

## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittäminen suomalaisessa työympäristössä

Rasmus Salo



<b>Tekijä(t)</b> Rasmus Salo	
<b>Koulutusohjelma</b> Johdon assistenttityö ja kielet	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittäminen suomalaisessa työympäristössä.	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 36 + 2
<p>Tämä opinnäytetyö käsittelee sukupuolten välistä tasa-arvoa suomalaisessa työympäristössä. Aihe on ajankohtainen, sillä tänä päivänä puhutaan paljon naisten ja miesten palkoista sekä työmarkkinoiden jakautumisesta mies- ja naisvaltaisiin aloihin. Myös työilmapiiiri ja työsyryntä ovat vahvasti esillä.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Haaga-Helia ammattikorkeakoululle. Työn tavoitteena oli selvittää, miltä osin sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu tai ei toteudu suomalaisessa työympäristössä. Tutkimus tarjoaa myös tietoa Haaga-Helian työelämän kehitystyön tueksi. Tutkimus keskittyy ainoastaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Kaikki muu yhdenvertaisuus on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.</p> <p>Haaga-Helia voi hyödyntää tutkimuksessa kerättyjä tietoja omassa työelämän kehitystyössään. Haaga-Helia kehittää työelämää osallistumalla kehityshankkeisiin sekä kouluttamalla yrityksiä. Lisäksi tutkimusta voi hyödyntää Haaga-Helian alumnien osaamisen päivittämisessä sekä valmistuvien opiskelijoiden sijoittumisessa työelämään.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen lähteinä käytettiin aikaisempia tutkimuksia sekä aihealueen kirjallisuutta. Tutkimus tehtiin kevään 2017 aikana, ja sitä varten suoritettiin myös kaksi asiantuntijahaastattelua muun aineiston tukemiseksi.</p> <p>Tutkimuksen tietoperustassa selvitetään, mitä Suomen lainsäädäntö säätelee sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Lisäksi käsitellään kansainvälisiä sopimuksia sekä EU-lainsäädäntöä. Tämän jälkeen kerrotaan, millaista työelämän yhteistyötä Haaga-Helia tekee. Empiirisessä osuudessa tutkitaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista suomalaisessa työelämässä. Toteutumista tarkastellaan useasta eri näkökulmasta. Myös kansainvälistä vertailua tehdään asian havainnollistamiseksi. Raportin lopussa yhteenveto, jossa käydään läpi tehtyjä havaintoja.</p> <p>Tutkimus osoitti, että Suomessa töitä tekevä nainen ansaitsee keskimäärin vähemmän kuin mies. Ei voitu todistaa, että tämä olisi seurausta palkkasyrynnästä. Vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi toimialojen sukupuolen mukainen segregatio sekä erot naisten ja miesten viikoittaisissa työtuntimäärissä. Työntekijöiden välisellä tasa-arvolla todettiin olevan suora vaikutus yrityksen tuottavuuteen, minkä johdosta Haaga-Helian tasa-arvoasiantuntemukselle on käyttöä työelämän yhteistyössä.</p>	
<b>Asiasanat</b> Tasa-arvo, tasa-arvolaki, sukupuolisyryntä, yhdenvertaisuus	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne .....	2
2	Lainsäädäntö.....	3
2.1	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	4
2.1.1	Syrjinnän kiellot.....	5
2.1.2	Tasa-arvon edistämissäännökset .....	6
2.1.3	Valvontaa koskevat säännökset .....	7
2.2	Kansainväliset sopimukset ja EU-lainsäädäntö .....	7
3	Haaga-Helia työelämässä .....	10
3.1	Hanketoiminta .....	10
3.2	Haaga-Helian alumnit.....	11
4	Tutkimuksen suorittaminen.....	13
5	Tasa-arvo Suomen työelämässä .....	15
5.1	Samapalkkaisuus .....	15
5.2	Sukupuolen mukainen segregatio .....	18
5.3	Johtaminen .....	20
5.4	Sukupuolivähemmistöt .....	23
6	Tasa-arvon merkitys.....	26
6.1	Merkitys organisaatiolle.....	26
6.2	Merkitys tradenomille .....	27
7	Yhteenveto .....	28
7.1	Johtopäätökset.....	29
7.2	Oma arviointi.....	31
	Lähteet .....	33
	Liitteet.....	37
	Liite 1. Käsitelista .....	37
	Positiivinen erityiskohtelu .....	37
	Sukupuolineutraalisuus .....	37
	Liite 2. Haastattelurunko.....	38

# 1 Johdanto

Ihmisten välinen yhdenvertaisuus on aihe, joka on tänä päivänä hyvin paljon esillä sekä hyvin usein ihmisten huulilla. Moni meistä on kenties joskus kokenut joutuneensa epäoikeudenmukaiseen kohteluun tai syrjintään kohteeksi mitä ihmeellisimmistä syistä johtuen. Syrjintää voi tapahtua esimerkiksi kansalaisuuden, rodun, sukupuolen, iän, kielen tai uskonnon takia. Eri medioita kun seuraa, voi myös huomata, että ihmisten eriarvoisuuteen ja syrjintään saattaa törmätä missä tahansa yhteiskunnan tilanteissa, oli sitten kyse työelämästä tai arki-illan ruokaostoksista tutussa lähikaupassa. Termit kuten rasismi, sovinismi tai feminismi tuntuvat vevään tilaa uutisten otsikoista yhä enemmän ja enemmän.

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Haaga-Helia ammattikorkeakoululle, ja sen aiheena on sukupuolten välisen tasa-arvon kehittäminen Suomalaisessa työympäristössä. Haaga-Helia on oppilaitos, joka on vahvasti yhteydessä työelämään monin eri tavoin. Inspiraationa tutkimuksen aiheelle oli keväällä 2017 aikana toteutettava kehityshanke, joka toteutetaan yhteistyössä Haaga-Helian, Jyväskylän yliopiston sekä Työterveyslaitoksen kesken. Kehityshankkeen tarkoituksena on vahvistaa pk –yritysten tukitoiminnoissa toimihenkilöinä toimivien naisten roolia yrityksen strategian toteuttamisessa. Tällä tavoitteellaan tehokkaampaa strategian toteutumista sekä mielekkäämpää työympäristöä tuomalla esiin naisten piiloon jäävä, hyödyntämätön osaaminen.

Miksi ihmisten yhdenvertaisuus on sitten tavoittelemisen arvoinen asia? Mikä saa ihmiset taistelemaan syrjintää vastaan? Mikäli asiaa tarkastellaan työntekijöitä työllistävän organisaation näkökulmasta, niin ensinäkin on huomioitava aihetta säätelevä lainsäädäntö; Suomessa työelämän syrjintä on laissa kiellettyä ja teko rangaistava rikoslain nojalla. Lisäksi, kuten aikaisemmin mainittu, ennakkoluuloton suhtautuminen sekä yhdenvertainen kohtelu mahdollistavat työntekijöiden osaamisen esille tuomisen ja on näin ollen positiivinen asia organisaation tuottavuuden kannalta.

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Ihmiset voivat siis ajautua toisiinsa nähden eriarvoiseen asemaan hyvin monesta eri syystä, hyvin monessa eri tilanteessa. Tämä opinnäytetyö keskittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon suomalaisessa työympäristössä. Kaikki muu yhdenvertaisuus ja muu, kuin sukupuoleen perustuva syrjintä on siis jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Tutkimuksen pääpaino on naisten ja miesten välisessä tasa-arvossa, mutta myös sukupuolen moninaisuus on huomioitu. Sukupuolen moninaisuus ja erilaiset sukupuoli-identiteetit,

sekä näistä johtuvat syrjinnät ovat ajankohtainen asia, josta osoituksena muun muassa tasa-arvolakiin vuonna 2015 tullut uudistus. Tällöin lakiin sisällytettiin syrjinnän kiellot, jotka kattavat sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a.) Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista ulkomailla tarkastellaan myös vertailukohdan aikaansaamiseksi.

Tutkimuksen tavoitteena oli:

- kartoittaa, kuinka hyvin naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu suomalaisessa työympäristössä tänä päivänä, sekä miten tilanne on aikojen saatossa kehittynyt
- selvittää, mikä merkitys naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla on yrityksen kannalta
- selvittää, millä tavoin Haaga-Helia voi olla mukana kehittämässä työelämän tasa-arvoa

Haaga-Helia panostaa työelämän kehittämiseen kouluttamalla ihmisiä, osallistumalla kehityshankkeisiin sekä päivittämällä alumniensa osaamista. Tässä tutkimuksessa halutaan kerätä tietoa jota Haaga-Helia voisi hyödyntää kehitystyössään. Sukupuolten välinen tasa-arvo on ajankohtaisuudestaan johtuen aihe, jonka osalta tietoisuuden päivittäminen on erityisen tärkeää. Tämä tutkimus lähestyy työelämän tasa-arvoa useasta eri näkökulmasta, ja tarjoaa monipuolista sekä ajankohtaista tietoa Haaga-Helian kehityshankkeiden sekä koulutusten tueksi.

## **1.2 Opinnäytetyön rakenne**

Johdannon jälkeen toisessa luvussa selvitan, mitä Suomen lainsäädäntö säätelee sukupuolten välisestä työelämän tasa-arvosta. Kerron lisäksi kansainvälisesti säädetyistä sopimuksista sekä EU –lainsäädännöstä, jotka ovat omalta osaltaan muovanneet Suomen tasa-arvolainsäädäntöä nykyisenlaiseksi. Tämän jälkeen esittelen toimeksiantajan, eli Haaga-Helia ammattikorkeakoulun. Luon yleiskatsauksen siitä, millä tavoin Haaga-Helia on yhteyksissä työelämään ja mitä kaikkea sen toimintaan kuuluu.

Tutkimus tehtiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntäen.

Tutkimuksen toisessa osassa tutkin sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista Suomen työelämässä sekä tasa-arvon merkitystä organisaation näkökulmasta. Tasa-arvon toteutumisen indikaattoreina käytän samapalkkaisuutta, toimialojen segregatiota, yritysten johtamista sekä sukupuolivähemmistöjen asemaa. Raportin lopuksi on pohdinta - osio, jossa pohdin tutkimuksen onnistumista sekä siinä ilmenneitä asioita.

## 2 Lainsäädäntö

Tänä päivänä Suomen työmarkkinoilla tasa-arvoa säätelee voimakkaimmin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, eli tuttavallisemmin tasa-arvolaki. Lisäksi naisten ja miesten välistä työelämän tasa-arvoa säätelevät Euroopan unionin lainsäädäntö sekä erinäiset kansainväliset sopimukset. Myös Suomen perustuslaki kieltää syrjinnän ja velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa, ja rikoslaki sääntelee syrjinnästä seuraavat rangaistukset. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Suomen perustuslain (11.6.1999/731) 6 §:n mukaan ”sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään”. Suomen rikoslain (19.12.1889/39) 47 luvun 3 pykälän mukaan työsyrintään syyllistynyt työnantaja tai tämän edustaja on tuomittava sakkorangaistukseen tai enintään kuudeksi kuukaudeksi vankeuteen.

Kun kansallisella tasolla käydään keskustelua lakien säätämisestä tai muuttamisesta, vaikuttaa siihen voimakkaasti kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset, kuten kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, sopimukset sekä YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävä yleissopimus. EU –oikeus on ollut merkittävä tekijä syrjintälainsäädännön rantaumisessa Suomeen valtion liittyessä Euroopan unioniin, ja jo esimerkiksi Euroopan yhteisön perustamissopimuksessa viitataan syrjintäkieltoon ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien varmistamiseen. Syrjintäkiellon alkuperäinen motiivi EU-oikeudessa on ollut estää kansalaisuudesta johtuva syrjintä, mutta myöhemmin naisten ja miesten välinen tasa-arvo työelämässä on noussut keskeiseksi osaksi syrjintäkiellon soveltamista. (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo 2006, 15, 33.)

Tässä kappaleessa kerron, mitä tasa-arvolaki sisältää sekä mitä työelämän velvoitteita ja oikeuksia se luo. Avaan myös Suomen syrjintälainsäädäntöön vaikuttaneita kansainvälisiä sopimuksia sekä EU-lainsäädäntöä. Tasa-arvolainsäädäntöön liittyy paljon olennaisia käsitteitä, joita esiintyy sekä arkikielessä että lakiteksteissä. Jotkut niistä saattavat olla sellaisia, että ihmiset jossakin määrin ymmärtävät niiden merkityksen arkikielessä, vaikka varsinainen, juridinen merkitys ei olisikaan täysin selvä. Tämän raportin lopussa on liitteenä (Liite 1) käsitelisiä käsitteitä, jotka eivät tule muualla raportissa selitetyiksi. Tässä kohtaa raporttia on kuitenkin hyvä selventää, mitä eroa on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkityksillä.

Tasa-arvo, eli sukupuolten tasa-arvo, tarkoittaa, että kaikilla ihmisillä on yhtäläiset mahdollisuudet ja velvollisuudet sekä tasapuolisesti valtaa ja resursseja sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvo jaotellaan joskus myös muodolliseen ja tosiasialliseen tasa-arvoon; muodollisella tasa-arvolla viitataan syrjimättömyyteen ja tasapuolisiin oikeuksiin sekä kohteluun, kun taas tosiasiallisesta tasa-arvosta puhutaan eri lopputulosten ja tilanteiden yhteydessä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Yhdenvertaisuus vuorostaan on käsitteenä tasa-arvoa laaja-alaisempi. Perustuslaissa yhdenvertaisuudella viitataan kaikkien ihmisten samanarvoisuuteen; Ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän kansalaisuudestaan, alkuperästään, iästään tai sukupuolestaan, kielestään, mielipiteestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta vastaavasta henkilöön liittyvästä seikasta. Erityislainsäädännössä tapahtuvan jaottelun mukaan yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkea muuta, kuin sukupuoleen perustuvaa samanarvoisuutta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

## **2.1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta**

Suomessa tasa-arvolakia sovelletaan kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, ei siis vain työelämässä. Sen ulkopuolelle jäävät kuitenkin yksityiselämään kuuluvat suhteet sekä uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta. Työelämässä tasa-arvolain tarkoitus on sukupuoleen liittyvän syrjinnän estäminen, naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen sekä naisten aseman parantaminen. Lisäksi sillä pyritään estämään sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 7.)

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan henkilön tapaa tuoda omaa sukupuoltaan esille, joka perustuu hänen omaan sukupuoli-identiteettiinsä eli kokemukseensa omasta sukupuolesta. Sukupuolen ilmaisu voi näkyä esimerkiksi käyttäytymisessä tai pukeutumisessa, jota yleisesti ottaen pidetään ominaisina joko naisille tai miehille. Voi myös olla, että henkilö ei halua ilmaista sukupuolenaan selvästi miestä tai naista. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017.)

Laki pitää sisällään kolmenlaisia säännöksiä: syrjinnän kiellot, tasa-arvon edistämissäännökset sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Tasa-arvolaki on vuosien saatossa kehittynyt ja siihen on tullut useita muutoksia, ensimmäisen kerran se tuli Suomessa voimaan vuonna 1987. Nykyisen muotonsa se on saanut vuonna 2015 yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä, jolloin se on viimeksi kokenut merkittäviä uudistuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 7.)

### 2.1.1 Syrjinnän kiellot

Syrjinnällä tarkoitetaan ihmisen asettamista eriarvoiseen asemaan ja kun tämä tapahtuu henkilön sukupuolen vuoksi, puhutaan sukupuolisyrynnästä. Sukupuoleen perustuva tai seksuaalinen häirintä tai ahdistelu katsotaan myös sukupuolisyrynnäksi. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017.)

Tasa-arvolain syrjinnän kiellot kieltävät välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen, raskauden tai synnytyksestä johtuvan syyn tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää voisi siis esimerkiksi olla työpaikan julistaminen vain naisille tai miehille.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa henkilön asettamista eri asemaan neutraalilta vaikuttavan linjauksen tai käytännön nojalla, joka tosiasiallisesti saattaa ajaa henkilön eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Myös vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen perustuva henkilön eriarvoisuus katsotaan välilliseksi sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Mutta välilliseksi syrjinnäksi ei kuitenkaan katsota toisen sukupuolen perusteltua suosimista. Tällöin toiminnalla on oltava hyväksyttävä tavoite, ja valitut keinot on katsottava aiheellisiksi ja tarpeellisiksi. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609) Esimerkiksi palomiehiksi haluavien täytyy täyttää tietyt fyysiset vaatimukset ja vaikka lähtökohtaisesti miehet ovat fyysisestä kuntoaan testatessa etulyöntiasemassa, on vaatimusten asettaminen työn luonteesta johtuen tässä tapauksessa perusteltua. (Ahtela ym. 2006, 36.)

Laki kieltää myös seksuaalisen häirinnän, sukupuoleen perustuvan häirinnän sekä käskyn tai ohjeistuksen edellä mainittuun häirintään. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan luonteeltaan seksuaalista, ei toivottua fyysistä, sanallista tai sanatonta käytöstä, joka loukkaa henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, ahdistavan, vihamielisen tai nöyryyttävän ilmapiirin. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan niin ikään henkilön fyysistä tai henkistä koskemattomuutta loukkaavaa, vahingoittavan ilmapiirin luovaa käytöstä, joka ei kuitenkaan ole seksuaalista mutta liittyy henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609)



### 2.1.2 Tasa-arvon edistämissäännökset

Tasa-arvon edistämissäännökset velvoittavat työnantajia, viranomaisia sekä koulutusta tai opetusta järjestäviä edistämään tasa-arvoa omissa yhteisöissään. Käytännössä, tasa-arvon edistäminen tarkoittaa oman toiminnan arvioimista eri sukupuolten näkökulmasta, sekä tasa-arvosuunnitelmien tai uusien toimintatapojen luomista tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvon edistämiseksi käytetään myös sukupuolikiintiöitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 7.)

Tasa-arvon edistämisvelvollisuus työpaikoilla koskee sekä julkisten, että yksityisen sektorin työnantajia yrityksen työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) velvoittaa työnantajaa:

- toimimaan tavalla, joka edistää sekä naisten että miesten hakeutumista avoimena oleviin tehtäviin
- luomaan naisille ja miehille samanlaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, sekä edistämään heidän tasapuolista sijoittumista erilaisiin työtehtäviin
- huomioimaan tasa-arvon edistäminen työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa
- kehittämään työoloja soveltuviksi sekä naisille että miehille
- kiinnittämään huomiota työjärjestelyihin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi sekä naisten että miesten osalta
- ennaltaehkäisemään sukupuoleen perustuva syrjintä

Nämä asiat työnantajan tulee tehdä ”ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat”. Tasa-arvoisen kohtelun toteutumista ei kuitenkaan esimerkiksi omien työntekijöiden vastustus tai asiakkaiden odotukset saa estää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 16.)

Työpaikan tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva suunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi, ja sen tulee sisältää suunnitellut toimet tasa-arvon edistämiseksi joita työnantaja aikoo noudattaa. Tämän lisäksi suunnitelmaan on sisällytettävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä otettava huomioon sukupuolisyrynnän ennaltaehkäisy. Tasa-arvolain mukaan, suunnitelmaan on myös sisällytettävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoitus sekä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Edellisen suunnitelman tuloksia on myös arvioitava. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 17-18.)

Tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa, tai se voidaan sisällyttää osaksi koulutus- tai henkilöstösuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvolaisissa on säädetty valtuutetut, joiden kanssa yhteistyössä tasa-arvosuunnitelma on laadittava ja heillä tulee olla riittävät osallistumis- ja

vaikuttamisvaltuudet suunnitelmaa laadittaessa. Yrityksen tasa-arvosuunnitelman tulee olla koko henkilöstön saatavilla, ja sen päivittämisestä tulee aina tiedottaa kaikille työntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 17, 22.)

### **2.1.3 Valvontaa koskevat säännökset**

Tasa-arvolain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu yhdessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kanssa. Tasa-arvovaltuutettu on oikeusministeriön hallinnonalalla toimiva, itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen. Lain valvomisen lisäksi se neuvoo siihen liittyvissä kysymyksissä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu neuvoo yleisesti sukupuolisyrintään tai tasa-arvon edistämiseen liittyvissä ongelmissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.) Tasa-arvovaltuutetulla on valvomisen lisäksi olennainen rooli kansainvälisessä kehitystyössä; se pyrkii yhdessä muiden maiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuusviranomaisten kanssa jakamaan asiantuntijatietoa sekä kehittämään käytäntöjä tasa-arvon edistämiseksi (Tasa-arvovaltuutettu).

Mikäli syrjivää toimintaa epäillään, voi tasa-arvolautakunta sakon uhalla kieltää tämän sekä yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelma. Viime kädessä syrjintäepäilystä voidaan nostaa kanne käräjäoikeudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a, 8.)

## **2.2 Kansainväliset sopimukset ja EU-lainsäädäntö**

ILO, eli International Labour Organization (suom. kansainvälinen työjärjestö), pitää yhtenä toimintansa päätavoitteena naisten ja miesten tasa-arvon edistämisen työelämässä sekä tasapuolisten mahdollisuuksien luomisen. ILO on luonut työelämän tasa-arvon kannalta merkityksellisiä yleissopimuksia, joista kolme on ratifioitu Suomessa. (International Labour Organization.) Tässä kappaleessa kerron tiivistetysti kustakin Suomessa ratifioidusta, työelämän tasa-arvoon vaikuttaneesta sopimuksesta.

Equal Remuneration Convention (suom. samapalkkaisuussopimus) on järjestyksessään 100. ILO:n yleissopimus; sen sisällöstä sovittiin vuonna 1951 ja Suomessa se ratifioitiin 12 vuotta myöhemmin vuonna 1963. Sopimuksessa on määritelty mitä työstä saatavalla palkkiolla (eng. remuneration) tarkoitetaan ja nimensä mukaisesti sopimus on luotu turvaamaan miehille ja naisille samanarvoinen palkkio samanarvoisesta työstä. Lisäksi sopimuksen toisessa artiklassa on lueteltu eri mahdollisuuksia sopimuksen sisällön toimeenpanemiseksi, kuten esimerkiksi lainsäädäntö tai työehtosopimukset. (International Labour Organization 1951.)

Discrimination (Employment and Occupation) Convention (suom. syrjinnän kieltävä sopimus) on järjestyksessään 111. ILO:n yleissopimus, jonka sisällöstä sovittiin vuonna 1958. Sen Suomeen rantaantumiseen meni samapalkkaisuussopimuksen tavoin 12 vuotta, eli sen ratifiointi tapahtui vuonna 1970. Sopimus on luotu kaikenlaisen syrjinnän kieltämiseksi työelämässä ja työhönotossa. Sukupuoli on vain yksi sopimuksessa mainituista, kielletyistä syrjinnän perusteista; tältä osin sopimus on siis laaja-alaisempi ja ulottuu myös sukupuolten välisen tasa-arvon ulkopuolelle. Huomionarvoista on esimerkiksi se, että ILO:n jäsenvaltioista Yhdysvallat ei ole ratifioinut sopimusta. (International Labour Organization 1958.)

Workers with Family Responsibilities Convention (suom. Perhevelvollisuuksia omaavia työntekijöitä koskeva sopimus) on järjestyksessään 156. ILO:n yleissopimus. Sen sisällöstä sovittiin vuonna 1981 ja Suomessa se ratifioitiin pari vuotta myöhemmin, vuonna 1983. Sen tarkoituksena on taata, sukupuolesta riippumatta, tasapuoliset mahdollisuudet sekä suojata työsyrynnältä perheellisiä työntekijöitä tai muita, joilla on aikaa vieviä velvollisuuksia heidän lähimmäisiensä kohtaan. Kyse voi olla esimerkiksi sairaasta perheenjäsenestä tai muusta holhottavasta, joka on riippuvainen kyseisen työntekijän huolenpidosta. (International Labour Organization 1981.)

ILO:n yleissopimusten lisäksi yksi merkittävä kansainvälinen, tasa-arvoa koskeva sopimus on kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva sopimus, joka solmittiin Yhdistyneissä kansakunnissa vuonna 1979 ja Suomessa se tuli voimaan 4.10.1986. Sopimus toimi aikoinaan esimerkkinä Suomen laatiessa omaa tasa-arvolakiaan, ja sen tavoitteena onkin ”edistää yleismaailmallisten ihmisoikeuksien tasa-arvoista toteutumista naisten osalta kaikilla yhteiskunnan aloilla”. Se velvoittaa sen hyväksyneitä valtioita muun muassa pyrkimään naisten aseman määrätietoiseen parantamiseen eri elämäntilanteilla. Sopimusvaltiot ovat velvollisia täyttämään määräraikaisraportteja naisten syrjinnän poistamista käsittelevälle komitealle, eli CEDAW-komitealle, joka valvoo sopimusvelvoitteiden noudattamista. (Tasa-arvovaltuutettu.)

EU:n vaikutus näkyy siinä, mihin suuntaan Suomen kansallinen lainsäädäntö on aikojen saatossa kehittynyt, kun sitä on muutettu. Samapalkkaisuusdirektiivi ja tasa-arvodirektiivi ovat esimerkkejä direktiiveistä, joita EU:ssa on hyväksytty tasa-arvon edistämiseksi. Nimensä mukaisesti samapalkkaisuusdirektiivi koskee samapalkkaisuusperiaatteen soveltamista, eli käytäntöä jonka mukaan naisille ja miehille maksetaan sama palkka samanarvoisesta työstä. Tasa-arvodirektiivi vuorostaan kieltää välillisen sekä välittömän syrjinnän ja ajaa tasa-arvo periaatteen toteutumista koulutusmahdollisuuksien suhteen

sekä työoloissa. EU-tuomioistuimen tekemät täsmennykset direktiiveihin vaikuttavat Suomen oikeuskäytäntöön ja lainsäädäntöön, esimerkiksi aikanaan säädetty yhdenvertaisuuslaki on tehty kattamaan kaksi eri EU:n syrjintää kieltävää direktiiviä. (Ahtela ym. 2006, 23.)

### **3 Haaga-Helia työelämässä**

Haaga-Heliällä on pitkä kokemus työelämän yhteistyöstä ja korkealaatuisten palvelujen tarjoamisesta yrityksille. Se tekee yhteistyötä niin pienempien start-up yritysten kuin kansainvälisten suuryritystenkin kanssa. Yksi Haaga-Helian tarjoamista yhteistyön muodoista on partneriyhteistyö, jolla tavoitellaan kokonaisvaltaista ja pitkäaikaista yhteistyötä. Partnerisopimuksen myötä sovitaan yrityksen kannalta sopivista yhteistyömuodoista. Partneriyhteistyön myötä yritykset pääsevät muun muassa yhteistyöhön opiskelijoiden kanssa esimerkiksi työharjoitteluiden, opinnäytetöiden tai muiden projektien muodossa. Tällä hetkellä Haaga-Heliällä on partneriyrityksiä useita kymmeniä, joista mainittakoon esimerkiksi Finnair, Ikea ja Nordea. (Haaga-Helia.)

Partneritoiminnan lisäksi Haaga-Helia tarjoaa yrityksille esimerkiksi valmennusta, täydennyskoulutusta ja tapahtumapalveluita. Valmennuksessa on kyse räätälöidystä, yrityskohtaisesta palvelusta, jossa yritykset voivat hyötyä Haaga-Helian asiantuntijoiden osaamisesta. Haaga-Heliällä on tarjota asiantuntemusta muun muassa seuraavilla aloilla ja osa-alueilla: viestintä ja vuorovaikutus, myynti, markkinointi ja asiakaspalvelu, johtaminen ja esimiestyö sekä hotelli-, ravintola- ja matkailuala. (Haaga-Helia.)

Haaga-Helian tarjoamasta valmennuksesta on useita menestystarinoita kerrottavana. Vuonna 2013 Haaga-Helia aloitti yhteistyössä McDonald's -hampurilaisketjun kanssa heidän ravintoloiden esimiesten kouluttamisen. Yhteistyö aloitettiin koulutustarpeiden kartoittamisella, koulutettavien henkilöiden osaaminen suhteutettiin restonomi – koulutuksen sisältöön ja näin saatiin räätälöityä tarpeiden mukainen koulutus-suunnitelma. (Haaga-Helia.) Puolitoista vuotta kestävä koulutus oli suunnattu täydentämään McDonald'sin sisäisen koulutuksen käyneiden työntekijöiden osaamista. Työntekijä saa tämän yhteiskoulutuksen myötä Haaga-Helian restonomi –koulutusta vastaavan osaamisen. Tätä ennen Haaga-Helia on tehnyt koulutusyhteistyötä esimerkiksi SiljaLinen kanssa. (Ahonen 2013.)

#### **3.1 Hanketoiminta**

Kouluttamisen lisäksi Haaga-Helia on mukana useissa työelämän kehityshankkeissa. Haaga-Helian tavoitteena on hyödyntää ja kaupallistaa hankkeiden tuloksia. Hankkeiden aihealueita ovat esimerkiksi: henkilöstön kehittäminen, liiketalous ja myyntityö, aluekehittäminen, matkailu, hotelli- ja ravintola-ala, opetuksen kehittäminen, tietotekniikka, TKI-toiminnan kehittäminen, verkostoituminen, yrittäjyys ja yritys yhteistyö. (Haaga-Helia.)

Yksi Haaga-Helian lukuisista käynnissä olevista kehityshankkeista on 3TILAA –hanke, jossa Haaga-Helian kumppanina on Helsingin Yliopisto ja hankkeen rahoittajana toimii Euroopan Sosiaalirahasto. 3TILAA –hanke pyrkii eri-ikäisten työntekijöiden hyvinvoinnin ja toimintamahdollisuuksien edistämiseen, jolla tavoitellaan työpaikkojen parempaa tuottavuutta ja tuloksellisuutta. 2-vuotisen ja 5 yritystä kattavan projektin tarkoitus on kolmen tilan (fyysisen, mentaalisen ja digitaalisen) muutoksen käynnistäminen kohteena olevissa pk-yrityksissä, sekä eritoten niiden henkilöstössä, johdossa ja julkisten työorganisaatioiden vastaavissa tahoissa. Tämän avulla halutaan auttaa yritysten kehittymistä kilpailukykyisiksi ja innostaviksi. (Haaga-Helia)

Haaga-Helian kehityshankkeista vahvin yhteys tämän tutkimuksen aiheen kanssa on Tuunaa tehoa -hankkeella, josta kerrottiin lyhyesti tämän raportin johdannossa. Hanke alkaa kevään 2017 aikana ja sen kesto on noin 2 vuotta. Hankkeen tavoitteissa kulkevat käsi kädessä työntöön tuottavuuden sekä naisten ja miesten välisen työelämän tasa-arvon kehittäminen. Naiset työskentelevät miehiä useammin yritysten tukitehtävissä, kun taas johtotehtävät ovat miesten miehittämiä. Tämä jako on tasa-arvokysymys, sillä se heijastuu palkkoihin sekä lisäksi tukitoiminnoissa työskentelevät ovat usein irtisanomisuhan alla, kun yritykset säästävät. Strategiatyön kannalta se tarkoittaa, että asiantuntijuutta omaavien naisten ajautuessa tukitehtäviin, ei heidän osaaminen tule täysin hyödynnettyksi strategian toteutuksessa. (Kärnä, 5.5.2017.) Tämän tutkimuksen tietoja voidaan hyödyntää Tuunaa tehoa -kehityshankkeessa, sekä muussa työelämän kehitystyössä jossa tavoitteet ovat vastaavanlaisia.

### **3.2 Haaga-Helian alumnit**

Haaga-Helian alumnit muodostavat verkoston, johon kuuluvat kaikki Haaga-Heliassa tai sitä edeltävissä oppilaitoksissa tutkinnon suorittaneet. Alumnisuhteiden ylläpidolla tavoitellaan molemminpuolista hyötyä; päämääränä on uusien yhteyksien luominen, opiskelijoiden ja korkeakoulun menestyksen edistäminen sekä Haaga-Helian tutkintojen arvostuksen ylläpitäminen. Haaga-Heliassa on tällä hetkellä alumneja maapallon jokaisella mantereella, ja he toimivat tärkeänä linkkinä oppilaitoksen ja elinkeinoelämän välillä. (Haaga-Helia.)

Alumneilla on mahdollisuus osallistua Haaga-Helian järjestämiin valmennuksiin, seminaareihin tai tutkimusprojekteihin, tehdä yhteistyötä opiskelijoiden kanssa ja toimia esimerkiksi mentorina tai olla mukana alumniensa välisessä toiminnassa. Alumnit voivat jakaa osaamisensa ja kokemuksensa opiskelijoiden kanssa tulella vieraaksi

luennoimaan tai jakamalla uratarinansa. Alumnien yritykset voivat hyödyntää opiskelijoita esimerkiksi opinnäytetöiden tai työharjoitteluiden muodossa. (Haaga-Helia.)

## 4 Tutkimuksen suorittaminen

Tein tämän opinnäytetyön toimeksiantona Haaga-Helia ammattikorkeakoululle. Tutkin opinnäytteessäni sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistä suomalaisessa työympäristössä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Suomen työmarkkinoilla. Sen toteutumista tutkin useasta eri näkökulmasta ja pyrin myös tarkastelemaan syitä sekä aiheuttajia tämän hetkisen tilanteen takana. Tutkin myös tasa-arvon merkitystä organisaation strategian toteutumisen ja tuottavuuden kannalta. Tutkimuksen on tarkoitus toimia tukena Haaga-Helian työelämän kehitystyön eri osa-alueilla.

Tämä tutkimus on rajattu vain sukupuolten väliseen tasa-arvoon, kaikki muu yhdenvertaisuus on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Tasa-arvon toteutumista työelämässä lähestytään kolmesta eri näkökulmasta: samapalkkaisuus, työelämän segregatio ja johtaminen. Myös sukupuolivähemmistöjen asemaa työelämässä, sekä organisaatioiden sukupuolitietoisuutta käsitellään. Lisäksi tutkitaan tasa-arvon merkitystä yrityksen, maan elinkeinoelämän sekä Haaga-Helian alumnin näkökulmasta.

Käytin opinnäytetyössäni kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmentelmää. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään uusien teorioiden ja ideoiden kehittämiseen. Se eroaa kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta, jossa keskitytään jonkin valmiin teorian testaamiseen. Tämä tarkoittaa, että laadullinen tutkimus etenee joustavasti mukautuen kaikkeen opittuun, kun taas määrällisessä tutkimuksessa noudatetaan etukäteen laadittua yksityiskohtaista suunnitelmaa. Tarkan laskemisen tai mittaamisen, tai numeraalisen materiaalin sijaan, laadulliseen tutkimukseen saadaan tietoa esimerkiksi havainnoimalla, haastattelemalla, kuvaamalla tai käyttämällä sannallista materiaalia. Laadulliseen tutkimukseen sisällytetään vain muutama, kenties yksi tutkittava tapaus, kun taas määrällisessä tutkimuksessa pyritään mahdollisimman laajaan otantaan. (Hammersley 2013, 12-14.) Käytin laadullista tutkimusmenetelmää tässä tutkimuksessa, sillä tarkoitus ei ollut esimerkiksi analysoida numeraalisia tilastoja tai valmiita teorioita, vaan tarkoitus oli ilmiön syvällinen ymmärtäminen sekä ratkaisujen kehittäminen.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on aihe, josta on runsaasti aineistoa tarjolla kirjallisuuden ja aikasempien tutkimusten muodossa. Koin lähteiden monipuolisuuden sekä niiden vastakkainasettelun tärkeäksi tutkimusta tehdessä, sillä aiheeseen liittyen on tehty paljon toinen toisiaan kumoavia tutkimuksia. Käytin lähteinä tutkimukselleni aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, aikaisempia tutkimuksia, lehtiartikkeleita ja blogikirjoituksia.



Näiden lisäksi suoritin nimettömänä kaksi asiantuntijahaastattelua, jotka toimivat tukena muun lähdemateriaalin lisäksi. Haastateltavat henkilöt ovat Haaga-Helian henkilökuntaan kuuluvia tasa-arvotutkimuksen asiantuntijoita, joihin viitataan raportissa nimillä "Asiantuntija 1" ja "Asiantuntija 2". Haastattelut äänitettiin ja haastattelurunko löytyy liitteenä raportin lopussa (Liite 2).

Idea tutkimuksen aiheelle kehkeytyi loppuvuodesta 2016. Inspiraationa aiheen keksimiselle toimi tässä raportissa aikaisemmin esitelty kehityshanke, jossa Haaga-Helia on mukana. Aihealueen kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin tutustuminen aloitettiin alkuvuodesta 2017, ja tutkimus saatettiin loppuun saman vuoden toukokuussa. Asiantuntijahaastattelut tehtiin huhtikuun aikana.

## 5 Tasa-arvo Suomen työelämässä

Tässä luvussa kartoitan, kuinka hyvin ja miltä osin naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu 2010 –luvun suomalaisessa työympäristössä. Tarkastelen tasa-arvon toteutumista neljän eri lähetymistavan avulla; samapalkkaisuus naisten ja miesten välillä, sukupuolen mukainen segregaatio työelämässä, naisten ja miesten asema yritysten johtoryhmissä sekä sukupuolivähemmistöjen asema. Suoritan myös kansainvälistä vertailua vertailemalla Suomen tilannetta muihin maihin.

Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen työelämässä heijastuu usein historiallisiin sekä yhteiskuntarakenteisiin liittyviin asioihin. Aikanaan sotien jälkeen esimerkiksi Ranskassa valtio harjoitti propagandaa, jolla pyrittiin saamaan naiset takaisin niin sanottujen naisten töiden pariin, eli lasten- ja kodinhoitoon. Suomi sen sijaan koki toisen maailmansodan jälkeen merkittävän ”mieshukan”, mikä pakotti naiset leskeksi jäätyään hoitamaan miesten työt. Suomessa ei myöskään ollut Ranskan tapaista, sodan jälkeistä propagandaa. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.)

Muuhun Eurooppaan verrattuna Suomi on perinteisesti ollut maa, jossa sekä naisen, että miehen työpanosta on tarvittu perheen talouden pyörittämiseen. Jo ennen sotia Suomi on ollut hyvin maatalousvoittonen maa, jossa naisilla olit omat esimerkiksi karjanhoitoon liittyvät työt ja miehet olivat metsissä ja pelloilla. Muualla Euroopassa sen sijaan kaupungistuminen johti hyvin nopeasti siihen, että naiset jäivät kotiin hoitamaan asioita, kun miehet lähtivät muualle töihin. (Asiantuntija 1, 6.4.2017)

Miesten ja naisten välisestä palkkaerosta on tehty lukuisia tutkimuksia, ja näkemyksiä tuntuu olevan yhtä paljon kuin tutkijoita. Samapalkkaisuutta käsittelevässä kappaleessa otan esille hyvin erilaisia, toisiaan vastustavia tutkimustuloksia. Seuraavassa kappaleessa käsitelen Suomen työmarkkinoiden jakautumista sukupuolen mukaan, sekä siihen johtaneita syitä. Johtajuutta käsittelevässä kappaleessa tutkin naisten asemaa yritysmaailman johtotehtävissä sekä naisten roolin viime aikaista kehitystä. Viimeisessä kappaleessa selvitän, mitä sukupuolen moninaisuudella tänä päivänä tarkoitetaan. Tutkin lisäksi, mitä haasteita sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset voivat kohdata työpaikoilla.

### 5.1 Samapalkkaisuus

Käsitteellä samapalkkaisuusperiaate tarkoitetaan käytäntöä, jonka mukaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sekä naisille että miehille. Suurimpia

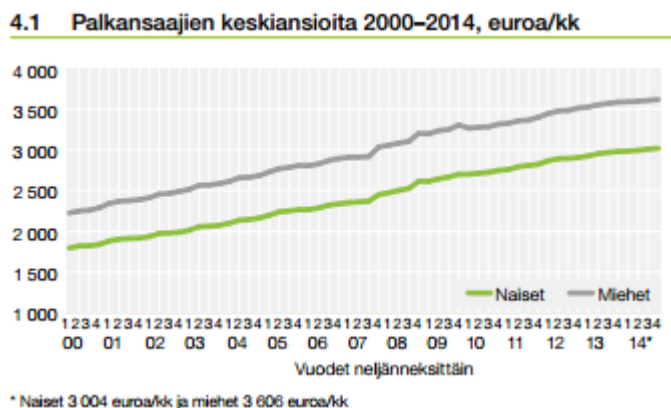
haasteita tämän toteutumiselle on samanarvoisuuden arvioinnissa, kyse ei siis ole ainoastaan samasta työstä maksetusta palkasta, vain samanarvoisesta työstä. Työn vaativuutta arvioivat järjestelmät kehittyivät erityisesti 1990 –luvulla, ja tämä onkin näkynyt positiivisesti naisten palkoissa. Työn vaativuuden arviointijärjestelmä toimii työväliseen vain, kun arvioidaan työn samanarvoisuutta saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kesken. Se ei siis sovellu esimerkiksi eri toimialojen työntekijöiden palkkojen vertaamisessa. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 202, 206-207)

Kriteerit työn vaativuuden arvioimiselle on määritelty vuoden 2005 tasa-arvolain uudistuksen esitöiden yhteydessä. Työmarkkinakeskusjärjestöjen valtakunnallisen työnarviointiryhmän ehdotus kriteereille rakentui neljästä päätekijästä jaettuna alatekijöihin. Saari (2012, 208) on teoksessaan maininnut kriteerit työn vaativuuden arvioimiselle, jotka ovat seuraavanlaiset:

- osaaminen (tiedot, fyysiset taidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot)
- vastuu (taloudellinen vastuu, vastuu ihmisistä)
- kuormitus (fyysinen, henkinen ja emotionaalinen kuormitus)
- työolot

Perusteettomat sukupuolten väliset palkkaerot ovat harvemmin jonkin epäoikeudenmukaisen, sukupuolisyrijinnäksi tulkittavan toiminnan seurausta, vaan kyse on lähinnä sukupuolittuneista käytännöistä jotka vallitsevat työpaikoilla. Perinteisesti miehille tyypillisiä osaamis- ja vaativuustekijöitä on arvostettu enemmän ja ne vaikuttavat yhä ylentävästi työn vaativuutta sekä palkkaa arvioitaessa. (Saari 2012. 208)

Tilastokeskuksen (2016, 61.) julkaisussa ”Naiset ja miehet suomessa 2016” on esitelty alla oleva kaava, joka kuvaa naisten ja miesten keskiansioita kuukautta kohden vuosilta 2000-2014.



Kaava 1 Palkansaajien keskiansiot (Tilastokeskus 2016)

Yllä oleva kaava osoittaa siis sen, että suomalaisen palkkaa saavan naisen kesimääräiset kuukausiansiot vuonna 2014 olivat 3004 euroa kuukaudessa, kun vastaavasti miehellä ne

olivat 3606 euroa kuukaudessa. Prosentteiksi muutettuna tämä tarkoittaa, että vuonna 2014 naisten keskiansiot kuukautta kohden olivat 83 % miesten keskiansioista. Mistä erot kuukausiansioissa sitten johtuvat? Maksavatko työnantajat Suomessa samasta tai samanarvoisesta työstä vähemmän palkkaa naisille kuin miehille?

Kun on kyse naisten ja miesten välisestä palkkaerosta Suomessa, tuntuu yleispätevä käsitys olevan, että ”naisen euro on noin 80 senttiä” tai että ”naisen palkka on noin 80 % miehen palkasta”. Esimerkiksi Saari (2011, 204.) toteaa, että on korrektia sanoa naisen euron olevan 82 senttiä, kun kuvataan naisten ja miesten kokonaistyöajanpalkkoja työmarkkinoiden eri sektorit ja toimialat ylittäen. Akavalainen –verkkolehden artikkelissa puolestaan viitataan tilastokeskuksen tutkimuksiin, ja todetaan naisen kokonaispalkan olleen vuonna 2014 noin 82 % miehen palkasta. Muutosta vuoteen 2010 olisi tapahtunut yksi prosenttiyksikkö, jolloin vastaava luku oli 81 %. (Koskinen 2016.) Lisäksi Asiantuntija 1 (6.4.2017) kertoo tilastojen tukevan väitettä, jonka mukaan naisen euro on 80 senttiä.

Eriäviäkin näkemyksiä on esitetty ja vastustavia tutkimuksia tehty naisten ja miesten palkoista. Pauli Sumanen (2011, 9.) toteaa teoksessaan väitteen naisen heikommasta eurosta olevan myytti, joka on perua väärin suoritetusta palkkavertailusta. Tilastokeskuksen tilasto palkansaajien ansioista ei täytä palkkavertailun vaatimuksia, sillä se kuvaa kokonaistyöajan eikä tehdyn työajan ansioita. Ne eivät ole päteviä välineitä naisten ja miesten palkkojen vertailuun, sillä niissä ei oteta huomioon tehdyn työn määrää tai laatua. (Sumanen 2011, 9.)

Yksi Sumasen tutkimus osoittaa naisten ja miesten viikkotyöajoissa olevan eroja. Kun tuntikohtaisesti maksetut ylityökorvaukset jätetään pois laskuista, jäisi kokopäivätyötä tekevien naisten työviikon pituudeksi keskimäärin 34,2 tuntia. Kokopäivätyötä tekevien miesten vastaavaluku on 40,9 tuntia. Tilastokeskuksen ansiotasoindeksitilastossa käytetään työtunteina teoreettisia normityöaikoja, joissa naisen ja miehen työviikko on merkitty yhtä pitkäksi. Esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriö perustaa suorittamansa palkkavertailun tähän Tilastokeskuksen ansiotasoindeksitilastoon, vaikka todellisuudessa suoritetaankin vertailua kuukausiansioissa, ei palkkatasossa. (Sumanen 2011, 7.) Tämän perusteella voisi siis todeta, että esimerkiksi Akavalainen –verkkolehden uutisoinnissa naisten ja miesten ”palkkaeroista” oli käytetty väärää terminologiaa, kun kyse Tilastokeskuksen tutkimuksissa oli ansiovertailusta eikä palkkavertailusta.

Kun palkkavertailu tehdään Suomessa ratifioitujen sopimusten, eli ILO:n samapalkkaisuussopimuksen, YK:n naisten syrjinnän kieltävän sopimuksen, EU-direktiivi 2006/54/EY:n sekä Suomen perustuslain mukaan, saadaan bruttopalkkana naisen

palkkaeuroksi 109 senttiä. Sumasen (2011, 8.) tutkimuksen mukaan naisella on siis Suomessa suurempi palkkataso, mutta pienempi ansiotaso kuin miehellä. ”Naisen euro on 80 senttiä” –väite on siis pätevä ansiotasoa vertailtaessa, mutta ei palkkatasoa. (Sumanen 2011, 7-8.) Sumanen (2011, 45.) kertoo myös entisen tasa-arvovaltuutetun Tuulikki Petäjänien ottaneen tähän kantaa vuonna 2004, hänen mukaansa ”Naisen euro on 80 senttiä’ ei ole samapalkkaisuus –määritelmän mukainen palkkaeroindikaattori”.

Uusimmassa väitöskirjassaan, Saari (2016, 50.) huomioi, että Sumasenkin käyttämä tapa tehdä palkkavertailua on saanut menestystä ”naisliikkeen perinteisesti naisittamalla samapalkkaisuuden politiikan kentällä”. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton miespuolinen johtava asiantuntija, sekä Kokoomuksen naispuolinen kansanedustaja ovat vuonna 2015 todenneet naisten ja miesten välisen ansiotasojen eron selittyvän tehtyjen työtuntien määrän erolla. (Saari 2016, 50.)

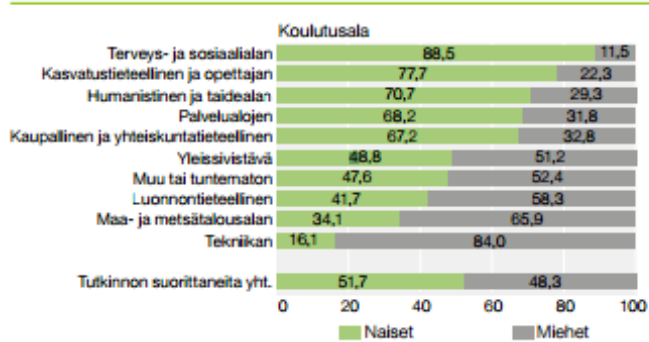
Tradenomiliitto TRAL on uusimmassa jäsentutkimuksessaan suorittanut palkkavertailua tradenomi -tutkinnon suorittaneiden välillä, ja eroa nais- ja miestradenomien palkoissa löytyi. Vuonna 2016 tradenomin keskipalkka oli 3533 euroa kuukaudessa, miestradenomeilla se oli 3934 euroa ja naistradenomeilla 3322 euroa. Eroa oli 612 euroa eli noin 18 prosenttia. Tästä palkkaerosta jää TRAL:n mukaan noin 8 prosenttia selittämättömäksi palkkaeroksi. Muu palkkaero on selitettävissä muun muassa työelämään sijoittumisella; noin 80 prosenttia miestradenomeista työskentelee asiantuntija- tai esimiestehtävissä, kun naisilla vastaava luku on 65 prosenttia. Lisäksi tutkimuksessa selvisi selkeä ero miesten ja naisten palkkapyynnöissä. Palkkaneuvottelutilanteessa esitetyn palkkapyynnön, sekä neuvottelun lopputuloksena syntyneen palkan välillä todettiin vahva yhteys. Miestradenomien palkkapyynnöt olivat keskimäärin 433 euroa naisia korkeampi, mikä näin ollen omalta osaltaan selittää lopullista palkkaeroa. (TRAL 2016, 8-10.)

## **5.2 Sukupuolen mukainen segregatio**

Sukupuolen mukaisella segregatiolla (työssä ja koulutuksessa) tarkoitetaan naisten ja miesten eriytymistä, eli jakautumista tiettyihin aloihin ja koulutusohjelmiin. Tällöin syntyy niin sanottuja ”miesten ja naisten aloja”. Suomessa segregatio on erittäin jyrkkää työelämässä ja koulutuksessa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017.) Tilanteen suhteen ei ole Suomessa tapahtunut merkittävää muutosta viimeisen 20 tai 30 vuoden aikana. Sukupuolen mukainen segregatio on vahvinta ammatillisen koulutuksen puolella, kun taas korkeakoulutuksessa miesten ja naisten jakautuminen eri aloille on tasoittunut. (Asiantuntija 2 18.4.2017.) Työmarkkinoiden jakautuminen mies- ja naisvaltaisiin aloihin

on myös Sumasen (2011, 8.) mukaan yksi ansiotuloerojen selittäjä naisten hakeutuessa miehiä ”mukavimpiin” ammatteihin. Suomen kannalta segregation seurauksia vahvistaa se tosiasia, että Suomen elinkeinorakenne on vahvasti teollisuusvaltainen ja suosii teknis-kaupallista koulutusta (Helsingin Sanomat 2016). Alla oleva Tilastokeskuksen (2016, 23.) kaava osoittaa Suomessa vallitsevan vahvan sukupuolijakauman eri koulutusalojen välillä.

**Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittanut väestö koulutusalan mukaan 2014, %**



Kaava 2 Sukupuolijakauma eri koulutusaloilla (Tilastokeskus 2016)

Työelämässä naisten ja miesten jakautumista voi tapahtua eri ammattialojen ja sektoreiden välillä, jolloin puhutaan vaakasuorasta segregatiosta. Kun jakautumista tapahtuu hierarkisesti eri tasoisten tehtävien välillä, puhutaan pystysuorasta segregatiosta. Työelämän segregation purku on tärkeää sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilötasolla se luo vapautta sekä miehille että naisille hakeutua niille aloille ja tehtäville joihin he haluavat. (World Of Management) Segregation purkamiseen voidaan siis myös vaikuttaa yksilötasolla; itselleen mieluisilla ja mahdollisesti yhteiskunnan odotuksista ja normeista poikkeavilla uravalinnoilla saattaa pienemmässä mittakaavassa olla esimerkillinen vaikutus.

Yhteiskunnan mittakaavassa sukupuolen mukainen segregatio vaikuttaa alueelliseen työvoimapulaan sekä palvelujen laatuun, sillä työvoimapula ja perinteiset sukupuolen mukaiset ammatinvalinnat eivät usein kohtaa. Lisäksi naisten ja miesten yhdessä työskentelyllä on positiivinen vaikutus palvelujen laatuun ja monimuotoisuuteen. (World of Management) Sukupuolinen segregatio tarjoaa myös mahdollisuuden niin sanottujen miesten alojen korkeampaan arvostukseen, ja täten toimii yhtenä perusteena mahdolliselle palkkakuilulle miesten ja naisten välillä. (Julkunen 2010, 138.)

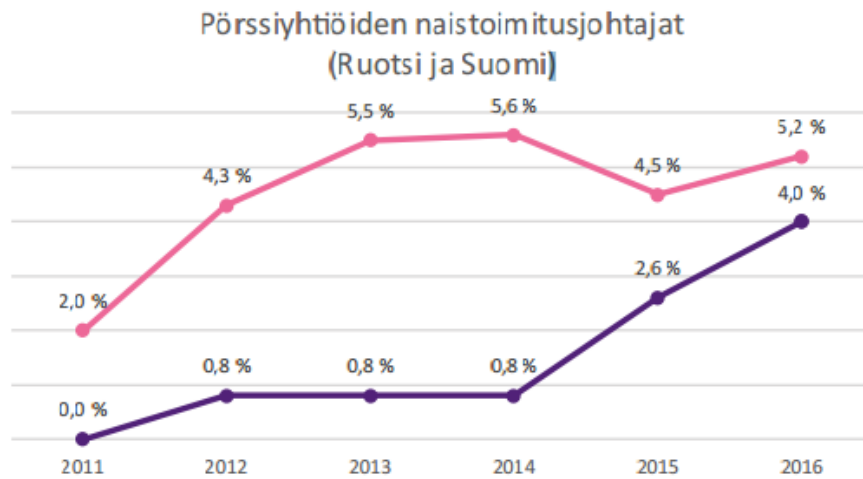
Työpaikkatasolla segregation purkukeinoja ovat henkilöstöpolitiikka sekä viestinnän ja organisaatiokulttuurin kehittäminen. Positiivisia vaikutuksia voidaan saada esimerkiksi rohkaisevilla työpaikkailmoituksilla, joissa toivotaan sekä nais- että miespuolisia hakijoita hakemaan työtehtäviin. (World of Management.)

Koulutuksiin haettaessa vahva sukupuolen mukainen segregatio johtuu perinteisistä uskomuksista liittyen naisten ja miesten ominaisuuksiin, joka näkyy vahvasti jo alusta alkaen lasten kasvatuksessa. (Asiantuntija 2, 18.4.2017.) Tyttöjä ja poikia tulisikin nuoresta pitäen kannustaa perinteisten toimialakohtaisten sukupuolirajojen rikkomiseen, sillä työvoiman moninaisuus veisi aina toimialaa eteenpäin. Kyse ei siis ole vain nuorten naisten ja tyttöjen valinnoista, vaan myös poikia ja nuoria miehiä tulisi rohkaista hakeutumaan muille aloille. Esimerkiksi työ naisvaltaisella hoitoalalla on hyvin fyysistä, joka perinteisesti on mielletty miehisen työn piirteeksi. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.)

### 5.3 Johtaminen

Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa on Suomessa kasvanut jatkuvasti. Vuonna 2016, naisten osuus kaikissa pörssiyhtiöiden hallituksissa oli 25 prosenttia. Tällä saralla Suomi on maailman kärkimaita. Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvityksen mukaan naisten osuuden kasvu johtoryhmissä on sen sijaan taittunut laskuun vuodesta 2015, kun lukema putosi vuodessa 21,5 prosentista 20 prosenttiin. (Keskuskauppakamari 2016, 8, 30.) Asiantuntija 1 (6.4.2017) huomauttaa, että esimerkiksi Espanjassa naisten osuus pörssiyritysten johdossa on suurempi kuin Suomessa. Tämä pieni lasku vuodesta 2015 selittyy sillä, että uusien pörssiyhtiöiden johtoryhmissä naisten osuus oli vain 10 prosenttia ja lisäksi pienten pörssiyhtiöiden johtoryhmissä naisten osuudessa tapahtui 4 prosenttiyksikön lasku. Suurten pörssiyhtiöiden johtoryhmissä naisten osuus sen sijaan kääntyi nousuun. (Keskuskauppakamari 2016, 30.)

Naistoimitusjohtajien määrällä mitattuna Suomi on sen sijaan jäljessä kansainvälisessä vertailussa. Suomalaisissa pörssiyhtiöissä oli vuonna 2016 viisi naistoimitusjohtajaa, joka kattaa 4 prosentin osuuden toimitusjohtajan paikoista. Kehitystä on toki tapahtunut ja lukema on tällä hetkellä ennätysuuri, vielä vuonna 2011 ei suomalaisissa pörssiyhtiöissä ollut yhtäkään naistoimitusjohtajaa. Naistoimitusjohtajien vähäinen määrä ei kuitenkaan ole yksinomaan Suomen haaste, vaan saman asian kimpussa painivat esimerkiksi Ruotsi (naistoimitusjohtajien osuus 5,2 prosenttia), Yhdistynyt kuningaskunta (7 prosenttia) ja Yhdysvallat (4,2 prosenttia). EU-keskiarvo naistoimitusjohtajien osalta suurissa pörssiyhtiöissä oli 5 prosenttia. (Keskuskauppakamari 2016, 26-27.) Alla oleva Keskuskauppakamarin (2016, 27.) kaava havainnollistaa naistoimitusjohtajien määrän kasvua suomalaisissa ja ruotsalaisissa pörssiyhtiöissä.



Kaava 3 Pörssiyritysten naistoimitusjohtajat Ruotsissa ja Suomessa  
(Keskuskauppakamari 2016)

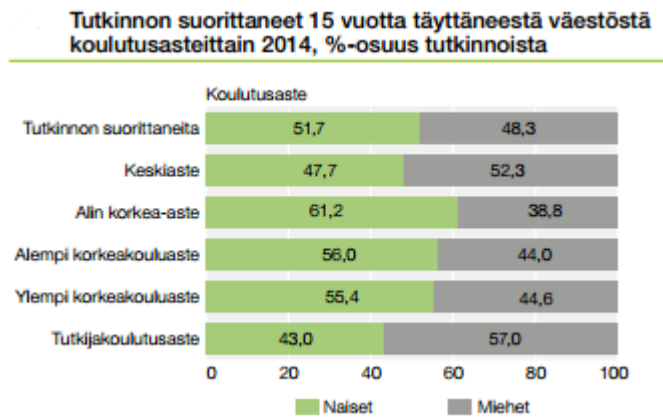
Miesvaltaisuus pörssiyritysten toimitusjohtajapaikoilla heijastuu myös toimitusjohtajien koulutustaustasta, sillä suurin osa Suomen toimitusjohtajista ovat kauppatieteen maistereita tai diplomi-insinöörejä. Erityisesti teknisen korkeakoulututkinnon suorittaneista selvä enemmistö on miehiä, sillä esimerkiksi vuonna 2015, naisten osuus tutkinnon suorittaneista oli 24 prosenttia. (Keskuskauppakamari 2016, 29.) Nokian Renkaat Oyj uutisoi heidän toimitusjohtajan vaihtuvan 1.6.2017, jolloin tehtävässä aloittaa Alko Oy:n toimitusjohtajana toiminut Hille Korhonen. Näin ollen naistoimitusjohtajien määrä suomalaisissa pörssiyrityksissä tulee nousemaan kuuteen. Korhonen on koulutukseltaan tekniikan lisensiaatti. (Antti-Jussi Tähtinen 2017.)

Kun tarkastellaan naisten osuutta yhtiöiden johtoryhmässä, on syytä kiinnittää huomiota myös tehtäviin ja vastuualueisiin. Naisten liiketoiminnallinen vastuu jää johtoryhmissä hyvin pieneksi; liiketoimintojen johtotehtävissä oli naisia vain 9,8 prosenttia. Naiset päätyvät sen sijaan hyvin usein johtamaan yhtiön tukitoimintoja, joilla ei ole varsinaista liiketoiminnallista tulosvastuuta. Näitä ovat muun muassa henkilöstöhallinto, IT-hallinto, taloushallinto, lakiasiat sekä viestintä-, myynti- ja markkinointitoiminnot. Erottelu vastuualueiden välillä on merkityksellistä kun mietitään miesvaltaisuutta pörssiyritysten hallituksissa ja toimitusjohtajapaikoilla. On tosiasia, että toimitusjohtajaksi sekä hallitukseen nouseaan nimenomaan liiketoimintojen johtotehtävistä, ei tukitoimintojen johdosta. (Keskuskauppakamari 2016, 31.)

Henkilöiden valinta yhtiöiden johtotehtäviin on monen asian summa. Mikäli tämän hetkistä johtotehtävien sukupuolijakaumaa tarkastellaan pätevyiden kannalta, se ei ole tasapainossa. Naisten heikompi pätevyys ei ole syynä johtotehtävien miesenemmistöön, sillä naiset ovat Suomessa keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin miehet. Henkilön



pätevyyteen liittyy toki muutakin kuin pelkkä koulutus, kuten aikaisempi työkokemus, henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoonallisuus. Kilpailu yhtiöiden johtopaikoille on Suomessa kova ja myös henkilökohtaisilla suhteilla on vaikutus valintoihin. Koska suurin osa valitsijoista on edelleen tänä päivänä miehiä, käy herkästi niin, että he myös tuntevat enemmän miehiä. Tällöin ei välttämättä hyviä naisia niin sanotusti ”tule mieleen”. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.) Seuraavasta Tilastokeskuksen (2016, 24.) kaavasta voi myös nähdä aiemmin mainitun, eli suurin osa korkeakoulututkinnon suorittaneista ovat naisia.



Kaava 4 Naisten ja miesten osuus eri koulutusasteiden tutkintojen suorittaneista (Tilastokeskus 2016)

Myös naisten ja miesten itseluottamuksessa sekä ajattelutavoissa on eroja, mikä heijastuu miesten parempana kykynä markkinoida itseään. Naiset kokevat miehiä useammin, että heidän tulisi täydellisesti vastata haettavan henkilön kriteereitä, ja tästä syystä naisilta puuttuu rohkeus hakea työtehtäviin samalla tavalla kuin miehet. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.) Asiantuntija 2 (18.4.2017) sanoo, että kyseessä ei ole vain sukupuoli, vaan myös sukupolvi kysymys. Tänä päivänä nuoret naiset ovat itsevarmempia ja rohkeampia kuin mitä he olivat muutama sukupolvi taaksepäin. Hän lisää, että tutkimukset osoittavat nuorten poikien omaavan korkeamman itseluottamuksen kykyihinsä heikommalla osaamisella kuin mitä tytöt paremmalla osaamisella. (Asiantuntija 2, 18.4.2017.)

Miesenemmistö yritysten johdossa tuo aika-ajoin tapetille keskustelun lailla säädettävistä naiskiintiöistä, joita Suomen hallituskin tällä hetkellä harkitsee sovellettaviksi yrityksen hallitukseen. (Helsingin Sanomat 2016) Sukupuolikiintiöillä tarkoitetaan tiettyä prosentuaalista osuutta, minkä verran tietyssä ryhmässä on oltava sekä mies- että naishenkilöitä. Suomessa kiintiösäännöstä sovelletaan tasa-arvolain mukaan eri valtionhallinnon toimielimiin kuten neuvottelukuntiin, työryhmiin ja kunnanhallitukseen. Kyseisissä toimielimissä vaadittu määrä sekä naisia että miehiä on vähintään 40 prosenttia. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2017.)

Pörssi-yhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumaa säätelevä kiintiölaki on otettu käyttöön esimerkiksi Norjassa, jossa se vastaa suomen tasa-arvolain kiintiösäädöstä julkishallinnon osalta. Norjassa on siis yhtiöiden hallituksissa oltava vähintään 40 prosenttia sekä miehiä että naisia. (Asiantuntija 1, 6.4.2017) Keskuskauppakamarin (2016, 8.) naisjohtajaselvityksen mukaan vastaavanlaista kiintiölakia sovelletaan myös Ranskassa. Asiantuntija 1 (6.4.2017) kokee, että kiintiölainsäädännön soveltaminen Suomessa voisi olla toimiva ratkaisu, sillä nykyisellään ei kehitystä ole tapahtunut naisjohtajuuden suhteen.

Norjassa nähty kehitys ei kuitenkaan osoita, että hallituskiintiöt lisääisivät naisten määrää yhtiöiden muussa johdossa. Kiintiölain toimimattomuus on herättänyt ihmetystä Norjassa ministeritasollakin. (Keskuskauppakamari 2016, 25-26.) Kuten tässä kappaleessa aikaisemmin esitetyt tilastot osoittavat, naisten osuus yhtiöiden hallituksissa ja toimitusjohtajapaikoilla on ollut jatkuvasti kasvussa. Kehitys on tosin ollut hidasta, mutta suunta oikea. Tämä kehitys on saavutettu itsesääntelyllä ilman kiintiölainsäädäntöä. Keskuskauppakamarin varatoimitusjohtaja Leena Linnainmaan mukaan lailla säädettävät kiintiöt voisivat lisäksi muodostaa riskejä, kuten toimia merkittävänä esteenä yhtiöiden pörssilistautumiselle. (Keskuskauppakamari 2016).

#### **5.4 Sukupuolivähemmistöt**

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan henkilön yksilöllistä kokemusta omasta sukupuolestaan. Binäärisen sukupuolikäsityksen mukaan sukupuolia on vain kaksi eli naiset ja miehet. Kaikilla oma sukupuoli-identiteetti ei tosin rajoitu miehen tai naisen sukupuoleen, vaan se voi olla kumpaakin tai kenties ei kumpaakaan. Sukupuolen moninaisuus voi ilmetä sukupuolen ilmaisuna, tai se voi olla biologista.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvaksi luetaan yleensä intersukupuoliset ja transihmiset eli transsukupuoliset, transvestiitit, transgenderit tai muun sukupuoliset. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016)

Kun henkilön oma kokemus sukupuolestaan eroaa siitä, mitä hänelle on syntymässä määritelty, puhutaan transihmisestä. Transihminen voi kokea olevansa esimerkiksi nainen, mies tai transsukupuolinen ja saattaa usein tarvita lääketieteellistä hoitoa voidakseen elää omaksi kokemansa sukupuolen kanssa. Joskus ihmistä ei pystytä hänen sukuelinten, tai muiden fyysisten ominaisuuksien perusteella määrittelemään kumpaakaan binääriseen sukupuoleen. Tällöin puhutaan intersukupuolisuudesta. Syntymän yhteydessä intersukupuoliselle ihmiselle määritellään mies tai nainen juridiseksi

sukupuoleksi, mutta tämä ei kuitenkaan välttämättä vastaa henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016)

Suomen työelämässä ollaan sukupuolen moninaisuuden tiedostamisen osalta vielä alkutekijöissä (Asiantuntija 2, 18.4.2017). Tämän osoittaa myös se, että tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuolivähemmistöjä koskeva syrjinnän kieltö vasta reilut kaksi vuotta sitten, kun laki alun perin otettiin käyttöön 80 –luvun loppupuolella.

Sukupuolivähemmistöjen asema yhteiskunnassa ylipäättänsä on vielä suhteellisen näkymätön, mikä saattaa hankaloittaa ihmisten luonnollista suhtautumista sukupuolen moninaisuuteen. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat työelämässä usein ongelmia, kuten loukkaavaa käytöstä työpaikalla, työnsaanti ongelmia, pelkoa oman identiteetin paljastumisesta, pelkoa ettei esimies/luottamusmies tarjoa tukea ongelmatilanteissa tai vaikeuksia sukupuolittuneiden tilojen, kuten wc:n tai pukuhuoneen käytössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015b, 9.)

Sukupuolen ilmaisuun joko naisellisesti tai miehiesti liittyy vahvoja käsityksiä suomalaisessa kulttuurissa. Naisilla sallitaan miehisen identiteetin ilmaisu paremmin kuin miehillä naisellinen itseilmaisu. Kun nainen esimerkiksi pukeutuu miehisesti tai leikkaa hiuksensa lyhyiksi, herättää se vähemmän kielteistä huomioita kuin mies, joka esimerkiksi meikkaamalla tai pukeutumisella ilmaisee naisellisuutta. (Kajo 2007, 9.)

Hiljattain uutisoitiin myös tilanteesta, jossa yrityksen puutteellinen tietämys sukupuolen ilmaisun moninaisuudesta aiheutti ongelman asiakaspalvelutilanteessa. HSL:n (Helsingin Seudun Liikenne) tarkastajat pystyvät lippuja tarkastessa näkemään, onko tarkastetun lipun omistaja mies vai nainen. HSL:n tietokannassa ei kuitenkaan ole huomioitu sukupuolivähemmistöjä, mikä voi lipuntarkastuksessa koitua ongelmaksi transihmisten tai muiden ihmisten kohdalla, joiden ei ulkoisen olemuksen perusteella voida todeta olevan sukupuoleltaan mies tai nainen. (Paastela 2017.)

Henry Harjusola joutui tylyn kohtelun uhriksi, kun HSL:n lipuntarkastajat pyysivät häntä näyttämään henkilöllisyystodistuksen matkakortin lisäksi. Lipuntarkastaja oli perustellut henkilöllisyyden selvittämistä sillä, että matkustajalla oli miehen nimi, mutta näytti ”rouvashenkilöltä”. Harjusola on kokenut sukupuolen ilmaisunsa vuoksi ongelmia julkisen liikenteen välineissä aikaisemminkin. Hänet kertoi muun muassa joutuneensa kerran poistetuksi metrosta. HSL oli kommentoinut tapausta Facebook –päivityksellä ja kertonut olevansa sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseen sekä kehittävänsä henkilökuntansa koulutusta sukupuolen moninaisuudesta. (Paastela 2017.)

Transihmiset, jotka käyvät läpi lääketieteellisen sukupuolen korjauksen, tutkitusti kokevat merkittävää henkistä stressiä, jolla saattaa olla negatiivinen vaikutus esimerkiksi heidän työelämäänsä. Mitä nuorempa henkilö käy läpi sukupuolen korjauksen, sitä parempi mahdollisuus hänellä on sopeutua elämään oikeaksi kokemansa sukupuolen edustajana. Joidenkin murrosikäisten transihmisten on kuitenkin todettu kokevan ongelmia koulussa, ja heitä varjostaa syrjäytymisen ja työttömyyden riski aikuisiällä. Transsukupuolisuuden myötä henkilölle on myös todettu kehittyvän tiettyjä vahvuuksia, jotka voivat auttaa työelämässä. Henkilöllä voi olla rikkaampi mielikuvitus, hyvät sosiaaliset taidot, sekä rikkaampi maailmankuva. Lisäksi transihmisten on katsottu olevan kykeneviä omaksumaan osaksi persoonallisuuttaan maskuliinisia ja feminiinisiä taitoja. (Huuska 2002, 23-24.)

## 6 Tasa-arvon merkitys

### 6.1 Merkitys organisaatiolle

Tasa-arvoinen kohtelu ei ole kannattavaa vain siksi, koska se on reilua, tai koska laki velvoittaa siihen, vaan se näkyy suoranaisesti myös yrityksen tuottavuudessa. Sukupuolten välinen tasa-arvo edistää henkilöstön tehokkuutta, lisää yrityksen vetovoimaa työntekijöiden silmissä sekä kohentaa yrityksen mainetta. Vaikutus ulottuu myös itse työpaikkaa laajemmalle; sukupuolten tasa-arvolla on positiivinen vaikutus kansalliseen tuottavuuteen sekä taloudelliseen kasvuun. (Australian government 2016, 1.)

Valtion kilpailukyvyyn tärkein mittari on sen työvoimaisten kansalaisten osaaminen ja tuottavuus. Sukupuolten tasa-arvoinen kohtelu työpaikoilla mahdollistaa siis sen, että mahdollisimman suuri osuus sekä työkykyisten miesten että naisten potentiaalista tulee käyttöön. Tällä on suora yhteys maan kilpailukykyyn. (World Economic Forum 2015.)

Työntekijät, jotka kokevat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti, ovat motivoituneempia työntekoon ja sitoutuvat yrityksen toimintaan paremmin, eli ovat tuottavimpia yritykselle kuin heikommin motivoituneet ja sitoutuneet työntekijät. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.) Sukupuolitietyöisuus työpaikalla edesauttaa organisaatorakenteeseen ja –kulttuuriin liittyvien rajoitteiden havaitsemista, mikä edesauttaa henkilöstön koko potentiaalinen hyödyntämistä. Se avaa myös silmiä uusille mahdollisuuksille, mikä tämän päivän työelämässä on erityisen tärkeää, sillä yritysten on jatkuvasti kyettävä uudistaa toimintaansa. (Amundsdotter & Andersson 2014, 125.) Sukupuolen tasa-arvoisuuden lisäksi myös muulla yhdenvertaisuudella on linkki yrityksen tuottavuuteen. On tutkittu, että esimerkiksi sukupuolen, iän, etnisyyden ja koulutustaustan osalta mahdollisimman monipuolinen ryhmä on innovatiivinen esimerkiksi tuote- tai palvelukehityksessä. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.)

Tasa-arvo työpaikoilla on ajankohtainen aihe jota eri mediat pyörivät tänä päivänä paljon. Tästä osoituksena 5 luvun 4 kappaleessa kerrottu HSL:ä koskettanut tapaus. Ihmisten tietoisuus sukupuolten tasa-arvosta on lisääntynyt merkittävästi viime vuosina, ja tästä syystä yritykset ovat ymmärtäneet sen myös imagoasiana. (Asiantuntija 2, 18.4.2017.) Myös työntekijät arvostavat tasa-arvoista työympäristöä sekä työnantajaa, jonka organisaation toiminnassa näkyy tasa-arvotietoisuus. Työnantajalla on parempi mahdollisuus löytää osaavaa työvoimaa kun hän on kiinnostava sekä nais- että miespuolisille työnhakijoille. Tasa-arvoisen työympäristön on myös todettu lisäävän työntekijöiden halukkuutta jatkaa samassa työpaikassa. (Australian Government 2016, 3.)

## 6.2 Merkitys tradenomille

Tradenomiliitto TRAL:n teettämän jäsentutkimuksen mukaan tradenomeja työskentelee kaikilla toimialoilla ja he ovat sijoittuneet yrityksiin laajalti eri toimiasemiin toimihenkilöstötasosta johtotason tehtäviin. Miesten osuus tutkimukseen osallistuneista tradenomeista oli naisia pienempi, eli 31,9 prosenttia, kun naisten osuus oli 68,1 prosenttia. Yksityisellä sektorilla työskenteli 89 prosenttia. (TRAL 2016, 2, 4.)

Tasa-arvokysymys on oleellinen myös valmistuvan tradenomin kannalta. Tradenomi -koulutus antaa valmiudet toimia johtotehtävissä, ja kuten tämä tutkimus on osoittanut, ovat suomalaisyritysten johdot vielä tänä päivänä hyvin miesvaltaisia. Lisäksi TRAL:n tutkimukseen vastanneiden sukupuolijakaumasta voidaan päätellä, että naisten osuus valmistuneista tradenomeista on hyvin suuri. Näin ollen miesten suosiminen johtohenkilöitä valittaessa johtaisi yhä suuremman ryhmän syrjimiseen. (TRAL 2016, 5.)

TRAL:n tutkimuksen (2016, 4.) mukaan naistradenomeista 46 prosenttia työskentelee asiantuntijatehtävissä ja 34,8 prosenttia vähemmän vaativimmissa toimihenkilötason tehtävissä. Kärnän (5.5.2017) mukaan suomalaisissa yrityksissä, etenkin pk -yrityksissä, johtotehtävien ulkopuolisen henkilöstön strategiatyön osaaminen jää hyvin usein hyödyntämättä yrityksen strategian toteutuksessa. Sukupuolten epätasa-arvoisuus voi siis hyvin monessa yrityksessä johtaa naistradenomien oleellisen strategiaosaamisen piiloon jäämiseen.

## 7 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä tutkin työelämän tasa-arvon toteutumista neljästä eri näkökulmasta: samapalkkaisuus, sukupuolen mukainen segregatio, johtajuus ja sukupuolivähemmistöt. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten tasa-arvo toteutuu suomalaisessa työelämässä näillä eri lähestymistavoilla mitattuna. Lisäksi tutkittiin tasa-arvon merkitystä organisaatiolle sekä amk -tradenomille. Tutkimus suoritettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Viitekehys muodostui aihealueen kirjallisuudesta, internet -sivustoista, blogikirjoituksista ja aikaisemmista tutkimuksista. Lisäksi suoritettiin kaksi noin 60 minuutin asiantuntijahaastattelua.

Raportin 5 luvun samapalkkaisuutta käsittelevässä kappaleessa pyrittiin tutkimaan naisten ja miesten palkkoja mahdollisimman useasta eri näkökulmasta. Sen sijaan, että oltaisiin tavoiteltu yhtä absoluuttista totuutta, tarkoitus oli luoda tulkinnanvaraa eri näkökulmien vastakkainasettelulla. Usean eri lähteen voitiin todeta todistavan naisten ja miesten välisen palkkaeron olemassaolon selittämättömistä syistä johtuen, mikä viittaisi sukupuolten eriarvoisuuteen työelämässä. Toisaalta myös vastustavia tutkimuksia esitettiin.

Seuraavat kappaleet käsitelivät työelämän segregatiota, johtajuutta sekä sukupuolivähemmistöjä. Sukupuolen mukaisen segregatian todettiin olevan hyvin voimakasta. Suomen työmarkkinat ovat selvästi jakautuneet nais- ja miesvaltaisiin aloihin, mikä antaa oman vaikutuksensa ansiotuloeroihin miesten ja naisten välillä. Syyt työelämän segregatiolle ovat historiallisissa uskomuksissa naisten ja miesten töissä, mikä näkyy jo nuorten naisten ja miesten koulutusvalinnoissa.

Naisten lukumäärä suomalaisten pörssiyhtiöiden toimitusjohtajina on vielä vähäinen, mutta tutkimus osoitti sen kuitenkin kasvaneen tasaisesti. Lisäksi Suomi on maailman kärkimaita, kun katsotaan naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksissa. Huomionarvoista on, että tämä kehitys on saavutettu itsesääntelyn avulla, eikä kiintiölainsäädäntöä ole sovellettu kuten on tehty esimerkiksi Norjassa.

Sukupuolivähemmistöjen osalta suomalaisten tietämys todettiin puutteelliseksi. Vuonna 2015 tasa-arvolakiin tehty uudistus takaa sukupuolivähemmistöihin kuuluville yhtäläiset oikeudet kuin miehille ja naisille sekä kieltää sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Totuus on kuitenkin, että sukupuolen moninaisuutta vierastetaan, ja binäärisestä sukupuolikäsityksestä poikkeava sukupuoli-identiteetti todettiin haasteelliseksi tämän

päivän työympäristössä, jossa tietämättömyydestä johtuvien ennakkoluulojen kohtaamien on hyvin todennäköistä.

## 7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen empiiristä osuutta työstäessäni jäi minulle positiivinen vaikutelma siitä, millainen Suomen tasa-arvolainsäädäntö on tänä päivänä. Mielestäni lainsäädännön suhteen on tehty kansainvälisestikin verrattuna oikeita ratkaisuja, jotka mahdollistavat tasa-arvoisten toimintamallien sisäistämisen työelämässä sekä työmarkkinoiden kilpailullisen kehittymisen samanaikaisesti. Esimerkkinä olkoon Norjassa käyttöön otettu pörssiyritysten kiintiölainsäädäntö, joka ei ole siellä saanut aikaan toivottuja muutoksia. Toistaiseksi vastaavanlaista säätelyä ei Suomessa sovelleta, eikä nähdäkseni tarvitsisikaan. Tasa-arvolain syrjinnän kiellot sekä edistämissäännökset ovat mielestäni ajan tasalla, vaikka niiden käytännön toteutuminen ei sormeja napsauttamalla onnistukaan. Ideologia on kuitenkin teoriassa hyvä ja kuten Asiantuntija 1 (6.4.2017) toteaaakin, antaa muun muassa tasa-arvolaki sellaisen kuvan, että Suomessa kaikki olisi kunnossa.

Naisten ja miesten palkkojen tutkimisen, ja mahdollisten palkkaerojen todentamisen koin mahdottomaksi. Jälkikäteen ajateltuna ei tätä olisi edes voitu pitää realistisena tavoitteena tälle tutkimukselle, kun ei siinä näkemykseni mukaan ole kenenkään muunkaan toimesta tähän mennessä onnistuttu. Mikäli tasa-arvon toteutumista lähestytään tässä raportissa esitetyllä olettamuksella, jonka mukaan Suomessa maksetaan samanarvoisesta työstä naiselle pienempi palkka kuin miehelle, syyllistytään mielestäni samaan, kuin suuri osa tutkijoista. Aiheeseen tutustuessani koin ison osan palkkaeron olemassa oloa puoltavista tutkimuksista asenteellisiksi ja subjektiivisin mielipitein toteutetuiksi, mikä laskee niiden uskottavuutta minun silmissäni. Ikään kuin varsinainen työ koostuisi perusteluiden hakemisesta tai keksimisestä jollekin, mihin itse usko.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen työelämän mittareilla ja muussa yhteiskunnallisessa toiminnassa ovat kaksi eri tutkinnan kohdetta, mutta me kaikki elämme kuitenkin samassa, jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa, emmekä ole immuuneja sen vaikutuksille. Mielestäni länsimainen kulttuuri ja ajattelutapa ovat osoittaneet sen käytännössä. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2017.) määritelmän mukaan feminismi on ajattelutapa, joka pyrkii purkamaan rajoittava rakenteita ja normeja jotka liittyvät sukupuoleen. Feministinen politiikka tähtää yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen yhteiskuntaan, johon päästään sijoittamalla kaikkien hyvinvointiin (Feministinen puolue). Kansainvälistä naistenpäivää puolestaan vietetään vuosittain maaliskuun 8.



päivä. Perinne tämän tasa-arvon ja kehityksen päivän vuosittaisesta viettämisestä alkoi osana taistelua naisten oikeuksien puolesta. (Lindfors 2011.)

Mitä ajatuksia feminismiin tänä päivänä liitetään, tai miten ja minkä takia naistenpäivää vietetään, voidaan uskoakseni todeta olevan länsi- ja pohjoismaisen kulttuurin muokkaamaa. Ruotsalainen teinipoptähti Zara Larsson (2015) kirjoittaa kotisivunsa blogissa olevansa feministi ja katsovansa miesvihan olevan osa feminististä aatetta. Zaran merkitys roolimallina ja häntä sekä hänen näkemyksiään seuraavien nuorten fanien määrää voi vain arvailla. Siitä, kuinka naistenpäivää länsimaissa nykyään vietetään, on varmasti jokaisella jonkinlainen käsitys. Lindforsin (2015) mukaan kukkien ostelu ja ovien avaaminen eivät ainakaan vastaa sen alkuperäistä tarkoitusta.

Se, mitä feministinen ajattelu tänä päivänä käsittää, ei minulle ole täysin selvää. Tästä syystä minun oli oltava erityisen kriittinen feministisen tasa-arvotutkimuksen tarkastelussa. Samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen osalta en siis kokenut, että absoluuttista totuutta olisi ollut selvitettävissä. Pyrinkin sitä käsittelevässä kappaleessa (5.1) tuomaan esille erilaisia näkemyksiä ja eri väitteitä puoltavia tutkimuksia jättäen lukijalle tulkinnanvaraa.

Sukupuolen mukaisen segregaaation sekä johtajuuden osalta koin aikaisemmat tutkimukset vähemmän kiistanlaisiksi. Näitä teemoja koskevissa kappaleissa (5.2 ja 5.3) esitellyt tilastot ja johtopäätökset ovat luotettavuudeltaan hyvät. Se, miten pörssiyritysten naisjohtajuuden suhteen tulisi tulevaisuudessa edetä, on mielipiteitä jakava kysymys. Koen tutkimukseni puoltavan voimassa olevaa lainsäädäntöä, jossa pörssiyritysten hallitusten sukupuolijakaumaa ei ole säädelty kiintiöillä. Raportissani esittämäni aineisto osoittaa sen kehityksen, mikä Suomessa on viime vuosina tapahtunut esimerkiksi pörssiyritysten naistoimitusjohtajien määrän suhteen ilman kiintiölainsäädännön soveltamista. Lisäksi kiintiölainsäädännön soveltaminen ei ole tuonut toivottua tulosta siellä, missä sitä on kokeiltu.

Sukupuolivähemmistöjen osalta, suurin syy heidän kohtaamilleen ongelmilleen on ihmisten ja tässä tapauksessa työnantajien tiedonpuute. Kuten kappaleessa 5.4 esille tuotu esimerkkitapaus osoittaa, voi yritysten tietämys sukupuolen moninaisuudesta olla hyvinkin puutteellista. Tämä saattaa johtaa ongelmatilanteisiin, jotka ovat huomattavasti epäinhimillisempiä kuin naisten ja miesten väliset tasa-arvokysymykset. Tietoisuuden täytyy lisääntyä, jotta tasa-arvo sukupuolen moninaisuuden osalta voisi toteutua.

Haaga-Heliällä on osaamisen puolesta edellytykset olla työelämän tasa-arvon kehittäjänä, sillä oppilaitokselta löytyy asiantuntevaa henkilöstöä (Asiantuntija 2, 18.4.2017). Johdanto-luvussa esitelty kehityshanke on projekti, jossa Haaga-Helian osaamista pyritään hyödyntämään tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. 5. luvussa on kerrottu, että Haaga-Helian tarjoamat koulutukset räätälöidään yritysten tarpeiden mukaan. Vaikka työelämän tasa-arvo onkin ajankohtainen aihe, en usko, että yritykset välttämättä tiedostaisi sukupuolittietoisuuden kokonaisvaltaista merkitystä onnistuneelle strategian toteuttamiselle. Tietoisuuden lisääntymisen myötä myös asiantuntemuksen kysyntä voisi olla suurempi, mikä olisi mahdollisuus Haaga-Heliale ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat suuremmaksi osaksi yritysten kouluttamistoimintaa.

Sukupuolittietoisuuden lisäämiseen tulisikin pyrkiä esimerkiksi tiedottamalla kehityshankkeiden tuottamista tuloksista. Näin saataisiin yritykset tiedostamaan tasa-arvon edistämisen merkitys menetystekijänä, eikä kyseessä olisi vain lainvelvoittama pakote. Asiantuntija 2 (18.4.2017) toteaaakin, että tasa-arvolain velvoittama tasa-arvon edistämissuunnitelma tehdäänkin monessa yrityksessä vain, koska on pakko. Lopulta se unohtuu laatikon pohjalle.

Haaga-Heliällä on merkittävä mahdollisuus näyttää esimerkkiä muille yrityksille. Järjestämällä koulutuksia mahdollisimman monipuolisella asiantuntijaryhmällä, jossa olisi sekä naisia ja miehiä, Haaga-Helia pystyy toimimaan suunnannäyttäjänä. Myös työntekijöiden rohkaiseminen tulisi olla osa Haaga-Helian henkilöstövalmennusta. Tällä tavoin voitaisiin edesauttaa työntekijöitä tunnistamaan oma osaaminen ja tuomaan se paremmin esille. (Asiantuntija 1, 6.4.2017.)

## **7.2 Oma arviointi**

Idea opinnäytetyön aiheelle syntyi loppuvuodesta 2016, mutta opinnäytteen suoritustapa ei ollut heti selvä. Tarkoitus oli alusta alkaen, että opinnäytetyöllä olisi yhteys kevään 2017 aikana alkavaan kehityshankkeeseen, mutta laadullisen tutkimuksen tekemiseen päädyin vasta hetken harkitsemisen jälkeen. Myös tutkimuksen sisältö sekä rakenne muovautuivat tutkimuksen edetessä ja aihealue rajautui alkuperäisestä. Aikataulun osalta tavoitteena oli saattaa tutkimus päätökseen kevään 2017 aikana ja siinä onnistuin. Koen kuitenkin, että paremmalla suunnittelulla ja aikataulutuksella työmäärän tasaisempi jako olisi ollut mahdollista. Tutkimuksen valmistuminen ei kuitenkaan viivästynyt, eikä tällä ollut vaikutusta tutkimukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarjota Haaga-Helialle käyttökelpoista tietoa työelämän tasa-arvosta. Olen tyytyväinen tutkimukseen suorittamiseen ja saavutettuihin tuloksiin. Tutkimusprosessi lisäsi omaa tietämystä aiheesta runsaasti. Lainsäädäntöön tutustuminen oli hyvin suoraviivaista ja tiedon löytäminen sekä jäsentäminen olivat helppoa. Odotetun haasteelliseksi osoittautui tiedon tulkinta tasa-arvon toteutumista tutkiessa. Tutkimustyön ensikertalaisena oli vaikea päättää, mitä tietoa sisällyttää tutkimukseen ja mitä karsia pois. Tutkittavan aiheen lisäksi opin myös tutkimuksen tekemisestä ja muun muassa haastattelun läpiviennistä. Lopputuloksena syntyi mielestäni tiivis ja helposti hyödynnettävä raportti.

## Lähteet

Ahonen, M. 2013. Haaga-Helia ei kavahda McDonald'sin palkkakohua. Luettavissa: <http://yle.fi/uutiset/3-6780679>. Luettu: 25.4.2017

Ahtela, K., Bruun N., Koskinen, P., Nummijärvi, A., Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum. Helsinki.

Amundsdotter, E., Andersson, S. 2014. Att bygga genusmedvetna organisationer – en utmaning för parterna på arbetsmarknaden. Teoksessa Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (toim.). Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet, s. 109-126. Statens offentliga utredningar. Tukholma. Luettavissa: <http://www.regeringen.se/contentassets/493f55f72bdd47d088571941c632d201/jamstallt-arbete-organisatoriska-ramar-och-villkor-i-arbetslivet-sou-201430>. Luettu: 26.4.2017.

Australian government. 2016. The business case for gender equality. Luettavissa: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/wgea-business-case-for-gender-equality.pdf>. Luettu: 26.4.2017.

Feministinen puolue. Luettavissa: <http://www.feministinenpuolue.fi/>. Luettu: 26.4.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Yritysyhteistyö. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut?userLang=fi>. Luettu: 25.4.2017.

Hammersley, M. 2013. What is qualitative research? Bloomsbury Publishing Plc.

Helsingin Sanomat 2016. Naisia johtopaikoille – ilman kiintiöitä. Luettavissa: <http://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000004875255.html>. Luettu: 18.4.2017

Huuska, M. 2002. Trans People – Gender-variant People at Work. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/36369/lehtonen.pdf?sequence=1>. Luettu: 21.4.2017.

International Labour Organization 1958. Discrimination (Employment and Occupation) Convention. Luettavissa: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111). Luettu: 27.2.2017

International Labour Organization 1951. Equal Remuneration Convention. Luettavissa: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100).  
Luettu: 27.2.2017.

International Labour Organization. Gender Equality. Luettavissa: <http://ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm>. Luettu 27.2.2017.

International Labour Organization 1981. Workers with Family Responsibilities Convention. Luettavissa: [http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156).  
Luettu: 27.2.2017

Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino. Tampere.

Kajo, I. 2007. Transihmiset työelämässä. Luettavissa: [http://transtukupiste.fi/wp-content/uploads/2013/06/Transihmiset\\_tyoelamassa\\_opas\\_2.pdf](http://transtukupiste.fi/wp-content/uploads/2013/06/Transihmiset_tyoelamassa_opas_2.pdf). Luettu: 21.4.2017

Kantola, J., Nousiainen, K., Saari, M. 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Gaudeamus. Helsinki.

Keskuskauppakamari 2016. Naisjohtajaselvitys 2016. Luettavissa: <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2016/11/keskuskauppakamarin-naisjohtajaselvitys-2016kevyt.pdf>. Luettu: 19.4.2017

Koskinen, A. 2016. Naisen euro on vähemmän kuin miehen euro. Luettavissa: [http://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/naisen\\_euro\\_on\\_vahemman\\_kuin\\_miehen\\_euro](http://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/naisen_euro_on_vahemman_kuin_miehen_euro). Luettu: 13.3.2017

Kärnä, E. 2017. Lehtori. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haastattelu. Helsinki.

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

Larsson, Z. 30.6.2015. I tydlig punktform ska jag här förklara. Luettavissa: <http://www.zaralarsson.se/2015/06/30/tydlig-punktform-ska-jag-har-forklara/>. Luettu: 26.4.2017

Paastela, K. 2017. Lipuntarkasta pyysi ”rouvashenkilöltä” näyttäneeltä mieheltä paperit – ”Näitä kokemuksia on vaikka kuinka paljon”. Luettavissa:

<http://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/496088-lipuntarkastaja-pyysi-rouvashenkilolta-nayttaneelta-miehelta-paperit-naita>. Luettu: 21.4.2017.

Saari, M. 2016. Samapalkkaisuus – Neuvoteltu Oikeus. Luettavissa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/165108/samapalk.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a. Tasa-arvolaki 2015. Luettavissa:

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74511/Tasa-arvolaki\\_2015\\_2\\_painos\\_Julkariin.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74511/Tasa-arvolaki_2015_2_painos_Julkariin.pdf). Luettu 3.4.2017

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015b. Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus.

Luettavissa:[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126057/Tyopaikoille\\_netti.pdf?sequence=3](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126057/Tyopaikoille_netti.pdf?sequence=3). Luettu: 21.4.2017

Suomen perustuslaki (11.6.199/731).

Suomen rikoslaki (19.12.1889/39).

Tasa-arvoaltuutettu. Kansainväliset sopimukset. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/kansainvaliset-sopimukset>. Luettu: 28.2.2017

Tasa-arvoaltuutettu. Kansainvälinen toiminta. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/kansainvalinen-toiminta>. Luettu: 27.3.2017

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Sanasto. Luettavissa:

<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>. Luettu: 3.2.2017.

Tilastokeskus 2016. Naiset ja miehet suomessa 2016. Luettavissa:

[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_namisu\\_201600\\_2016\\_16132\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net.pdf). Luettu: 13.4.2017.

TRAL 2016. Jäsentutkimus 2016. Luettavissa: [https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2016\\_webversio.pdf](https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2016_webversio.pdf). Luettu: 16.5.2017.

Tähtinen, A-J. 2017. Hille Korhonen Nokian Renkaat Oyj:n toimitusjohtajaksi.  
Luettuavissa: <https://www.nokianrenkaat.fi/yritys/uutinen/hille-korhonen-nokian-renkaat-oyj-n-toimitusjohtajaksi/>. Luettu: 20.4.2017

World Economic Forum 2015. The Case for Gender Equality. Luettavissa: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/the-case-for-gender-equality/#view/fn-27>. Luettu: 26.4.2017

World of Management. Tasa-arvosanasto. Luettavissa: <http://wom.fi/tasa-arvotietoa/tasa-arvosanasto/#sanasto16>. Luettu: 19.4.2017

## **Liitteet**

### **Liite 1. Käsitelistä**

#### **Positiivinen erityiskohtelu**

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan heikommassa asemassa olevien ryhmien suosimista, jolla tavoitetaan tosiasiallista tasa-arvoa. Tämä saattaa esimerkiksi tarkoittaa enemmistöryhmän asettamista epäedullisempaan asemaan heikommassa asemassa olevaan ryhmään verrattuna. Positiivisen erityiskohtelun ja kielletyn syrjinnän välille voikin välillä olla vaikea vetää selkeää rajaa, sillä toisen ryhmän suosimisesta saattaa herkästi syntyä toisen ryhmän syrjintää. (Ahtela ym. 2006, 43.)

#### **Sukupuolineutraalisuus**

Sukupuolineutraalisuus ymmärretään joskus väärin, ikään kuin ”ilman sukupuolta” tarkoittavaksi tai sukupuolta häivyttäväksi käsitteeksi. Termillä tarkoitetaan sen sijaan, että jokin on kaikille sukupuolille soveltuva, kuten esimerkiksi sukupuolineutraalit wc –tilat. Myös kielenkäytöllä voidaan pyrkiä sukupuolineutraaliuteen. Sukupuolineutraali toiminta voi myös koitua ulossulkevaksi tai syrjiväksi, mikäli sorrutaan sukupuolisokeuteen, eikä sukupuolten välisiä eroja tunnisteta. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017.)

#### **Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen**

Sukupuoli näkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan, että tasa-arvon edistäminen ei ole pelkkää erillistä toimintaa, vaan se sisällytetään osaksi toimintakulttuuria. Jotta sukupuolinäkökulma saadaan osaksi kaikkea toimintaa, täytyy olemassa olevia toimintapoja uudelleenorganisoida, muuttaa ja kehittää. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017.)

#### **Sukupuolisensitiivisyys tai sukupuolitietoisuus**

Tarkoittaa kykyä tunnistaa sukupuoleen liittyviä käsityksiä, oletuksia ja ennakkoluuloja, joita yhteiskunnassa on. Sukupuolitietoisuutta on myös kyky suhtautua kriittisesti näihin stereotyyppioihin sekä tiedostaa sukupuolen moninaisuus. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2017.)



## Liite 2. Haastattelurunko

- Kuinka hyvin sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Suomalaisessa työympäristössä tänä päivänä?
  - Verrattuna muihin maihin? Missä tilanne parempi?
    - Mistä se johtuu?
  - Miten tilanne on kehittynyt viimeisen 20-30 vuoden aikana?
  - Mitä tarkoitetaan ”naisen euro on 80 senttiä” – väitteellä?
    - Pitääkö se paikkansa?
  - Onko täydellinen tasa-arvo saavutettavissa?
- Mikä merkitys työntekijöiden tasa-arvoisella kohtelulla on organisaatiolle?
  - Sen tuottavuuden kannalta?
  - Millaista tasa-arvotyötä organisaatiot tekevät sisäisesti?
- Onko Suomen tasa-arvolainsäädäntö toimiva?
  - Olisiko aihetta muutoksille?
    - Parantaisivatko esimerkiksi pörssiyritysten hallituksiin säädettävät naiskiintiöt naisten asemaa työelämässä? Edistäisivätkö ne naisten etenemistä yritysten johtoryhmiin? Miksi/miksi ei?
- Millä tavoin Haaga-Helia on yhteydessä työelämään?
  - Mitä keinoja sillä on kehittää tasa-arvoa työelämässä?