

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Laura Mononen

TASA-ARVON TOTEUTUMINEN JA HÄIRINTÄ KARELIA-
AMMATTIKORKEAKOULUN OPETUSHENKILÖSTÖN KESKUU-
DESSA

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2014
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä
Laura Mononen

Nimeke
Tasa-arvon toteutuminen ja häirintä Karelia-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön keskuudessa
Toimeksiantaja
Karelia-ammattikorkeakoulu Oy

Tiivistelmä

Tasa-arvo on perusoikeus, josta on säädetty useiden kansallisten lakien lisäksi Euroopan unionin säädöksissä. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986) säädettiin parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä ja estämään sukupuoleen perustuva syrjintää. Yleisessä keskustelussa on viime aikoina nostettu esiin myös miesten oikeus tasa-arvoon. Tutkimukset ovat osoittaneet, että häirinnän kokemukset ovat lisääntyneet Suomessa viime vuosina.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Karelia-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja häirinnästä. Tutkimusmenetelmänä työssä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta. Aineiston kerääminen tapahtui teemahaastattelujen kautta, joihin osallistui sekä nais- että miesopettajia ammattikorkeakoulun jokaiselta keskukselta.

Tutkimuksessa selvisi, että opetushenkilöstö kokee tasa-arvon toteutuvan työyhteisössään melko hyvin, eikä häirintää juuri koeta. Työnantajan koetaan toimivan tasa-arvoisesti ja ottavan toiminnassaan huomioon tasa-arvo- ja häirintäasiat. Kävi ilmi, etteivät tasa-arvo ja häirintä ole käsitteinä tuttuja Karelia-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstölle ja näiden tuntemusta tulisi parantaa. Lisäksi työyhteisön ilmapiiriä ja avoimuutta tulisi parantaa häirinnän ja epätasa-arvon kokemusten loppumiseksi.

Kieli
suomi

Sivuja 41
Liitteet 1
Liitesivumäärä 1

Asiasanat
tasa-arvo, häirintä, opetushenkilöstö



THESIS
March 2014
Degree Programme in Business
Economics
Karjalankatu 3
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. 358-13-260 6800

Author
Laura Mononen

Title
Gender Equality and Harassment among Teachers in Karelia University of Applied Sciences
Commissioned by
Karelia University of Applied Sciences

Abstract

Gender equality is a basic right, regulated by a number of national laws in addition to the European Union regulations. The law of men and women equality (609/1986) was set to improve the status of women especially in the workplace. The law was also set to prevent gender-based discrimination. Recently, also men's right to equality has been under public debate. Studies have shown that the number of harassment experiences has been increasing in Finland.

The purpose of this thesis was to study experiences of equality and harassment among the teaching staffs at Karelia University of Applied Sciences. The qualitative method was used in this research. Information was collected in semi-structured interviews to which a few teachers, both female and male, from every campus of the University of Applied Sciences participated.

The study showed that at the workplace gender equality is realized fairly well among the teaching staff and experiences of harassment are rare. The organization is perceived to function equally and to notice issues of gender equality and harassment. It turned out, however, that the principles of gender equality and harassment are not familiar concepts to the teaching staff of Karelia University of Applied Sciences. Therefore, knowledge of these concepts should be improved. In addition, the working environment at the workplace and transparency of actions should be improved to end the experiences of inequality and harassment.

Language
Finnish

Pages 41
Appendices 1
Pages of Appendices 1

Keywords
gender equality, harassment, teaching staff

Sisältö

1	Johdanto	5
1.1	Tausta	5
1.2	Menetelmälliset valinnat ja työn rakenne	6
2	Tasa-arvosta ja häirinnästä työelämässä	8
2.1	Tasa-arvo ja tasa-arvosuunnitelma	9
2.2	Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella	11
2.3	Häirintä sukupuolen perusteella ja seksuaalinen häirintä	14
2.4	Sanktiot lainsäädännössä	18
2.5	Uudistuva lainsäädäntö	21
2.6	Tasa-arvo ja häirintä muissa tutkimuksissa sekä tilastoissa	23
3	Tutkimuksen tulokset	27
3.1	Tasa-arvon kokeminen	27
3.2	Häirinnän kokeminen	29
3.3	Muut teemat	32
4	Pohdinta	33
4.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	33
4.2	Opinnäytteen luotettavuus ja jatkotutkimukset	37
	Lähteet	39

LIITE

Liite 1 Teemahaastattelurunko

1 Johdanto

1.1 Tausta

Tasa-arvo on perusoikeus, josta on säädetty useissa kansallisissa laeissa, Euroopan unionin säädöksissä sekä vahvistettu Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuksien julistuksessa. Tasa-arvosta ja häirinnästä säädetään kansallisessa lainsäädännössä muun muassa laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986, jatkossa tasa-arvolaki). Tasa-arvolaki säädettiin parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä ja estämään syrjintää, joka perustuu sukupuoleen.

Tänä päivänä mediassa ja yleisessä keskustelussa on nostettu esille myös miesten oikeus tasa-arvoon ja naisasialiikkeen rinnalle on noussut miesten tasa-arvoa ajavia järjestöjä. Miesten tasa-arvoa edistävät tahot ovat osoittaneet ongelmia olevan muun muassa vaarallisten töiden kasaantumisesta miehille ja huoltajuskiiostoissa (Miesten tasa-arvo ry, 2013). Toisaalta naisten asema on miehiä heikompi esimerkiksi palkkatyöstä keskimäärin saatavassa korvauksessa (Tilastokeskus 2013, 54–58) ja he kohtaavat useammin syrjintää esimerkiksi perhevapaiden vuoksi (Tasa-arvovaltuutettu 2012, 8-13).

Euroopan parlamentti on antanut päätöslauselman koskien suosituksia komissiolle sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka (2011/2285(INI)). Parlamentti totesi muun muassa, että ansaitakseen saman verran kuin miehet olivat ansainneet keskimäärin vuoden aikana 31.12.2011 mennessä, oli naisten työskenneltävä keskimäärin 2.3.2012 saakka.

Opinnäytetyössäni tutkin tasa-arvon toteutumista ja häirinnän yleisyyttä Karelia-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön parissa. Opinnäytetyön aiheeksi tasa-arvo päättyi oman kiinnostuksen ja sen aineisen ajankohtaisuuden vuoksi. Karelia-ammattikorkeakoulussa on tehty vuonna 2012 työtyytyväisyyskysely. Kyselyyn vastanneista 149 opetushenkilöstön edustajasta vain 44 % koki, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Häirintä tuntui sopivalta lisäykseltä tutkimuk-

seen, sillä Tasa-arvobarometri 2012 mukaan häirintää koetaan yhä useammin eri ikäryhmissä ja erityisesti naisiin kohdistuvan häirinnän koetaan lisääntyneen (Kiianmaa 2012, 65, 73–74).

Koska Karelia-ammattikorkeakoulu on iso organisaatio, on tutkimuksen rajaaminen välttämätöntä. Tutkimuskohteeksi valikoitu opetushenkilöstö, koska he kohtaavat työssään häirintää todennäköisemmin kuin esimerkiksi yksin töitä tekevä mikrotukihenkilö. Pääasiallisesti keskitytään tutkimaan sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää, ei niinkään esimerkiksi iän, kansallisen alkuperän tai muiden muuttujien aiheuttamaa häirintää. Tutkimuksessa tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

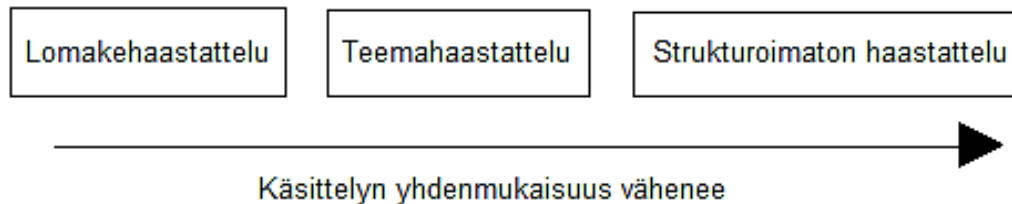
Tutkimus ensinnäkin selvittää, kuinka opetushenkilöstö kokee tasa-arvon työssään toteutuvan. Lisäksi selvitetään, esiintyykö heidän keskuudessaan häirintää, ja jos esiintyy, missä mittakaavassa. Tarkoituksena on antaa Karelia-ammattikorkeakoululle mahdollinen työkalu tasa-arvon kehittämiseen sekä häirinnän havaitsemiseen ja siihen puuttumiseen.

1.2 Menetelmälliset valinnat ja työn rakenne

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus keskittyy todellisen elämän kuvaamiseen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmateriaalin kerääminen tapahtuu useimmiten tarkoituksenmukaisesti valittuja ihmisiä haastatellen eikä saatua materiaalia analysoida tilastollisin tekniikoin vaan esimerkiksi teemoittelulla, tyyppittelyllä tai diskurssianalyysillä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 156–161.) Laadullinen tutkimus voi perustua esimerkiksi yhteen ryhmähaastatteluun tai useisiin yksilöhaastatteluihin.

Opinnäytetyössä tutkitaan valittua aihetta laadullisen tutkimuksen keinoin, sillä se soveltuu parhaiten kartoittavaan tutkimukseen, jossa selvitetään tämän hetkistä tilannetta (Hirsjärvi ym. 2007, 134). Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelu on strukturoidun ja avoimen haastattelun välimuoto (kuva 1), jolloin vastauksia saadaan suoremmin valittuihin teemoihin, mutta myös annetaan strukturoitua haastattelua vapaampi tun-

nelmä. Haastattelu tutkimusmenetelmänä mahdollistaa myös tarkentavien kysymysten esittämisen. Haastattelua varten valmistellaan aihepiirirunko (liite 1), jonka mukaan haastattelu etenee keskustelun omaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 203–204.)



Kuva 1. Teemahaastattelu on lomake- ja strukturoimattoman haastattelun väli-
muoto. (Hirsjärvi ym. 2007, 203–204.)

Teemahaastatteluissa saatu tutkimusaineisto analysoidaan teemoittelulla. Käytännössä teemoittelu tarkoittaa sitä, että analyysivaiheessa haastateltujen vastauksista tarkastellaan aineistosta esiin nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastatettavalle. Nämä esiin nousevat piirteet saattavat pohjautua teemoihin, joita on käyty läpi teemahaastattelussa, mutta tavallisesti rinnalle nousee monia muitakin mielenkiintoisia teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.)

Tutkimusaineisto on kerätty haastatteleamalla opetushenkilöstöä Karelia-ammattikorkeakoulun keskusjaon mukaisesti, jolloin tietoa saatiin jokaiselta keskukselta. Tutkimuksessa haastateltiin opettajia biotalouden, liiketalouden ja tekniikan, luovan talouden ja sosiaali- ja terveysalan keskuksilta sekä kaikille keskuksille yhteisistä kielipalveluista. Tutkimukseen osallistui yhteensä viisi opettajaa. Haastateltavat tutkimukseen valittiin laadulliseen tutkimuksen käyttöön nähden poikkeuksellisesti satunnaisotannalla, johon vaikuttaneita seikkoja olivat sukupuoli ja opetuskeskus. Kun otetaan huomioon, että itse opiskelen tutkimuksen kohteena olevassa oppilaitoksessa, lisättiin näin tekemällä tutkimuksen puolueettomuutta.

Haastattelut toteutettiin oppilaitoksen tiloissa työpäivän aikana yksilöhaastatteluinä, jolla haluttiin helpottaa mahdollisista ongelmista puhumista ilman ryhmäpainetta. Haastattelut nauhoitettiin ja saatu aineisto litteroitiin kunkin teema-

haastattelun jälkeen mahdollisimman pian ja alkuanalysointia tehtiin jo tutkimuksen aikana.

Työn alussa kerrotaan lainsäädännöstä koskien tasa-arvoa ja häirintää, jonka lisäksi esille tuodaan muutamia tutkimuksia tasa-arvoon ja häirintään liittyen. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen tuloksia. Lopuksi esille tuodaan omaa pohdintaa liittyen tutkimuksen tuloksiin ja työn aiheeseen.

2 Tasa-arvosta ja häirinnästä työelämässä

Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltä sekä oikeus tasa-arvoon ovat kaikki perusoikeuksia. Syrjinnän määritelmä voidaan ulottaa myös häirintään (Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori & Viljanen 2011, 246). Kaikista edellä mainituista on säädetty useammassa työelämään liittyvässä laissa sekä yleislaista tärkeimmässä, perustuslaissa. Kaikista asiasta säätävistä laista käsitellen tarkemmin Suomen perustuslain (731/1999), yhdenvertaisuuslain (21/2004), tasa-arvolain (609/1986), työturvallisuuslain (738/2002) sekä työsopimuslain (55/2001) antamia määritelmiä käsitteille tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, syrjintä, sukupuoleen perustuva häirintä sekä seksuaalinen häirintä.

Edellä mainittujen lakien lisäksi tasa-arvosta ja häirinnästä säädetään myös merityösopimuslaissa (756/2011), valtion virkamieslaissa (750/1994) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Näihin lakeihin ei syvennyttä mainitsemista enempää, sillä ne eivät koske tutkimuksen kohteena olevia henkilöitä ja organisaatiota.

Työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä ja tasa-arvon toteutumattomuudesta vastaa viime kädessä työnantaja. Tämän vuoksi suuri osa säädetyistä rangaistuksista lankeaa työnantajalle. Vaikka esimerkiksi häirinnästä vastaa aina häiritsijä itse, vastuu häirinnän poistamisesta tulee työnantajalle tämän saatua tieto eitoivotusta käytöksestä. (Alhroth & Kess 2012, 44.) Rikoslakia ollaan uudistamassa luvun 20 osalta, jossa käsitellään seksuaalirikoksia. Hallituksen esityksessä 216/2013 vp eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta esite-

tään seksuaalisen häirinnän rangaistussäännöksen lisäämisestä lakiin. (HE 126/2013 vp, 1.)

Tasa-arvoa ja häirintää on tutkittu useissa eri tutkimuksissa. Esille nostetaan muutama kansallinen tutkimus ja niiden tuloksia sekä yksi Euroopan unionissa tehty tutkimus. Esiteltävät tutkimukset ovat julkaistu vuonna 2012 tai 2013. Kaksi tutkimuksista on keskittynyt täysin tasa-arvoon, muissa tasa-arvo on yksi tutkittavista aiheista. Tämän vuoksi tutkimusten esittelyissä keskitytään käsittelemään vain niissä tehtyjä havaintoja tasa-arvosta ja häirinnästä työelämässä.

2.1 Tasa-arvo ja tasa-arvosuunnitelma

Suomen kielen sanakirjan mukaan tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvoisuutta, joka taas tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Tasa-arvolla viitataan naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi pyrkimykseen tasa-arvoon työelämässä. (Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy, 2012.) Lainsäädännössä tasa-arvolla viitataan juurikin naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuudella taas kaikkien ihmisten väliseen tasa-arvoon.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämän Tasa-arvotiedon keskuksen Minnan mukaan ihmisten omien kykyjen kehittäminen ja valintojen tekeminen ilman sukupuolesta johtuvia rajoituksia on sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolla tarkoitetaan myös lopputulosta - sitä, mitkä ovat todelliset toteutuneet olosuhteet miehillä ja naisilla. Samanlaisuuden sijaan sukupuolten välinen tasa-arvo tarkoittaa naisten ja miesten erilaisten käyttäytymistapojen, tavoitteiden ja tarpeiden yhtäläistä arvostamista. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2013.)

Suomen perustuslain (731/1999) 2. luvun 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta ja pykälän kolmannessa momentissa säädetään sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Sukupuolten välistä tasa-arvoa tulee perustuslain mukaan edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä, erityisesti palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa.

Hallituksen esityksessä Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta (HE 309/1993) todetaan, että Suomi on sitoutunut sisällyttämään kansalliseen perustuslakiinsa tai muuhun asianmukaiseen lakiin miehen ja naisen tasa-arvon periaatteen kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen mukaisesti olleessaan sopimusvaltio. Tämänkaltaiset sopimusmääräykset ovat poikkeuksellisia, yleensä kansainväliset sopimukset jättävät valtioiden omaan harkintaan sopimusvelvoitteiden toteuttamisen säädöstarjon (Hallberg ym. 2011, 268). Tasa-arvolaki täyttää sopimuksen vähimmäisvaatimukset, mutta kyseistä määräystä pidetään myös perusteena erityissäännöksen ottamiselle perustuslakiin. Perustuslain tasa-arvosäännöksessä mainitaan työelämä ja yhteiskunnallinen toiminta, sillä halutaan korostaa tasa-arvon keskeistä merkitystä näillä elämän aloilla. (HE 309/1993.)

Erityisesti työelämän tasa-arvoa edistämään on säädetty jo aiemmin mainittu tasa-arvolaki (609/1986), jonka 6 a §:n mukaan työnantajan on laadittava työpaikalle tasa-arvosuunnitelma jos palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava vuosittain edistämään tasa-arvoa erityisesti palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. Lavikka (2006) kirjoittaa artikkelissaan Tasa-arvosta lisäarvoa, että tasa-arvolakia on totuttu lähestymään noudattamisen näkökulmasta ja usein täytetään vain lain vähimmäisehto, jolloin työpaikoilla laaditulla tasa-arvosuunnitelmalla on vain kirjoitetun paperin arvo.

Lavikan näkemystä tasa-arvosuunnitelman arvottomuudesta useimmilla työpaikoilla tukee Tasa-arvobarometrissa 2012 haastateltujen mielipide, joista noin kolmannes pitää suunnitelmia hyödyttöminä. Tutkimuksessa todetaan, että tulos saattaa perustua tietopohjaiseen kriittisyyteen, mutta myös yleiseen tietämättömyyteen. (Kiiänmaa 2012, 20.) Lavikka uskoo, että tasa-arvoprosessin onnistumiseksi työpaikan johdon sekä eri henkilöstöryhmien tulee sitoutua mukaan ja koota tasa-arvoryhmä, joka ohjaa ja koordinoi tasa-arvotyötä. Tasa-arvoryhmän tehtävä on tehdä tasa-arvokartoitus ja saadun aineiston pohjalta laatia tasa-arvosuunnitelma. Laadinnan jälkeen ryhmä tiedottaa suunnitelmasta, mutta myös jatkaa jatkuvaa työskentelyä tasa-arvon kehittämiseksi. (Lavikka 2006, 233.)

Lailla yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Lain tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja asemaa yrityksessä, yhteisymmärryksessä. (1 §.) Lain 19 §:ssä säädetään, että yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma, silloin kun se on tarkoitus ottaa osaksi henkilöstösuunnitelmaa. Henkilöstösuunnitelma on laadittava ja käsiteltävä yhteistoiminnassa yrityksessä vuosittain. Lisäksi suunnitelman ja tavoitteiden toteutumista on seurattava yhteistoiminnassa. (HE 254/2006 vp, 1.) Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellyistä asioista on työnantajan lain 26 §:n mukaan tiedotettava asian laajuudesta riippuen joko asianosaisille henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille työntekijöille, joita asia koskee. Tiedotus voi tapahtua myös lain 18 §:ssä tarkoitettujen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä noudattaen.

2.2 Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välittömällä syrjinnällä laissa tarkoitetaan ihmisten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskauden tai synnytyksen aiheuttamasta syystä. Välillisenä syrjintänä pidetään sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla eri asemaan asettamista siinä tapauksessa jos menettely voi tosiasiallisesti johtaa sukupuolen perusteella epäedullisuuteen. Välillistä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. (7 §.)

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään työntajan kielletyistä syrjivistä menettelyistä työelämässä. Pykälän mukaan kiellettyä syrjintää on muun muassa ansioituneemman valitsematta jättäminen työhön tai tehtävään sukupuolen vuoksi, henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen perustuvan syyn perusteella, palkka- ja muiden palvelussuhteen ehtojen soveltaminen niin, että työntekijä joutuu epäedullisempaan asemaan sukupuolensa perusteella, työolojen järjestäminen niin, että työntekijä joutuu epäedullisempaan asemaan muihin nähden sukupuolensa perusteella sekä

palvelussuhteen irtisanominen tai työntekijän lomauttaminen sukupuolen perusteella. (8 §.)

Syrjinnän kieltoa ei kuitenkaan rikota, jos toimilla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja käytettyjä keinoja voidaan pitää tarpeellisina ja aiheellisina kyseiseen tavoitteeseen nähden (7 § 4 mom.). Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan toimintaa pidetään laissa kiellettynä syrjintänä myös siinä tapauksessa, jos työnantaja ei ryhdy tarvittaviin ja käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon työntekijän joutumisesta työssään seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi.

Vuonna 1975 samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY) määriteltiin, että jäsenvaltioiden tulee poistaa kaikista laeista, asetuksista ja hallinnollisista määräyksistä johtuva samanpalkkaisuusperiaatteen vastainen sukupuolten välinen syrjintä. Lisäksi jäsenvaltioiden tulee toteuttaa tarvittavat toimenpiteet kollektiivisten sopimusten, palkka-asteikkojen, palkkasopimusten ja yksittäisten työ sopimusten samanpalkkaisuusperiaatteen mukaisuuden varmistamiseksi. Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2012–2015 on asetettu tavoitteeksi naisten ja miesten välisten palkkaerojen selkeä kaventaminen, sillä palkkaerot ovat yksi tyypillisimmistä syrjintäepäilytilanteista. Tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 18.)

Kuten aiemmin on mainittu, palkkasyrjintä on kiellettyä tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdassa. On kuitenkin olemassa hyväksyttäviä syitä palkkaeroille, kuten henkilön koulutus ja ammattitaito. Työn vaatima koulutus voi toisaalta vaikuttaa työn vaativuuteen ja työntekijöiden eri koulutustaustoilla voidaan toisaalta perustella samaa työtä tekevien välisiä palkkaeroja. EY:n tuomioistuimien päätöksien mukaan, että palkkaeroa voidaan perustella työntekijän pidemmällä työkokemuksella, jos työstä aiemmin saadun kokemuksen voidaan katsoa lisäävän ammattitaitoa. Tämä on kuitenkin harkittava tapauskohtaisesti. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2006, 127–132.)

Erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat olla hyväksyttävä syy palkkaeroille, jos ne vaikuttavat työsuoritukseen. Työnantajan on todistettava, että palkkaerot johtuvat henkilökohtaisista syistä, jotka eivät kuitenkaan saa olla syrjiviä. Myös työvoiman vähyydestä johtuva kilpailutilanne voi olla hyväksyttävä peruste palkkaerolle, jolloin saadaksesen uutta ja pätevää työvoimaa työnantajan pitää houkutella työntekijä töihin suuremmalla palkalla. Hyväksyttävä perusteena voidaan pitää palkkausjärjestelmän muutoksen aiheuttamana palkkaeroa kohtuullisena siirtymäaikana, jonka aikana työnantajan pitää poistaa palkkaerot. (Ahtela ym. 2006, 127–132.)

Palkkasyrjintää epäillessä syrjityn tulee osoittaa, että hänelle on maksettu samasta tai samanarvoisesta työstä huonompaa korvausta kuin samalla työpaikalla työskentelevälle samaa tai samanarvoista työtä tehneelle, toista sukupuolta olevalle työntekijälle. Palkkasyrjinnänkieltoa ei rikota, jos työnantaja voi osoittaa palkkaeron johtuvan muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän sukupuolesta. (Nieminen 2005, 117.)

Jos henkilö kokee joutuneensa syrjityksi sukupuolensa perusteella ja esittää tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa asiaa käsiteltäessä toiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan syrjintä sukupuolen perusteella, tulee vastaajan osoittaa, että menettely on johtunut hyväksyttävästä, ei sukupuoleen perustuvasta seikasta (9 a §). Käännetyllä todistustaakalla tehostetaan oikeuksien toteutumista, sillä näytön esittäminen syrjintätapauksissa voi olla normaalia vaikeampaa ja yleensä ainoastaan vastaaja voi osoittaa, ettei hänen toimintansa ole ollut syrjivää (PeVL 40/2004 vp, 2).

Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys menettelystään viivytyksettä henkilölle, joka kokee joutuneensa syrjäytetyksi lain 8 §:n mukaisin tavoin. Selvityksessä tulee ilmetä muun muassa noudatetut valintaperusteet, valituksi tulleen työkokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. Selvitys voidaan antaa myös palkkauksen perusteista sekä muista työntekijää koskevista välttämättömistä tiedoista palkkasyrjinnän kiellon noudattamisen tarkastamiseksi. (Tasavolaki 10 §.)

Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 1991:14 oli kyse tasa-arvolain mukaisesta syrjinnästä työelämässä. Tapauksessa maatilahallituksen suunnittelutoimiston toimistopäällikön virkaan valittiin toista sukupuolta oleva henkilö, jota oli pidettävä vähemmän ansioituneena kuin kantajaa. Kantaja pyysi maa- ja metsätalousministeriöltä kirjallista selvitystä valinnasta ja sen perusteista sekä tasa-arvovaltuutetun lausunnon koskien kysymystä, oliko hänet syrjäytetty sukupuolensa perusteella viran täyttämiseksi. Tasa-arvovaltuutetun lausunnosta ilmeni, että kantajaa oli pidettävä valittua henkilöä ansioituneempana virkaan, joten valtioneuvosto oli käyttänyt nimitysvaltaansa siten, että aiheutui tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintäolettamus.

Tällä perusteella kantaja vaati, että valtion tulisi maksaa hänelle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Sekä raastuvanoikeus, Helsingin hovioikeus että korkein oikeus katsoivat valtioneuvoston käyttäneen nimitysvaltaansa niin, että syntyi tasa-arvolain mukainen syrjintäolettamus. Koska valtioneuvosto ei voinut osoittaa, että menettelyyn olisi ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy tai että menettely olisi johtunut jostain muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin mukaisesti, määrättiin valtio suorittamaan kantajalle tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä.

2.3 Häirintä sukupuolen perusteella ja seksuaalinen häirintä

Kuten aiemmin mainittu, tasa-arvolain 7 §:ssä säädetään sekä välillisen että välittömän syrjinnän kiellosta. Häirintää sukupuolen perusteella ja seksuaalista häirintää sekä käskyä tai ohjetta sukupuoleen perustuvan syrjinnän harjoittamiseen on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Seksuaalinen häirintä on verbaalista, sanatonta tai fyysistä, ei-toivottua seksuaaliluonteista käytöstä, jolla tahallaan tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (7 § 6 mom.).

Sukupuoleen perustuva häirintä puolestaan on henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei kuitenkaan ole luonteeltaan seksuaalista (7 §).

Käytännössä seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän välisenä erona voidaan pitää sitä, että sukupuolisella häirinnällä viitataan häirintään, joka loukkaa perinteisiä sukupuolirooleja, feminiinisyttä ja maskuliinisuutta ja aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia häirityn sukupuolelle tai sukupuoliryhmälle. Seksuaalinen häirintä ei ole kiinni sukupuolesta, vaan se suuntautuu esimerkiksi henkilön seksuaalisiin ominaisuuksiin. Seksuaalinen häirintä voi olla seksistä vihjailua tai koskettelua, joka on seksuaalisesti värittyä. (Vilka 2011, 34–35.) Hallituksen esityksen Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta mukaan myös työpaikkakiusaamista voidaan pitää sukupuoleen perustuvana häirintänä silloin kun se perustuu kiusatun henkilön sukupuoleen (HE 44/2009, 3).

Samassa hallituksen esityksessä viitataan tasa-arvolain muutosta koskevaan hallituksen esitykseen (HE 90/1994 vp), jossa on edelleen hyvin pätevä esimerkkilista seksuaalisen häirinnän mahdollisista ilmenemistavoista. Hallituksen esityksessä 90/1994 vp listataan ilmenemistavoiksi:

- ”sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, jotka ovat toistuvia
- härskit puheet,
- kaksimieliset vitsit sekä
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, niin ikään toistuvina,
- seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot tai
- esille asetetut pornoaineistot,
- fyysinen koskettelu,
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset,
- raiskaus tai sen yritys.”

Lisäksi muunlainen puhe ja kysymyksiin henkilön sukupuolisen koskemattomuuteen tunkeutuminen saattaa täyttää häirinnän tunnuspiirteet. Tänä päivänä listaan lisätään sähköpostiviestit sekä tekstiviestit, jotka ovat seksuaalisesti virityneitä (HE 44/2009, 4).

Työpaikalla tapahtuvassa häirinnässä yleisin ilmenemismuoto on sanallista, esimerkiksi härski vitsi tai kiusoittelu. Seksuaalisen häirinnän sekä seksistisen vitsin ja huumorin välinen raja on häilyvä. Se, mitä yksilö pitää häirintä, on yksilöstä ja tilanteesta kiinni. (Vilka 2011, 36–37.) Erään työntekijän seksuaalisen

häirinnän kokemusta voidaan pitää tyypillisenä työelämän häirintänä. *Esimies ehdotti minulle seksiä. Olisin halunnut kieltäytyä, mutta pelkäsin, koska pomo uhkaili potkuilla ja tarvitsin palkkani elämiseen. Suostuin.* (Vilkkä 2011, 47.) Eduskunnassa työskentelevän naisen mukaan seksuaalista häirintää esiintyy eduskunnassa yhtä paljon kuin missä tahansa työpaikassa, vaikka siellä pitäisi olla häirinnän ja syrjinnän suhteen nollatoleranssi. Hänen rintojensa kokoa on kommentoitu ja kerrottu todella härskejä vitsejä. Joidenkin keskustelujen aikana hänen on jopa pitänyt pyytää keskustelukumppania katsomaan hänen rintojensa sijaan kasvoja. (Kinnunen 2011, 128.) Useissa häirintätapauksissa tapahtuneesta on vaikea puhua ja häiritty saattaa lopettaa työt tai jäädä sairauslomalle häirinnän vuoksi. Erään työntekijän kertomuksessa hän lopetti työt häirinnän vuoksi, sillä ahdistelu sai hänet pelkäämään ja tuntemaan itsensä nöyryytyksi (Kinnunen 2011, 66).

Sukupuoleen perustuvan häirinnän lisäksi muihin asioihin perustuva syrjintä ja häirintä ovat kiellettyjä yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslain (21/2004) tarkoituksena on yhdenvertaisuuden toteutumisen edistäminen ja turvaaminen sekä tehostaa syrjityn oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Lain 6 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä ”iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

Samaisen pykälän kolmannessa kohdassa määritellään häirinnäksi henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tahallinen tai tosiasiallinen loukkaaminen luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta säädetään myös työsopimuslain (55/2001) 2. luvun 2 §:ssä. Syrjintäkiellon mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eri asemaan yhdenvertaisuuslaissakin mainittujen syiden perusteella.

Työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseksi säädetty työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on muun muassa ehkäistä ja torjua työn ja työympäristön aiheuttamia henkisiä haittoja työntekijöille. Lain 18 §:ssä säädetään työn-

tekijän yleisistä velvollisuuksista, joiden mukaan työntekijän on työpaikalla välitettävä häirintää, joka kohdistuu muihin työntekijöihin, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän terveydelleen tai turvallisuudelleen. Jos häirintää kuitenkin esiintyy työssä edellä mainitusta säädöksestä huolimatta, tulee työnantajan työturvallisuuslain 28 §:n mukaan pyrkiä poistamaan epäkohta saatuaan asiasta tiedon. Työnantajan velvoite koskee työntekijän työssään kohtaamaa häirintää, eikä näin ollen ylety tilanteisiin, jotka eivät liity työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin (Kess & Kähkönen 2010, 32–33). Häirintää kohdatessaan häirityn tulee välittömästi ilmaista häiritsijälle, ettei hyväksy tämän käytöstä. Jos häiritty ei uskalla sanoa asiasta itse häiritylle, voi hän pyytää työtoverin tai työntekijöiden edustajan apua. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 59/2002 vp) toteaa, että työnantaja voi saada tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta esimerkiksi luottamusmieheltä, työterveyshuollosta, työsuojeluvaltuutetulta tai työntekijältä itseltään. Epäasiallinen kohtelu voi olla työntekijöiden keskinäistä tai esimiehen ja työntekijän välistä. Molemmissa tapauksissa toimintavelvollisuus epäasiallisen kohtelun päättymiseksi on työnantajalla. Esityksen mukaan häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuoleen perustuvaa häirintää ja asiatonta kohtelua. Esitetään, että häirintä voi aiheutua myös asiakkaan taholta, jolloin työnantajan mahdollisuudet tehokkaaseen puuttumiseen heikentyvät. Tuolloinkin tilannetta tulee kuitenkin pyrkiä selvittämään esimerkiksi käymällä tapauksia läpi työpaikalla sekä antamalla opetusta ja ohjausta henkilökunnalle kyseisten tilanteiden varalle. (HE 59/2002 vp, 41.)

Yksittäisen häirintä- ja syrjintätapausten ratkaisuprosessi alkaa Ahlrothin ja Kessin mukaan sillä, että esimies tai muu työnantajan edustaja saa tiedon häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Kiusatulle ja muulle ilmoituksen tehdylle taholle ilmoitetaan, että asia on otettu käsittelyyn. Myös häiritsijälle ilmoitetaan hänestä tehdystä ilmoituksesta. Tämän jälkeen esimies selvittää alkutilanteen, dokumentoi löytönsä ja selvittää, millaisesta häirinnästä on kyse. Esimiehen selvittäessä tapausta tulee hänen kuulla sekä häirityn että häiritsijän näkemykset tapahtuneesta ja kuulla muita työntekijöitä tarpeen vaatiessa. Selvi-

tyksen jälkeen esimies tekee päätöksen siitä, oliko kyseessä häirintä vai jonkin muu ongelma työyhteisössä. Jos kyseessä on häirintä, tulee esimiehen huolehtia osapuolten välisestä sovittelusta, mahdollisesti järjestää töitä uudelleen, antaa häiritsijälle huomautus tai varoitus taikka mahdollisesti purkaa häiritsijän työsopimus. Häirinnän ollessa vakavaa, työnantajan on tehtävä aina ilmoitus viranomaisille. Tapauksen raukeamisen ja ratkaisun jälkeen tulee työnantajan jatkaa tilanteen seuranta ja varmistua siitä, tilanne on vakiintunut ja häirintä loppunut. (Ahlroth & Kess 2012, 110–133.)

2.4 Sanktiot lainsäädännössä

Kuten aiemmin on jo käynyt ilmi, vaikka työntekijän velvollisuus on toimia työsäännön niin, ettei häiritse muita työntekijöitä eikä syrji muita, on työnantajalla suuri velvollisuus työpaikalla esiintyvän häirinnän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi. Säädettyt rangaistukset koskevatkin työelämässä lähinnä työnantajaa. Työturvallisuusrikoksista ja työsyrynnästä työnantaja voidaan määrätä sakkoon tai vankeuteen. Myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaiset hyvitykset tulevat työnantajan maksettaviksi. Seksuaalirikoksista tuomiot annetaan suoraan tekijälle.

Tasa-arvolain lähtökohtana on, että häiritsijä vastaa häirinnästä itse (HE 195/2004 vp, 35). Työpaikalla häiritsevä tai ahdistelevä voi joutua rikosoikeudellisen vastuun lisäksi vahingonkorvausvelvollisuuteen teostaan. Jos häirintä tai ahdistelu loukkaa tahallisesti fyysistä koskemattomuutta, voidaan asiaan soveltaa rikoslain pahoinpitely- tai siveellisyysrikoksia koskevia säännöksiä. (Koskinen 2005, 151; Ahtela ym. 2006, 169.)

Sekä tasa-arvolaissa että yhdenvertaisuuslaissa syrjivästä toiminnasta voi syrjinnän kohteeksi henkilö vaatia hyvitystä työnantajalta. Tasa-arvolain syrjinnän kiellon rikkomisesta hyvityksenä loukatulle on maksettava lain 11 §:n mukaan vähintään 3 240 euroa. Hyvitystä määrätessä huomioidaan syrjinnän laatu, laajuus, kesto aika sekä samasta teosta muun lain perusteella henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty seuraamus. Hyvitystä voidaan myös alentaa säädetystä vähimmäismäärästä tai hyvityksen suoritus-

velvollisuus kokonaan poistaa, jos se katsotaan kohtuulliseksi kun otetaan huomioon rikkojan taloudellinen asema, pyrkimykset estää tai poistaa menettely ja sen vaikutukset sekä muut olosuhteet. (11 §.)

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon rikkomisesta hyvitystä on loukatulle lain 9 §:n mukaan suoritettava loukkauksen laadusta riippuen enintään 15 000 euroa. Yhdenvertaisuuslain perusteella maksettavan hyvityksen summaa määrätessä otetaan huomioon samat asiat kuin tasa-arvolain rikkomisen yhteydessä. Lisäksi huomioidaan rikkojan suhtautuminen tekoonsa, saavutettu sovinto sekä yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos sitä voidaan pitää kohtuullisena olosuhteet huomioon ottaessa. Jos syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua, voidaan hyvityksen enimmäismäärä erityisistä syistä ylittää. Molempien lakien mukaan loukattu voi hyvityksen lisäksi vaatia korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta.

Työntantajalle on asetettu molemmissa laeissa vastatoimien kieltö. Tasa-arvolain 8 a §:n mukaan työntajan toimintaa on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai laitetaan muulla tavoin epäedulliseen asemaan tämän vedottua kyseisessä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai osallistuttua sukupuolisyrrintää koskevan asian selvittämiseen. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella kielteisiä seurauksia häneen kohdistavalla tavalla, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin turvatakseen yhdenvertaisuuden.

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta ja syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvussa. Työturvallisuusrikokseen tuomitaan lain mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai vastaavan taikka laiminlyö työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvontaa tai jättää huolehtimatta taloudellisista, toimintaa koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä. Toimija tuomitaan edellä mainituista teoista, teki hän ne tahallaan tai huolimattomuudesta. Työturvallisuusrikoksesta tuomitaan sakkoon tai enintään vuodeksi vankeuteen. Kyseessä olevana rikoksena ei pidetä kuitenkaan yksittäistä, vä-

häisenä pidettävän työturvallisuusmääräyksen rikkomista, jonka rangaistuksesta on säädetty muissa laeissa.(1 §.)

Työsyrynnästä tuomitaan sakkoon tai enintään puoleksi vuodeksi vankeuteen työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikkailmoituksessa, työntekijän valinnassa tai palvelussuhteen aikana asettaa työnhakijan tai -tekijän epäedulliseen asemaan ilman painavaa ja hyväksyttävää syytä. Asettaminen epäedulliseen asemaan ”rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan” vuoksi syyttä on kiellettyä. (3 §.)

Rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä säädetään, että kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, jossa työnhakija tai -tekijä asetetaan huomattavan epäedulliseen asemaan käyttäen hyväksi henkilön taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvuusasemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tuomitaan tekijä rangaistukseksi sakkoon tai enintään kahdeksi vuodeksi vankeuteen, jollei teosta säädetä muualla laissa ankarampaa rangaistusta.

Rikoslain (39/1889) 20 luvussa on määritelty erikseen erilaiset seksuaalirikokset ja niistä saatavat rangaistukset. Aiemmin esitettiin listaus (HE 90/1994 vp), jossa raiskaus, sen yritys ja sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset ovat määritelty seksuaaliseksi häirinnäksi. Raiskaus on luokiteltu laissa tekotavan törkeyden mukaan (1-2 §), ja rangaistukseksi raiskauksesta lain mukaan tuomitaan vankeuteen 1-10 vuodeksi. Jossain tapauksissa huomioon otettaessa väkivallan tai uhkauksen vähäisyys sekä muut seikat, rikoksentekijä on tuomittava pakottamisesta sukupuoliyhteyteen. Tästä vankeusrangaistus on enintään kolme vuotta. (3 §.)

Pakottamisella seksuaaliseen tekoon tarkoitetaan lain 4 §:n mukaan väkivallalla tai uhkauksella toisen pakottamista seksuaaliseen tekoon tai alistumaan sellaisen teon kohteeksi, joka ei ole raiskaus, joka loukkaa olennaisesti toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Tämän kaltaisesta toiminnasta tuomitaan sak-

koon tai enintään kolmeksi vuodeksi vankeuteen. 20 luvun 5 §:ssä säädetään, että henkilö, joka hyväksikäyttäen asemaansa taivuttaa alaikäisen määräysvaltansa tai valvontansa alaisen, sairaalahoidossa olevan tai hänestä erityisen riippuvaisen henkilön kanssaan sukupuoliyhteyteen tai muuhun seksuaalista itsemääräämisoikeutta olennaisesti loukkaavaan seksuaaliseen tekoon tai alistumaan kyseisen teon kohteeksi, syyllistyy seksuaaliseen hyväksikäyttöön. Tästä henkilö on tuomittava sakkoon tai enintään neljäksi vuodeksi vankeuteen. Edellä mainituissa seksuaalirikoksissa myös yritys on rangaistavaa.

Korkeimman oikeuden päätöksessä 2010:1 yrityksen toimitusjohtaja oli lähennellyt ja kosketellut useaa nuorta naistyöntekijää työpaikalla työajalla. Toimitusjohtajan katsottiin käyttäneen törkeästi hyväkseen naisten riippuvuussuhdetta työpaikkansa ylimpään johtoon ja täyttävän toimillaan rikoslain 20 luvun 5 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetun seksuaalisen hyväksikäytön. Tämän lisäksi hänen katsottiin syyllistyneen työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään teoillaan. Toimitusjohtaja oli lähennellyt ja kosketellut neljää palveluksessaan olevaa nuorta naista työajalla 1.6.2003–31.7.2007 välisenä aikana.

Käräjäoikeus totesi tuomiossaan tekojen olleen seksuaalisia ja asianomistajien itsemääräämisoikeutta loukkaavia. Katsottiin myös, että asianomistajat olivat olleet erityisesti tekojen hetkellä ja yleisesti riippuvuussuhteessa vastaajaan. Vastaajan katsottiin syyllistyneen myös työturvallisuus rikokseen ja työsyryntään, sillä hän oli työnantajan edustaja, jonka pitäisi työturvallisuuslain 28 §:n mukaisesti pyrkiä poistamaan epäasiallinen kohtelu siitä tiedon saatuaan. Käräjäoikeus totesi myös, että kyseessä oli myös tasa-arvolain tarkoittama kielletty syrjintä. Mies tuomittiin rangaistavaksi neljästä seksuaalisesta hyväksikäytöstä, työturvallisuusrikoksesta ja työsyrynnästä. Vastaaja valitti päätöksestä sekä hovioikeuteen että korkeimpaan oikeuteen, joissa tuomiota ei muutettu.

2.5 Uudistuva lainsäädäntö

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta (HE 216/2013 vp) ehdotetaan rikoslain muuttamista seksuaalirikoksia koskevan luvun osalta. Esitetään, että lukuun lisättäisiin rangaistussäännös seksuaalises-

ta häirinnästä. Lain on esitetty astuvan voimaan 1. kesäkuuta 2014 tai 1. tammikuuta 2015. (HE 216/2013 vp, 1.)

Tämän hetkessä rikoslaissa ei ole nimenomaisia säännöksiä seksuaalisesta häirinnästä vaan säännökset häirinnästä löytyvät tasa-arvolaista. Ongelmallisenä voidaan pitää sitä, että häirinnän tyyppisiä tekoja on tutkittu ja niistä on tuomittu seksuaalirikoksina. Lisäksi lapsiin kohdistuvia seksuaalisia tekoja on helpommin arvioitu seksuaalirikokseksi kuin vastaavanlaisia aikuisiin kohdistuneita tekoja. (HE 216/2013 vp, 12–15.) Eesityksen mukaan seksuaaliseen häirintään ei voida vaikuttaa tarpeeksi tasa-arvolain ja työturvallisuuslain säädöksillä, sillä ne koskevat vain tiettyjä tilanteita, kuten työpaikkoja ja oppilaitoksia. Vaikuttaminen muissa yhteyksissä, erityisesti yleisillä paikoilla, tapahtuvaan häirintään vaatiikin esityksen mukaan toiminnan kriminalisointia. (HE 216/2013 vp, 51.)

Seksuaalirikosten lainsäädännöllisiä muutostarpeita selvitettäessä kävi ilmi, että seksuaalirikosten tunnusmerkistöjen ulkopuolelle jää tekoja. Ulkopuolelle jäävät teot selkeästi loukkaavat seksuaalista itsemääräämisoikeutta, mutta niihin joudutaan soveltamaan kunnianloukkaus- tai pahoinpitelyrikosten tunnusmerkistöä. Esitys toteaa, ettei ongelmana ole tällä hetkellä häiritsevien tilanteiden rangaistamatta jääminen, vaan se, että niihin joudutaan soveltamaan esimerkiksi pahoinpitely- tai kunnianloukkaussäännöksiä. Näiden säädösten luonnolliseen soveltamisalaan kyseessä olevat seksuaalista häirintää sisältävät tilanteet eivät kuulu. Eesityksen mukaan on nähtävissä selvä tarve erillisille seksuaalista häirintää koskevalle rangaistussäännökselle. (HE 216/2013 vp, 46.)

Erillinen rangaistussäännös tekisi esityksen mukaan rikoslain johdonmukaisemmaksi ja korostaisi toiminnan moitittavuutta. Esitys sanoo seksuaalisen häirinnän kriminalisoinnille olevan painava yhteiskunnallinen tarve. Tarvetta perustellaan ruumiillisen koskemattomuuden ja seksuaalisen itsemääräämisoikeuden merkityksen korostumisella yhteiskunnassa ja saman suuntauksen odotetaan jatkuvan. Eesityksen mukaan seksuaalisen häirinnän kriminalisointi on rajattava koskemaan pääasiassa tekoja, joista on tähän saakka rangaistu jonkin toisen rangaistussäännöksen mukaan. Johdonmukaisena voidaan pitää myös sitä, että rangaistussäännös seksuaalisesta häirinnästä olisi toissijainen muihin sek-

suaalirikoksia koskeviin rangaistussäännöksiin nähden. (HE 216/2013 vp, 49–52.)

Lakiehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että seksuaalisesta häirinnästä rangaistuksena olisi sakkoa tai vankeutta enintään kuusi kuukautta. Sakkoa on yleensä pidettävä riittävänä tekojen luonne ja vakavuusaste huomiioon ottaen. Toistuvissa teoissa kuitenkin myös vankeusvaihtoehto on tarpeellinen. (HE 216/2013 vp, 62–63.) Työelämän häirinnästä voitaisiin edelleen rangaista työsyRJintänä rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan. Töissä tapahtuvaa seksuaalista tekoa voi jatkossakin arvioida teon vakavuudesta riippuen työturvallisuusrikoksen ja työsyRJinnän lisäksi myös esimerkiksi seksuaalisena hyväksikäyttönä tai myös seksuaalisena häirintänä tilanteesta riippuen. (HE 216/2013 vp, 59.)

2.6 Tasa-arvo ja häirintä muissa tutkimuksissa sekä tilastoissa

Tilastokeskuksen julkaisu ”Naiset ja miehet Suomessa 2011” sisältää tilastotietoa sukupuolten asemista sekä niiden välisestä tasa-arvosta Suomessa. Julkaisu antaa kuvaa siitä, millainen miesten ja naisten asema on elämän eri osa-alueilla. Tilastotiedoista nähdään, että naiset ovat useammin määräaikaisessa palvelussuhteessa iästä tai koulutusasteesta riippumatta. Vuonna 2010 18,5 % naisista ja 12,4 % miehistä oli määräaikaisessa työsuhteessa. (Tilastokeskus 2013, 46–47.) Kokoaikaisten palkansaajien säännöllisesti tehdyn työajan keskiansiot ovat olleet vuonna 2010 miehillä yli 500 euroa paremmat kuussa kuin naisilla. Naiset saivat vuonna 2010 säännöllisen työajan keskiansioksi keskimäärin 18 % alempaa palkkaa verrattuna miehiin. Tilastoista nähdään myös, että naiset saavat keskimäärin lähes koko elämänsä ajan matalampaa palkkaa kuin miehet työskentelysektorista riippumatta. (Tilastokeskus 2013, 54–58.)

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa ”Tasa-arvobarometri 2012” selvittää suomalaisten naisten ja miesten mielipiteitä sukupuolten tasa-arvosta ja sen kehityksestä muun muassa työelämässä (Kiianmaa 2012, 9). Tasa-arvobarometri 2012 on viides sarjassaan ja sitä varten haastateltiin 15–74-vuotiaita Suomessa asuvia henkilöitä kansalaisuudesta riippumatta (Kiianmaa

2012, 13). Ensimmäinen osio tutkimuksessa käsittelee tasa-arvoon liittyviä asenteita. Enemmistö vastaajista pitää naisten asemaa yhteiskunnassa edelleen miehiä huonompana, mutta puolet uskoo tasa-arvon lisääntymiseen tulevaisuudessa. Useimmat haastatelluista uskoo, että miehetkin hyötyvät tasa-arvon lisääntymisestä. Naiset arvioivat sukupuolensa asemaa työelämässä kriittisemmin, vain yksi kolmasosa naisista pitää naisten mahdollisuuksia työelämässä miesten kanssa yhtä hyvinä tai lähes yhtä hyvinä, kun taas yli puolet miehistä ajattelee näin. (Kiiänmaa 2012, 15–18.)

Tutkimuksen toisessa osiossa käsitellään tasa-arvoa työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Noin 70 % päätoimisista palkansaajista arvioi tasa-arvon toteutuvan hyvin tai melko hyvin omalla työpaikallaan. Miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan aiempaa paremmin, kun taas naiset olivat miehiä useammin tyytymättömiä tasa-arvon toteutumiseen. Vastaajat arvioivat, että tasa-arvo toteutuu parhaiten työpaikoilla, joissa ei ole selvää enemmistöä kummastakaan sukupuolesta. Naiset kokivat sukupuolestaan olevan enemmän haittaa esimerkiksi palkkaukseen, uralla etenemiseen ja ammattitaidon arvostukseen kuin miehet. Yleisimmin haittaa koettiin palkkauksessa, noin kolmasosa naisista koki sukupuolestaan olleen haittaa sen suhteen. Aineiston pohjalta vaikuttaa siltä, että miesvaltaisilla työpaikoilla työskentelevistä naisista haittaa sukupuolestaan koki suhteellinen enemmistö, noin 70 %. (Kiiänmaa 2012, 28–32.)

Tutkimuksen kolmannessa osiossa tutkitaan työn ja perheen yhteensovittamista. Vastaajat kokevat, että naisten on edelleen helpompaa jäädä perhevapaalle, erityisesti yksityisellä sektorilla, kuin miesten. Äitiys- ja isyysvapaille jääminen sekä julkisen että yksityisen sektorin työpaikoilta koetaan helpoksi ja hyväksyttäväksi. Isien vanhempainvapaille jääminen on helpottunut suuresti. Vuodesta 2001 isien vanhempainvapaamyönteisten työpaikkojen osuus on lisääntynyt yli 20 % yksityisellä ja noin 10 % julkisella sektorilla. Tilanne ei ole yhtä hyvä kokonaisaikaisen hoitovapaan suhteen, miehet kokevat hoitovapaalle jäämisen huomattavasti vaikeammaksi kuin naiset. Miehet kokevat myös poissaolon töistä sairaa lapsen hoitamiseksi naisille helpommaksi kuin miehille. (Kiiänmaa 2012, 43–49.)

Tutkimuksen neljäs osio käsittelee tasa-arvon toteutumista yksityiselämässä, jota en käsittele mainitsemista enempää, kun taas tutkimuksen viidennessä osiossa käydään läpi vähättelevän suhtautumisen, väkivallan uhkan ja seksuaalisuuden kokemuksia niin työssä kuin vapaa-ajalla. Tutkimuksen mukaan vaikka yliolokaisen kohtelun ja vähättelyn kokemukset ovat yleisiä naisilla työpaikoilla, nämä kokemukset ovat kuitenkin vähentyneet. Naisista puolet ja miehistä vajaa kuudennes ilmoittivat tutkimuksessa kokeneensa edellä mainittua kohtelua työpaikallaan. Seksuaalista häirintää kahden viimeisen vuoden aikana miehistä on kokenut noin joka kuudes ja naisista noin joka kolmas. Tutkimuksen seksuaalisen häirinnän kokemuksia ei ole kerätty erikseen työpaikoilta, vaan koko elämän alalta yleisesti. (Kiiänmaa 2012, 61–68.)

Tutkimuksen yhteenvedona voidaan sanoa, että miesten asemaa pidetään yhä naisten asemaa parempana yhteiskunnassa. Hitaasta kehityksestä tasa-arvoisuutta kohden on kuitenkin nähtävissä merkkejä, sillä miesten asemaa selvästi parempana pitävien osuus on pienentynyt vuodesta 1998. Myös sukupuolestaan haittaa työelämässä kokevien naisten osuus on laskenut vuodesta 2008. (Kiiänmaa 2012, 71–74.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Työolobarometri – Syksy 2012 jatkeaan vuodesta 1992 lähtien tehtyä vuosittaisen palkansaajien työolojen tutkimustiedon tuottamista. Barometri on teemoiltaan laaja, siinä on kysymyksiä muun muassa työssä oppimisesta, työn sosiaalisista suhteista, palkkauksesta, työajoista, työn kuormittavuudesta ja työmarkkinatilanteesta (Lyly-Yrjänäinen 2012, 9-10). Työolobarometrissa ei ole kysytty palkansaajien henkilökohtaisia kiusaamis- tai syrjintäkokemuksia, vaan tutkimuksessa kysytään yleisesti työyhteisöjen tilannetta (Lyly-Yrjänäinen 2012, 72).

Tutkimuksessa selvisi, että naisiin kohdistuva syrjintä on miehiin kohdistuvaa syrjintää yleisempää. Kuusi prosenttia vastaajista arvioi, että naisiin kohdistuvaa syrjintää esiintyy työpaikalla, tämä on kolminkertainen määrä verrattuna miehiin kohdistuvaan syrjintään. Kuitenkaan reilun kymmenen vuoden aikana sukupuoleen perustuva syrjintä ei juuri ole barometrin mukaan muuttunut. (Lyly-Yrjänäinen 2012, 74.) Tutkimuksessa pyydettiin vastaamaan myös kysymyksiin

esimiestyöstä kuudella eri alueella. Reilusti yli 80 prosenttia palkansaajista pitää esimiehen kohtelua työntekijöitä kohtaan oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena. (Lyly-Yrjänäinen 2012, 41–42.)

Vuonna 2012 Eurofound toteutti kaikkia Euroopan unionin silloisia jäsenmaita, ehdokasmaita, mahdollisia ehdokasmaita ja Norjaa koskevan Fifth European Working Conditions Survey:n, jossa nimensä mukaisesti tutkittiin 34 tutkimukseen osallistuneen maan työoloja useista eri näkökulmista kuten kansallinen työolobarometrikin. Tutkimuksen mukaan seksuaalisen häirinnän kokemukset olivat naisilla lähes kolminkertaisia miehiin nähden. Tutkimusta hankaloittivat kulttuuriset erot, esimerkiksi siitä milloin leikkimielinen kiusaaminen muuttuu kiusaamiseksi tai millainen seksuaalinen huomiointi on ei-toivottavaa. (Eurofound 2012, 57–58.)

Häirinnän, kiusaamisen ja muun ei-toivotun käytöksen kohteeksi joutumisen kokemuksissa ensimmäiseksi tilastossa nousi Itävalta ja toiseksi Suomi. Itävallassa 22 % ja Suomessa 21 % koki joutuneensa ei-toivotun käytöksen kohteeksi työpaikallaan. Suomi nousi esiin tutkimuksessa myös sukupuolen välisen suurimman kuilun vuoksi, miehistä 16 % ja naisista 27 % oli kokenut ei-toivottua käytöstä. Näin sukupuolten välinen ero nousi 11 %. (Eurofound 2012, 57–58.)

Kuten useissa muissakin tutkimuksissa, Eurofoundin tutkimuksessa todettiin, että naiset ovat yhä heikommin palkatuissa tehtävissä, ammateissa ja sektoreilla miehiin verrattuina. Tätä voidaan selittää monilla eri syillä, kuten sukupuolituneilla työmarkkinoilla ja tehdyn työtuntimäärän erona, mutta tutkimuksen mukaan on silti olemassa ”selittämätön osa” naisten ja miesten ansioeroihin. (Eurofound 2012, 111–114.)

Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen työpaikoilla on ollut hidasta. Työmarkkinoiden sukupuolierottelu on yhä olemassa. Naiset ovat yhä usein huolenpitäjiä sekä yksityis- että työelämässä kun taas miehet altistuvat enemmän fyysisille ja ympäristön aiheuttamille riskeille. (Eurofound 2012, 129.)

3 Tutkimuksen tulokset

Tehdyn tutkimuksen tulokset esitetään teemahaastattelurungon (liite 1) mukaisessa järjestyksessä. Ensiksi esitetään tasa-arvoon, sitten häirintään liittyviä kokemuksia ja lopuksi muutamia muita teemoja. Tuloksissa pyritään vastaamaan työn alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin siitä, kuinka opetushenkilöstö kokee tasa-arvon työssään toteutuvan ja esiintyykö työyhteisössä häirintää.

Haastateltavilta kerättiin haastattelutilanteissa muutamia taustatietoja. Taustatietojen kuitenkin todettiin analyysivaiheessa olevan pääosin merkityksettömiä. Ainoastaan sukupuolella ja iällä näytti olevan vähäistä vaikutusta kokemuksiin. Tuloksissa on muutamia suoria lainauksia haastatteluista. Suorat lainaukset on kursivoitu.

3.1 Tasa-arvon kokeminen

Jotta voitiin puhua tasa-arvosta ja sen kokemisesta työpaikalla, oli ensiksi selvitettävä, mitä haasteltavat käsittävät termillä ”tasa-arvo” ja mitä tasa-arvoon kuuluu heidän mielestään. Kaksi viidestä haastateltavasta pitää tasa-arvoa ensisijaisesti sukupuolten välisenä, kun taas kolme haastateltavaa käsittää tasa-arvon kaikkien ihmisten väliseksi.

Kaikilla ihmisillä on niinkun oikeus olla olemassa semmosina kuin ne on tässä yhteiskunnassa, tässä maailmassa.

Työelämän tasa-arvoon kuuluvaksi kaksi haastateltavaa mainitsi sen, että sukupuolten palkkaus on samalla viivalla. Tasa-arvoon koettiin kuuluvan myös esimerkiksi työtehtävien jakautuminen tasavertaisesti, yhdenvertaiset mahdollisuudet ilman ennakoasetelmia, yhtäläiset oikeudet työpaikalla ja oikeus tulla kuulluksi tasapuolisesti.

Tasa-arvo on miun mielestä sitä, että esimerkiks työtehtäviä jaetaan tasavertaisesti ja myös naisilla on mahdollisuus urakehitykseen, ettei se ole esimerkiksi pelkästään miesten oikeus. Ja sitten palkkaus on yks ja työtehtävien jakautuminen. Ja ehkä yleisemminkin sellanen, et -- myös naisten ehdotuksia ja ajatuksia kuunnellaan työyhteisössä. Mikä ei siinä aina oo itestäänselvää.

Kaksi haastateltavaa koki, että tasa-arvo helpottaa yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä työpaikalla.

Kysymykseen, onko sukupuolella ollut vaikutusta palkkaukseen, työsuhteen määräaikaaisuuteen/vakinaisuuteen ja perhevapaiden saamiseen vastaus oli kaikilla haastateltavilla yhtenäinen. Kukaan ei kokenut että hänen, tai jonkun toisen työyhteisön jäsenen sukupuoli olisi vaikuttanut palkkaukseen, työn määrään ja vaativuuteen, työsuhteen laatuun tai perhevapaiden ja muiden lomien saantiin. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että esimerkiksi työn vaativuuden vaikuttavat kyvyt ja koulutus, ei sukupuoli.

Kysyttäessä tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla vastaajat kokivat tasa-arvon toteutuvan työyhteisössään keskimäärin melko hyvin tai hyvin. Työnantajan koettiin toimivan työntekijöitä kohtaan tasa-arvoisesti ja vian koettiin olevan enemmän lähityöyhteisössä kuin työnantajassa. Haastateltavista yksi oli kohdannut tai tiesi työtoverinsa kohdanneen epätasa-arvoa muiden työntekijöiden puolelta.

Itse kuitenkin oon kokenu sitä, kun ei kohdella tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti työntekijänä tai sitten jotakin kollegaa ei kohdella tasapuolisesti. Näitä tapauksia kuitenkin on aika paljon. Esimerkkeinä vois olla -- yks semmonen aika yleinen esimerkki on ehkä tämmönen nuoremman ja vanhemman opettajan kohtaaminen. Tai sitten jos henkilöitä siirtyy -- uusiin tehtäviin, heitä ei välttämättä oo niin hirveesti ehitty ees siinä muutoksessa perehdyttää ja tuota ehkä sitten tämmösessä se suhtautuminen. Siinä niinku -- tiettyyn epäreiluun asemaan työyhteisössä joutuu.

Kaksi haastateltavaa piti hankalana vastaamista tasa-arvoa koskeviin kysymyksiin Suomen ollessa tasa-arvoinen yhteiskunta, sillä tasa-arvoa pidetään itsensäanselvyytenä, eivätkä he ole tulleet ajatelleeksikaan, ettei se aina toteutuisi. Eräs haastateltavista uskoo, että tasa-arvon toteutumiseen vaikuttaa organisaation koko, sillä riittävän isoille organisaatioille on olemassa tiettyjä yhteisiä pelisääntöjä tasa-arvon toteutumisen osalta. Kaksi naisvastaajaa piti hyvänä asiana sitä, että organisaatiossa on myös naisjohtajia, jotka heidän mielestään osaltaan ajavat tasa-arvoasioita eteenpäin. Yksi haastateltavista nosti esille myös työntekijöiden vastuun tasa-arvon toteutumisesta.

Meillä ihan hyvin on kyllä toteutunu tasa-arvo -- kyllähän siitä niinku jokaisella myöskin henkilökohtasesti on vastuu, että tasa-arvo toteutuu, pitäähän sen tasa-arvoajattelun olla niinku sisäisesti rakentunu että tuota niinku ymmärtää sen merkityksen.

Haastateltaessa henkilöä, joka työskentelee alalla, jolla valtaosa on jompaa-kumpaa sukupuolta, haastatteluissa kysyttiin myös vähemmistösukupuolen asemaa. Miesvaltaisella alalla työskentelevä mies koki, että naisten asemaa voidaan jopa hieman korostaa, kun taas eräs naisvastaaja koki ikänsä ja sukupuolensa vaikuttaneen kohteluunsa miesvaltaisella alalla negatiivisesti.

Kun tulee nuorena työntekijänä ja tulee vielä vaalee tukkasena -- niin helposti kyllä katotaan, että tuota niinköhän tuo mistään mittään tietää, että joutuu sitä omaa ammattitaitoaan todistelemaan aika paljon -- on se paikka pitäny raivata ja näyttää niinkun selvästi enemmän.

Naisvaltaisella alalla työskentelevä nainen ei kokenut, että miesten asema eroaisi naisten asemasta, ainakaan tässä työyhteisössä. Hän kuitenkin toteaa, että esimerkiksi opintoihin hakeuduttaessa miesten voi olla keskimäärin helpompaa päästä opiskelemaan alaa sukupuolensa vuoksi. Mies, joka työskentelee naisvaltaisella alalla, ei myöskään kokenut sukupuolellaan olevan merkitystä työyhteisössään, vaan koki tasa-arvon toteutuvan hyvin.

3.2 Häirinnän kokeminen

Ennen häirinnän kokemuksien kartoittamista haastatteluissa käytiin läpi haastateltavien näkemyksiä siitä, mitä häirintä on ja miten se mahdollisesti voi esiintyä. Kaksi haastateltavista ei osannut sanoa, mikä voisi olla häirintää. Yksi haastateltavista määritteli häirinnän työn kannalta. Hänen mielestään häirintää on monenlaista, esimerkiksi tiedonpimittämistä ja työn häiritsemistä.

Kaksi haastateltavaa määritteli häirinnän yksityisyyden alueelle tunkeutumisena, jonka kohde kokee epämiellyttäväksi. Häirintä voi olla sanallista, henkistä tai fyysistä. Rajaaminen, mikä on häirintää ja mikä ei, koettiin hankalaksi. Useat nostivat esille häirinnän subjektiivisuuden, eli kuinka joku toinen voi kokea jonkin asian häiritseväksi ja toinen ei koe asiaa samoin.

Hyväksyn esimerkiksi halailun ja just tän tyyppiset taputtelut sillon, kun selkeesti molemmat osapuolet on mukana ja hyväksyy sen tilanteen, mutta -- kaikenlainen vihjaileva koskettelu, sanallinen vihjailu menee selkeästi seksuaalisen häirinnän rajan ylitse.

Kaksi haastateltavaa piti tärkeänä tilannetajua ja vuorovaikutustaitoja rajan löytämisessä. Pitää ymmärtää, milloin ja minkälaiset vitsit ovat missäkin tilanteessa sallittuja tai hyväksyttäviä. Aina on yritettävä käyttäytyä korrektisti.

Haastateltavilta kysyttiin myös, ovatko he kokeneet tai havainneet häirintää työpaikallaan. Neljä haastateltavista henkilöistä oli kokenut jonkinlaista häirintää aiemmassa työpaikassaan, mutta yksikään haastateltavista ei ole kokenut tai havainnut seksuaalista häirintää nykyisessä työssään. Haastateltavat ovat esimerkiksi kuulleet härskejä vitsejä nykyisessä työssään, mutteivät kokeneet niitä häirintänä, sillä vitsit eivät kohdistuneet kehenkään tiettyyn henkilöön. Yksi haastateltavista on havainnut sukupuoleen perustuvaa häirintää työssään.

Sitä (tytöttelyä) on jotkut kollegat kohdannut toisten naisten toimesta useampaan kertaan -- sellasella kommentilla että eihän sinun tarvii kunästiti hymyillä ja räpytellä ripsiä.

Haastateltavan mukaan tällaiset vähättelevät kommentit, jotka perustuvat kohteen ikään ja sukupuoleen ovat olleet jopa toistuvia.

Kaksi haastateltavista piti erikoisena ajatusta, että heidän työyhteisössään voisi olla häirintää. Perusteluina sille, ettei työpaikalla voisi esiintyä häirintää, he mainitsivat tiiviin työporukan ja opettajien korkean moraalin ja etiikan. Häirinnästä puhuminen sai myös yhden haastateltavan pohtimaan omaa toimintaansa.

Onko itte niinku semmoseen syyllistynyt? Että ainakaan minä en koe sitä että minä olisin niinku uhri, sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän uhri, mutta sitä onko joku minun uhrini, niin että häiritsenkö minä jotain?

Kyseinen haastateltava mainitsi miettineensä joinain kertoina jälkikäteen omia vitsejään ja puheitaan, sillä vaikka koettaa käyttäytyä korrektisti ja huomioida rajat, voi joskus sattua lipsahduksia. Hän kuitenkin kokee, että valveutuminen ja rajojen tiedostaminen ovat kasvaneet hänellä, ja kasvavat kaikilla muillakin, ajan myötä.

Haastatteluissa kysyttiin mielipidettä siitä, mitä häiritsijälle pitäisi tehdä. Lisäksi kartoitettiin, kuinka hyvin haastateltavat tuntevat organisaation ohjeen häirintätilanteissa toimimiseen. Kolmen haastateltavan mielestä häirintään tulisi ensisijaisesti puuttua itse sanomalla asiasta suoraan häiritsijälle jos vain mahdollista. Neljä viidestä haastateltavasta oli sitä mieltä, että asiasta tulee kertoa esimiehelle, jonka taas tulee ottaa häiritsijä puhutteluun. Erään haastateltavan mielestä jokaisen tulee puuttua häirintään omalla tavallaan.

Kolme haastateltavaa nosti esille erityisen pahana tilanteen, jossa häiritsijä käyttää asemaansa hyväksi toiminnassaan, eli häiritsee työpaikalla alemmassa tai heikommassa asemassa olevaa. Koettiin, että nuoret, uudet ja määräaikaiset työntekijät ovat heikommassa asemassa työpaikoilla.

Jos pystyy sanomaan, niin sehän ois ideaalitilanne, mutta mä nyt ymmärrän sen, että ei välttämättä ole sellasessa asemassa, että uskaltaa tai pystyy, niin ei se (esimiehelle kertominen) ole kielimistä.

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että häirintätapauksen tullessa ilmi, tulee siihen puuttua heti. Erään haastateltavan mukaan mitä aiemmin häirintään puututaan, sitä helpommin se saadaan loppumaan. Haastateltavien mielestä esimiehen pitää ennen sanktioiden langettamista kuulla sekä häiritsijää että häiritettyä. *Nopea ja tehokas selvittäminen, että ei hyssytellä, muttei heti sanktoida kuulematta molempia osapuolia.* Erään haastateltavan mielestä esimerkiksi henkilöstöpäällikön paikalle kutsuminen keskusteluihin voi olla tarpeen riippuen häirintän vakavuudesta.

Toinen haastateltava piti tärkeänä yhdenmukaisia, läpinäkyviä ja henkilöstä riippumattomia käytäntöjä organisaatiossa. Lisäksi hän nosti esille keskustelun tärkeyden työyhteisössä. Hän pitää hyvänä ajatusta yhteisestä keskustelusta, jossa mietitään rajat sille, mikä on häirintää ja mikä ei. Yksi haastateltava nosti erityisen tärkeäksi asiaksi selvittää ja ymmärtää tapahtunut ennen muita toimenpiteitä. Kukaan haastateltavista ei ollut tietoinen organisaation ohjeista häirintätapauksessa toimimiseen. Kaksi haastateltavista tiesi, että organisaatiossa

on olemassa jonkinlainen ohje toimintaan, mutteivät tienneet ohjeistuksen sisältöä.

Sanktio häiritsijälle pitäisi haastateltavien mielestä katsoa tilannekohtaisesti. Erään haastateltavan mielestä jos kyseessä on vain pieni rikkomus johtuen esimerkiksi huonosta tilannetajusta, riittää anteeksipyyntö häiritsijältä häiritylle ja lupaus siitä, ettei tapahtunut toistu. Tilanteessa, jossa on loukattu toisen fyysisistä koskemattomuutta, anteeksipyyntö ei kuitenkaan hänen mukaan riitä.

Seksuaalisen häirinnän kriminalisointi koettiin ongelmallisena. Mieliä pidettä perusteltiin häirinnän subjektiivisuudella ja tilanteiden toteen näyttämisen vaikeudella. Yksi haastateltavista piti hyvänä, vaikkakin hieman järeänä, esitettyä uudistusta rikoslakiin, joka kriminalisoi seksuaalisen häirinnän.

3.3 Muut teemat

Kysyttäessä haastateltavilta Karelia-ammattikorkeakoulun tasa-arvosuunnitelmasta, oli vastaus sama. Kaikki ovat kuulleet tasa-arvosuunnitelmasta ja mahdollisesti vilkaisseet sitä pintapuolisesti, mutta kukaan ei ole perehtynyt siihen sen tarkemmin. Kaksi haastateltavista ei koe tasa-arvosuunnitelman olevan tarpeellinen ja sillä on heille lähinnä kirjoitetun paperin arvo. Perusteluna tälle mielipiteelle heillä on se, että Suomi on tasa-arvoinen yhteiskunta ja tasa-arvoajattelu on synnynnäistä, eikä tasa-arvoon liittyvät ohjeet ole sen vuoksi tärkeitä.

Kolme haastateltavista pitää tärkeänä suunnitelman olemassa oloa, jolloin sitä voi hyödyntää tarpeen tullen. Heidän itsensä kohdalla kyseistä tarvetta ei ole vielä esiintynyt, ja sen vuoksi he eivät ole suunnitelmaan sen tarkempaan perehtyneet. Yksi haastateltavista sanoo tasa-arvosuunnitelman olevan oleellinen työkalu tasa-arvoasioissa.

Karelia-ammattikorkeakoulu sai kolmessa haastattelussa kiitosta siitä, että organisaatiossa kiinnitetään hyvin huomiota tasa-arvo- ja häirintäasioihin ja tasa-arvo toteutuu pääosin hyvin. Kiitosta sai myös oppilaitoksen yleinen ilmapiiri.

Kolme haastateltavaa nosti esille avoimen keskustelun tarpeen ja prosessien tehokkuuden lisäämisen ammattikorkeakoulussa. Avointa keskustelua kaivattaisiin erityisesti työilmapiirin parantamiseksi, sillä koettiin että työtahdin kiristyminen on vaikuttanut ilmapiiriin ja sitä kautta työssä jaksamiseen negatiivisesti. Lisää tehokkuutta kaivattiin erityisesti päätöksentekoon, sillä asioiden koettiin usein jäävän keskustelun asteelle ja häviävän.

Olkoon asia nyt tämä (tasa-arvo/häirintä) tai joku toinen, kun joku vie sitä eteenpäin -- semmonen niinku välitön, tehokas puuttuminen -- ei tarkoita välttämättä mitään aggressiivisia toimenpiteitä, mut se että niinku - - asiat hoidetaan, että niitä ei lakasta maton alle tai vesitetä pitkäaikaisella keskustelulla ja "tutkimme tilannetta" -- tarpeen tullen puututaan ja tehdään ratkaisuja ja selvitetään.

Erään haastateltavan mukaan reagointi on joissakin tapauksissa todella hidasta ja havaittavissa on jopa jonkinlaista vastuun välttelyä. Prosessien tehottomuuden koettiin lisäävän epävarmuutta ja luottamuspulaa.

4 Pohdinta

4.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tasa-arvo ja häirintä ovat molemmat tunteita herättäviä aiheita. Erityisesti tasa-arvon kohdalla tämä on havaittavissa niin kirjallisuudessa kuin keltaisen lehdistön lööpeissäkin. Opinnäytetyötä tehdessä huomio kiinnittyi entistä enemmän median tapaan käsitellä aiheita.

Useimmiten tasa-arvo käsitetään yhdenvertaisuutena, eikä vain naisten ja miesten välisenä. Sukupuolten välisten asemien kuvaus on mediassa usein konservatiivinen. Naisjohtajia kuvataan jopa pelottavina hahmoina, kun taas johtavassa asemassa oleva mies on menestyjä. Kotiin lapsia hoitamaan jäävää miestä taas pidetään helposti naisen menestystä hyväksikäyttävänä ja parisuhteen heikompana osapuolena. Miesten aseman on todettu olevan naisia heikompi vanhempainvapaiden ja muiden perhevapaiden saamisessa. Tässäkin on havaittavissa konservatiivisuus ja perinteiset sukupuoliroolit. Häirintä luokitellaan usein vain yhdeksi – seksuaaliseksi. Sukupuoleen perustuvasta häirinnästä kir-

joituksia on huomattavasti vähemmän, vaikka se on mahdollisesti seksuaalista häirintää yleisempää.

Ansaintatasossa miesten ja naisten välillä on yhä selittämätöntä eroa, jota ei voida perustella vain sillä, että naiset työllistyvät matalapalkkaisemmille aloille. Niin sanottu lasikatto on ainakin osittain totta naisten mahdollisuuksissa työssä etenemiseen. Keskimäärin matalampi palkka perustuu ainakin osittain siihen, että ”hedelmällisessä” iässä olevat naiset työskentelevät samanikäisiä miehiä useammin määräaikaisissa työsuhteissa eivätkä etene yhtä helposti johtosemiin.

Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että Karelia-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstö on pääosin tyytyväinen työpaikkaansa ja -yhteisöönsä. Havaittavissa on myös negatiivisia kokemuksia, joiden vähenemiseksi toimintaa tulisi kehittää.

Ensimmäinen johtopäätös tutkimuksen tuloksista on se, etteivät tasa-arvon ja häirinnän käsitteet olleet kaikille vastaajille täysin tuttuja. Tasa-arvo tuli rinnastetuksi yhdenvertaisuuteen, joka on lainopillisesti ajateltuna eri asia. Puhekielessä kuitenkin on yleistä rinnastaa nämä käsitteet toisiinsa. Kaksi haastateltavista ei osannut määrittellä ollenkaan, mitä häirintä on tai miten se voisi esiintyä. Toinen näistä haastateltavista kuitenkin totesi myöhemmin kokeneensa aiemmassa työpaikassaan seksuaalista häirintää. Yksi haastateltavista määritteli häirinnän lähelle työpaikkakiusaamista rinnastamalla häirinnän työpaikalla tapahtuvaan työn häiritsemiseen ja tiedonpimittämiseen. Kaksi haastateltavista antoi kattavamman määritelmän häirinnälle. Jotta opetushenkilöstö tuntisi käsitteet paremmin, voitaisiin heille esimerkiksi järjestää jonkinlaista koulutusta tai tiedottamista liittyen tasa-arvoon ja häirintään.

Haastateltavat osasivat nimetä hyvin tasa-arvoon sisältyviä asioita, joita on käyty jonkin verran läpi jo tietoperustassa, aina samapalkkaisuudesta yhtäläisiin oikeuksiin työpaikalla. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että tasa-arvon koetaan helpottavan yhteistyötä.

Toinen johtopäätös tuloksista on se, että haastateltavat eivät koe sukupuolen vaikuttavan ollenkaan omaan tai muun opetushenkilöstön palkkaukseen, työsuhteen laatuun, työn vaativuuteen tai perhevapaiden saantiin. Esimerkiksi työn vaativuuteen koettiin vaikuttavan kykyjen ja koulutuksen.

Tuloksien kolmantena johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, että haastateltavat kokevat tasa-arvon toteutuvan Karelia-ammattikorkeakoulussa keskimäärin hyvin. Yksi haastateltavista oli kokenut tai havainnut epätasa-arvoa työssään. Työnantajan toiminnan koettiin olevan tasa-arvoista. Tutkimuksen tulokset ovat hieman ristiriidassa Karelia-ammattikorkeakoulussa vuonna 2012 tehdyn työtyytyväisyyskyselyn kanssa. Kyselyn mukaan vain 44 % opetushenkilöstöstä koki, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Epätasa-arvoa töissä oli kohdattu muiden työntekijöiden puolelta. Miesvaltaisella alalla työskentelevä mies koki tasa-arvon toteutuvan hyvin, kun taas miesvaltaisella alalla työskentelevä nainen koki tasa-arvossa olevan joitain puutteita. Naisvaltaisella alalla työskentelevät mies ja nainen kokivat molemmat tasa-arvon toteutuvan hyvin. Työyhteisön ilmapiiriä ja yhteishenkeä voitaisiin pyrkiä parantamaan esimerkiksi työhyvinvointipäivillä. Työyhteisön avoimempi ilmapiiri voisi helpottaa myös mahdollisista ongelmista puhumista, jolloin niihin olisi helpompi puuttua.

Tuloksien viidentenä johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, ettei kukaan haastateltavista ole kokenut tai havainnut seksuaalista häirintää työssään. Esimerkiksi härskejä vitsejä ei koettu häiritsevinä, kun ne eivät kohdistu tiettyyn henkilöön. Vaikka haastateltavat eivät kokeneet härskejä vitsejä häirintänä, ne sitä lain mukaan kuitenkin ovat. Yksi vastaajista oli kokenut tai havainnut sukupuoleen perustuvaa häirintää, joka on ollut toistuvaa. Sukupuoleen perustuvan häirinnän kokemuksista tulisi puhua avoimemmin ja ilmaista, etteivät alentavat kommentit ole sallittuja miltään taholta. Häirinnän kokemuksia voitaisiin ehkäistä samoin kuin epätasa-arvon kokemuksia, parantamalla työyhteisön ilmapiiriä.

Mielenkiintoisena voidaan pitää ajatusta siitä, ettei työyhteisössä voi esiintyä häirintää tiiviin työyhteisön ja opetushenkilöstön korkean moraalin ja etiikan vuoksi. Muissa tutkimuksissa tasa-arvosta ja häirinnästä ei ole nostettu esille työskentelyalan vaikutusta häirinnän esiintymiseen. Aiemmin mainitun Eurofoundin tutkimuksen mukaan Suomessa 21 % koki ei-toivottua käytöstä työpaikallaan, joten on todennäköistä, että häirintää koetaan myös opetuslalla.

Haastatteluissa kävi ilmi, että häirintään voi puuttua joko sanomalla itse suoraan häiritsijälle tai kertomalla esimiehelle. Tämä toiminta on ohjeiden mukaista. Haastateltavat olivat yhtä mieltä, että häirintätapauksiin tulee puuttua välittömästi ja esimiehen tulee kuulla sekä häiritsijää ja häirittyä ennen sanktioiden

langettamista. Haastateltavien näkemys häirintätapaukseen puuttumiseen ja tilanteen ratkaisuun on sama kuin aiemmin teoriaosuudessa esitetty Ahlrothin ja Kessin kuvaama ratkaisuprosessi.

Haastateltavien mielestä häiritsijän rangaistuksesta tulee päättää tilannekohtaisesti. Pienten rikkomusten kohdalla anteeksipyyntö ja lupaus käytöksen toistumattomuudesta koettiin riittävänä. Myös häirintää koskevien yleisten ohjeistusten mukaan rangaistuksista päätetään teon vakavuuden ja toistuvuuden mukaan. Seksuaalisen häirinnän kriminalisoinnin ongelmallisuus nousi haastatteluissa esiin häirinnän subjektiivisuuden ja toteen näyttämisen vaikeuden vuoksi. Kriminalisoinnin ongelmallisuutta pohditaan myös hallituksen esityksessä eduskunnalle rikoslain 20 luvun muuttamisesta, jossa valiokunta korostaa tarkkara-jaisuuden tärkeyttä (49–51, HE 216/2013 vp).

Kuudes johtopäätös on, ettei tasa-arvosuunnitelma ole haastateltaville tuttu. Siitä on kuultu ja mahdollisesti vilkaistu, mutta sisältöön ei ole perehdytty. Kolme haastateltavista kuitenkin pitää suunnitelman olemassa oloa tärkeänä. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisessa on voinut olla joitain puutteita. Tasa-arvosuunnitelman tunnettavuutta voitaisiin lisätä käsittelemällä sitä esimerkiksi henkilöstökokouksissa, jolloin perehtyminen ei jää yksilönvastuulle. Suunnitelman sisältö saattaisi jäädä paremmin mieleen keskustelemalla siitä ja vertaamalla suunnitelman tavoitteita työyhteisön tämän hetkiseen tilanteeseen.

Haastatteluissa ja vuoden 2012 työtyytyväisyyskyselyn tuloksista voidaan huomata samankaltaisuuksia, mutta myös eroavaisuuksia. Haastatteluissa Karelia-ammattikorkeakoulun koettiin kiinnittävän huomiota tasa-arvoon ja se toteutuu pääosin hyvin ja työtyytyväisyyskyselyn mukaan 71 % opetushenkilöstöstä koki yhdenvertaisuuden toteutuvan työpaikallaan. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 30 % vastaajista. Oppilaitoksen yleinen ilmapiiri sai kiitosta haastateltavilta kun taas työtyytyväisyyskyselyyn vastanneista opettajista 47 % oli osittain eri mieltä tai eri mieltä väitteen ”keskukseni työilmapiiri on hyvä” kanssa.

Sekä haastatteluissa että työtyytyväisyyskyselystä voidaan huomata avoimen keskustelun tarve. Kolme haastateltavista nosti aiheen esille ja vain 12 % opetushenkilöstöstä on täysin samaa mieltä väitteen ”keskuksessani on avoin toi-

mintailmapiiri” kanssa. Myös tiedonkulku sai risuja haastatteluissa. Tämän voi havaita myös työtyytyväisyyskyselyn tuloksista, 45 % vastaajista koki sisäisen tiedottamisen toimivan. Keskuksen sisäiseen tiedottamisen koki toimivan 47 %. Esille nousi myös tietynlainen tyytymättömyys prosesseihin ja niiden pituuteen. Tämä on havaittavissa myös työtyytyväisyyskyselyn tuloksista, 51 % on samaa tai osittain samaa mieltä väitteen ollessa ”olen tyytyväinen henkilöstöpalautteen tulosten käsittelytapaan”. Voitaneen pitää selvänä, että tiedonkulkuun ja avoimeen ilmapiiriin tulee panostaa entistä enemmän.

Selkeimpinä kehityskohteina voidaan pitää työyhteisön ilmapiirin ja avoimuuden parantamista. Näitä voidaan parantaa esimerkiksi hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävillä tapahtumilla sekä lisäämällä läpinäkyvyyttä organisaation toimintaan. Lisäksi näyttäisi olevan tarvetta opetushenkilöstön perehdyttämiseen tasa-arvo- ja häirintäasioihin, sillä aiheisiin on vaikea puuttua käsitteiden ollessa tuntemattomia. Tässä avainasemassa on tasa-arvosuunnitelma ja sen yhteinen käsittely.

4.2 Opinnäytteen luotettavuus ja jatkotutkimukset

Tutkimuksen tuloksia voitaneen pitää suuntaa-antavina. Haastateltavien opettajien ryhmä oli melko suppea, mutta toisaalta vastauksissa esiintyi samankaltaisuuksia. Koska tutkimusaihetta voidaan pitää niin sanotusti arkana aiheena, on huomioitava mahdollisuus, että haastateltavat ovat voineet jättää asioita kertomatta. Lisäksi he ovat voineet pyrkiä vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa myös se, että muutama haastateltavista vaikutti kiireiseltä, vaikka aikaa haastatteluille oli varattu reilusti.

Neljä viidestä haastateltavasta oli 46–55-vuotiaita ja yksi 26–35-vuotias, joten otos voi olla vinoutunut. Satunnaisotannalla valituista opettajista ei tiedetty opetuskeskuksen lisäksi muita tietoja kuin sukupuoli, joka pääteltiin etunimen perusteella. Tiedossa ei siis ollut opettajien iä. Sitä, onko suurin osa opetushenkilöstöstä 46–55-vuotiaita, ei ole myöskään tiedossa.

Tutkimushaastattelujen runko suunniteltiin etukäteen käsiteltävien teemojen ympärille. Koska tutkimus toteutettiin haastatteluin, mahdollisesti tämä tarkentavien ja lisäkysymysten tekemisen. Haastatteluissa saatuja vastauksia voitaneen-

kin pitää melko kattavina. Tutkimuksen tulokset -osiossa on paljon suoria lainauksia haastatteluista, jotka osaltaan auttavat lukijaa seuramaan tutkimusta ja ymmärtämään tehtyjä johtopäätöksiä sekä kehitysehdotuksia.

Tutkimuksen teoriaosaan tiedot on kerätty lähdekriittisesti. Ensisijaisesti on pyritty käyttämään lakia ja lain valmistelutöitä ja vasta sen jälkeen muita lähteitä. Etenkin internetistä otetuista tiedoissa on erityisesti kiinnitetty huomiota sivuston luotettavuuteen ja kirjoittajiin. Jokainen lainattu teksti on merkattu asiaan kuulumasti ja lähteet on merkitty. Tutkimuksen lopussa olevasta lähdeluettelosta löytyy kattavat tiedot jokaisesta käytetystä lähteestä.

Työtä voi mahdollisesti jatkaa esimerkiksi lisäämällä siihen kvantitatiivisella menetelmällä kerättyä aineistoa. Aineistoa voisi kerätä esimerkiksi lisäämällä Karelia-ammattikorkeakoulussa vuosittain tehtävään työtyytyväisyyskyselyyn tarkempia kysymyksiä liittyen tasa-arvoon ja häirintään.

Aiheen tutkimista voi myös ulottaa pidemmälle aikavälille. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi tekemällä samankaltaisesti satunnaisotannalla valittuja teemahaastatteluja joka kolmas tai viides vuosi. Tällöin saataisiin tietoa pidemmän aikavälin kokemuksista ja voitaisiin seurata tilanteen muuttumista.

Lähteet

- Ahloth, M. & Kess, K. 2012. Epäasiallinen kohtelu - häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P. K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Eurofound. 2012. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euroopan parlamentin päätöslauselma 2011/2285(INI) 24. toukokuuta 2012 suosituksista komissiolle sen periaatteen soveltamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.
- Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V. 2011. Perusoikeudet. Helsinki: WSOYpro.
- Hallituksen esitys 44/2009 Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 59/2002 Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 90/1994 Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 126/2013 Eduskunnalle laiksi rikoslain 20 luvun muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 254/2006 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 309/1993 Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kess, K. & Kähkönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla - työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kiianmaa, N. 2012.. Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kinnunen, K. 2011. Miesten kanssa duunissa. Naisten kertomuksia työelämän syrjinnästä. Latvia: Helsinki-kirjat Oy.
- KKO 1991:14
- KKO 2010:1
- Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy. 2012. Sähköinen Suomen kielen sanakirja. [Viitattu 13.12.2013]. <http://mot.kielikone.fi.tietopalvelu.karelia.fi/mot/P-Karjalanamk/netmot.exe?motportal=80>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.
- Lavikka, R. 2006. Tasa-arvosta lisäarvoa. Teoksessa Lipponen, P. (toim.). Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri - Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Edita Publishing Oy.

- Miesten tasa-arvo ry. 2013. Miesten tasa-arvo-ongelmia. [Viitattu 13.12.2013].
<http://www.miestentasa-arvo.fi/ongelmat.php>.
- Neuvoston direktiivi 75/117/ETY miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.
- Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä: WSOY.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 40/2004 vp. Hallituksen esitys laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:10. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy.
- Suomen perustuslaki 731/1999
- Tasa-arvovaltuutettu. 2012. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012. Tasa-arvojulkaisuja. Helsinki: Edita Publishing.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2013. Tasa-arvotiedon keskus Minna. <http://www.minna.fi/web/guest/tasa-arvo1>.
- Tilastokeskus. 2013. Naiset ja miehet Suomessa 2011. Edita Publishing Oy.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsuojeluhallinto. 2013. Häirintä ja huono kohtelu. [Viitattu 6.1.2014]. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/hairinta>.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Vilkkä, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Juva: PS-kustannus.
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.

Teemahaastattelurunko:**Tasa-arvon toteutuminen ja häirintä Karelia-ammattikorkeakoulun opetus-
henkilökunnan keskuudessa**

1. Perustiedot

- Ikäryhmä (≤ 24, 25–35, 36–45, 46–55, 56-)
- Sukupuoli
- Koulutustausta
- Vakituinen/Määräaikainen työsuhde

2. Tasa-arvo

- Mitä tasa-arvo on, mitä tasa-arvoon sisältyy
- Kuinka koet tasa-arvon toteutuvan omassa työyhteisössäsi
- Koetko sukupuolesi vaikuttavan palkkaukseen, työn vaativuuteen ja määrään tai lomiin (myös perhevapaat)

3. Häirintä

- Mitä häirintä on, mikä ei ole häirintää
- Oletko kokenut häirintää
 - jos kyllä, mitä tapahtui – seuraukset, miltä tuntui
- Oletko havainnut häirintää työpaikallasi
 - jos kyllä, mitä tapahtui – miten suhtauduit, toimenpiteet
- Mitä sinun mielestäsi häiritsijälle pitäisi tehdä
- Miten häirintään puuttuminen tapahtuu, kuinka toimit

4. Muut teemat

- Karelia-AMK:n tasa-arvosuunnitelma (oletko tutustunut, mitä mieltä olet siitä)
- Vapaa sana