmien sisällä on varsin erilaisia tehtäviä. On kuitenkin todettu, että naisten osuus on hieman lisääntynyt kaikissa ryhmissä.

Naisten palkkataso on lähestynyt miesten tasoa ylimmässä ja alimmassa ryhmässä selvästi vuosien 2006–2008 aikana.

6.3 Aiemmin toteutetut toimenpiteet

ABB-yhtymässä julkaistiin monimuotoisuus- ja osallistuvuusperiaatteet vuoden 2006 alussa. Osana periaatteiden työstämistä ja jalkauttamista perustettiin Suomeen projektiryhmä, joka teki yhteenvedon täällä jo toteutuneista hankkeista, jotka liittyvät monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon. Yhteenvedossa todettiin aktiivinen jo monia vuosia jatkunut yhteistyö Teknillisen korkeakoulun kanssa, jossa pyrittiin lisäämään naisten osuutta opiskelijoissa. ABB:läisiä naisinsinöörejä oli toiminut useamman vuoden ajan mentoreina naisopiskelijoille.

Monimuotoisuus työryhmä toteutti ABB:llä workshopin, johon osallistui lähes 20 ABB:n työntekijää. Workshopin jäsenet olivat johtoa, henkilöstöedustajia, harjoittelijoita, jo pitkään yhtiössä työskennelleitä, suomalaisia ja ei-suomalaisia, naisia ja miehiä. Ryhmä teki toimenpidesuunnitelman koskien Suomen ABB:tä ja yhtenä sen osa-alueena oli tasa-arvon kehittäminen työyhteisössä. Tasa-arvoa lisäävinä toimenpiteinä yhtiössä lähdettiin seuraamaan naisten osuutta harjoittelijoissa, rekrytoinneissa, uusien esimiesten valinnassa ja johtotehtävissä. Lisäksi Vaasassa ja Helsingissä aktivoitiin naisinsinöörien yhteistä toimintaa tapaamisten merkeissä. Vuonna 2007 toteutettiin monimuotoisuus/tasa-arvokysely ABB:n valitsemiin oppilaitoksiin. Tutkimuksen avulla pyrittiin kartoittamaan yhtiön tulevaisuuden rekrytointeja yhä monimuotoisemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi työyhteisöksi.

Työyhteisön monimuotoisuuden ja tasa-arvoisuuden kehittämistyötä jatketaan yksiköissä sekä ABB Oy tasoilla toimenpiteillä, joiden painopistealueina ovat rekrytointi ja henkilöstön kehittäminen (koulutus ja urapolut) sekä tasa-arvoisuuden varmistaminen palkkauksessa. Myös tilastointia ja seurantaa kehitetään edelleen kattavan kokonaiskuvan saamiseksi. Tasa-arvoisuuden tavoitetta, sitä edistäviä toimenpiteitä ja hyviä esimerkkejä tuodaan esille eri viestintäkanavissa.

6.4 Toimenpidesuunnitelma 2009–2011 tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvoisuuden toteutumista tukee monimuotoisuuden edistäminen ja sen toimintasuunnitelman toteuttaminen. Naisinsinöörien verkoston tilaisuuksia järjeste-

tään jatkossakin. Esimiesten ja avainhenkilöiden koulutuksessa huomioidaan tasa-arvoisuus ja monimuotoisuus osallistujavalinnassa. Valituille oppilaitosten opiskelijoille tehdään nykyinen monimuotoisuuskysely ja verrataan sitä ABB:n kesäharjoittelijoihin.

Rekrytoinnissa toteutetaan tasa-arvoisuuden periaatteita ja valintakriteereinä ovat soveltuvuus ja pätevyys. Oppilaitosyhteistyön eri muodoissa pyritään kannustamaan naisia tekniikan opiskeluun. Päivitetään opinnäytetyöpalkkiot ja aloituspalkat. Rekrytoinnissa pyritään tukemaan naisten hakeutumista miesvaltaisiin tehtäviin ja päinvastoin. Huomioidaan erityisesti aktiivisesti pätevät naishakijat. Edistetään ABB:n näkyvyyttä tasa-arvoisena ja naisten kehittymistä tukevana yrityksenä.

Tuetaan aktiivisesti naisten kehittymistä ja urakehitystä. Kannustava esimiestyö, koulutusmahdollisuudet ja tehtäväkierto tukevat naisten kehittymistä. Yhtiön tavoitteena on lisätä naisten osuutta yksiköiden johtoryhmissä vuoteen 2010 mennessä niin, että naisia olisi tuolloin yli 20 %.

Palkkauksessa noudatetaan tasa-arvoisuuden periaatteita. Liiketoimintayksiköt seuraavat palkkauksen tasa-arvoisuuden toteutumista. Työntekijätehtävissä tavoitteena on naisten osuuden lisääminen vaativissa tehtävissä koulutuksen ja tehtäväkierron avulla. Toimihenkilötehtävien palkkakartoitustarkasteluissa tulee varmistaa tasa-arvoisuuden toteutuminen. Tavoitteena on naisten osuuden lisääminen vaativammissa tehtävissä tukemalla naisten etenemistä koulutuksen avulla ja rekrytoimalla naisia vaativampiin tehtäviin. Ylempien toimihenkilöiden ja johdon tehtävien palkkatasotarkastelu on päivitettävä, kun HAY toimenvaativuusluokitus on otettu käyttöön vuonna 2010. Palkkatasomäärityksissä tulee varmistaa tasa-arvoisuus.

Tilastointia tulee edelleen kehittää. Henkilöstöpalautteeseen lisätään kysymys tasa-arvoisuuden kokemisesta ja siitä saadaan ensimmäinen yhteenveto keväällä 2009. Palkkarakenneselvitys päivitetään keväällä 2010.

6.5 Toimintasuunnitelman toteuttaminen ja seuranta

Työyhteisön monimuotoisuuden ja tasa-arvoisuuden kehittämistyötä jatketaan yksiköissä ja yhtiön tasoilla toimenpiteillä. Tasa-arvosuunnitelma käsitellään liiketoimintayksiköissä ja määritellään yksikötasoiset painopisteet ja toimenpiteet. Myös tilastointia ja seuranta kehitetään edelleen kattavan kokonaiskuvan saamiseksi. Tasa-arvoisuuden tavoitetta, sitä edistäviä toimenpiteitä ja hyviä esimerkkejä tuodaan esille eri viestintäkanavissa. Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seuranta tehdään keväällä 2010 ja suunnitelman päivitys keväällä 2011.

7 SYRJINNÄN KIELTO

Syrjivässä menettelyssä on kyse teosta tai laiminlyönnistä. Myös se, että työnantaja ei ryhdy johonkin häntä velvoittavaan toimenpiteeseen, saattaa olla tasa-arvoissa kiellettyä syrjintää. Mikäli puhutaan syrjinnästä sukupuolen perusteella, tarkoitetaan tällöin eri asemaan asettamista. Syrjinnän käsitteeseen kuuluu sen arvioiminen, merkitseekö tämä eri asemaan asettaminen samanaikaisesti sitä, että henkilö asetetaan huonompaan tai eriarvoiseen asemaan suoraan sukupuolensa tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Eri asemaan asettamisella tarkoitetaan lähinnä sitä, että tiettyjä oikeuksia tai etuja myönnetään tai tiettyjä velvollisuuksia, rajoituksia tai rasitteita asetetaan vain naisille tai miehille. Vain sellainen menettely voi olla syrjivää, joka vaikuttaa naisten ja miesten oloihin. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 299.)

7.1 Välitön syrjintä

Käsitepari välitön ja välillinen syrjintä on kehittynyt erityisesti Euroopan yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännössä ja se on nykyään kirjattu kaikkiin kolmeen syrjintädirektiiviin. Suomen lainsäädännössä sekä yhdenvertaisuuslaissa että tasa-arvolaissa on välittömän ja välillisen syrjinnän käsite. Yhdenvertaisuuslain 6 § määrittelee, mitä on välillinen ja välitön syrjintä. Välitöntä syrjintää on, kun jotakuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin epäsuotuisammin kuin jotakuta toista vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välittömästä syrjinnästä voidaan puhua vain silloin, kun henkilöä tietyllä perusteella kohdellaan epäedullisemmin kuin jotakuta toista. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi työpaikan julistaminen pelkästään Suomen kansalaisten haettavaksi. Välittömän syrjinnän kiellolla pyritään ennen kaikkea muodollisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ylläpitämiseen. Tarkoituksena on saavuttaa materiaallinen tasa-arvo, erityisesti luoda tasa-arvoiset mahdollisuudet, muun muassa kieltämällä sellaisten vaatimusten tai kriteerien asettaminen, jotka ovat epäedullisia tietyille ryhmälle kuten naisille, vammaisille tai lapsille. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 34). Epäsuotuisa kohtelu voi näkyä esimerkiksi saamatta

jäävinä etuina, taloudellisina tappioina tai valinnanmahdollisuuksien vähenemisenä. Syrjinnän toteutumisen kannalta väliä ei ole sillä, onko eri asemaan asettaminen tarkoituksellista vai ei, mutta syrjijän pitää toki olla tietoinen henkilöön liittyvästä syrjintäperusteesta. (Tasa-arvoklinikka 2009: www.)

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Tasa-arvolaisissa välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolensa perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Näin ollen välittömässä syrjinnässä sukupuoli, raskaus tai vanhemmuus ikään kuin suoraan aiheuttaa syyn erilaiseen asemaan asettamiselle. Välittömän syrjinnän tilanne on kyseessä esimerkiksi silloin, kun työpaikan valintaperusteissa käytetään sellaisia kriteerejä, jotka vain toinen sukupuoli voi todellisuudessa täyttää. (Tasa-arvoklinikka 2009: www.)

Tasa-arvolaki pitää sisällään poikkeamisen mahdollisuuden. Voi siis olla tilanteita, joissa sukupuolten erilaiseen asemaan asettaminen on perusteltua, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina tähän tavoitteeseen nähden. Tällainen oikeuttamisperuste voisi tulla kysymykseen esimerkiksi tilanteessa, jossa palomiehiksi pyrkivien tulee opiskelupaikan saadakseen suoritua tietyistä fyysisistä testeistä, joihin käytännössä naiset miehiä harvemmin pystyvät. Oikeuttamisperusteita on tulkittava tiukasti, koska ne on tarkoitettu vain poikkeuksiksi. (Tasa-arvoklinikka 2009: www.)

Välitön syrjintä on syrjivää menettelyä, johon suoraan vaikuttaa siis henkilön sukupuoli. Sukupuoli on tällöin menettelyn aihe tai syy; tyyppiesimerkkinä työpaikan ilmoittaminen ainoastaan toista sukupuolta olevien henkilöiden haettavaksi, vaikka sitä ei voida perustella työn laadulla. Tasa-arvolain mukaan työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu laissa tarkoitettun suunnitelman toteuttamiseen. Vain poikkeuksellisesti, jos painava, hyväksyttävä syy edellyttää työn luonteen vuoksi siihen joko miestä tai naista tai ilmoitus perustuu tasa-arvosuunnitelmaan, ilmoitus voidaan suunnata vain toiselle sukupuolelle. Esimerkkejä hyväksyttävästä vain toiselle suku-

puolelle suunnatusta työpaikkailmoittelusta ovat miesrooli teatterissa, miestanssija baletissa tai naishoitaja naispuoliselle vanhukselle. (Tasa-arvoklinikka 2009: www.)

Raskaus liittyy välittömästi naissukupuoleen, joten naisten asettaminen eriarvoiseen asemaan raskauden perusteella tai synnytyksen vuoksi on välitöntä naisiin kohdistuvaa syrjintää. EY-tuomioistuimen tapauksessa Dekker (C-177/88) työnantaja oli jättänyt valitsematta avoinna olevaan työpaikkaan raskaana olevan työnhakijan, vaikka hän oli hakijoista ansioitunein. Työnantaja perusteli menettelyään taloudellisilla syillä eli sillä, ettei tämän vakuutusyhtiö olisi korvannut työnantajan äitiysloman aikana maksamaansa palkkaa, koska työntekijä oli ollut raskaana jo töihin otettaessa. EY-tuomioistuin katsoi työnantajan menettelyn johtuneen viime kädessä työntekijän raskaudesta ja katsoi työnantajan syyllistyneen välittömään sukupuolisyryntään. (Bruun & Koskinen 1997,82.)

7.2 Välillinen syrjintä

Välillisellä syrjinnällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan tilannetta, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun tai jotkut erityisen epäedulliseen asemaan. Välillistä syrjintää voi olla sääntö, että yritykseen palkattavalta henkilöstöltä edellytetään erinomaista suomen kielen taitoa. Tällöin hiljattain maahan muuttaneet, pätevät työnhakijat usein karsiutuvat valittavien joukosta, vaikkei avoinna oleva tehtävä edellyttäisikään erityisen hyvää kielitaitoa, ja oikea erotteluperuste työnhakijoitten välillä onkin alkuperä tai kansalaisuus.

Tasa-arvolain mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuolto-velvollisuuden perusteella. Lain 7 §:n 4 momentissa on poikkeus 3 momentin 1 ja 2 kohdan syrjinnän määritelmästä. Kyseisissä kohdissa mainittuja menettelyjä ei tule pitää syr-

jivinä, jos niillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Välillinen syrjintä on nimenomaan kielletty vain yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa. Kuitenkin esimerkiksi perustuslain syrjintäkiellon (6§ 2 momentti) katsotaan sisältävän myös välillisen syrjinnän; ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 34.)

Välillistä syrjintää voi olla vaikea joskus edes havaita. Usein kysymys on ihmisten mieliin niin juurtuneista mielikuvista, että niitä pidetään itsestäänselvyyksinä. Esimerkkinä mainittakoon vanhemmuus, perheenhuolto-velvollisuudet – jos työhön-otossa annetaan merkitystä sille, onko hakijalla pieniä lapsia tai aikooko hän hankkia lapsia, on kysymyksessä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden perusteella eli syrjintä. Välillistä syrjintää voi olla myös tilanne, jossa osa-aikaisten ja määräaikaisten työehdot tai työaikajärjestelyt ovat huonommat kuin vakinaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden. Näin voi olla siinä tapauksessa, että enemmistö näistä työntekijöistä on selkeästi toista sukupuolta, käytännössä useimmiten naisia. Syrjintäolettaama voi myös syntyä, jos esimerkiksi lomautuksen tai irtisanomisen kohteena on vain tietty nais- tai miesvaltainen henkilöstöryhmä. (Bruun & Koskinen 1997, 83–84.)

Merkittävä välillistä syrjintää koskeva EY-tuomioistuimen ennakko-tapaus on Bilka-Kaufhaus, C-170/84. Yrityksessä työskenteli pääsääntöisesti kokoaikaisia työntekijöitä. Saadakseen työnantajan maksaman työpaikkakohtaisen eläkejärjestelyn, työntekijän oli oltava kokopäivätyössä vähintään 15 vuotta 20 vuoden aikana. Suurin osa osa-aikatyöntekijöistä oli naisia. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen mukaan osa-aikaisten jättäminen eläkejärjestelmän ulkopuolelle oli samapalkkaisuussäännösten vastaista, koska suurin osa osa-aikaisista työntekijöistä oli naisia. Tapauksen Bilka merkittävyys ennakkotapauksena johtuu ennen kaikkea

siitä, että tuomioistuimien muotoili välillisen syrjinnän arvioinnissa sovellettavat kriteerit. Työnantajan tuli todistaa, että järjestelmän ulkopuolelle jättäminen perustui objektiivisiin syihin, jotka eivät johtuneet työntekijöiden sukupuolesta. Työnantaja, jonka menettelyn tuloksena naiset ja miehet joutuvat eri asemaan, on velvollinen osoittamaan, että

- 1) syrjiväksi väitetyn menettelyn tavoite on hyväksyttävä
- 2) valittu keino on välttämätön tavoitteen saavuttamiseksi ja
- 3) käytetyt keinot ovat tavoite huomioon ottaen sopivia ja oikein mitoitettuja, jolloin suhteellisuusperiaate toteutuu.

(Bruun & Koskinen 1997, 84.)

7.3 Syrjinnän kiellot työelämässä

Tasa-arvolain 8, 8a ja 8d §:t koskevat työelämässä tapahtuvaa syrjintää ja ne kertovat, milloin työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä. Nämä työelämää koskevat syrjintäkiellot velvoittavat siis ainoastaan työnantajaa ja vain yksittäinen työnantaja voi rikkoa edellä mainittuja pykäläitä. Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esille tulevat tilanteet työhönotosta ja koulutuksesta aina työsuhteen päättymiseen saakka. Syrjintä työelämässä voi siis ilmetä hyvin moninaisesti: työhönotossa, valittaessa työntekijää eri tehtäviin tai koulutukseen, työolosuhteissa, työehdoissa, palkkauksessa ja muissa työhön liittyvissä etuisuuksissa tai irtisanottaessa ja lomautettaessa työntekijöitä. Syrjinnäksi katsotaan myös se, jos työnantaja heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa. Työnantaja syyllistyy laissa tarkoitettuun syrjintään myös siinä tapauksessa, jollei tämä ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin työpaikalla todetun sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 301–302.)

Jos työnhakija tai työntekijä voi osoittaa todennäköisin perustein, että työnantaja on menettänyt tasa-arvolain 8 §:ssä tarkoitettulla tavalla, todistustaakka toimien hyväksyttävyydestä kääntyy työnantajalle. Syrjinnän kohteeksi joutuneella henkilöllä ei ole velvollisuutta osoittaa työnantajan menettelleen tahallisesti tai tuottamuksettisesti. Syrjinnästä ei ole kuitenkaan kysymys, mikäli työnantaja voi osoittaa,

että sukupuolten välistä tasa-arvoa ei ole loukattu, vaan että menettely on johtunut jostain muusta, hyväksyttävästä syystä. Tällaisen seikan tulee olla asiallisesti perusteltu ja työnantajan on kyettävä tarvittaessa näyttämään se toteen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 302.)

7.4 Positiivinen erityiskohtelu

Tasa-arvolaisissa on tyhjentävä luettelo menettelyistä, jotka täyttävät sukupuolisyrynnän tunnusmerkit, mutta joita ei silti pidetä kiellettynä syrjintänä (9 §). Poikkeukset ovat luonteeltaan yleisiä, mutta eräät niistä vaikuttavat myös siihen, miten syrjinnän työelämässä kieltävää tasa-arvolain 8§:ää tulee tulkita (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 302.)

Tasa-arvolaisissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä
- 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 302.)

Tasa-arvolain säännöksen 4 kohdan tarkoituksena on mahdollistaa se, että työelämässä voidaan suosia heikommassa asemassa olevaa syrjinnän kieltoa rikkomatta. Säännös on ilmaus siitä yleisestä periaatteesta, ettei muodollisesti yhdenvertainen lainsäädäntö aina johda tosiasialliseen tasa-arvoon, minkä vuoksi niin sanottu positiivinen erityiskohtelu tai tasa-arvosuunnittelu on tarpeen. Muodollisesti erilainen kohtelu on katsottu tiettyssä laajuudessa tarpeelliseksi, jotta tasa-arvo todella

saavutettaisiin. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään naisten ja miesten tasapuo-
liseen sijoittumiseen erilaisiin työtehtäviin sekä yhtäläisten mahdollisuuksien luo-
miseen uralla etenemiseen. Lainsäädännön periaatteena on siis heikommassa ase-
massa olevien aseman parantaminen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja
& Valkonen 2006, 302.)

Suosiva menettely on sallittua vain silloin, kun sillä pyritään tasa-arvolain tarkoi-
tuksen toteuttamiseen käytännössä. Tasa-arvolain esitöissä on todettu, että koska
naiset ovat työelämässä heikommassa asemassa ja lain yhtenä tavoitteena on nais-
ten aseman parantaminen työpaikoilla, sallittuja ovat lähinnä naisten aseman pa-
rantamiseksi tähtäävät toimenpiteet. (HE 57/1985, 21.)

Lisäksi suosiva menettely on sallittua ainoastaan silloin, kun se perustuu suunni-
telmaan. Näin pyritään estämään mielivaltaisesti suosivat päätökset. Tasa-arvo-
suunnitelmaa ei välttämättä tarvitse tehdä määrättyssä muodossa, mutta työnanta-
jan on kuitenkin näytettävä, että menettely on osa suunnitelmallista tasa-arvon
edistämistä. Suunnitelma antaa myös mahdollisuuden valintatilanteissa suosia ali-
edustettua sukupuolta olevia henkilöitä. Se tekee siten mahdolliseksi sellaiset toi-
menpiteet ja menettelyt, joita yksittäisinä voitaisiin pitää tasa-arvolaisissa kielletty-
nä syrjintänä. Jos työpaikalla on tasa-arvosuunnitelma, voidaan suunnitelman ta-
voitteiden toteuttamiseksi antaa tietyssä tehtävässä, asemassa tai koulutuksessa
vähemmistönä olevalle sukupuolelle etusija. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ul-
lakonoja & Valkonen 2006, 303.)

Heikommassa asemassa olevaa sukupuolta suosivia erityistoimia voidaan pitää
hyväksyttävänä vain niin kauan, kuin vallitsee tosiasiallinen eriarvoisuus. Kun yh-
täläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun päämäärät on saavutettu, on
suosivasta menettelystä luovuttava, jottei se muodostuisi kielletyksi syrjinnäksi.
(HE57/1985, 21.)

7.5 Syrjintä työhönotossa tai työsuhteen aikana tapahtuvissa henkilövalinnoissa

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, mikäli työnantaja työhön ottaessaan tai tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Toiminta ei ole kuitenkaan ollut kiellettyä syrjintää, jos työnantajan menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai menettelyyn on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilön. Lailla pyritään estämään se, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttäen ansioituneempi henkilö. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 303.)

Työhönotolla tarkoitetaan joko määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteen tai virkasuhteen synnyttäviä toimenpiteitä. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä, onko työsuhteen alussa sovittu olevan koeaika. Työhönoton lisäksi tasa-arvolain 8.1 §:n 1 momentti koskee valintaa oppisopimussuhteeseen. (HE 57/1985, 17.)

Tehtävään valitsemisella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen muuttamista - ei siis päivittäisiin työnjohtomääräyksiin perustuvaa työtehtävien jakamista – vaan työntekijän tehtävien kokonaisvaltaista muutosta. Työsuhteen muutos ei kuitenkaan edellytä välttämättä sitä, että työntekijä etenee urallaan paremmin palkattuun tai vaativampaan tehtävään. Kyseessä voivat siis olla myös työntekijän tavoittelemat työtehtävien laatuun liittyvät muutokset. (HE 57/1985, 17.)

Vain valintatilanteessa mukana ollut voi esittää väitteen tulleen syrjityksi. Sen, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi sukupuolensa perusteella työhönottotilanteessa, on osoitettava, että hän on hakenut kyseistä paikkaa. Tehtävään tai koulutukseen valittaessa syrjäytetyksi tulleen taas on näytettävä, että hän on ilmoittanut olevansa kiinnostunut tehtävästä tai koulutuksesta. EY tuomioistuimen ennakkopäätöksen mukaan työnhakijan hakemusta ei saa jättää huomioimatta hakuprosessissa siinäkin tapauksessa, vaikka työpaikkaa olisi tarjottu vain toiselle sukupuolelle.

lelle (C-180/95 *Draehmpaehl*) Työhön ottaminen tai valitseminen on tapahtunut vasta sen jälkeen kun työnantaja on tehnyt päätöksensä jonkun henkilön ottamisesta tehtävään tai koulutukseen. Työnantajan lopullinen päätös ilmenee esimerkiksi siten, että valitun henkilön kanssa tehdään työsopimus, sopimus koulutuksesta tai hänet siirretään tehtävään. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 304–305.)

7.5.1 Todistustaakka

Pelkästään se seikka, että valintatilanteessa ollut henkilö kokee tulleen syrjityksi sukupuolensa perusteella ja tekee tällaisen väitteen, ei riitä siihen, että työnantajalle tulisi velvollisuus osoittaa, ettei syrjintää ole tapahtunut. Hakijan velvollisuutena on osoittaa, että hän olisi ollut valituksi tullutta, vastakkaista sukupuolta olevaa henkilöä ansioituneempi. Tätä näyttövelvollisuutta helpottaa olennaisesti se, että tasa-arvolain 10 §:n mukaan syrjäytetyllä on oikeus saada tiedot työnantajan noudattamista valintaperusteista ja valituksi tulleen ansiosta. Syrjintäoletta syntyy siinä tapauksessa, jos syrjäytetyksi tullut pystyy osoittamaan olevansa valituksi tullutta henkilöä ansioituneempi. Tällöin pallo siirtyy työnantajalle, jonka on osoitettava, että hänen menettelynsä on ollut työn tai tehtävän laadusta johtunut painava ja hyväksyttävä syy – tai, että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. (HE 57/1985, 17.)

7.5.2 Ansiovertailu

Välttyäkseen mahdollisilta syrjintäväitteiltä työnantajan on tehtävä hakijoiden kesken ansiovertailua, kun työnhakijoina tai tehtävään tai koulutukseen hakijana on sekä miehiä että naisia. Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että ansiovertailussa keskeinen merkitys on työnantajan mahdollisesti etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla. Lisäksi lain esitöissä korostetaan, että yleensä ansiovertailussa huomionarvoista on työnhakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus sekä sellaiset työnhakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja jotka voidaan siten katsoa lisäansioksi. Tasa-arvolain tarkoituksena ei kuitenkaan missään tapauksessa ole muuttaa ansiovertailussa hyväksytyjä tai yleisesti käytettyjä tapoja. Eri alojen tai toimialojen tavanomaisilla ja yleisessä käytössä olevilla valintaperusteilla on keskeinen merkitys vertailu-

taessa kahden henkilön ansioita työhön otettaessa. Nämä tavat eivät kuitenkaan saa itsessään olla syrjiviä, kuten esimerkiksi erilaiset tavat ajatella töiden jakautumisesta naisten ja miesten töihin. (HE 57/1985, 17.)

Tasa-arvolain tulkinnassa keskeistä on se, miten olennaisia eroja hakijoiden ansioissa tulee olla, jotta syrjäytetty hakija voidaan katsoa ansioituneemmaksi. Hallituksen esityksessä on otettu kanta, jonka mukaan menettelyä ei ole pidettävä syrjintänä, mikäli erot naisten ja miesten asemien välillä ovat vähäisiä. Lain mukaan syrjintää on vasta naisten ja miesten joutuminen selvästi eri asemaan keskenään. Näin olleen vertailtavien hakijoiden ollessa lähestulkoon yhtä ansioituneita ei synny syrjintäolettaa. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 305–306.)

Ammattikokemuksella tarkoitetaan sitä työkokemusta, joka on saatu tietyn ammatin harjoittamisesta, kun taas työkokemus on hakijan työelämässä ylipäätään hankkimaa kokemusta. Ansiovertailussa ei ole merkitystä sillä koostuuko työkokemus toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista vai määräaikaisista työsuhteista. Mikäli haussa olevan työtehtävän hoito vaatii aiempaa kokemusta, annetaan ammattikokemukselle suurempi merkitys kuin työkokemukselle. Niin sanotulla ylikouluttamisella kuten erilaisia lisätutkintoja ei katsota lisäansioiksi, ellei sillä ole tehtävän hoitamisen kannalta merkitystä. Olennaista on, että vertailtavat henkilöt täyttävät sen muodollisen koulutustason, jota tehtävää hoitavalta työntekijältä kyseisellä alalla edellytetään. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 306.)

Ansiovertailussa suoritetaan hakijoiden kesken kokonaisarviointi, jossa otetaan huomioon henkilöiden koulutus, kokemus ja muut ansiot, jotka ovat merkityksellisiä täytettävänä olevan toimen kannalta. Työnantajalla on oikeus arvioida ja painottaa hakijoiden sellaisia ansioita, joiden se katsoo parhaiten edistävän työtehtävien menestyksellistä hoitoa. Työnantaja ei voi kuitenkaan asettaa mielivaltaisia pätevyysvaatimuksia, vaan ansioituneisuutta on mitattava puolueettomasti ja perusteltavissa olevilla kriteereillä. Vain hakijoiden henkilökohtaisilla ansioilla on merkitystä, joten esimerkiksi väitetyillä sukupuoleen liittyvillä ominaisuuksilla ei saa olla painoarvoa päätöksenteossa. Työnantaja ei voi perustella valintaansa esi-

merkiksi väitteillä, että miehillä on yleensä paremmat johtajaominaisuudet tai että naiset soveltuvat hoitotyöhön miehiä paremmin. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 306.)

7.5.3 Ansioituneimman valitsematta jättäminen

Yksityisen sektorin työnantajalla ei ole velvollisuutta aina valita ansioituneinta hakijaa työhön. Syrjintäoletta ma syntyy tässäkin tapauksessa, mikäli ansioitunein hakija olisi ollut nainen, mutta tehtävään palkataan vähemmän ansioituneempi mies. Syrjiä ei saa myöskään miestä, eli ansioituneempaa miestä ei saa jättää valitsematta. Työnantajan tulee tällöin osoittaa, ettei kysymys ole sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 307.)

Ansioituneempi hakija voidaan syrjäyttää tasa-arvolakia rikkomatta edellyttäen, että siihen on olemassa työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Lain esitöiden mukaan tällainen tilanne voi olla esimerkiksi jos työhön tai tehtävään tarvitaan nimenomaan toista sukupuolta oleva henkilö. Teatteriesitykseen voidaan ottaa nimenomaan naisnäyttelijä tai balettiryhmään miestanssija. Myös yleiset häveliäisyssyyt tai työsuhteen henkilökohtaisuus saattavat edellyttää, että tehtäviin soveltuu vain toista sukupuolta oleva henkilö. Esimerkiksi nainen voi haluta kotihoitajakseen nimenomaan naissukupuolta olevan henkilön. (HE 57/1985, 18.)

Työnantaja ei riko sukupuolisyryjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta. Hyväksyttävä syy on muun muassa se, että tehtävään valittu on henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai sopivuutensa vuoksi tehtävään soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt ansioituneempi työnhakija. Jotta tasa-arvolain tarkoituksen toteuttaminen ei vesittyisi, vaaditaan työnantajalta syrjintäoletta man kumoamiseksi selkeä näyttö siitä, että valitun henkilön soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin syrjäytetyksi väitetyn. Lisäksi vaaditaan, että soveltuvuuden on oltava todellinen ja hyväksyttävä syy. Hakijoiden soveltuvuuden arvioinnin on tapahduttava huolellisesti, eivätkä soveltuvuuden arviointiperusteet ja arviointi menettely saa olla sukupuolen perus-

teella syrjiviä. Soveltuvuuden arvioiminen voi perustua esimerkiksi psykologisiin testeihin ja haastatteluihin sekä hakijoiden aikaisempien työtehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 307.)

7.5.4 KKO 1996:140

Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 1996:140 oli kysymys siitä, että työvoimatoimiston toimistonjohtajan virkaa hakenut, mutta siihen nimittämättä jäänyt nainen katsottiin hänen työvoimahallinnon tehtävissä saamansa pitkäaikaisen ja monipuolisen kokemuksen perusteella virkaan ansioituneemmaksi kuin siihen nimitetty mies. Valintamenettelystä sekä valinnassa painotettujen perusteiden hyväksyttävyydestä ja niiden noudattamisesta esitetty selvitys huomioon ottaen korkein oikeus kuitenkin katsoi, että nimityksestä päättäneellä viranomaisella oli ollut muu kuin sukupuolesta johtuva, hyväksyttävä syy menettelyynsä.

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan muun muassa sillä, että hakijoiden arviointiin haastattelutilanteessa ovat osallistuneet sekä asianomaisen työvoimatoimiston henkilökunta että työvoimapiirin toimiston johtoryhmä. Menettelyyn osallistuneet ovat tunteneet hyvin työvoimahallinnon alan ja organisaation ja haastatteluryhmässä on ollut psykologista ja henkilövalintojen asiantuntemusta. Arviointi ja siihen perustunut itse valinta on suoritettu hakijoista asiakirjoista saadun selvityksen, työssä saadun kokemuksen ja tuntemuksen sekä haastattelujen perusteella. Nimityspäätöstä on valmisteltu perusteellisesti ja huolellisesti. Valtion ilmoittamat, nimityspäätöstä tehtäessä painotetut perusteet ovat olleet lain mukaan hyväksyttäviä ja valtio on näyttänyt näillä perusteilla päädytyn siihen, että viran saanut henkilö oli toista hakijaa soveliaampi kyseessä olevaan virkaan.

Tapauksessa punnittiin erityisesti sitä, millä perustein työnantaja voi hyväksyttävien perustein valita henkilön työtehtävään, mikäli hakijat ovat lähes yhtä ansioituneita. Työnantajalla on oikeus syyllistymättä tasa-arvolain vastaiseen syrjintään arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka se parhaiten katsoo edistävän viran menestyksellistä hoitamista.

7.5.5 Positiivinen erityiskohtelu työhönotossa

Sallittua positiivista erityiskohtelua voi olla esimerkiksi se, että aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina, kaikki sellaiset naishakijat, jotka täyttävät hakuilmoituksessa mainitut edellytykset, kutsutaan haastatteluun. Työhaastatteluun kutsuttavien mieshakijoiden määrällä ei ole väliä; se voi olla yhtä suuri, pienempi tai suurempi kuin naishakijoiden määrä. Toinen mahdollisuus on kutsua rajoitettu määrä päteviä naishakijoita haastatteluun, jolloin taas mieshakijoita kutsutaan enintään samassa suhteessa. Hakemukset tulee kuitenkin tutkia tarkoin ennakolta ja haastatteluun tulee kutsua ainoastaan päteviä työnhakijoita. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 308.)

Tasa-arvosuunnitelmaan perustuva suosinta työhönotossa ei voi toimia automaattisesti, vaan työnantajalla tulee olla aina harkintavalta esimerkiksi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaan valintaan. Vaikka hakijat ovat yhtä päteviä, naisen täydellinen ja ehdoton etusija olisi liian pitkälle menevää positiivista syrjintää eikä se siten ole hyväksyttävää, vaan se voi johtaa yksittäistapauksissa miesten syrjintään. Työnantajan tulee saada ottaa kaikki hakijoiden ominaisuudet huomioon rekrytoinnissa. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 309.)

Ongelmallista on, salliiko positiivinen erityiskohtelu sen, että aliedustettuna olevan sukupuolen edustajalle annetaan etusija siinä tapauksessa, että hän sinänsä täyttää tehtävän hoitamiseen asetetut muodolliset pätevyysvaatimukset, mutta hän ei ole yhtä pätevä kuin vastakkaista sukupuolta oleva hakija. Tällaista suosintaa on myös pidettävä liian pitkälle menevänä positiivisena erityiskohteluna, joka johtaa siihen, että pätevämpää työnhakijaa syrjitään. Työhön valittaessa etusijan antaminen aliedustettuna olevaa sukupuolta edustavalle hakijalle edellyttää, että naiset ja mieshakijat ovat yhtä päteviä tai pätevyysero on vähäinen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 309.)

7.5.6 Vaasan hovioikeuden tuomio S 07/125

Vaasan hovioikeus ottaa kantaa tasa-arvolakiin perustuvaan hyvitysvaatimukseen 9.5.2008 antamassaan tuomiossa. Tapauksessa nainen oli hakenut kunnan virkaa

rehtorina ja sivistystoimen johtajana. Hän koki tullessa syrjityksi valintatilanteessa ja vaati hyvityksenä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta 9 380 euroa laillisine viivästyskorkeineen sekä kunnan korvaamaan hänen oikeudenkäyntikulunsa. Kunta oli valinnut virkaan miespuolisen henkilön.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, mikäli työnantaja työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut henkilö. Työnantajalla on tapauksessa todistustaakka, eli tämän tulee voida näyttää toteen, että hänen menettelynsä on johtunut jostain muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Hakijoiden välisessä ansiovertailussa tulee ottaa huomioon koulutus, työkokemus sekä sellaiset tiedot ja taidot, joilla on objektiivista merkitystä kyseisen toimen kannalta. Arviointi tehdään sen aineiston perusteella, joka työnantajalla on valintaa tehdessään.

Naishakija oli kasvatustieteiden maisteri ja lisäksi hän oli suorittanut luokanopettajan, erityisopettajan ja johtamisen erityistutkinnot. Naisella oli virkaa hakiessaan yhteensä noin 19 vuoden työkokemus opettajan tehtävissä ja näistä viimeiset 10 vuotta toisen kunnan rehtorina ja sivistystoimen päällikkönä. Mies oli myös kasvatustieteiden maisteri ja suorittanut luokanopettajan ja kouluhallinnon tutkinnot. Hän oli pätevä historian ja yhteiskuntaopin aineenopettaja. Hänellä oli 11 vuoden opettajakokemus ja toiminut tuntiopettajana, lehtorina ja erityisluokanopettajana. Lisäksi mies oli aktiivinen ammattijärjestössä toimija ja kunnanvaltuutettu.

Hovioikeus katsoi, että hakijoiden opintoansioissa oli kokonaisuutena arvioiden ja ottaen huomioon sekä opintojen määrä että laatu, huomattava ero naishakijan eduksi. Naisella oli myös enemmän kyseisen viran kannalta merkittävää työkokemusta, sillä tämä oli työskennellyt viimeisen 10 vuotta virkaa vastaavissa tehtävissä. Koska naishakijaa on pidettävä virkaan valittua eri sukupuolta olevaa henkilöä ansioituneempana, syrjintäoletta on syntynyt.

Kunta perustelee valintaansa sillä, että haastattelijoiden mielestä mieshakija oli onnistunut haastattelutilanteessa paremmin kuin nainen. Mies oli vastannut kysymyksiin varmasti ja hänellä oli ollut näkemyksiä ja visioita. Nainen taas oli kunnan kertomuksen mukaan ollut haastattelussa hermostunut ja epävarma. Haastatteluryhmä piti miestä hyvänä, varmana esiintyjänä. Hänellä oli hyvä koulupohja, hallinnollista kokemusta ja suhteita maakunnallisiin päättäjiin. Valintatilanteessa oli erityisesti johtajan ominaisuuksia painotettu.

Hovioikeus toteaa, että työnantajan todistustaakalle asetettavat vaatimukset on suhteutettava ansiovertailuun. Koska nainen oli tässä tapauksessa selvästi mieshakijaa ansioituneempi, vaaditaan syrjintäoletaman kumoamiseksi esitettävältä näyttöltä enemmän kuin siloin, jos ansiovertailu päättyy vain niukasti toisen eduksi. Valintamenettelyn asiallisuus ei sellaisenaan oikeuta ansioituneemman hakijan syrjäyttämiseen. Hovioikeus katsoo, että mieshakijan vakuuttava esiintyminen haastattelussa ja toimiminen ammattijärjestössä ja puoluepolitiikassa eivät riitä kumoamaan syntynyttä syrjintäoletamaa. Kunta ei siten ole pystynyt näyttämään, että sen menettely olisi johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta. Naishakija on oikeutettu vaatimaansa hyvitykseen.

7.6 Syrjintä työsuhdetta päätettäessä

Tasa-arvolaisissa on kielletty lomauttaminen ja työsuhteen päättäminen sukupuolen perusteella. Sukupuoli sellaisenaan ei yleensä johda työsuhteen päättämiseen, mutta sukupuoleen sidonnaiset seikat kylläkin. Raskaus on yksi merkittävimmistä sukupuoleen sidonnaisista syistä työsuhteen päättämiseen. Työsopimuslaissa on erikseen kielletty työsopimuksen irtisanominen työntekijän raskauden johdosta ja sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan laissa säädettyyn perhevapaaseen. Jos raskaana oleva tai perhevapaata käyttävä työntekijä irtisanotaan, katsotaan irtisanomisen johtuneen raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Vastaavat kiellot löytyvät virkamieslaeista. (Kuoppamäki 2008, 196.)

Työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen raskauden perusteella pyritään yleensä peittämään muilla syillä, kuten esimerkiksi työskentelyssä olevilla puut-

teilla tai taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Tätä on lailla pyritty ehkäisemään siten, että perhevapaalla olevan henkilön työsopimusta ei saa irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, ellei työnantajan toiminta pääty kokonaan. (Kuoppamäki 2008, 196.)

Raskaus työsuhteen päättämisperusteena tulee usein arvioitavaksi koeaikana puretun työsopimuksen yhteydessä. Jos purku on johtunut työntekijän raskaudesta, se on perusteeton sekä työsopimuslain että tasa-arvolain perusteella. Raskaana olevan työntekijän työsuhteen purkamista koeaikana ei kuitenkaan aina voida suoraan pitää raskaudesta johtuvana. Työnantajalla voi olla purulle muita, lähinnä työsuoritukseen liittyviä syitä, joita voidaan pitää asiallisina. Raskaus vaikuttaa asian selvittämiseen kuitenkin käytännössä, sillä työntekijän väite purun perustumisesta raskauteen siirtää työnantajalle näyttövelvollisuuden purun syiden asianmukaisuudesta. (Kuoppamäki 2008, 196.)

Erikseen on kielletty myös lomautus sukupuolen perusteella. Lomautuksen on vaikea ajatella perustuvan suoraan sukupuoleen, mutta sukupuolen vaikutus lomautusten kohdistamisessa on ollut korkeimman oikeuden ratkaistavana vuonna 2004 (KKO:2004:59). Korkeimman oikeuden ennakkotapauksessa oli kysymys tapauksesta, jossa kaupunki oli huonon taloudellisen tilanteensa vuoksi lomauttanut huomattavan osan naisvaltaisimman toimialansa henkilöstöstä määrääjäksi. Korkein oikeus pohti ratkaisussaan, oliko kaupungin menettelyä pidettävä tasa-arvolaisaa tarkoitettuna syrjintänä. Hovioikeus oli tuominnut kaupungin maksamaan lomautetuille hyvitystä, mutta korkeimman oikeuden ratkaisu käänsi asian taas pääläelleen ja oli työntekijöille kielteinen. KKO:n mukaan lomautuksiin ja niiden kohdentamisiin oli ollut kaupungin taloustilanteesta johtuvat objektiiviset perusteet. Lomautukset eivät olleet erityisesti lomautusten kesto huomioon ottaen suhteettomia lomautuksilla tavoiteltuun päämäärään nähden eivätkä kohtuuttomia muiden toimialojen henkilöstön asemaan verrattuna. Lomautukset olivat siis johtuneet muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijöiden sukupuolesta. (Kuoppamäki 2008, 197.)

8 HÄIRINTÄ JA AHDISTELU

Tässä luvussa käsitellään seksuaalista häirintää ja ahdistelua työpaikoilla. Häirintä työpaikoilla on valitettavan yleistä ja ongelma on vakava. Vuoden 2008 työolobarometrin tulosten mukaan naisista noin joka kolmas on kokenut seksuaalista häirintää, miehistä 13 %. Tilanne on pysynyt muuttumattomana molempien sukupuolten osalta vuodesta 1998 vuoteen 2008. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: www.)

8.1 Määritelmät

Tasa-arvolain vuoden 2006 uudistuksen yhteydessä syrjinnän määritelmää laajennettiin ja siihen sisällytettiin myös seksuaalisen häirintä, häirintä sukupuolen perusteella sekä sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoittavan käskyn tai ohjeen noudattaminen tai noudattamatta jättäminen. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua käytöstä, joka perustuu sukupuoleen, mutta joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Tällainen käytös ilmenee esim. halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2008, 165–166.)

Myös työturvallisuuslaista löytyy häirintää koskeva säännös. Sen mukaan, mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on siitä tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi käytettävissä olevin keinoin. Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös työturvallisuuslaissa sukupuolista häirintää. Laissa tarkoitettua epäasiallista kohtelua voi esiintyä työntekijöiden kesken tai esimiehen ja työntekijän välillä. Työturvallisuuslain mukaan myös yksittäisellä työntekijällä on yleinen työturvallisuusvelvoite, jonka mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. Lain esitöiden mukaan ensisijainen velvollisuus estää häirintä tai epäasiallinen kohtelu on kuitenkin työnantajalla. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 334.)

Seksuaalista häirintää voi kokea samaa tai toista sukupuolta olevan henkilön taholta. Seksuaalinen häirintä kattaa sellaisen käyttäytymisen, jota aiemmin voimas-

sa olleessa laissa kutsuttiin sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi. Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu määritellään ei-toivotuksi, yksipuoliseksi joko fyysiseksi tai sanalliseksi seksuaaliseksi käyttäytymiseksi, joka on kohteelle vastentahtoista ja herättää kielteisiä tunteita. Siihen liittyy erilaisia muotoja koskettelusta seksuaalisiin huomautuksiin ja painostukseen. Tämä erottaa häirinnän työpaikan normaalia, ystävällisestä kanssakäymisestä. Seksuaalinen häirintä voi ilmetä monin tavoin. Tästä esimerkkinä ovat sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, seksuaalisesti värittyneet kirjeet tai puhelinsoitot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset sekä törkeimmillään raiskaus tai sen yritys. (HE 90/1994, 14.)

Turun hovioikeuden 13.12.2007 antamassa tuomiossa (R 06/2704) työnantajalle vaadittiin rangaistusta työturvallisuusrikoksesta, koska hän oli kohdistanut 16 -vuotiaaseen oppisopimuksen perusteella työskennelleeseen työntekijään seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua sukupuolisesti vihjailevina puheina ja kosketteluina. Syytteen mukaan työnantaja oli kosketellut oppisopimuskoulutuksessa ollutta työntekijää hartioihin ja reisiin tavoitellakseen seksuaalista mielihyvää sekä ehdottanut homoseksuaaliseen suhteeseen ryhtymistä työnantajan kanssa.

KäO tuomitsi työnantajan työturvallisuusrikoksesta 60 päiväsakkoon, mutta HO tuomitsi työnantajan työturvallisuusrikoksen lisäksi seksuaalisesta hyväksikäytöstä. HO tuomitsi työnantajalle yhteisen sakkorangaistuksen, joka oli 100 päiväsakkoa. Lisäksi HO tuomitsi työnantajan maksamaan työntekijälle henkisestä kärsimyksestä 7000 euroa KäO:n tuomitseman 5000 euron sijaan. (Peltonen 2008, 27.)

Tapauksessa työnantaja vaati sekä alioikeudessa että hovioikeudessa, että syyte työturvallisuusrikoksesta hylättäisiin muun muassa sillä perusteella, että työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä vain silloin, kun työturvallisuusrikokseksi väitetty menettely on tapahtunut tehtäessä työtä työnantajan hyväksi tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajan kannan mukaan työnantajan ja työntekijän vapaa-aikana käymät keskustelut eivät täyttäneet työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistöä. KäO:n perusteluissa todetaan kuitenkin, että työntekijällä ja työnantajalla on ollut työnantaja-työntekijäsuhde työajan ulkopuolellakin ja näin ollen menettelyn moitittavuuden kannalta ei ole merkitystä ovatko keskustelut ja koskettelut tapahtuneet varsinaisena työaikana vai sen ulkopuolella. Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden perustelut. (Peltonen 2008, 27-28.)

Tasa-arvolain esitöissä korostetaan, että häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän tulee selkeästi osoittaa häiritsijälleen, että tämän käytös on ei-toivottua. Häiritty voi esimerkiksi kertoa häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen kiusalliseksi ja loukkaavaksi ja pyytää häiritsijää lopettamaan toimintansa. Häirityllä ei kuitenkaan kaikissa tilanteissa ole velvollisuutta osoittaa häiritsijälleen, millä tavalla hän häiritsijän toiminnan kokee. Velvollisuutta ei ole mikäli häiritsijä on uhannut heikentää häirityn asemaa, ellei hän alistu häirintään, tai jos kyseessä on niin sanottu selvä häirintätilanne, jossa häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai ei-toivotuksi. (HE 90/1994, 14–15.)

Mikäli työnantaja itse (esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen) on ollut häiritsijä osapuolena omalle työntekijälleen, häirityn ei tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi. Lähtökohtaisesti kuitenkin häirityllä on myös tällöin velvollisuus osoittaa häiritsijälle tämän käyttäytymisen vastenmielisyys, jollei tapaukseen liittyvistä erityisistä syistä muuta johdu. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto: www.wt.fi.)

Helsingin hovioikeuden 17.11.2004 antamassa tuomiossa (R 03/1580) kampaamonomistajalle vaadittiin rangaistusta työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä, koska hän oli häirinnyt seksuaalisesti kampaamossa oppisopimuskoulutuksessa ollutta, juuri 18-vuotta täyttänyttä naista. Syytteen mukaan kampaamon omistaja oli kosketellut naista fyysisesti muun muassa rinnoista ja hinkannut jäykistynyttä sukupuolielintään tätä vasten sekä esittänyt naisen ulkonäköä ja vartaloa koskevia huomautuksia. Toiminnallaan hän oli aiheuttanut opiskelijalle ahdistusta ja vaarantanut siten tämän henkisen terveyden. Käräjäoikeus tuomitsi kampaamonomistajan 50 päiväsakkoon. HO piti rikoksista tuomittua rangaistusta rikosten vahingollisuuteen ja vaarallisuuteen ja niistä ilmenevään syyllisyyteen nähden liian lievinä ja korotti sakkorangaistusta sataan päiväsakkoon.

Porvoon käräjäoikeuden 24.3.2003 antamassa tuomiossa (R 03/37) oli kyse asianomistajan oman käytöksen merkityksestä. Yhtiön varatoimitusjohtajalle vaadittiin rangaistusta seksuaalisesta ahdistelusta, työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä sekä yhtiön toimitusjohtajalle rangaistusta työsyrynnästä ja työturvallisuusrikoksesta. Syytteen mukaan varatoimitusjohtaja oli nimitellyt naispuolisia alaisiaan halventavasti, kosketellut heitä sopimattomasti ja kohdellut heitä työpaikalla eriarvoisesti. Käräjäoikeus hylkäsi syytteen, koska katsoi, että vaikka työntekijä oli ollut lain tarkoittamassa alistetussa suhteessa yhtiön omistajaosakkaaseen nähden, oli käytettyjä alatyylisiä kutsumanimiä ja koskettelua pidettävä karskina huumorina, johon asianomistajankin oli näytetty osallistuneen. (Peltonen 2008, 29.)

Kaksi ylläkuvattua tapausta koskivat molemmat sukupuolista häirintää, mutta Porvoon käräjäoikeuden ratkaisussa työnantajan ei katsottu syyllistyneen sukupuoliseen häirintään, koska asianomistajan katsottiin omalla käytöksellään tietyllä tavalla osallistuneen tilanteeseen ja provosoineen työnantajan menettelyä. On kuitenkin mietittävä, millainen menettely katsotaan tilanteeseen osallistumiseksi, koska työntekijällä saattaa olla tietynlainen tarve miellyttää muita työntekijöitä ja erityisesti työnantajaa. Toisaalta, jotta molemmat osapuolet tietävät menettelyn olevan häiritsevää, on se uskallettava tuoda esiin selkeästi. Hovioikeuden ratkaisussa oli kyse jo selvästi konkreettisemmasta sukupuolisesta häirinnästä, koska kampaamonomistaja oli lähestynyt työntekijää suoraan - sekä fyysisesti että sanallisesti. Olennaista sukupuolisen häirinnän tapauksissa on, että häirinnän kohteeksi joutunut ilmaisee selvästi, ettei pidä tietyistä menettelyistä, vaan kokee sen epämiellyttävänä ja ei-toivottuna. Epämieluisuus ja ei-toivottuna pitäminen on ilmaisuttava selkeästi sekä sanallisen että fyysisen häirinnän osalta. Näin vältytään tuomitsematta jättämisiltä ja tekijät saadaan vastuuseen. (Peltonen 2008, 29-30.)

8.2 Vastuu lopettamisesta

Tasa-arvolain 8d §:n mukaan seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on kiellettyä työpaikalla. Säännöksessä kiellettyä syrjintää on, jos työnantaja laiminlyö velvoitteensa seksuaalisen tai sukupuolisen ahdistelun tai häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että häirintää työpaikalla esiintyy. Työnantajan velvoite koskee häirintää, johon työntekijä joutuu nimenomaan työssään ja työyhteisössään. Tilanteet, jotka eivät liity uhrin työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin, jäävät työnantajaa koskevan velvoitteen ulkopuolelle. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2008, 167–168.) Mikäli työnantaja ei ryhdy tarvittaviin toimiin häirinnän lopettamiseksi, voidaan hän tuomita maksamaan tasa-arvolaisissa säädettyä hyvitystä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 333.)

Häirintä loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen, siis meille kaikille kuuluviin perusoikeuksiin. Sukupuolinen huomio muuttuu sukupuoleen kohdistuvaksi häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä vastenmielisenä tai loukkaavana. Työntekijän tulisi heti reagoida häirintään esimerkiksi kertomalla siitä työnantajan edustajalle, työsuojeluvaltuutetulle, luottamusmiehelle tai työtoverille. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009: [www](http://www.tasa-arvovaltuutetun.toimisto.fi).)

8.3 Rangaistavuus

Häiritsijä voi joutua paitsi rikosoikeudelliseen vastuuseen teostaan myös vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen, mikäli uhri vaatii korvauksia esimerkiksi henkisestä kärsimyksestä, jonka häirintä on aiheuttanut. Jos häirintä tai ahdistelu sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, asiassa voidaan soveltaa rikoslain pahoinpitely- tai siveellisyysrikoksia tai työsyRJintärikosta koskevia säännöksiä (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 334). Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun tieto häirinnästä on tullut työnantajan tietoon. Työnantajan menettelyä pidetään kiellettynä syrjintänä, mikäli työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä ei ryhdy käytettävissä oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi esimerkiksi saattamalla häiritsijä vastuuseen käytöksestään ja estämällä häntä jatkamasta häirintää. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009: [www](http://www.tasa-arvovaltuutetun.toimisto.fi).)

Työnantaja voi oman harkintansa mukaan antaa häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen tai järjestellä tämän työtehtäviä taikka työskentelypaikkaa siten, että hän on mahdollisimman vähän tekemisissä häirityn kanssa. Vaikeissa tapauksissa työnantaja voi joutua organisoimaan työntekijöiden työt uudelleen estääkseen häirinnän jatkumisen, mutta tällöin tulee välttää häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän työolosuhteiden huonontamista. Viimesijaisena keinona työnantajalla on häiritsijän palvelussuhteen päättäminen tätä koskevan lainsäädännön mukaisesti, jos katsotaan että häirintä on ollut tarpeeksi törkeää. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009: [www](http://www.tasa-arvovaltuutetun.toimisto.fi).)

8.4 Seksuaalisen häirinnän yleisyys työpaikoilla

Tasa-arvovaltuutettu kertoo omilla verkkosivuillaan seksuaalisen häirinnän yleisestä esiintymisestä työpaikoilla. Sivustolla harmitellaan sitä, ettei asiasta kuitenkaan löydy KKO:n ennakkoratkaisua tai hovioikeuden tuomioita. Tasa-arvovaltuutetun arvioiden mukaan häirinnän uhreja on kymmeniä tuhansia, jopa satoja tuhansia. Useimmissa tapauksissa häirinnän uhrin ovat naisia. Häirinnästä monesti kuitenkin vaietaan tai häirintää kokenut työntekijä vaihtaa työpaikkaa, eikä nosta asiasta oikeusjuttua. (Tasa-arvoklinikka 2009: [www.](#))

Palvelualojen ammattiliiton PAM:in lakimies Jouko Levosen ja SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehdon mukaan heille asti tulevat häirintäjutut ovat jo varsin ronskeja tapauksia. Työelämässä kynnyksen lähtöä valittamaan kohtelustaan on korkea, koska pelätään omaa uskottavuutta ja työpaikan menetyksiä. Lisäksi häirinnän todistaminen oikeudessa voi olla vaikeaa, jos tapaukselle ei ole todistajia. (Tasa-arvoklinikka 2009: [www.](#))

Arviot häirinnän uhrien määrästä vaihtelevat eri tutkimuksissa riippuen, koska kysymyksenasettelu ja kysymysten tarkkuus saattavat erota toisistaan suuresti. Mitä tarkemmat kysymykset tutkimuksessa ovat, sitä useampi vastaaja tunnistaa joutuneensa häirinnän kohteeksi omalla työpaikallaan. Vuonna 2006 tehdyssä työterveyslaitoksen tutkimuksessa kolme prosenttia työikäisistä naisista ja miehistä koki tulleensa häirityiksi. EU:n tilaamassa European Working Conditions –tutkimuksessa 17 prosenttia suomalaisista naisvastaajista ja 14 prosenttia miesvastaajista kertoi kiusaamisesta tai häirinnästä työssään. (Tasa-arvoklinikka 2009: [www.](#))

9 SAMAPALKKAISUUS

Naisten ja miesten palkkaerot ovat edelleen suuria, huolimatta naisten koulutustason nopeammasta kohoamisesta. Karkeasti ottaen voidaan sanoa, että naisten palkka on runsaat 80 % miesten palkasta. Yhteiskunnallisissa keskusteluissa on jopa väläytelty väitettä: kun alalle tulee miehiä, palkkataso nousee.

9.1 Palkkasyrjintäolettaman syntyminen

Samapalkkaisuuden säännösperustan muodostavat Suomen tasa-arvolain säännökset ja EY-oikeuden sääntely yhdessä. Tasa-arvolain 8 §:ssä kielletään palkkasyrjintä. Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 318.)

Työnantajan menetellessä edellä mainitulla tavalla, syntyy ainoastaan palkkasyrjintäolettama, joka työntekijän on näytettävä toteen. Työntekijän tai työntekijöiden tulee osoittaa joutuneensa palkkauksen suhteen huonompaan asemaan kuin toinen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä. Syrjityksi itsensä tuntevan on osoitettava, että työt ovat keskenään vertailukelpoisia eli samanarvoisia. Lisäksi edellytetään, että eri asemaan asettaminen on tapahtunut nimenomaan sukupuolen perusteella eli vertailtavien työntekijöiden tulee olla eri sukupuolta. Syrjintäolettama voi kuitenkin syntyä myös siinä tapauksessa, jos työntekijään sovelletaan epäedullisempia palkkaehtoja, mikäli hän on raskaana tai hänellä on vanhemmuuteen tai perheenhoitoon liittyviä työelämän ulkopuolisia velvoitteita. Työnantajan ei kuitenkaan katsota rikkoneen palkkasyrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut jostain muusta hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 318.)

9.2 KKO 2009:78

Oikeusministeriö ja AKAVA-JS ry sopivat 1. helmikuuta vuonna 2000 voimaan tulleella virkaehtosopimuksella tuomioistuinten tuomareiden ja lakimiesten palkkausjärjestelmästä. Sopimuksen nojalla A 27 palkkaluokassa olleet käräjätuomareiden virat muutettiin ylemmän tai alemman T-palkkausluokan viroiksi niiden vaatimusten perusteella. Kukin virasto päätti siitä, miten sopimuksen piiriin kuuluvan virkamiehen palkkaus muuttui. Viraston tuli tehdä päätöksensä soveltaen virkaylennysperusteita tai virkaiän perusteella. Jos tällaista käytäntöä ei virastossa ollut muodostunut, ratkaisu tuli perustaa tuomarina tai lakimiehenä toimimisikään tai kokemuslisään laskettavaan aikaan.

Aikaisemmin samassa palkkausluokassa olleet käräjätuomarit oli palkkausjärjestelmän uudistuksen jälkeen siirretty kahteen eri palkkausluokkaan, T11 tai T13. Eräät alempaan palkkausluokkaan sijoitetut käräjätuomarit, joiden joukossa oli sekä miehiä että naisia, katsoivat valtiota vastaan nostamissaan hyvityskanteissa, että heitä oli syrjitty sukupuolen perusteella. Tämän he perustelivat sillä, että ainakin yksi vastakkaista sukupuolta oleva samaa työtä tekevä, mutta vähemmän kokenut tuomari oli sijoitettu ylempään palkkausluokkaan.

Valtio vaati käräjäoikeudessa kanteiden hylkäämistä ensisijaisesti vanhentuneina ja toissijaisesti perusteettomina. Valtion mukaan kanteita ei oltu nostettu tasa-arvolain 12 §:n 2 momentin mukaisesti vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Lainkohtaa tulisi valtion käsityksen mukaan tulkita siten, että määräaika hyvityskanteen nostamiselle laskettiin syrjinnän kiellon rikkomisesta, vaikka syrjitty saisi selon syrjinnästä vasta määräajan päätyttyä tai vaikka päätökseen olisi haettu muutosta. Pääasian osalta valtio lausui, että päätöksenteko oli kohdistunut virkoihin ja se oli virkamiehen henkilöstä ja sukupuolesta täysin riippumaton. Kummasakin uudessa palkkausluokassa (T11 ja T13) oli ollut kumpaakin sukupuolen edustajia. Valtion mukaan palkkaus uudistuksen tavoite oli ollut voimassa olevan, virastoja epätasapainoistavan palkkausrakenteen yhdenmukaistaminen eri tuomioistuimissa ja oikeusministeriön kohdentamispäätös oli tehty sen toteuttamiseksi.

Valtion mielestä syrjintäolettamaa ei ollut syntynyt. Kantajat eivät olleet näyttäneet, että eri asemaan asettaminen olisi johtunut sukupuolesta. Pelkästään se tosi-seikka, että molemmissa palkkausluokissa on sekä miehiä että naisia, kertoo siitä, ettei kyse ollut sukupuolen perusteella tapahtuneesta syrjinnästä. Urakehityksensä eri vaiheissa olevien miesten ja naisten palkkausluokkien erilaisuus ei ollut tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää.

Käräjäoikeuden tuomiossa otettiin ensin kantaa syytteen vanhentumiseen. Käräjäoikeus katsoi, että työnantaja rikkoo syrjinnän kieltoa siihen saakka, kunnes epäedullisempien ehtojen soveltaminen päättyy. Kanneoikeuden vanhentuminen alkoi siten syrjinnän kiellon rikkomisen lakkaamisesta, eli kanteet oli siten nostettu säädetyssä määräajassa.

Syrjintäolettaman syntymisen osalta käräjäoikeus viittasi tasa-arvolautakunnalta saamaansa lausuntoon, jonka mukaan syrjintäolettaman muodostumista arvioitaessa tulee tarkastella sitä, onko henkilö joutunut eri asemaan sukupuolen perusteella, verrattuna toista sukupuolta olevaan verrokkiin. Sille ei voida antaa merkitystä, onko työnantajan menettely välittömästi perustunut sukupuoleen. Yksikin vastakkaista sukupuolta oleva verrokki riitti syrjintäolettaman muodostumiseen. Käräjäoikeus edelleen lausui, ettei voi antaa painoarvoa todistajien lausunnoille, joiden mukaan sijoittamiset oli tehty oikeusministeriön täytäntöönpano-ohjeiden mukaisesti. Ollakseen syrjivää menettelyltä ei edellytetä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa, vaan oleellista on menettelyn tosiasialliset vaikutukset.

Käräjäoikeus totesi tuomiossaan, ettei valtio ollut näyttänyt sillä olleen tasa-arvolaisissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste asettaa palkkausuudistuksen yhteydessä kantajat verrokkeja epäedullisempaan asemaan sijoittamalla heidät alempaan palkkausluokkaan. Käräjäoikeus velvoitti valtion suorittamaan kullekin kantajalle tasa-arvolain mukaisena hyvityksenä 9 380 euroa korkoineen.

Valtio valitti hovioikeuteen, mutta hovioikeus pysytti käräjäoikeuden ratkaisun. Asiasta valitettiin edelleen korkeimpaan oikeuteen, jossa ratkaisua muutettiin

merkittävästi. Kanneoikeuden vanhentumisen osalta KKO totesi, että väitettyä palkkasyrjintää on arvioitava kunkin palkanmaksukerran osalta erikseen. Näin ol-
len syrjinnän kiellon rikkominen jatkuu yhtä kauan kuin syrjivien palkkausehtojen
soveltaminen jatkuu. Kanneoikeuden vanhentumisaika alkaa kulua vasta siitä, kun
syrjiviksi väitettyjen palkkausehtojen soveltaminen lakkaa. Kanneoikeus ei siis
ole vanhentunut.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos
työnantaja soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epä-
edullisempia palkkaehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palve-
luksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään. Menettelyä ei
pidetä syrjintänä, mikäli työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtu-
nut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta. Tasa-arvola-
kia tulkittaessa tulee ottaa huomioon myös Euroopan yhteisön perustamissopi-
muksen artikla 141, jonka mukaan jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen
noudattamisesta, että miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta
työstä sama palkka. Lisäksi on otettava huomioon myös neuvoston direktiivi to-
distustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa, jonka mukaan todis-
tustaakka tulee käänntää tällaisia tapauksia koskevissa oikeudenkäynneissä. Todis-
tustaakkadirektiivin alussa on todettu, että todistustaakan on oltava käännetty, kun
syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen tehokas sovelta-
minen edellyttää, että todistustaakka siirtyy vastaajalle eli tässä tapauksessa val-
tiolle. Normaaleista todistustaakkasäännöksistä poikkeaminen on koettu välttä-
mättömäksi sen vuoksi, ettei kantajilla muutoin olisi tehokasta keinoa vaikuttaa
tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutumiseen. Työntekijällä ei yleensä ole
mahdollisuutta näyttää syrjintää toteen muun muassa siitä syystä, ettei hän pääse
käsiksi kaikkeen mahdolliseen todistusaineistoon, joka olisi tarpeen tilanteen ar-
vioimiseksi.

Tasa-arvolain mukainen syrjintäolettaja voi kantajien esittämin tavoin syntyä jo
sillä perusteella, että työntekijä on saanut alemmaa palkkaa kuin ainakin yksi sa-
maa työtä tekevä vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä. Tässä tapauksessa syr-

jintäväitteen esittäjissä on kummankin sukupuolen edustajia ja tämä viittaa siihen, että palkkausluokan määräytyminen ei ole uudistuksen yhteydessä riippunut työntekijän sukupuolesta. Työnantajan menettelyn lopputulos olisi ollut sama siinäkin tapauksessa, että väitteen esittäjät olisivat kukin olleet vastakkaista sukupuolta. Korkeimman oikeuden mukaan ei ole syytä olettaa, että kantajien palkkausluokien määräytyminen olisi tapahtunut heidän sukupuolensa perusteella. Selvitys palkkausluokista ei myöskään tue sellaista päätelmää, että vedotut palkkauksen erot voisivat jollain tavoin liittyä työntekijän sukupuoleen. Pelkästään sen perusteella, että kantajat ovat joutuneet palkkausuudistuksen yhteydessä alempaan palkkausluokkaan kuin vähintään yksi samaa työtä tekevä ja vastakkaista sukupuolta oleva, mutta vähemmän kokenut tuomari, ei voida olettaa työnantajan menettelyn tai sen lopputuloksen liittyneen jollain tapaa työntekijän sukupuoleen. Näin ollen korkein oikeus katsoo, ettei syrjintäolettamaa ole voinut syntyä.

9.3 EY:n samapalkkaisuussäntely

EY:n perustamissopimuksen 141 artiklan mukaan jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Artiklan mukaisesti palkkauksella tarkoitetaan tavallista perus- tai minimipalkkaa tai muuta korvausta, jonka työntekijä saa työsuhteen perustella suoraan tai välillisesti rahana tai luontaisuuksina (HE 195/2004, 6.) Säätelyn tavoitteena on tosiasiallisen tasa-arvon toteutuminen, joten sen saavuttamiseksi voidaan ylläpitää niin sanottuja positiivisia erityistoimia huonommassa asemassa olevan sukupuolen eduksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 319.)

Vuoden 1976 EY:n tuomioistuimen päätöksen 43/75 Defrenne v. Sabena II jälkeen yksityinenkin henkilö on voinut vedota suoraan samapalkkaisuutta koskevaan perustamissopimuksen artiklaan vaatiessaan samaa palkkaa samasta työstä. Kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus suojata tästä määräyksestä yksityisille oikeussubjekteille johtuvia oikeuksia erityisesti syrjintätapauksissa, jotka perustuvat välittömästi lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen, sekä tapauksissa, joissa naiset ja miehet saavat erisuuruista palkkaa samasta työstä, joka tehdään

saman yksityisen tai julkisen työnantajan palveluksessa. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 319.)

Samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) täydentää perustamissopimuksen samapalkkaisuutta koskevia määräyksiä. Samapalkkaisuusdirektiivin ensimmäisen artiklan mukaan erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua kaikilla samoihin arviointitekijöihin. Lisäksi luokittelu on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Direktiivin kolmannen artiklan mukaan jäsenvaltioiden on poistettava kaikki laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samapalkkaisuusperiaatteen vastainen naisten ja miesten välinen syrjintä. Edelleen neljännen artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työsopimusten samapalkkaisuusperiaatteen vastaiset määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai että niitä voidaan tarvittaessa muuttaa. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 319.)

EY:n samapalkkaisuusdirektiivissä ei esitetä kriteereitä, joilla voitaisiin arvioida, milloin työn katsotaan olevan samanarvoista. Arviointi on tapauskohtaista, ja tulkinta-apua määrittelyyn on haettavissa EY-tuomioistuimen antamista aiemmista ratkaisuista. Vaikka kyseessä olevassa direktiivissä ei ole nimenomaista välillisen syrjinnän kieltoa, EY-tuomioistuin on katsonut välillisen syrjinnän kuuluvan myös samapalkkaisuusdirektiivin ja artiklan 141 piiriin. Palkkasyrjintäolettama voi siis syntyä jo naisten ja miesten välisten keskimääräisten palkkaerojenkin perusteella. (HE 195/2004, 6.)

9.4 Palkan käsite

Palkalla tarkoitetaan työnantajan työstä suorittamia taloudellisia etuuksia riippumatta siitä, mihin säännöstelylähteeseen etuuden suorittaminen perustuu. Lisäksi palkan käsitteen piiriin kuuluu työnantajan vapaaehtoisesti maksama etu, jonka hän suorittaa ilman säädettyä tai sovittua velvollisuutta. (HE 57/1985, 19.)

Tasa-arvolain 8 §:n kolmannessa kohdassa kielletään työnantajaa soveltamaan palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutu-

vat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Sillä rajanvedolla, onko kysymys laissa mainitusta palkasta tai muusta palvelussuhteen ehdosta, ei ole tasa-arvolain syrjinnän kannalta ratkaisevaa merkitystä. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on tulkinnut samanpalkkaisuutta laajemmin kuin mitä Suomen työoikeudessa on luettu katsovan kuuluvan työsuhteen ehtojen piiriin. Yhteisöjen tuomioistuin on lausunut, että samapalkkaisuutta koskevan 119 artiklan palkan käsitteeseen kuuluvat kaikki korvaukset, jotka työntekijä välittömästi tai tulevaisuudessa saa rahana tai luontoisetuna, mikäli nämä maksetaan suoraan tai välillisesti työntekijän työstä. Näin ollen merkitystä ei anneta sille seikalle, maksetaanko etuudet työsuhteen päätyttyä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 320.)

EY:n tuomioistuimen tulkinnan mukaan palkan käsitteen piiriin kuuluvat esimerkiksi

- 1) peruspalkka
- 2) työn tulokseen perustuva palkanosa
- 3) työehtosopimukseen perustuva urakkapalkkajärjestelmä, jonka mukaan palkan suuruus on kokonaan tai pääasiallisesti riippuvainen kunkin työntekijän työn tuloksesta
- 4) työsopimukseen, lakiin tai työehtosopimukseen perustuvat lisät
- 5) työehtosopimukseen perustuva epäsäännöllisen työajan palkka
- 6) ylityökorvaukset
- 7) erilaiset työsuhde-edut, kuten lounas-, auto-, puhelin- ja asuntoetu
- 8) jaetusta toimesta kokoaikaiseen toimeen siirtyvän työntekijän ikälisän määräytyminen

- 9) äitiysloma-ajan palkka, jonka työnantaja maksaa lain tai työehtosopimusten perusteella työntekijälle
- 10) sairausajan palkka
- 11) ansion menetys, joka aiheutuu työntekijöiden edustajien osallistumisesta yritysneuvostojen toimintaan tai tällaista toimintaa koskevaan koulutukseen
- 12) työnantajan taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen yhteydessä työntekijälle maksamat korvaukset riippumatta siitä, perustuuko korvauksen maksaminen lakiin tai sopimukseen tai onko sen maksaminen vapaaehtoista
- 13) edellytykset, joiden täytyessä laittomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus saada korvausta

(Kuoppamäki 2008, 192–193.)

9.5 Vertailukohde

Tasa-arvolain mukaan palkkoja voidaan verrata vain saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken. Näin ollen ei voida siis valita vertailukohteeksi muiden työnantajien palkkalistoilla olevia saman alan työntekijöitä. Jos työnantajalla on useita toimipisteitä, voidaan kuitenkin verrata niissä työskenteleviä keskenään. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon se, että paikkakunnittain palkat voivat hieman erota toisistaan. Palkkaerot syntyvät yleensä asumiskustannuksista tai paikkakunnan syrjäisestä sijainnista, jolloin sinne on vaikea saada osaavaa työvoimaa. Tasa-arvolaki on ottanut tämäkin huomioon: 8 §:n mukaan työnantajan on pystyttävä selittämään hyväksyttävän syyn perusteella kaikkien samaa työtä tekevien työntekijöidensä palkkaerot. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 322.)

EY:n tuomioistuin on antanut palkkojen vertailukohteelle muitakin vaatimuksia: tuomiossaan 129/79 *Smith* se on katsonut, että saman työn käsitteen ulottuvuutta ei voida rajoittaa samanaikaisuuden vaatimuksella. Samanpalkkaisuuden periaate

ei siis rajoitu vain tilanteisiin, joissa miehet ja naiset tekevät samanaikaisesti samaa työtä samalle työnantajalle, vaan palkkaa voidaan verrata myös eri aikoina työskennelleiden kesken. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 322.)

Vertailua voidaan myös tehdä hypoteettiseen työntekijään, mikäli voidaan näyttää toteen, miten työnantaja häntä kohtelisi. Todistustaakka työnantajan menettelystä hypoteettista työntekijää kohtaan on syrjityksi itsensä katsoneella työntekijällä. Mikäli syrjintä tapahtuu työntekijän mukaan raskauden perusteella, syrjinnän toteaminen ei vaadi vertailua konkreettiseen henkilöön. Tässä tapauksessa syrjityksi itsensä katsovan henkilön on saatettava todennäköiseksi, millä tavoin työnantaja olisi kohdellut häntä, mikäli hän ei olisi raskaana. (HE 194/2005, 30.)

Yleensä tasa-arvolain mukainen palkkavertailu tehdään eri sukupuolta olevien työntekijöiden välillä. Tietyissä tapauksissa vertailu voidaan kuitenkin tehdä myös samaa sukupuolta olevien työntekijöiden kesken. Tasa-arvolakihan kieltää myös sellaiset palkkausjärjestelmät, joissa työntekijät joutuvat eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai vanhemmuuden perusteella. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 323.)

Esimerkiksi mikäli työnantaja asettaisi eri asemaan miehet, jotka käyttävät oikeutensa isyysvapaaseen ja ne jotka eivät oikeuttaan käytä, voitaisiin tämä katsoa syrjiväksi menettelyksi.

9.6 Sama tai samanarvoinen työ

Samapalkkaisuudella tarkoitetaan samaa palkkaa paitsi samasta niin myös samanarvoisesta työstä. Samapalkkaisuuteen kuuluu töiden vertaaminen keskenään, jolloin verrataan sitä, ovatko työt niin paljon toistensa kaltaisia, että kyseessä voidaan katsoa olevan sama työ tai onko töitä pidettävä muuten vaativuutensa puolesta toisiaan vastaavina eli samanarvoisina. Vertailussa tulee kiinnittää huomiota työntekijän todellisiin työtehtäviin – ei tehtävänimikkeisiin. Työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten osaamista ja työkokemusta, ei oteta töiden samanlaisuutta vertailtaessa huomioon - vaikkakin ne voivat olla hyväksyttävä peruste sille, että hänelle maksetaan samasta työstä korkeampaa palkkaa. Töitä ver-

tailtaessa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin oloihin, joissa työtä tehdään. Työt voidaan katsoa samaksi työksi, vaikka niissä olisikin joitakin eroja. Tällaisissa tapauksissa joudutaan kuitenkin huomioimaan minkälaisia ja kuinka usein toistuvia erot ovat työtehtävissä. Vertailua voidaan tehdä myös osapäivätyön ja kokoaikatyön välillä, sillä työn luonne ei muutu, vaikka toinen työntekijä tekisikin työtä vain osa-aikaisesti. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 323–324.)

Työnantajan käytössä olevan työarviointimenetelmän tulee taata se, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka - oli työntekijä nainen tai mies. Töitä ei saa arvioida siten, että mittarina on se, mihin toista sukupuolta oleva keskimääräinen työntekijä pystyy. Työarviointimenetelmä ei saa painottaa tai palkita vain toiselle sukupuolelle tyypillisiä ominaisuuksia. Työn vaativuuden arvioinnin tarkoituksena on tarkastella työtä ja sen olennaista sisältöä. Näin ollen työntekijän henkilökohtainen pätevyys tai soveltuvuus tehtävään jätetään arvioitavista elementeistä pois. Työn vaativuutta arvioitaessa voidaan tarkastella esimerkiksi seuraavia tekijöitä: työn edellyttämää osaamista (tiedot, taidot ja harkinta), työn vaikutuksia ja vastuuta, kuormittavuutta, työn edellyttämiä yhteistyötaitoja (vuorovaikutus- ja ihmissuhdevaatimukset) sekä työolosuhteita. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 324.)

Vertailtaessa töiden samanlaisuutta ja samanarvoisuutta, joudutaan pohtimaan myös sitä, mikä merkitys annetaan työehtosopimukseen sisältyville luokitteluille, joiden perusteella työntekijät kuuluisivat samaan työntekijäryhmään. EY:n tuomioistuimen tulkinnan mukaan käsitteet sama työ ja samanarvoinen työ ovat pelkästään laadullisia ja niillä viitataan pelkästään kyseessä olevien työntekijöiden suorittaman työn luonteeseen. On tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät, kuten työntekijöiden työn luonne, koulutus ja työolosuhteet huomioon ottaen katsoa, että nämä työntekijät ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa. Työntekijöiden luokittelu heidän toimeensa sovellettavassa työehtosopimuksessa vahvistettuun samaan työntekijäryhmään ei yksinään riitä sen arvioinnin tekemiseksi, että he tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Työehtosopimusten määräykset voivat johtaa välilliseen syrjintään siten, että miesvaltaiset ammatit määritel-

lään korkeampiin palkkaryhmiin kuin naisille tyypilliset tehtävät ilman, että erotelun perusteena olisi tasapuolisesti suoritettu töiden vaativuuden arviointi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 324–325.)

9.7 Välillinen palkkasyrjintä

Välittömällä palkkasyrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jolloin henkilön sukupuoli vaikuttaa suoraan siihen, että hänelle maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä huonompaa palkkaa kuin vastakkaista sukupuolta olevalle henkilölle. Tasa-arvolain säännösten mukaan palkkasyrjintäolettama voi kuitenkin syntyä myös nais- ja miespuolisten työntekijäryhmien välisten keskimääräisten palkkaerojen perusteella. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 325.)

Yrityksen soveltaessa palkkajärjestelmää, josta puuttuu täysin avoimuus, työnantajalla on todistustaakka siitä, että sen palkanmaksukäytäntö ei ole syrjivä. Todistustaakka kääntyy työntekijälle kuitenkin vain siinä tapauksessa, jos naispuolinen työntekijä on kyennyt ensin osoittamaan, että melko suuren työntekijämäärän osalta naistyöntekijöiden keskimääräiset palkat ovat miestyöntekijöitä pienemmät. Tämä on tarpeen, jotta työntekijöiltä, jotka vaikuttavat joutuneen syrjinnän kohteeksi, ei riistettäisi kaikkia tehokkaita keinoja turvata samapalkkaisuusperiaatteen noudattaminen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 325.)

Mikäli työehtosopimuksessa oleva määräys johtaisi välilliseen syrjintään, tuomioistuimella on velvollisuus olla ottamatta tätä määräystä huomioon. Tuomioistuin ei tule ehdottaa ja odottaa sitä, että määräys poistettaisiin työehtosopimusneuvottelujen kautta tai muussakaan menettelyssä. Syrjiväksi katsotun työehtosopimuksen sijaan syrjittyihin työntekijöihin on sovellettava niitä palkkaehtoja, joita on sovellettu edullisemmin kohdeltuun ryhmään. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 326.)

9.8 Eripalkkaisuuden oikeuttavat hyväksyttävät syyt

Työnantaja ei riko palkkasyrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän sukupuolesta.

Lähtökohdaksi säännöksen tulkinnassa tulee ottaa se, ettei pelkästään muodollisilla kriteereillä voida perustella sitä, onko syy hyväksyttävä vai ei. Syyn ei katsota olevan välttämättä hyväksyttävä, vaikka eri palkan maksaminen perustuisi lakiin, työehtosopimukseen, vahvistettuun palkkausjärjestelmään tai esimerkiksi työsopimukseen. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 326.)

9.8.1 Työehtosopimuksen noudattaminen

Pelkästään se, että palkoista on sovittu työehtosopimuksessa, ei ole hyväksyttävä syy maksaa erisuuruisia palkkoja samanarvoisesta työstä miehille ja naisille. Työehtosopimuksessa olevan määräyksen noudattaminen voi pahimmassa tapauksessa johtaa siihen, että työnantajan katsotaan rikkoneen tasa-arvolakia. EY:n tuomioistuimien on katsonut lausunnossaan, ettei kahden samanarvoisen työn välisen palkkaeron perustelemiseksi ole riittävää vedota siihen, että kyseisistä toimista maksettavat palkat on määritelty kaksissa työehtosopimusneuvottelumenettelyissä. Jos olisi riittävää, että perustellakseen palkkaeron työnantaja voisi vedota siihen, että kyseisissä neuvotteluissa erikseen tarkasteltuina ei ole syrjitty ketään osapuolta, samapalkkaisuuden noudattaminen olisi helposti kierrettävissä käyttämällä erillisiä neuvotteluita nais- ja miesvaltaisille työtehtäville. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 326–327.)

Näin ollen työnantaja voi siis syyllistyä palkkasyrjintään, jos hän noudattaa yhtä työehtosopimusta tai on itse toisena sopimusosapuolena kahdessa työehtosopimuksessa. Työnantajalla voi olla velvollisuus silti noudattaa myös eri liittojen välillä solmittuja työehtosopimuksia. Mahdollinen syrjintä katsotaan syntyneen, mikäli työntekijäryhmien, joihin sovelletaan eri työehtosopimuksia, katsotaan tekevän samaa tai ainakin samanarvoista työtä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 327.)

9.8.2 Työn tulos ja aikapalkka

Tilanteissa, joissa palkka maksetaan työn tuloksen perusteella, on välttämätöntä, että työnantaja voi ottaa huomioon työntekijöiden tuottavuuden ja siten myös heidän yksilöllisen työkykynsä. Tilastolliset palkkaerot eivät näin ollen yksinään synnytä palkkasyrjintäolettamaa urakkatyössä. Jos kahden samaa työtä tekevän ryh-

män työn mittausyksikkö on sama ja se on objektiivisesti arvioiden sellainen, että se takaa kummankin sukupuolen edustajalle saman kokonaispalkan, voivat nämä työntekijät saada erisuuruista palkkaa, vain jos erot johtuvat työn tulosten erilaisuudesta. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 327.)

Jos kysymyksessä taas on työhön käytetyn ajan perusteella maksetusta palkasta, työnantaja ei voi vedota työntekijän sellaisiin henkilöön liittyviin seikkoihin, joita ei voida objektiivisesti määrittää hänen palvelukseen ottamisen yhteydessä, vaan jotka tulevat esiin vasta kun hän konkreettisesti hoitaa työtehtäviään. Tällaisia henkilöön liittyviä seikkoja voivat olla esimerkiksi kyseisen työntekijän henkilökohtainen työkyky tai hänen tosiasiallisesti tekemien työsuoritusten laatu. EY:n tuomioistuin on ottanut asiassa kuitenkin sellaisen kannan, jonka mukaan työnantaja voi kuitenkin ottaa huomioon työntekijän yksilölliset kyvyt, jotta voitaisiin vaikuttaa henkilön urakehitykseen työtoveriinsa verrattuna. Näin ollen vaikutetaan samalla myös kyseessä olevien henkilöiden nimityksiin ja palkkaan, vaikka heidän olisikin katsottu työsuhteen alussa tekevän samaa tai samanarvoista työtä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 327.)

9.8.3 Yksilölliset palkkaedut ja joustavuus

Tasa-arvolain esitöiden mukaan samapalkkaisuutta koskeva sääntely ei estä yksilöllisten palkkaetujen, kuten esimerkiksi harkinnanvaraisten kannustuslisien myöntämistä. Nämä yksilölliset palkkaedut voivat perustua muun muassa työntekijän koulutukseen, ammattitaitoon, aloitteellisuuteen tai sopivuuteen vaativampiin työtehtäviin. (HE 57/1985, 19.)

EY:n tuomioistuin mietti tapauksessa 109/88 *Danfoss* työnantajan mahdollisuutta perustella palkkaeroja joustavuudella, koulutuksella ja työssäoloaikojen pituudella. Joustavuutta palkkaperusteena tarkasteltiin kahdessa eri merkityksessä: ensinnäkin joustavuutta perusteena työntekijän työn laadusta maksettavalle palkalle sekä toisena perusteena palkan maksamiselle siitä, miten työntekijä sopeutuu vaihteleviin työaikoihin ja -paikkoihin. Ensin mainitussa tapauksessa joustavuuden käytön voidaan katsoa olevan täysin neutraali suhteessa sukupuoleen. Jos sillä päädytään kaikesta huolimatta syrjimään järjestelmällisesti naispuolisia työntekijöitä,

syryntä voi perustua vain työnantajan mielivaltaiseen menettelyyn. Naispuolisten työntekijöiden työn laadun ei voida yleisesti katsoa olevan huonompia kuin miesten. Näin ollen työnantaja ei voi osoittaa oikeaksi joustavuuden tällaista käyttöä palkanlisän perusteena, mikäli sen soveltaminen osoittautuu järjestelmällisesti naisia syrjiväksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 328.)

Jos taas joustavuuden käytön palkanlisän perusteena katsotaan koskevan työntekijän sopeutumista vaihteleviin työpaikkoihin ja -aikoihin, sitä voidaan tällaisessakin tapauksessa käyttää naisia syrjivästi. Tämä johtuu siitä, että naisten on usein miehiä vaikeampi järjestää työaikansa joustavasti kotitaloustöiden ja perheasioiden vuoksi. Työnantaja voi kuitenkin perustella joustavuuden käytön palkanlisän perusteena työntekijän sopeutumiskykyyn viitaten, mikäli tällainen sopeutuminen on tärkeää työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 328.)

9.8.4 Koulutus

Ammatillista koulutusta voidaan käyttää naispuolisia työntekijöitä syrjivästi siinä tapauksessa, mikäli heillä on ollut vähemmän mahdollisuuksia hankkia yhtä pitkälle erikoistunut ammatillinen koulutus kuin miespuolisilla työntekijöillä tai että he olisivat käyttäneet vähemmän näitä mahdollisuuksia koulutukseen. Työnantaja voi kuitenkin perustella erityiseen ammatilliseen koulutukseen perustuvaa palkkausta osoittamalla, että kyseinen koulutus on tärkeää työntekijälle tälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 328.)

9.8.5 Senioriteetti

EY-tuomioistuimen kannan mukaan palvelusajan pituus, voi johtaa naispuolisten työntekijöiden syrjivään kohteluun miespuolisiin työntekijöihin nähden siinä mielessä, että naiset ovat joko tulleet työmarkkinoille myöhemmin kuin miehet tai he joutuvat keskeyttämään uransa useammin. Jos palvelusaika kuitenkin liittyy kiinteästi työkokemukseen ja sen ansiosta työntekijä yleensä voi hoitaa työtehtävänsä paremmin, työnantaja voi halutessaan maksaa siitä palkkaa, joutumatta osoitta-

maan palvelusajan merkitystä työntekijälle uskottujen erityisten tehtävien suorittamiseksi. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 328–329.)

Kotimaisessa oikeuskäytännössä on myös arvioitu senioriteetin merkitystä hyväksyttävänä perusteena palkkaeroille. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 1998-34 ei pidetty tasa-arvolain säännösten mukaisena menettelyä, jonka mukaan kokemusliisään oikeuttavana aikana äitiys- ja vanhempainlomasta otettiin huomioon vain 30 päivän ajanjakso. Näin ollen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimusten kokemusliisää koskevat määräykset olivat tasa-arvolain vastaisina pätemättömiä siltä osin, kuin määräykset estivät äitiys- ja vanhempainloman lukemisen kokemusliisiin oikeuttavaksi ajaksi. Tuomioistuin päätyi ratkaisuun, jossa se katsoi äitiys- ja vanhempainloma-ajan kokonaisuudessaan työntekijän kokemusliisiin oikeuttavaksi ajaksi. Kokemusliisäjärjestelmää ei voitu pitää sellaisena puhtaasti sen hetkisiä työtehtäviä hyödyttävän ammattikokemuksen palkitsemiseen tähtäävänä järjestelmänä, jonka tavoitteiden saavuttaminen välttämättä edellyttäisi äitiys- ja vanhempainloman rajaamista osaksi tai kokonaan kokemusliisämääräyksen soveltamisen piirin ulkopuolelle. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 329.)

9.8.6 Työvoiman saatavuus

Tasa-arvolain esitöiden mukaan työnantaja voi perustella palkkaeroja ammattitaitoisen työvoiman niukkuudesta johtuvalla kilpailutilanteella. Työnantajan on kuitenkin voitava osoittaa eripalkkaisuuden johtuvan tällaisesta seikasta (HE 57/1985, 19.) EY:n tuomioistuin on joutunut ennakkoratkaisussaan C-127/92 *Endersby* miettimään missä määrin palkkaerot voivat objektiivisesti perustellen johtua hakijoiden puutteesta ja tarpeesta houkutella heitä korkeammilla palkoilla. Tuomioistuin totesi ratkaisussaan, että suhteutettuna yrityksen tarpeisiin ja tavoitteisiin, näihin syihin voidaan katsoa kuuluvan erilaisia perusteita, kuten työntekijän sopeutuminen vaihteleviin työaikoihin – ja paikkoihin, ammatillinen koulutus tai työssäoloaika. Työmarkkinatilanne voi johtaa työnantajan nostamaan työstä maksettavaa palkkaa hakijoiden houkuttelemiseksi ja se voi olla yksi objektiivisesti perustelluista taloudellisista syistä. Jos voidaan määrittää tarkasti palkanlisäyksen

se osa, joka johtuu markkinatilanteesta, palkkaero on siltä osin puolueettomasti perusteltu. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 330.)

9.8.7 Taloudellinen tilanne

Oikeuskäytännössä on arvioitu myös sitä, voidaanko työntäjän taloudelliset perustelut hyväksyä objektiivisena syynä palkkaeroille. EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan esimerkiksi osa-aikaisten palkkasyrjintää ikälisien myöntämisessä ei voida perustella vain sillä, että tällaisen syrjinnän välttäminen lisäisi työnantajan kustannuksia ja vaikeuttaisi sen taloudellista tilannetta. Myös kotimaisessa oikeuskäytännössä työnantajan huono taloudellinen tilanne sukupuolten välisen palkkaeron oikeuttavana perusteena on ollut arvioitavana (Kouvolan HO, S 97/58). Tapauksessa miespuolinen kantaja oli saanut alhaisempaa palkkaa samanarvoisesta työstä kuin anestesiaosaston naispuoliset, saman koulutustason omaavat naissairaanhoitajat. Kuntayhtymä oli vedonnut siihen, ettei kantajan palkkaa voitu nostaa samalle tasolle heikentyneen taloudellisen tilanteen vuoksi. Perusteluissaan Kouvolan hovioikeus vetosi tasa-arvovaltuutetun lausuntoon, jonka mukaan työnantajan taloudellinen tilanne ei voi olla hyväksyttävä syy soveltaa tasa-arvolain vastaisesti erilaisia palkkaehtoja mies- ja naispuolisiin työntekijöihin. Oikeus katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon palkkauksessa olevan niin tärkeä periaate, että työnantajan tulee myös vaikeassa taloudellisessa tilanteessa sopeuttaa toimintansa siten, että periaate toteutuu käytännössä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 330–331.)

9.9 Alojen väliset ja alojen sisäiset palkkaerot

Naisten palkat ovat - yksittäisiä poikkeamia lukuun ottamatta – alempia kuin miesten palkat. Eroja on kahdenlaisia: alojen välisiä ja alojen sisäisiä. Puhuttaessa alojen välisistä palkkaeroista tulevat esille perinteet, joita nykyäänkin valitettavasti tässä tapauksessa vaalitaan. Niin sanottuja naisten töitä, kuten sairaanhoitajien tai lastentarhanopettajien, ei arvosteta. Ne ovat jatkoa tai sukua aikaisemmin kotona palkatta tehdyille työlle. Jotkut näistä naisten töistä samaistetaan yhä ”laupeudentyöhön”, jonka yhteydessä ei sovi valvoa omia materiaalisia etuja. Kun työt ovat naisten vanhanaikaiseen rooliin sopivia, niihin on tungosta. Perinteiden painoa ei tunnu murtavan edes näiden alojen vaatima koulutus, selvitykset ja tieto

töiden vastuunalaisuudesta, itsenäisyydestä ja työolojen kehnoudesta. (Koskinen 1983, 130.)

Osaksi niin alojen välisiä kuin sisäisiäkin eroja selittää työn osittaminen eli jakaminen osiin. Ositettujen töiden vaatimustaso, työntekijän korvattavuus joko toisella työntekijällä tai koneella sekä kilpailu vaikuttavat omalta osaltaan työn palkkatasoon. Työn osiin jakaminen tarkoitti helpompien työvaiheiden suorittamista vähemmän ammattitaitoisella, halvemmalla työvoimalla. Sitä tarjosivat teollistumisen aluksi naiset, jotka eivät kodin ja perheen vuoksi olleet voineet hankkia ammattitaitoa ja joiden opintiekin oli alkuun rajoitettua. Tuli tavaksi erottaa rutiini- ja aputyöt ja muut yksinkertaiset tehtävät niistä töistä, jotka vaativat ammattitaitoa ja omaa päätöksentekoa. Töiden osittaminen antoi siis alkusysäyksen palkkaerojen syntymiselle ja vähitellen palkkaluokitukselle, jonka perusteena on käsitys töiden vaativuustasosta. (Koskinen 1983, 130.)

Marja Kavonius on kiteyttänyt asian hyvin teoksessaan *Naisten elämä työelämässä* työelämän kannalta. Hänen mukaansa naiset toimivat töissä ja tehtävissä, jotka nykyisen työnarvostuksen mukaan sijoittuvat alimpiin vaativuusluokkiin, ns. ”helppojen ja keveiden töiden” palkkaryhmiin. Kavoniuksen mielestä ei kuitenkaan voida sulkea pois sitä mahdollisuutta, että töitä ja tehtäviä määritellään helpoiksi ja yksinkertaisiksi myös sen vuoksi, että niitä tekevät naiset. (Koskinen 1983, 130–132.)

Eri alojen välisiin palkkaeroihin vaikuttavat myös alojen järjestäytyneisyys ja neuvotteluvoima. Pitemmän aikajakson välillä palkkoihin vaikuttavat kuitenkin enemmän esimerkiksi taloudellinen ja teknillinen kehitys sekä hitaasti muuttuvat alojen arvostukset. Työmarkkinajärjestöt pystyvät vain seuraamaan tai jarruttamaan näiden perimmäisten syiden vaikutuksia. Poikkeuksia tästäkin tietysti on: julkisen sektorin silmiinpistävä jälkeenjääneisyys verrattuna yksityisen sektorin palkkakehitykseen on seurausta neuvotteluvoiman heikkoudesta. Tämä puolestaan johtuu siitä, että virkamiesten virkaehtosopimuksia neuvoteltaessa julkisella vallalla on selvä yliote, kun otetaan huomioon muun muassa työtaisteluoikeuden rajoitukset. (Koskinen 1983, 133–134.)

Alojen sisäiset palkkaerot taas liittyvät yleensä seuraaviin tekijöihin: minkälaista ammattitaitoa vaaditaan, miten nopeasti se on opittavissa, miten helposti työntekijä voidaan korvata. Lisäksi palkkaeroihin tuntuu liittyvän itse työn tekijä sekä tekijän sukupuoli. (Koskinen 1983, 132.)

9.10 Ikä ja ulkonäkö

Tutkimukset osoittavat naisten ja miesten olevan ikääntymisen myötä huolissaan eri asioista: miehet ovat useammin huolissaan fyysisten voimien ja suorituskyvyn alenemisesta, kun taas naiset murehtivat enemmän ikääntymisen aiheuttamia muutoksia ulkonäössä ja viehättävyydessä (Kauppinen 2007, 22). Onko naisilla tähän todellista syytä eli vaikuttaako ulkonäkö jopa palkkapussin paksuuteen?

Englanninkielisessä kirjallisuudessa on alettu käyttää termiä ”lookism”, kun viitataan ulkonäöstä johtuvaan vieroksuvaan, ennakkoluuloiseen tai jopa syrjivään käyttäytymiseen, johon on usein liitetty myös ageistisia eli ikäsidonnoisia syrjinnän piirteitä. Termin lookism pohjalta on esitetty, että yksi tärkeimmistä ikääntymiseen liittyvän lasikaton elementeistä on ulkonäkövieroksunta, jonka on nähty kohdistuvan voimakkaammin ja nuoremmassa iässä naisiin kuin miehiin. Ulkonäkövieroksunnan eli ”lookismin” on arveltu liittyvän erityisesti sellaisiin ammatteihin, jotka edellyttävät työntekijöiltään nuorekasta ulkonäköä ja fyysistä viehättävyyttä (Kauppinen 2007, 22–23.) Esimerkiksi erään ravintolaketjun rekrytointi-ilmoituksissa painotetaan ”nuorekasta ilmapiiriä”. Ilmoituksella tunnutaan sanovan: ”vanhat, älkööt vaivautuko”!

On kuitenkin valitettava tosiasia, että ulkonäön ja ruumiillisen habituksen merkitys työelämässä on korostunut työelämän estetisoitumisen ja visualisoitumisen myötä. Ulkonäön ja ulkoisen olemuksen erilainen merkitys miehille ja naisille ilmeni tutkimuksessa, jossa uralla menestymistä tutkittiin suomalaisia naispalkansaajia edustavalla otoksella. Tuloksen mukaan hoikilla, hyvin koulutetuilla ja johdettavaan asemaan kuuluvilla naisilla kuukausitulot olivat korkeammat kuin lihavilla samaan ammattiryhmään ja koulutustasoon kuuluvilla naisilla. Palkkaero hoikkien ja lihaviin naisten välillä oli jopa 20 %. Miehillä vastaavia yhteyksiä ulkoisen ole-

muksen ja uralla menestymisen välillä ei havaittu, eikä myöskään muissa naisryhmissä. (Kauppinen 2007, 23.)

10 YHTEENVETO

Suomalainen nainen on läpi käynyt historiansa aikana pitkän matkan miehen alaisuudessa elämisestä presidentiksi saakka. Kehitys ei ole ollut helppo eikä itsestään selvä. Sen eteen on tehty ja tehdään yhä edelleen valtavasti töitä.

Tasa-arvolain myötä sukupuolten tasa-arvoisuus on saavuttanut aivan oman arvonsa. Lain merkitys on ollut valtavan suuri - tasa-arvoasioista puhutaan ja epäkohtiin halutaan puuttua. Tasa-arvosuunnittelusta on tullut yksi merkittävimmistä seikoista tasa-arvoisen työpaikan toteutumisessa. Laki on vaatinut työnantajia laatimaan suunnitelman, jossa he yhdessä työntekijöiden edustajan kanssa pohtivat oman työpaikkansa tasa-arvoasioita; miten asiat ovat nyt, mitä voisi vielä parantaa ja miten tavoitteisiin päästään. Tasa-arvosuunnittelu on yleistä varsinkin isoissa, yli 500 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Laki velvoittaa myös pienempiä yrityksiä, mutta tietoisuus tasa-arvolain suunnitteluelvoitteesta on vielä kateissa.

Työnantajalle on TasaL:n myötä tullut muitakin velvollisuuksia kuin tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Yksi tärkeimmistä on tasa-arvoinen kohtelu työhönotossa ja koulutuksien järjestämisessä. Kun naiset ja miehet ovat samalla viivalla yrityksen rekrytoidessa lisää henkilökuntaa, antaa tämä hyvät lähtökohdat jatkaa tasa-arvoista kohtelua myös jatkossa esimerkiksi yhdenvertaisuutena urakehityksessä. Nainen voi olla pätevä sähköalan diplomi-insinööri ja mies taas taitava käsityöopettaja. Meidän tulisi antaa ihmisten osaamisen vaikuttaa rekrytointipäätöksiin - ei niinkään vanhankansan ajatukset siitä, mikä ammatti sopii miehelle ja mikä naiselle. Elämme vuotta 2009 - miesten ja naisten töitä ei ole enää olemassa! Koulutuksien järjestäminen työuran aikana on tärkeää niin urakehityksen kuin työviihtyvyydenkin kannalta. Ihmisillä on luontainen halu oppia uutta, emme halua jäädä jonnaamaan paikoilleen. Teknologia ja työtavat muuttuvat ja kehittyvät nopeasti, haluammehan antaa kaikille mahdollisuuden pysyä kehityksessä mukana.

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu on valitettavan yleistä työpaikoilla. Kynnys kertoa jollekin häirinnästä voi olla korkealla. Vaikka asiasta uskallettaisiinkin pu-

hua, osaako työnantaja ottaa asian hoitaakseen vai kuittaako hän sen käden heilautuksella. Älä välitä sen puheista". Lähes 50 %:lla niistä työpaikoista, joilla oli tasa-arvosuunnittelua, oli myös mietitty keinoja ehkäistä ja ratkaista häirintätilanteita. On ensiarvoisen tärkeää, että häirintään puututaan ja huolehditaan siitä, että epäasiallinen toiminta todella loppuu.

Samapalkkaisuus on ollut tapetilla jo vuosikausia. Se ei ole toteutunut lainsäädännöstä huolimatta. Lehdistö peräänkuuluttaa tasaisin väliajoin palkkojen eriarvoisuutta sukupuolten kesken: naisen euro on 81 senttiä! Sukupuolten välisissä palkkaeroissa ei Tilastokeskuksen tuoreimpien tilastojen mukaan ole viime vuosina tapahtunut suurempia muutoksia yhteiskunnallisesta kiivaasta keskustelusta huolimatta. Miesten ja naisten palkkaero on pysynyt lähes ennallaan 2 000 -luvulla tarkasteltaessa kokoaikaisten palkansaajien kokonaisansioita. Tasa-arvoinen palkkaus on oikeudenmukaisen, tuottavan ja laadukkaan työelämän perusedellytys. Maksamalla oikeudenmukaista palkkaa työntekijöille heidän taitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen työnantaja pystyy kilpailemaan parhaasta työvoimasta. Työnsä arvokkaaksi kokeva työntekijä on motivoitunut ja laittaa osaamisensa liikoon.

Miksi samapalkkaisuus ei sitten ole kuitenkaan toteutunut Suomessa? Kysymyksen ei saada yksiselitteistä vastausta. Sukupuolten välinen palkkakuilu perustuu moniin tekijöihin ja sitä on pyritty selittämään lukuisista eri näkökulmista. Olemassa olevaa palkkaeroa ei voida oikeuttaa naisten ja miesten henkilökohtaisilla eroilla; kuten koulutuksella, iällä, perhevastuista johtuvilla työuran katkoksilla tai työuran pituudella. Keskimäärin naisten työura on vain vuoden lyhyempi kuin miehillä ja naiset ovat miehiä korkeammin koulutettuja. Määräaikaiset työsuhteet ja pitkät perhevapaat heikentävät osaltaan ura- ja palkkakehitystä. Määräaikaiset työsuhteet koskevat erityisesti nuoria ja korkeasti koulutettuja naisia. Naisten urakehitys on miesten urakehitystä hitaampaa. Osa palkkaerosta pohjautuu näin ollen rakenteelliseen syrjintään.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tasa-arvo on asia, joka puhuttaa meitä suomalaisiakin vielä pitkään. Vaikka olemme maailmalla ihailtu mallimaa esimerkiksi koulutuksen sekä toimivan demokratian suhteen, Suomessa on vielä paljon tehtävää sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Lainsäädäntöä tiukentamalla on jo saatu paljon aikaan; tasa-arvosuunnittelulla työpaikoilla on ollut mielestäni suuri merkitys. On saatu yritysjohto miettimään, mitä parannettavaa omassa toiminnassa on ja, mitä tulee konkreettisesti tehdä, jotta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus todella toteutuisivat paremmin. Paljon on saatu aikaan uudella vuosituhannella, mutta paljon on vielä tekemättä.

EU tuo mukanaan koko ajan uutta lainsäädäntöä ja maailma muuttuu. Koko ajan ilmenee uusia rikostenmuotoja; työpaikkahäirintää voi esiintyä nykyään myös esimerkiksi sähköisessä muodossa facebookin välityksellä julkaisemalla siellä arveluttavia kuvia työtovereista. Taloustaantumun mukana palkan merkitys korostuu, mutta uskaltavatko työntekijät vaatia heikkona aikana työnantajaltaan samaa palkkaa kuin vieruskaveri saa samasta työstä. Pelkäävätkö he joutuvansa irtisanoituksi sen vuoksi, että vaativat lain mukaan heille kuuluvaa perusoikeutta saada samaa palkkaa? Pahaa pelkään, että ihmiset tulevat varovaisiksi, eivätkä lähiaikoina uskalla laittaa kamppoihin työnantajilleen. Me olemme pohjimmiltaan hyvin uskollista kansaa ja haluamme täyttää velvollisuutemme yhteiskunnalle tekemällä työtä. Pelko työpaikan menettämisestä on taas taantumun aikana korkealla. Ihmisille työ on yksi tärkeimmistä elämänosa-alueista, olemmehan me työelämässä parhaimmillaan yli 40 vuotta elinajastamme.

Lainsäädäntöämme tulisi mielestäni edelleen tiukentaa. Yhdenvertainen kohtelu työelämässä ei ole vielä tänä päivänäkään taattua. Molempien sukupuolten edustajat joutuvat työssään pitämään puolensa ja vaatimaan heille lain mukaan kuuluvia oikeuksia: molemmille sukupuolille omat pukuhuoneet, raskaana oleville naisille lepotilat, tasavertainen eteneminen työuralla, perhelomien tasapuolinen pitäminen, naisten mukaan ottaminen päätöksentekoon niin yrityksissä kuin yhteiskunnan tärkeissä elimissä, samapalkkaisuus sekä yhdenvertainen kohtelu rekrytoinneissa.

Uskon, että lainsäädäntöä tiukentamalla saamme työnantajamme ymmärtämään, miten tärkeä tasa-arvo todella on. Tällä hetkellä lainsäädäntömme on mielestäni liian löysä eikä yrityksen johto ota tasa-arvoasioita tarpeeksi huomioon toiminnassaan. Tasa-arvolain säännösten huomiotta jättämisestä tulisi saada selkeästi kovemmat rangaistukset, joista pahin voisi olla esimerkiksi liiketoimintakielto. Tasa-arvolainsäädäntö tulisi kirjoittaa selkeämpään yhteen pakettiin, joka on kansalaisten helposti ymmärrettävässä sanamuodossa. Yrityksille voitaisiin järjestää tasa-arvokoulutusta, sekä työnantajille että työntekijöille. Molemmat tulisivat näin tietoisiksi omista velvollisuuksista ja oikeuksista, jotka heillä lainsäädännön mukaan on.

Tasa-arvoinen kohtelu on perusoikeus, josta kaikkien tulee pitää kiinni kynsin ja hampain. Se on seikka, josta minä en ainakaan suostu tekemään kompromisseja. Toivon todella, että ihmiset ymmärtävät käyttää lain mukaan meille kaikille kuuluvia oikeuksia - vaatia tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua niin työpaikoilla kuin jokapäiväisessä elämässä.

Hallitus antaa tasa-arvolain toimivuudesta selvityksen eduskunnalle loppuvuodesta 2009. Mielenkiinnolla jään odottamaan, mihin lopputulokseen maamme ylin johto on tullut tasa-arvolain toteutumisessa.

LÄHTEET

Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy

Asetus tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta 1986, 739/17.10.1986

Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. 1997. Tasa-arvolaki. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy

Grönholm, Pauliina - Ala-Paavola, Sinikka - Alanko, Eila - Ranta, Helena 2005. Matkalla tasa-arvoon, CEDAW, Pekingin toimintaohjelma ja vuosituhattavoitteet. UNIFEM 2005

Haavio-Mannila, Elina 1990. Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi. Helsinki. Helsingin yliopiston sosiologian laitos.

Hartman, Tuula 2008. luentomateriaali kurssilla sopimusoikeus. Vaasan ammattikorkeakoulu.

HE 195/2004, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamiseksi.

HE 90/1994, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 57/1985, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 157/2000, Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 59/2002, Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 291/1993, Hallituksen esitys eduskunnalle valtion virkamieslaiksi ja laiksi valtion virkaehtosopimuslain muuttamisesta.

HE 44/2003, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

Herrlin, Monica 1998. Naisten ihmisoikeuksien käsikirja. Helsinki. Lakimiesliiton kustannus

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika 2006. Työoikeus. Helsinki. WSOYpro

Kauppinen, Kaisa 2007. Ikä, ikääntyminen ja sukupuoli näkökulma. Teoksessa Kauppinen, Kaisa – Evans, Julia (toim). Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki. Frenckellin kirjapaino Oy

Kinnunen, Merja – Korvajärvi, Päivi 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere. Vastapaino

Korvajärvi, Päivi 2007. Paikallinen ja ruumiillinen sukupuoli työssä. Teoksessa Kasvio, Antti – Tjäder, Johanna (koonneet). Työ murroksessa, artikkelikokoelma. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy

Koskinen, Pirkko K. 1983. Naisoikeutta. Jyväskylä. Suomen Lakimiesliiton Kustannus Oy.

Kuntalaki 1995, 365/17.3.1995

Kuoppamäki, Markku 2008, Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki. Edita

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986, 609/8.8.1986

Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta 1986, 610/8.8.1986

Linnainmaa, Leena 2008. Naisen lakikirja, Käytännön tietoa eri elämäntilanteisiin. Helsinki. WSOYpro.

Naisjärjestöjen keskusliitto. CEDAW- sopimus [viitattu 24.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.naisjarjestot.fi/lausunnot.html>>

Parviainen, Merja 2008. luentomateriaali kurssilla tasa-arvo-oikeus. Joensuun avoin yliopisto.

Peltonen, Eva-Niina 2008, Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työelämässä. Pro gradu-tutkielma. Edilex.

Puro, Perttu 1999. Eurooppa ja ihmisoikeudet. Helsinki. Suomen YK-liitto ry.

Saraviita, Ilkka 1998. Suomen perusoikeusjärjestelmä. Rovaniemi. Pandecta Oy

Scheinin, Martin 1998. Yhteiset ihmisoikeutemme. Helsinki. Suomen YK-liitto ry.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009 a. Tasa-arvoasianneuvottelukunta [viitattu 29.1.2009]. Saatavilla www-muodossa:
<URL:<http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/tarvo/tane/index.htx>>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009 b. Lain täydentäminen [viitattu 29.1.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:<http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/index.htx>>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009 c. Tasa-arvovaltuutettu [viitattu 29.1.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/tehtavat.htx>>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009 d. Tasa-arvosuunnittelu [viitattu 11.3.2009].

Saatavilla www-muodossa: <URL:

<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1391516#fi>>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009 e. Tasa-arvosuunnittelu [viitattu 11.3.2009].

Saatavilla www-muodossa: <URL:

http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1390371#fi>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009 f. Häirintä. Tasa-arvobarometri 2008 [viitattu 26.10.2009]. Saatavilla www-muodossa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-6413.pdf

Suomen perustuslaki 1999, 731/11.6.1999

Suomen Unifem. CEDAW-sopimus [viitattu 24.2.2009]. Saatavilla www-

muodossa: <URL: <http://www.unifem.fi/ykjanaiset.php>>

Tasa-arvoklinikka 2009 a. Välitön ja välillinen syrjintä [viitattu 24.3.2009]. Saa-

tavilla www-muodossa: <[http://www.tasa-](http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=114)

[arvoklinikka.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=114](http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=114)>

Tasa-arvoklinikka 2009 b. Seksuaalisen häirinnän yleisyys työpaikoilla [viitattu

24.10.2009]. Saatavilla www-muodossa: <[http://www.tasa-arvoklinikka.fi/in-](http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?Itemid=150&id=180&option=com_content&task=view)

[dex.php?Itemid=150&id=180&option=com_content&task=view](http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?Itemid=150&id=180&option=com_content&task=view)>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009 a. Tasa-arvosuunnitelman valvonta [viitattu

18.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: [http://www.tasa-arvo.fi/Resour-](http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/yleista-tietoa-suunnittelusta.htx)

[ce.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/yleista-tietoa-suunnittelusta.htx](http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/yleista-tietoa-suunnittelusta.htx)>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009 b. Tasa-arvovaltuutetun lausunto isyysvapaan

palkallisuudesta [viitattu 20.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL:

[http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-](http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/isyysvapaanpalkallisuus.htx)

[arvovaltuutettu/isyysvapaanpalkallisuus.htx](http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/isyysvapaanpalkallisuus.htx)>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009 c. Tasa-arvolautakunnan lausunto syrjinnästä raskauden perusteella työhönotto tilanteessa [viitattu 24.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.stm.fi/Resource.phx/orgns/neuvt/tasa-arvolk/viime.htm>>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009 d. Häirintä ja ahdistelu [viitattu 25.4.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/hairintausijuha130705.htm>>

Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2009 e. Seksuaalisen häirinnän yleisyys [viitattu 27.9.2009]. Saatavilla www-muodossa: <URL: http://www.tasa-arvoklinikka.fi/index.php?Itemid=150&id=180&option=com_content&task=view>

Tiirakari, Leeni – Savikko, Sari 2005. Suomen naisen vuosisadat 4, Tiennäyttäjät. Hämeenlinna. Tammi

Turpeinen, Merja – Toivanen, Minna 2007. Työn ja perheen yhteensovittamisen moraalit ja rationaalisuus – työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Teoksessa Kauppinen, Kaisa – Evans, Julia (toim). Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki. Frenckellin kirjapaino Oy

Työsopimuslaki 2001,55/26.1.2001

Työturvallisuuslaki 2002,738/23.8.2002

Ulkoasiainministeriö. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimelta langettava tuomio Suomelle [viitattu 24.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: URL:< <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=159740&nodeid=31368&contentlan=1&culture=fi-FI>>

Valtion virkamieslaki 1994, 750/19.8.1994

Verkkouutiset 2009. Hallintotieteiden maisteri Mervi Parviaisen väitöskirja *Tasa-arvoa laskimella. Tutkimus tasa-arvolain kiintiösäännöksen vaikutuksista kunnallisten toimielinten jäsenvalinnoissa*. Miten kiintiösäännökseen on kunnissa suhtauduttu?[viitattu 25.2.2009]. Saatavilla www-muodossa: URL:<<http://haku.verkkouutiset.fi/arkisto/tiede/92569.html>>

Yhdenvertaisuuslaki 2004,21/20.1.2004

Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö 2008:1

LIITE 1**UHKASAKKO TASA-ARVOSUUNNITTELUN TEHOSTEENA**

Olette sähköpostiviestissänne kysynyt uhkasakon käyttämisestä tasa-arvosuunnittelun tehosteena.

Tasa-arvolaki uudistettiin vuonna 2005 (232/2005) mm. siten, että tasa-arvosuunnitelmille annettiin selkeämmät sisältövaatimukset ja sen tehosteeksi asetettiin uhkasakko. Uhkasakkomahdollisuutta ei ole toistaiseksi vielä käytetty. Tasa-arvosuunnitelmaan tulee lainuudistuksen jälkeen sisällyttää palkkakartoitus ja se on ensinnäkin ollut työnantajille uusi haaste, joka on monilla työpaikoilla edellyttänyt myös uusien tietojärjestelmien luomista. Tämän vuoksi on haluttu antaa työpaikoille aikaa luoda heidän tarvitsemansa työvälineet palkkakartoituksen tekemiseen. Toiseksi palkkakartoituksen sisältöä ei ole lakitekstissä kovin yksityiskohtaisesti kerrottu, mikä on tietenkin aiheuttanut erilaisia näkemyksiä siitä, mitä palkkakartoitus itse asiassa tarkoittaa. Kolmas (ja tärkein) syy siihen, ettei uhkasakkomahdollisuutta ole käytetty on se, että tasa-arvovaltuutetun neuvojen ja ohjeiden jälkeen työpaikat ovat ryhtyneet tekemään tasa-arvosuunnitelmiaan tai täydentämään puutteellisia suunnitelmia.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole tällä hetkellä resursseja valvoa laajamittaisesti tasa-arvosuunnitelmien tekoa. Käytäntönä on, että aina syrjintätapausten yhteydessä pyydämme työnantajalta tasa-arvosuunnitelman.

Ylitarkastaja Anne Paasikoski

Tämä asiakirja on lähetetty yllä mainitulle vastaanottajalle sähköisesti.

Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.

LIITE 2**ABB OY:N-TASAARVOSUUNNITELMA**

Tasa-arvoinen työpaikka tarjoaa kaikille sukupuolesta riippumatta yhtäläiset työkentelymahdollisuudet sekä arvostaa ihmisten erilaisia ominaisuuksia. ABB Oy edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Tämä tasa-arvosuunnitelma on tehty yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja se kattaa nykytilanteen kuvauksen ja aikaisempien toimenpiteiden toteutumisen arvioinnin. Toimintasuunnitelman 2008 – 2010 avainalueina ovat rekrytointi, henkilöstön kehittäminen (koulutus ja urapolut) sekä palkkatilastojen seuranta ja arviointi.

NYKYTILANTEEN KARTOITUS JA JOHTOPÄÄTÖKSET

ABB Oy:n tausta-aineisto

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Naisten osuus koko henkilöstöstä on 17 % vaihdellen paljon yksiköittäin. Toimihenkilöistä naisia on 21 % ja työntekijöistä 14 %.

Naisten ja miesten keski-ikä on lähes sama (miehet 42 v ja naiset 43 v).

Naisten ja miesten työsuhde ABB:llä on keskimäärin samanmittainen (miehet 14,6 v ja naiset 13,8 v). Naisia on kuitenkin rekrytoitu viimeisen kahden vuoden aikana suhteellisesti aiempaa enemmän.

Koulutusjakauma

Naisista kaupallisen tutkinnon on suorittanut lähes 30 % (merkonomi, tradenomi, KTM), miehistä vastaavasti noin 3 %. Teknisen alan tutkinto (DI tai korkeampi tutkinto, insinöörin tai teknikon tutkinto) on naisista noin 15 %:lla, miehillä vastaava luku on lähes 40 %.

Naisia on siis selvästi vähemmän teknisluonteisissa tehtävissä ja miehiä puolestaan vähemmän esim. taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon tehtävissä.

Henkilöstön kehittäminen

Toimihenkilönaisilla on keskimäärin 3,2 koulutuspäivää (miehet 2,9 pv) ja vastaavasti työntekijöillä naiset 0,6 pv (miehet 1,6 pv).

Uudet esimiehet

Naisten osuus esimiestehtävissä toimivista oli vuoden 2007 lopussa 11,1 %. Vuoden 2007 aikana naisia uusista esimiehistä oli aiempaa enemmän (16 %). Ensimmäisen kauden aikana 2008 naisia uusista esimiehistä oli 23,6 % ja 31.3.2008 kaikista esimiehistä naisia oli 12,5 %.

Urakehitys

Suomessa ylimmän johdon tehtävissä (Group Key Position) on kaksi naista (tehtäviä yhteensä 31). Naisten osuus näissä tehtävissä toimivista tai näihin tehtäviin seuraajaehdokkaana olevista on 15 % (2007 vastaava luku 7 %). Avaintehtävissä toimivista (157 Review-kannassa olevaa tehtävää) naisia on 16,5 % (2007: 15 %).

Vetovoima ja rekrytointi

Vuonna 2007 kaikista hakijoista 25 % oli naisia ja valituksi tulleista naisista oli 19 %. Vastaavat luvut kesäharjoittelijahausta olivat 2007 seuraavat: naisia hakijoina 32 % ja valituista 24 %.

Palkkakartoitus

Työntekijät: Samojen vaativuusluokkien töissä ei todettu sukupuolesta johtuvia palkkaeroja keväällä 2008. Palkkaerot ovat tasaantuneet vuodesta 2006, jolloin edellinen kartoitus tehtiin. Naiset kuitenkin sijoittuvat alempien vaativuusluokkien töihin.

Toimihenkilöt: Palkkaeroissa ei ole tapahtunut muutosta vuosien 2006 ja 2008 välillä. Naisten palkkataso on vaativuusryhmittäin tarkasteltuna alhaisempi kuin miesten

(87 % – 97 %). Lisäksi naisten osuus on vähäinen ylimmissä vaativuusluokissa (8

– 9) ja ylimmässä luokassa (10) ei ole yhtään naista. Henkilökohtaisen palkan-
osuuden jakaumassa ei ole eroja naisten ja miesten välillä. Miehillä on keskimää-
rin suurempi yrityskohtainen osuus.

Ylemmät toimihenkilöt: Tehtävien ryhmittely, jolla palkkavertailu on tehty, ei an-
na selkeää kuvaa tilanteesta, koska ryhmien sisällä on varsin erilaisia tehtäviä.
Voidaan kuitenkin todeta, että naisten osuus on hieman lisääntynyt kaikissa ryh-
missä. Naisten palkkataso on lähestynyt miesten tasoa ylimmässä ja alimmassa
ryhmässä selvästi vuosien

2006 – 2008 välillä. Tarkastelu on päivitettävä uudelleen, kun HAY-järjestelmä
toimivaatuvuusarvioinnissa otettu käyttöön.

Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

ABB Yhtymässä julkaistiin monimuotoisuus ja osallistavuus -periaatteet 2006
vuoden alussa. Osana periaatteen työstöä ja jalkauttamista ABB maihin Suomeen
perustettiin projektiryhmä. Projektiryhmä teki yhteenvedon Suomessa jo toteutu-
neista hankkeista, jotka liittyvät monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon. Osana yhteen-
vetoa todettiin aktiivinen jo monia vuosia jatkunut yhteistyö Teknillisen korkea-
koulun hankkeen kanssa, jossa pyrittiin lisäämään naisten osuutta opiskelijoissa.
ABB läisiä naisinsinöörejä toimi myös useamman vuoden ajan naisopiskelijoiden
mentoreina. ABB:llä oli tehty myös tasa-arvopolitiikka ja suunnitelma yhteistyös-
sä henkilöstöedustajien kanssa.

Monimuotoisuus työryhmä toteutti ABB:llä workshopin mihin osallistui lähes 20
ABB:läistä (monimuotoinen ryhmä: johtoa, henkilöstöedustajia, harjoittelijoita, jo
pitkään talossa työskennelleitä, suomalaisia ja ei-suomalaisia, miehiä ja naisia).
Ryhmän tuloksena valittiin ns. toimenpidesuunnitelma Suomelle. Tämän toimin-
tasuunnitelman yhdeksi osa-alueeksi valittiin tasa-arvon kehittäminen työyhteisös-
sä. Tasa-arvoa lisäävinä toimenpiteitä ABB Oy:ssä lähdettiin seuraamaan naisten
osuutta harjoittelijoissa, rekrytoinneissa, uusien esimiesten valinnassa sekä johto-
tehtävissä.

Lisäksi Vaasassa ja Helsingissä aktivoitiin naisinsinöörien yhteistä toimintaa yhteisten tapaamisten merkeissä.

2007 vuonna toteutettiin lisäksi monimuotoisuus/tasa-arvo kysely ABB:n kannalta valittuihin oppilaitoksiin, jolla pyrittiin kartoittamaan tulevaisuuden rekrytointeja yhä monimuotoisemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi työyhteisöksi.

Johtopäätökset

Työyhteisön monimuotoisuuden ja tasa-arvoisuuden kehittämistyötä jatketaan yksiköissä sekä ABB Oy tasoilla toimenpiteillä, joiden painopistealueina ovat rekrytointi ja henkilöstön kehittäminen (koulutus ja urapolut) sekä tasa-arvoisuuden varmistaminen palkkauksessa. Myös tilastointia ja seuranta kehitetään edelleen kattavan kokonaiskuvan saamiseksi. Tasa-arvoisuuden tavoitetta, sitä edistäviä toimenpiteitä ja hyviä esimerkkejä tuodaan esille eri viestintäkanavissa.

TOIMENPIDESUUNNITELMA 2008–2010 TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Monimuotoisuuden edistäminen ja sen toimintasuunnitelman toteuttaminen tukee myös tasa-arvoisuuden toteutumista.

Naisinsinöörien verkoston tilaisuudet jatkuvat (Vaasa 1 krt/2008 ja Helsinki 2 krt/2008).

Esimiesten ja avainhenkilöiden koulutuksessa tasa-arvoisuuden ja monimuotoisuuden huomioiminen osallistujavalinnassa.

Valittujen oppilaitosten opiskelijoiden nykyinen monimuotoisuus kysely ja sen vertaaminen ABB:n 2008 kesäharjoittelijoihin.

Rekrytoinnissa huomioidaan tasa-arvoisuuden periaatteet ja huomioidaan aktiivisesti pätevät naishakijat tehtäviin, joissa enemmistö on miehiä. Samoin huomioidaan aktiivisesti pätevät mieshakijat tehtäviin, joissa enemmistö on naisia.

Opiskelijat ja vastavalmistuneet

Opinnäytetyöpalkkioiden päivitys (tekninen/ei-tekninen koulutus) 12/2008 / HR Center

Aloituspalkkojen päivitys (tekninen/ei-tekninen koulutus) 12/2008 / HR Center

Rekrytointiprofiilin laajentaminen myös kaupallisen taustan huomioiden (tarvittaessa teknisen lisäkoulutuksen tarjoaminen)

Huomioidaan aktiivisesti pätevät naishakijat

Vaikuttajina Rekrytiimi, BHR, esimiehet

ABB:n näkyvyys tasa-arvo ja naisten kehittymistä tukevana yrityksenä.

Naisten kehittymisen ja urakehityksen aktiivinen tukeminen

Yksiköissä ja ABB Oy tasolla mm. seuraajaehdokkaiden kehittymisen tukeminen
Koulutustarjonnan aktiivinen markkinointi naisille

Tavoitteena naisten osuuden lisääminen yksiköiden johtoryhmissä vuoteen 2010 mennessä. Tavoite: johtoryhmistä naisia yli 20 % (määritelmä GPK, KP). Vastava luku 2007: 15 % ja 2008: 16,5 %

Palkkauksessa noudatamme tasa-arvoisuuden periaatteita.

Työntekijätehtävät: Vaativimmissa tehtävissä (TVR 6 – 9) naisten osuus vähäinen. Tavoitteena naisten osuuden lisääminen vaativimmissa tehtävissä mm. tukeamalla naisten etenemistä esim. koulutuksen avulla ja rekrytoimalla naisia vaativampiin tehtäviin mahdollisuuksien mukaan.

Toimihenkilötehtävät: Naisten palkkataso vaativuusryhmittäin tarkasteltuna alhaisempi kuin miesten (87% – 97 %). Palkkatasotarkasteluissa tulee varmistaa tasa-arvoisuuden toteutuminen.

Vaativimmissa tehtävissä (vaativuusluokat 8 – 10) naisten osuus on vähäinen. Tehtävien vaativuuksien arvioinnissa tulee varmistaa tasa-arvoisuuden toteutuminen (tekninen vs. kaupallinen koulutus).

Tavoitteena on naisten osuuden lisääminen vaativimmissa tehtävissä tukemalla naisten etenemistä esim. koulutuksen avulla ja rekrytoimalla naisia vaativampiin tehtäviin mahdollisuuksien mukaan.

Ylempien toimihenkilöiden ja johdon tehtävät: Palkkatasotarkastelu päivitettävä, kun HAY toimenvaativuusluokitus on otettu käyttöön (viimeistään keväällä 2010). Palkkatasomäärityksissä tulee varmistaa tasa-arvoisuus.

Tilastoinnin edelleen kehittäminen

Tilastoinnin päivitys Henkilöstöavaimen 2008 vuoden lukujen raportointia varten. Henkilöstöpalautteeseen lisätään mittaus: tasa-arvoisuuden ja häirinnän kokeminen. Ensimmäinen yhteenveto kevät 2009. Palkkarakenneselvityksen päivitys keväällä 2010. Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seuranta keväällä 2009 ja suunnitelman päivitys keväällä 2010.

KÄSITTEISTÖ

Tasa-arvo, mitä sillä tarkoitetaan?

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä yhteydessä tasa-arvolain tarkoittamaa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi sukupuolesta riippumatta. Tavoitteena on myös, että tulevaisuudessa naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan.

Yhdenvertaisuus, mitä sillä tarkoitetaan?

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä yhdenvertaisuuslain mukaisesti sitä, että ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen terveydentilan, vammaisuuden, sukupuoli-suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintäkielto tarkoittaa välitöntä ja välillistä syrjintää, häirintää sekä ohjetta tai käskyä syrjiä.

Monimuotoisuus ja sen antamat mahdollisuudet liiketoiminnalle (Diversity & Inclusion), mitä sillä tarkoitetaan?

Monimuotoisuudella tarkoitamme sitä, että arvostamme ihmisten erilaisuutta ja kannustamme organisaatiota näkemään monimuotoisuuden vahvuutena.

Monimuotoisuuden antamilla mahdollisuuksilla tarkoitamme sitä, että ihmisten erilaisuus antaa organisaatiolle uusia näkökulmia ja toimintatapamalleja ja että monimuotoisuuden kunnioittaminen vahvistaa ihmisten halua antaa oma panoksensa yhtiön menestymisen tukemiseksi.

ABB pitää monimuotoisuutta tavoiteltavana voimavarana, jotta pystymme kohtaamaan kansainvälisen ja laajamittaisen liiketoiminnan haasteet mahdollisimman vahvana. Jotta ABB olisi houkutteleva työnantaja henkilöstöllemme ja tuleville työntekijöillemme, yhtiön henkilöstöjohtamisen tulee olla ammattitaitoista ja eettisesti korkeatasoista. Henkilövalintoihin ja siihen miten henkilöstöä kohdellaan

eri tilanteissa, ei saa soveltaa asiaankuulumattomia kriteereitä, kuten ikä, sukupuoli, etninen tai kansallinen tausta, vakaumus jne. vaan henkilöstöä tulee kohdella kaikissa tilanteissa eettisesti korkeatasoisella tavalla ja arvioida heitä heidän kyvykkyytensä perusteella ja ottaen huomioon erilaiset elämäntilanteet.

Tasa-arvosuunnitelman suhde yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen

Edellä esitetyn mukaisesti monimuotoisuus on käsitteenä laajin. Monimuotoisuus syntyy yhtiön sisältä lähtevistä tarpeista ja tahdosta ja ottaa huomioon kaiken monimuotoisuuden ja kieltää kaiken epäasiallisten kriteereiden käytön ja syrjimisen henkilöstön kohtelussa. Monimuotoisuus pitää sisällään kaiken sen mitä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki meiltä edellyttävät.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on luonnollinen osa monimuotoisuutta ja siksi tasa-arvosuunnitelma sisällytetään osana monimuotoisuuden suunnitelmaa ja –toimintaa.

Monimuotoisuuden johtava periaate on, että henkilöitä valittaessa ja arvioitaessa ensisijaisena kriteerinä on henkilön pätevyys tehtävään ja suorituksen taso. Palkanmäärityksessä huomioidaan tehtävän vaativuustekijät, suorituksen taso, työehtosopimusjärjestelmät ja työmarkkinatilanne. Nämä asiat eivät ole ristiriidassa tasa-arvon toteutumisen kanssa, koska ne eivät ole sukupuoliriippuvaisia asioita.