

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus

lisa Huikuri

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS JA KEINOT EDISTÄÄ TASA-
ARVOA TYÖPAIKALLA

Opinnäytetyö
Marraskuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2019
Liiketalouden
koulutus
Tikkarinne 9
80200 Joensuu
Puh. (013) 260 600

Tekijä

Iisa Huikuri

Nimeke

Työnantajan velvollisuus ja keinot edistää tasa-arvoa työpaikalla

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja sen edistämismisvelvollisuutta työpaikalla eli sitä, että sekä nais- että miestyöntekijät saavat samat oikeudet lain edessä. Opinnäytetyön perustana ja tärkeimpänä lähteenä toimi laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki) ja sen avulla käsiteltiin työpaikoilla tapahtuvaa tasa-arvotyötä ja tasa-arvollisia ongelmia.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin käyttämällä lainopillista tutkimusmenetelmää, joka on oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta ja niiden sisällön tulkitsemista. Opinnäytetyön pohjana toimivat oikeuslähteet ja oikeuslähdeoppi. Tärkeimpinä oikeuslähteinä opinnäytetyössä käytettiin lakia, kansainvälisiä sopimuksia, lain esitöitä ja oikeuskirjallisuutta. Tällä tavoin saatiin kattava kuva nais- ja miestyöntekijöiden tasa-arvoillisista oikeuksista ja miten työnantajan tulee näitä edistää havaitessaan ongelmia alaisensa keskuudessa.

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että tasa-arvolaki antaa työntekijälle kattavan lainsuojan, mutta käytännössä se ei toimi täydellisesti. Alat ovat eriytyneet vahvasti naisten ja miesten aloihin, mikä vaikuttaa suuresti sukupuolten väliseen palkkakuiluun. Naisten keskimääräiset kuukausiansiot ovat miesten kuukausiansioita pienemmät, mikä luo epätasa-arvoisen aseman sukupuolille. Häirintä ja syrjintä ovat myös suuria ongelmia suomalaisessa työkuulttuurissa.

Kieli Suomi

Sivuja 78

Asiasanat

tasa-arvo, syrjintä, häirintä



THESIS
November 2019
Degree Programme in Business
Economics
Tikkarinne 9
FIN 80200 Joensuu
Tel. 358-013-260 600

Author

lisa Huikuri

Title

Employer's Responsibility and Means to Promote Equality in the Workplace

Abstract

This thesis studies the equality between men and women and duty to advance it in the workplace. Equality can be defined as women and men workers having same legal rights. The Act on Equality between Women and Men (609/1986, also called the Equality Act) serves as the main source of this thesis on gender equality and equality challenges in work places.

This thesis was implemented by using a legal research method, which is the study of legal rules and the interpretation of its content. This thesis is based on the source of law doctrine and reasoning. The main legal sources in this thesis were law, international treaties, legislative history and legal literature. These legal sources provided a comprehensive picture of the equality rights of women and men workers and how the employer should promote these rights when problems are detected among employees.

As a conclusion it can be stated that the Act on Equality between Men and Women gives the employee a comprehensive legal protection but in practice it does not work perfectly. The segregation of branches affects the pay gap between women and men. Women's average wages are lower than those of men's creates unequal status between women and men. Harassment and discrimination are also major problems in the Finnish working culture.

Language Finnish

Pages 78

Key words

gender equality, discrimination, harassment

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Tilastotietoa tasa-arvosta Suomesta ja Euroopan unionin alueelta	11
2.1	Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 - julkaisu.....	12
2.1.2	Työsyryntä.....	14
2.1.3	Työasema	15
2.1.4	Palkkaus	16
2.2	Tasa-arvon kehitys Euroopan unionin alueella	18
3	Tasa-arvon historia ja kehitys	21
3.1	Tasa-arvon historia Suomessa.....	21
3.2	Tasa-arvon historia maailmalla.....	24
3.2.1	Eurooppa ja YK.....	24
3.2.2	Amerikka, Afrikka ja Aasia	28
4	Keskeinen kansallinen tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö	29
4.1	Perustuslaki, rikoslaki ja muu lainsäädäntö	29
4.2	Tasa-arvolaki.....	30
4.2.1	Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä.....	32
4.2.2	Tasa-arvosuunnitelma ja sen laatiminen osana tasa-arvosuunnittelua	36
4.2.3	Syrjintä ja häirintä.....	42
4.2.4	Syrjintä työelämässä	45
4.2.5	Tasa-arvovaltuutettu tasa-arvolain valvojana ja työnantajan apuna syrjintätapauksissa	56
4.2.6	Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään ja rikkomuksesta tuomittava hyvitys	57
5	Pohdinta.....	63
	Lähteet.....	76

Lyhenteet

§	Lakipykälä
AICHR	Kaakkois-Aasian ihmisoikeuskomissio
Art	Artikla
ASEAN	Kaakkois-Aasian valtioiden järjestö
CEDAW	Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva sopimus
EC	Euroopan komissio
EN	Euroopan neuvosto
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan Yhteisö
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KP-oikeudet	kansalaisyhteiskunnat ja poliittiset oikeudet
KP-sopimus	kansalaisyhteiskunnat ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen sopimus
Mom	Momentti
OAS	Amerikan valtioiden järjestö
OHCHR	The Office of the High Commissioner for Human Rights
TANE	Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
YK	Yhdistyneet Kansakunnat

1 Johdanto

Tämän lainopillisen opinnäytetyön aiheena on työnantajan velvollisuus ja keinot edistää tasa-arvoa työpaikalla. Opinnäytetyö käsittelee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa eli siis sitä, että naiset ja miehet saavat samat oikeudet lain edessä. Naisten ja miesten tasa-arvo ei ole vielä täysin toteutunut työelämässä, vaikka sen suhteen ollaan tehty useita harppauksia oikeaan suuntaan. Naisten ja miesten välinen palkkakuilu on vielä näistä askelista huolimatta suuri, eikä kulunut sanonta ”naisen euro on 80 senttiä” ole vielääkään osoittautunut pois meneväksi trendiksi. Tasa-arvokeskustelu ei kuitenkaan koske vain naisia, vaikkakin naisilla on hieman huonompi asema työmarkkinoilla miehiin verrattaessa. Miesten tasa-arvosta naisvaltaisilla aloilla vaietaan, koska keskustelu keskittyy naisten aseman kohentamiseen. Tasa-arvopolitiikassa on 2000-luvulta lähtien ollut erityisesti tavoitteena miesten vahvempi integrointi osaksi tasa-arvopolitiikkaa sekä politiikan kohteena että toimijoina. Isien perhevapaiden käytön lisääminen on ollut keskeisin miehiin liitetty tasa-arvopolitiikan tavoite. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 157, 160.)

Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa on kartoitettu tutkimuksilla, joista selviää, että tasa-arvossa on vielä paljon kehitettävää. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2017 teettämän kyselyn mukaan miehistä noin puolet (45 %), mutta naisista vain viidennes arvioi naisten ja miesten olevan tasa-arvoisia. Naisista kuitenkin 50% ja miehistä 55% näki tasa-arvon lisääntyvän seuraavan 10 vuoden aikana (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 20–21). Työelämässä reilu kolmasosa (37 %) naisista piti naisten mahdollisuuksia yhtä hyvinä kuin miesten. Miehistä yli puolet (59 %) piti naisten mahdollisuuksia yhtä hyvinä kuin omiaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 22–23.)

Naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo ei tule toteutumaan lähivuosikymmeninä. Naisten keskimääräiset kuukausiansiot vuonna 2016 olivat 3 075 euroa ja miesten 3 675 euroa (Tilastokeskus 2018, 64). Prosentteina laskettaessa ero on 16,3 %. Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehyn puheenjohtaja Millariikka

Rytkönen arvioi, että nykyisellä muutosvauhdilla palkkatasa-arvo tullaan saavuttamaan vasta vuonna 2090 (Tehy 2019). Epätasa-arvoisilla palkoilla tulee olemaan kauaskantoisia seurauksia. Pienet palkat tietävät pienempää eläkettä ja siten huonompaa toimeentuloa vanhuusiällä. Eläkkeisiin vaikuttaa myös yhteiskunnan asenteet. Ennen useimmat naiset eivät käyneet töissä, vaan hoitivat kotia ja kasvattivat lapsia. Eläkkeiden pienuudesta ollaan uutisoitu jatkuvasti. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ensimmäisessä budjettiesityksessä on pysyvänä toimenä päätetty, että alle 1 200–1 300 euron eläkkeisiin tulee korotus. Tämä koskee yli 600 000 eläkeläistä ja korotus on sitä suurempi, mitä pienempää eläkettä henkilö saa. Alle tuhannen euron kuukausieläkkeisiin korotusta tulee noin 31–50 euroa nettona. (Helsingin Sanomat 2019.)

Työmarkkinoiden eriytymisestä ollaan myös huolissaan. Työmarkkinat jakautuvat Suomessa vahvasti naisten ja miesten aloihin. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun (2018, 24) mukaan sekä miehet että naiset halusivat nähdä enemmän vastakkaisen sukupuolen edustajia näillä aloilla. Tasa-arvo toteutuu suomalaisessa yhteiskunnassa siltä osin hyvin, että naiset osallistuvat työelämään yhtä lailla kuten miehet eivätkä ole velvoitettuja jäämään kotiin hoitamaan taloustöitä ja kasvattamaan lapsia. Naisten työssäkäynnin varmistaa tukiverkosto, vaikka he olisivat perheellisiä. Mahdollisuus jäädä äitiyslomalle tai muulle perhevapaalle on oikeus, joka kuuluu kaikille äideille ja mahdollistaa heille työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Naisten oikeus perhevapaisiin toteutuu hyvin, mutta miesten ei. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun (2018, 23) mukaan miesten perhevapaiden käyttöä ei tueta riittävästi työpaikoilla. Ainoastaan neljäsosa oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä, jonka mukaan työpaikoilla kannustetaan miehiä riittävästi käyttämään lastenhoitovapaita. Naisista yli 60 % ja miehistä yli puolet koki, että kannustus on riittämätöntä.

Opinnäytetyössä käsiteltiin Suomessa toteutunutta tasa-arvoa historian valossa sekä tilastoina Tilastokeskuksen tilastokantaa hyväksi käyttäen. Työhön koottiin myös tärkeimmät Suomen lait, asetukset sekä yksittäiset kansainväliset julistukset ja sopimukset, jotka ovat muokanneet useimpien maailman valtioiden lainsäädäntöä. Nämä kansainväliset julistukset ja sopimukset ovat vaikuttaneet

myös Suomen lainsäädäntöön ja suomalaisen lakitekstin ilmaisumuotoon. Voidaan sanoa, että Suomen lainsäädäntö on osittain syntynyt ja muokkaantunut kansainvälisten muutosten seurauksena, kun Suomi on ratifioinut sopimuksia ja sitoutunut noudattamaan niitä. Sopimusten sisältö on sisällytetty siitä sitten perustuslakiin ja muihin tärkeisiin tasa-arvoa käsitteleviin lakeihimme.

Opinnäytetyössä käsiteltiin Suomen lisäksi myös maailmalla tasa-arvossa tapahtuneita muutoksia historian aikana. Vaikka Suomessa puhutaan tasa-arvosta, käytetään kansainvälisessä lainsäädännössä termiä ihmisoikeudet. Saman käsitteen alle maailmalla on koottu ihmisoikeudet, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, koska kansainväliset sopimukset ja julistukset ovat alueeltaan laajoja kokonaisuuksia. Tiettyjen maiden ihmisoikeusjärjestelmiä ei ole tässä opinnäytetyössä käyty läpi, koska tasa-arvotyö on monissa valtioissa toteutunut eri aikoihin. Merkittävin ihmisoikeustyö on kuitenkin tehty Euroopan Unionin (EU), Euroopan Yhteisön (EY) sekä Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) keskuudessa.

Tasa-arvon historiaa käsiteltiin tässä opinnäytetyössä näiden organisaatioiden merkittävimpien sopimusten ja julistusten avulla. Lisäksi EU:n, EY:n ja YK:n sopimusten osapuolena on merkittävä osa maailman valtioista, joten ihmisoikeustyö koskettaa suurta osaa maailman ihmisistä. Nämä organisaatiot ja niiden sopimukset ovat vaikuttaneet lukuisten valtioiden lainsäädäntöön ja perustuslaillisten oikeuksien muotoutumiseen. Ratifioimalla sopimuksen sopimusosapuolena oleva valtio sitoutuu noudattamaan sopimusta ja sen sisältöä täysin turvaamalla oikeudet ja velvollisuudet maan sisäisen lainsäädännön avulla. Lisäksi opinnäytetyössä käytiin läpi julkaisu *The life of women and men in Europe - A statistical portrait: 2018 edition*, joka havainnollistaa EU:n alueella tapahtunutta tasa-arvotyötä.

Tasa-arvon historian käsitteleminen sekä kansainvälisten sopimusten läpikäyminen luo pohjan itse varsinaiselle aiheelle, joka on työnantajan velvollisuus ja keinot edistää tasa-arvoa työpaikalla. Tämän osion päälähteenä toimi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki). Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää,

edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi tarkoituksena on estää myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. (1 §.) Nämä täydennykset sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun sekä intersukupuolisen henkilön syrjinnän estämisestä lisättiin lakiin vuonna 2015 hallituksen esityksen pohjalta (HE 19/2014 vp, 108–109). Näitä täydennyksiä ei kuitenkaan käsitellä tässä opinnäytetyössä tämän enempää, vaan siinä keskitytään fyysiseen nais- ja miessukupuoleen.

Tämä opinnäytetyö on jaettu kahteen osaan: aiheen pohjustukseen ja itse varsinaiseen aiheeseen, työnantajan tasa-arvon edistämisvelvollisuuteen. Tämän opinnäytetyön ensimmäisessä osiossa vastattiin tutkimuskysymykseen, joka käsittelee historian aikana tapahtuneita muutoksia tasa-arvotyössä. Tässä osiossa vastattiin myös tutkimuskysymykseen: miten kansainvälisellä ja kansallisella lainsäädännöllä on pyritty edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Vastaukset näihin tutkimuskysymyksiin löytyvät luvuista 2–3.

Opinnäytetyön toisessa osiossa vastattiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin: mitä naisten ja miesten välinen tasa-arvo tarkoittaa, miten tasa-arvo ilmenee ja kuinka sitä pyritään edistämään työelämässä ja mitkä tasa-arvolain keskeisimmät lakipykälät liittyvät tasa-arvon edistämisvelvollisuuteen työpaikalla. Näihin tutkimuskysymyksiin löytyi vastaukset tasa-arvolain seuraavista kohdista, joita ovat työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa työpaikalla, tasa-arvosuunnitelman tekeminen ja siihen tehtävä palkkakartoitus, syrjinnän ja häirinnän kiellot ja mitä seuraa, kun työnantaja rikkoo syrjintäkieltoa. Näitä tutkimuskysymyksiä käsiteltiin luvussa 4. Tasa-arvolain lisäksi muina lähteinä tässä opinnäytetyön osiossa käytettiin hallituksen esityksiä, oikeuskirjallisuutta ja oikeustapauksia.

Oikeustieteiden olennaisimpia tienhaaroja ovat lainoppi, oikeushistoria, oikeus-sosiologia, oikeusfilosofia ja vertaileva oikeustiede (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2005, 13). Opinnäytetyö on toteutettu näistä oikeustieteiden haaroista käyttämällä lainopillista menetelmää. Lainopin (eli oikeusdogmatiikan) keskeisimpänä tutkimusongelmana on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö

kulloinkin käsiteltävänä olevassa oikeusongelmassa. Lainopilla pyritään antamaan vastaus kysymykseen, kuinka aktuaalisessa tilanteessa pitäisi toimia voimassa olevan oikeuden (oikeusjärjestyksen) mukaan. Lainopin tärkein tehtävä johtuu oikeusjärjestyksen sisältöä koskevasta epätietoisuudesta. Keskeisiltä osiltaan lainoppi on oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimusta ja aivan erityisesti niiden sisällön selvittämiseen tähtäävää toimintaa eli tulkittamista. Toisena keskeisenä lainopin tehtävänä on tutkimuskohteen (ts. oikeusjärjestyksen) systematisointi eli voimassa olevan oikeuden jäsentäminen. Systematisointia apuna käyttämällä lainoppi pyrkii luomaan ja kehittämään oikeudellista käsitejärjestelmää, jonka varassa oikeutta tulkitaan. Systematisointi auttaa oikeusjärjestyksen sisältöön tutustujaa löytämään säännökset, mutta toisaalta se myös auttaa hahmottamaan kokonaiskuvaa oikeudellisista järjestelyistä ja niiden välisistä keskinäissuhteista. (Husa ym. 2005, 13–14.)

Tämän opinnäytetyön pohjana toimivat oikeuslähteet ja oikeuslähdeoppi. Oikeuslähteiksi kutsutaan lähteitä, jotka pitävät sisällään informaatiota oikeuden sisällöstä. Oikeuslähdeoppi määrittelee oikeuslähteen käsitettä ja oikeuslähteiden keskinäistä järjestystä. Erityisesti oikeusdogmatiikan näkökulmasta lait tai muut säädökset ovat tärkein oikeuslähde. Oikeuden sisältö jää monesti epäselväksi pelkän säädöstekstin perusteella, koska se on usein tyypillisesti moniselitteistä ja epätäsmällistä. Säädöstekstin tulkinnassa tarvitaan muita oikeudellisia aineistoja kuten säädösten valmisteluaineistoa, oikeustapauksia ja oikeuskirjallisuutta. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 32–33.)

Oikeuslähteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään niiden velvoittavuuden mukaan: *vahvasti velvoittaviin* (pakollisiin), *heikosti velvoittaviin* ja *sallittuihin*. Laki ja maan tapa ovat vahvasti velvoittavia lähteitä. Lailla tarkoitetaan kaikkia säädöksiä eli perustuslain ohella asetuksia, valtioneuvoston ja ministeriöiden päätöksiä sekä hallintoviranomaisten antamia määräyksiä ja ohjeita. Säädöksiä ovat myös kansainväliset sopimukset, jotka on saatettu Suomessa voimaan, samoin kuin EU/EY-oikeuden säädökset. Lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinten ratkaisut luetaan heikosti velvoittaviin lähteisiin. Heikosti velvoittavista lähteistä poikkeamista täytyy perustella päätöksenteossa. Sallittuja oikeuslähteitä ovat oikeustiede sekä oikeushistorialliset, oikeusvertailevat ja reaaliset argumentit samoin

kuin arvot ja arvostukset. Niihin voi lainsoveltamisessa vedota, mutta niiden si-
vuuttamista ei tarvitse perustella toisin kuin heikosti velvoittavia lähteitä käyttä-
essä. (Husa ym. 2008, 33.)

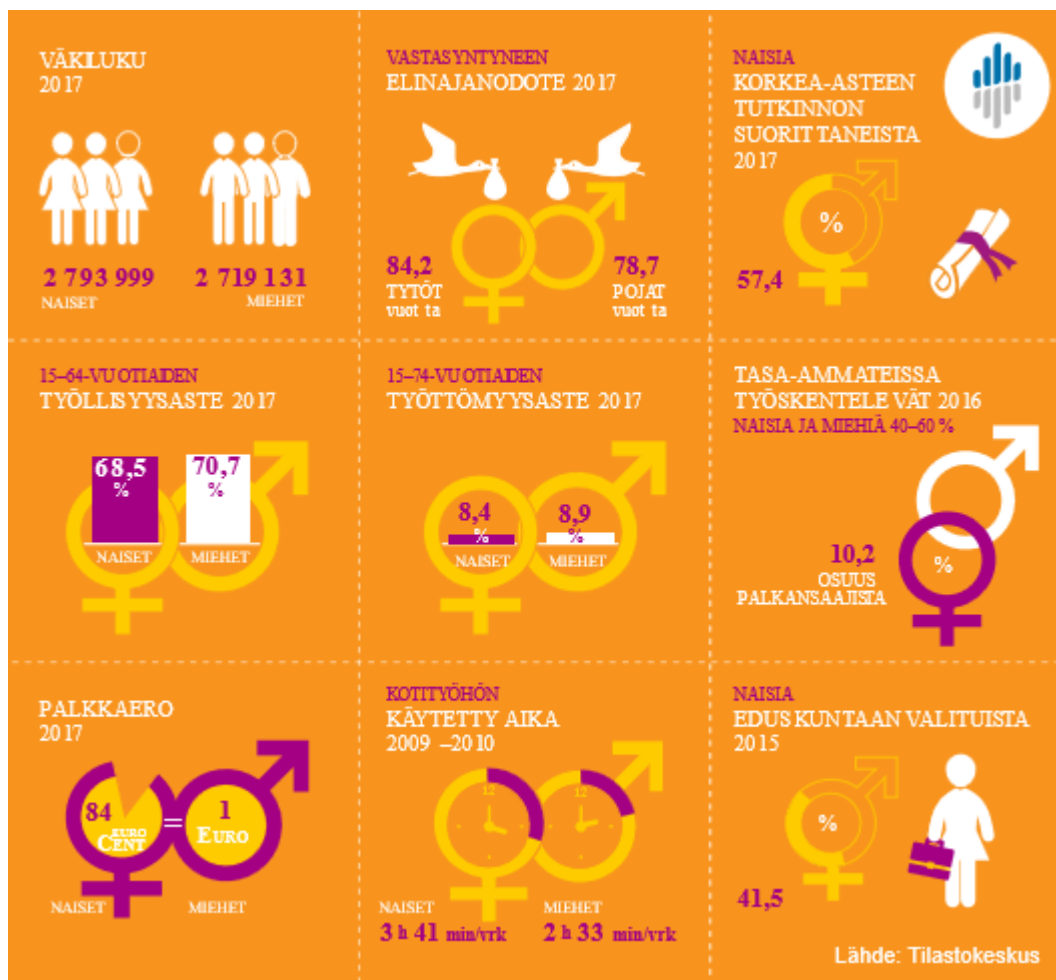
2 Tilastotietoa tasa-arvosta Suomesta ja Euroopan unionin alueelta

Suomen tasa-arvotilastoa kerättiin tilastokeskuksen sivustoilta, joka on vuonna 1865 perustettu viranomaisen (Tilastokeskus, 2019a). Euroopan unioniin (EU) liittyvää tietoa kerättiin puolestaan Euroopan komission internet-sivuilta. Euroopan komissio on Euroopan unionin toimeenpaneva elin, joka edistää EU:n yleistä etua (Euroopan komissio, 2019).

Työssä käsiteltiin Tilastokeskuksen julkaisua Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018, joka ilmestyi 9.10.2018. Se sisältää keskeistä tietoa sukupuolten tasa-arvosta Suomessa ja sen sisältämät tilastot kuvaavat monipuolisesti sukupuolten asemaa yhteiskunnassamme. Julkaisu on saatavissa tilastokeskuksen sivuilta. Opinnäytetyössä pyrittiin käyttämään aina julkaisun tuoreinta lähdetietoa (vuosilta 2013-2017).

Tilastokeskuksen sivulta sukupuolten tasa-arvon teemasivu kokoaa tilastotietoa naisten ja miesten asemasta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta Suomessa. Väestötietojärjestelmä toimii yleensä lähtöaineistona, joten tilasoissa käsitellään pääsääntöisesti vain juridisia sukupuolia, naisia ja miehiä. (Tilastokeskus 2019b.)

Sukupuolten tasa-arvo -teemasivun etusivulta löytyy kuvio, jossa on esitelty tiiviissä muodossa tasa-arvoon liittyvää tilastotietoa. Kuviosta ilmenee esimerkiksi, että 15–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste oli vuonna 2017 68,5% ja miesten 70,7%. 15–74-vuotiaiden naisten työttömyysaste vuonna 2017 puolestaan oli 8,4% ja miesten 8,9%. Naisen euro oli vieläkin vuonna 2017 vain 84 senttiä. Eduskuntaan valittujen naisten osuus on kuitenkin noussut vuoden 2015 eduskuntavaaleista, jolloin luku oli 41,5%. (Kuvio 1.) Nykyisin (vuonna 2019) samainen luku on 47%.



Kuvio 1. Tasa-arvon tilasto (Tilastokeskus 2019b).

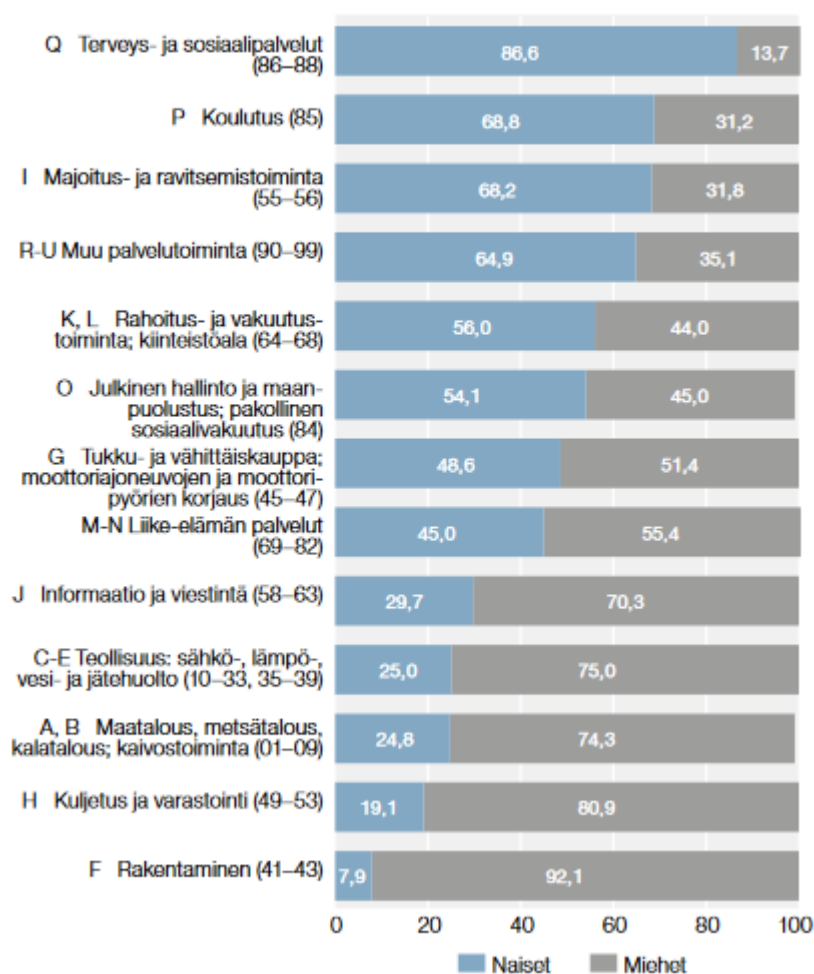
2.1 Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 -julkaisu

2.1.1 Naiset ja miehet työelämässä

Työssä käsiteltiin seuraavaksi Tilastokeskuksen julkaisua Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Sen mukaan vuonna 2016 työvoiman (työlliset + työttömät) osuus Suomessa oli yhteensä 2 685 000 henkilöä, joista naisia on 1 293 000 ja miehiä 1 392 000. Suomen työllisyysaste (työllisten prosenttiosuus saman ikäisestä väestöstä, 15–64-vuotiaat) oli 68,7%, josta naisten osuus oli 67,6% ja miesten 69,8%. Suomen työttömyysaste (työttömien prosenttiosuus saman ikäisestä työvoimasta eli työllisistä ja työttömistä) puolestaan oli vuonna 2016 8,8%, joista naisten osuus oli 8,6% ja miesten 9,0%. (Tilastokeskus 2018, 40.)

Toimialoilla on naisten ja miesten sijoittumisen kannalta paljon eroja. Naiset hallitsivat tilastoja pitkälti terveys- ja sosiaalipalveluissa (86,6 %), koulutusaloilla (68,8 %) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (68,2 %). Miehet hallitsivat melkein kokonaan rakennusala (92,1 %) ja myös pitkälti kuljetus- ja varastointialaa (80,9 %) sekä teollisuuden alaa (75,0 %). (Kuvio 2.)

3.12 Nais- ja miesvaltaisimmat toimialat 2016 (15–74-vuotiaat, TOL2008), %-osuudet alan työllisistä



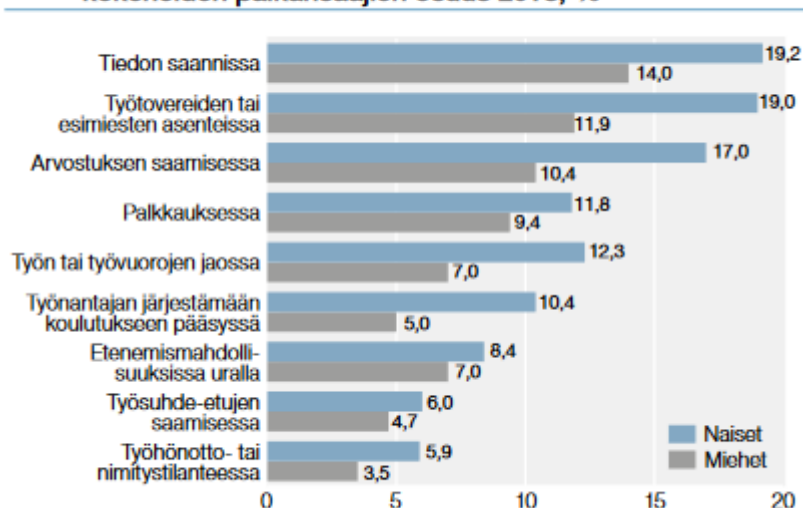
Kuvio 2. Nais- ja miesvaltaiset toimialat (Tilastokeskus 2018, 46).

2.1.2 Työsyrijntä

Tilastokeskuksen julkaisussa Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 työsyrijntää on käsitelty luvusta 3.32 lähtien. Tilastot ovat lähinnä vuodelta 2013, eli täysin uutta tietoa ei tilastot tarjoa, mutta työelämä ei ole muuttunut kuuden vuoden aikana niin paljon, että tilastot poikkeaisivat viime vuosista dramaattisesti.

Naiset kokivat miehiä keskimääräisesti enemmän työsyrijntää työpaikoilla. Eniten naiset kokivat syrjintää tiedon saannissa, työtovereiden ja esimiesten asenteissa sekä arvostuksen saamisessa. Myös palkkauksessa naiset kokivat miehiä enemmän syrjintää. Miehet ovat hyvin samankaltaisesti vastanneet kyselyyn kuin naiset, eli eniten miehet kokivat syrjintää tiedon saannissa ja työtovereiden tai esimiesten asenteissa. (Kuvio 3.) Syrjintäperusteen mukaan sukupuolen (erityisesti nainen) perusteella syrjintää koki 8% naisista ja 3 % miehistä ja sukupuolen perusteella (erityisesti mies) perusteella syrjintää koki 2 % naisista ja miehistä (Tilastokeskus 2018, 60).

3.32 Työsyrijntää tai eriarvoista kohtelua eri tilanteissa kokeneiden palkansaajien osuus 2013, %

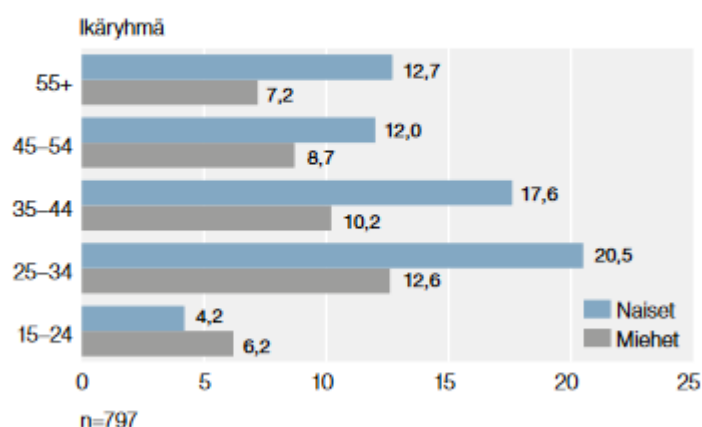


Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus 2013

Kuvio 3. Työsyrijntää kokeneet palkansaajat vuonna 2013 (Tilastokeskus 2018, 61).

Tilastokeskuksen julkaisu (2018, 109) tarjosi varsin uutta статистиikkaa vuodelta 2017 koskien seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää havainneista palkansaajista työpaikoillaan ikäryhmittäin. Naiset havaitsivat seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää keskimäärin miehiä enemmän. Miehistä 25–34-vuotiaat havaitsivat eniten häirintää työpaikallaan (12,6 %) ja naisista myös samassa ikäluokassa seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää havaitsi jopa 20,5% vastanneista, jota voidaan pitää todella isona osuutena ja tämä vastaa joka viidettä työntekijää konkreettisesti ajateltuna. Myös 35–44-vuotiasta naisista iso osa, 17,6 %, havaitsi seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää työpaikallaan. (Kuvio 4.)

8.14 Seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää ja/tai nimittelyä nykyisessä työpaikassa havainneiden päätoimisten palkansaajien osuus ikäryhmän mukaan 2017, %



Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö STM, Tasa-arvobarometri 2017

Kuvio 4. Seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää työpaikalla havainneet vuonna 2017 (Tilastokeskus 2018, 109).

2.1.3 Työasema

Etenemismahdollisuuksia työssään koki vuonna 2013 naisista 12 % ja miehistä 15 % (Tilastokeskus 2018, 62), mikä on suhteellisen pieni osuus molempien sukupuolten osalta. Samana vuonna naisvastaajista 33 % vastasi, että heidän työhönsä kuuluu esimiestehtäviä. Miehistä jopa 43 %:lla oli esimiestehtäviä. (Tilastokeskus 2018, 62.)

Esimiesasemassa olevien naisten osuus on kuitenkin noussut vuosien saatossa. Mielenkiintoista on kuitenkin, että vain 15 % miesvastaajista vastasi, että heidän esimiehensä on nainen ja jopa 65 % naisista vastasi, että heillä on nainen esimiehenä (tilasto vuodelta 2013) (Tilastokeskus 2018, 63). Useimmat naisesimiehet todennäköisesti siis työskentelevät naisvaltaisilla aloilla, joten heidän sijoittumisensa kielii vahvasti tästä. Naisten on helpompi nousta esimiesasemaan naisvaltaisilla aloilla, kun taas miesvaltaisilla aloilla naisesimiehiä on vain murto-osa.

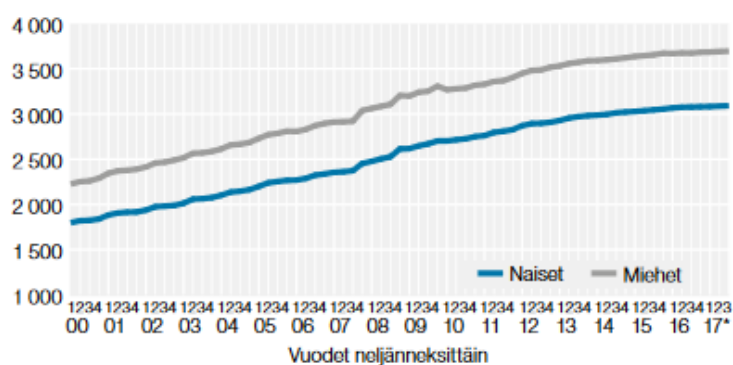
2.1.4 Palkkaus

Seuraavaksi opinnäytetyössä käsiteltiin Tilastokeskuksen julkaisun kohta 4: palkkaus. Tämä on mielenkiintoinen tilasto, koska olemme tottuneet kuulemaan, miten naisilla on usein miehiä huonompi palkka, vaikka he olisivatkin samassa asemassa. Naisen euro on Tilastokeskuksen mukaan nykyisin 84 senttiä.

Sukupuolten välinen palkkakuilu on vielä tänäkin päivänä todella suuri. Palkansaajien säännöllisen työajan keskiansioita sektoreittain laskettaessa vuonna 2016 naiset tienasivat yksityisellä sektorilla 84,9 % miehen palkasta, valtiolla 86,8 % miesten palkoista ja kunnilla 86,5 % miesten palkoista. Palkansaajista vuonna 2016 naiset tienasivat yksityissektorilla keskimäärin 3 131 euroa ja miehet 3 686 euroa. Valtiolla naiset tienasivat keskimäärin 3 545 euroa ja miehet 4 086 euroa. Kunnalla naiset tienasivat keskimäärin 2 929 euroa ja miehet 3 387 euroa. (Tilastokeskus 2018, 65.)

Kuviossa 5 näkyy palkansaajien palkkojen kehitys vuosina 2000–2016. Keskimääräiset kuukausiansiot lasketaan kokoaikaisen ja täyttä saaneen palkansaajan säännöllisen työajan ansioista (Tilastokeskus 2018, 64). Naisten palkka oli keskimäärin 500–600 euroa vähemmän kuin miesten vastaava palkka ja tämä toistui koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2016 naisten keskiansio oli 3 075 euroa/kk ja miesten 3 675 euroa/kk. (Kuvio 5.)

4.1 Palkansaajien keskiansioita 2000–2016, euroa/kk



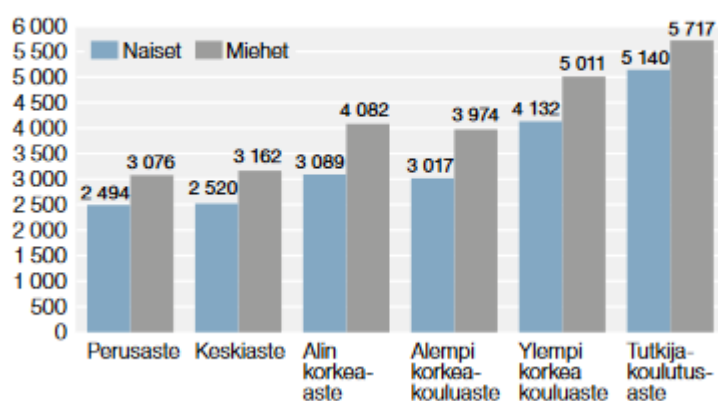
* Ennakkotieto

2016: Naiset 3 075 euroa/kk ja miehet 3 675 euroa/kk

Kuvio 5. Palkansaajien keskiansioita vuosina 2000–2016 (euroa/kk) (Tilastokeskus 2018, 64).

Kokoaikaisten palkansaajien kokonaisansiot kuukaudessa koulutusasteen mukaan vuonna 2016 vaihtelivat paljon sukupuolten välillä. Erot palkoissa suureniivat sen mukaan, mitä korkeampi koulutus miehillä ja naisilla on. Alimman korkeasteen palkansaajista naiset tienasivat 3 089 euroa ja miehet 4 082 euroa, joten ero oli jopa 1000 euroa kuukausipalkassa sukupuolten välillä. Alemman korkeakouluasteen käyneet naiset tienasivat 3 017 euroa ja miehet 3 974 euroa. Ylemmän korkeakouluasteen käyneet naiset tienasivat 4 132 euroa ja miehet 5 011 euroa, joten korkeakouluasteen ja ylemmän korkeakouluasteen palkat vaihtelivat jopa 900 euroa kuukaudessa sukupuolten välillä. (Kuvio 6.)

4.9 Kokoikäisten palkansaajien kokonaisansiot kuukaudessa koulutusasteen mukaan 2016, euroa/kk



Lähde: Tilastokeskus, Palkkarakenne

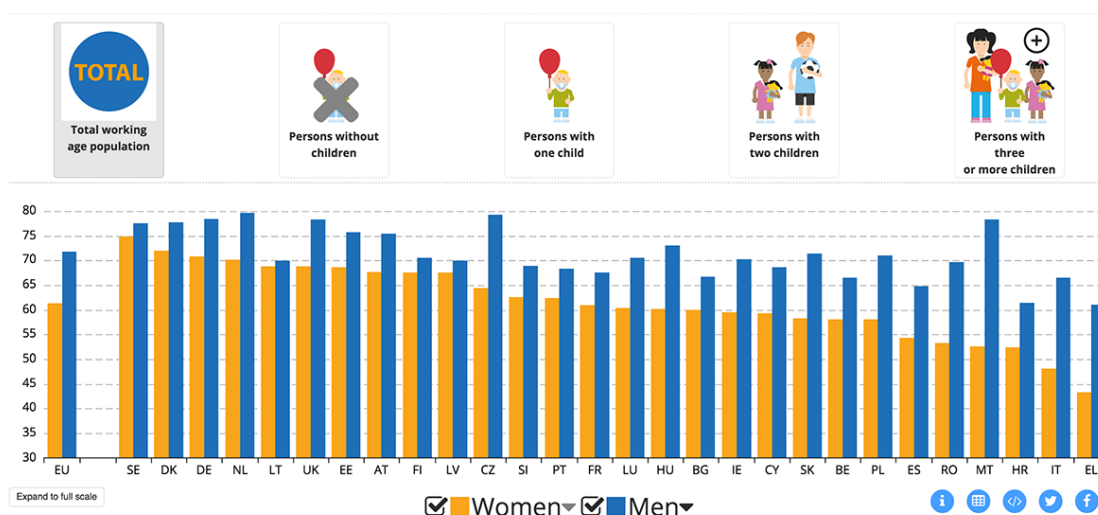
Kuvio 6. Palkansaajien kokonaisansiot kuukaudessa koulutusasteen mukaan vuonna 2016 (Tilastokeskus 2018, 69).

2.2 Tasa-arvon kehitys Euroopan unionin alueella

Euroopan komission sivuilta löytyy englanninkielinen julkaisu *The life of women and men in Europe - a statistical portrait: 2018 edition*, johon on kerätty dataa naisten ja miesten elämästä Euroopan unionin (EU) alueella (Eurostat 2018a). Se on hyvä esimerkki siitä, miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu konkreettisesti nykyaikana EU:ssa ja mitä ponnisteluja kansainväliset sopimukset ovat käytännössä saaneet aikaan naisia ja miehiä ajatellen. Julkaisu on vuodelta 2018 eli se tarjoaa tuoretta tietoa EU:n alueella asuvista miehistä ja naisista. Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin julkaisun toista osiota: learning, working, earning (oppiminen, työskentely, tulot), jossa käydään läpi koulutusta ja työelämää. Kohta 2.1 Education, käsittelee koulutusta, 2.2 Employment patterns työllisyyttä, 2.3 Careers uria ja 2.4 Earnings palkkatuloja. (Eurostat 2018b.)

Kuviossa 7 käsitellään EU-maiden työllisyysasteita. Sen mukaan 15–64-vuotiailla työllisillä miehillä oli keskimäärin työllisiä naisia korkeampi työllisyysaste. Miesten työllisyysaste EU:ssa oli 73% ja naisten 62% vuonna 2017. Eroavaisuudet työllisyysasteessa kasvoivat lapsiluvun myötä. Lapsettoman naisen työllisyysaste vuonna 2017 oli 66% ja lapsettoman miehen 74%. Naisilla, joilla oli yksi lapsi,

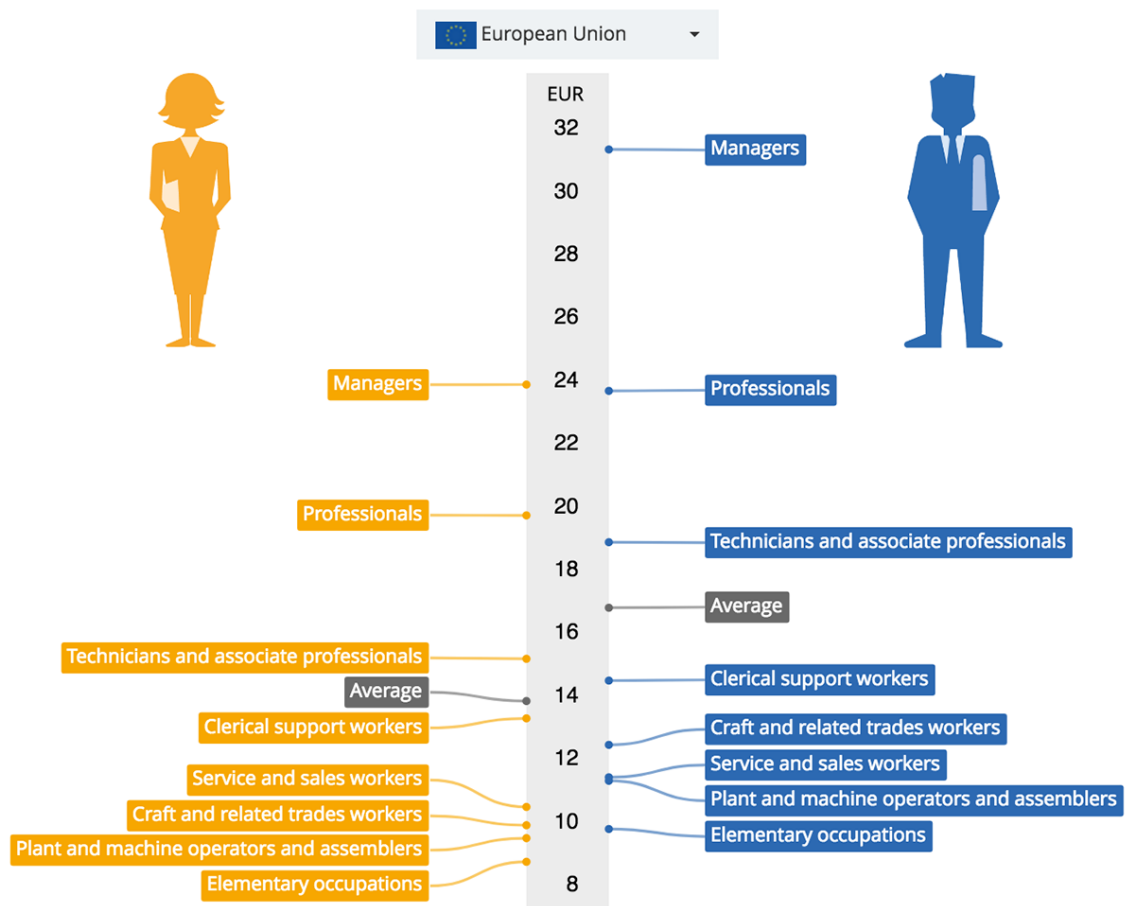
työllisyysaste nousi 71%:in ja miesten 86%:in. Kahden lapsen äideillä työllisyysaste pysyi 72% tienoilla, kun taas isillä se nousi 90%:in. Kolmen tai useamman lapsen vanhemmilla työllisyysaste tippui naisilla 57%:in suhteessa miesten 85%. Tämä kuvio toistui suurimmassa osassa jäsenvaltioita. Suomen työllisyysaste miesten osalta oli 71.4% ja naisten osalta 68.5% eli naisten työllistyminen oli Suomessa EU:n keskiarvoa parempi, kun taas miesten työllisyys alitti hieman EU:n keskiarvon. (Eurostat 2018c.)



Kuvio 7. Employment rate for working age population (Eurostat 2018c).

Tärkeä tekijä työ- ja perhe-elämän sovittamisessa on mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti. Tämä ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti naisten ja miesten välillä. Vuonna 2017 EU:ssa osa-aikatyössä oli naisista 31.7% ja miehistä 8.8%. Suomessa naisista osa-aikaistyössä oli 20.5% ja miehistä 9.9%. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomessa naiset tekevät pitkälti kokoaikatyötä osa-aikaistyön sijaan. Työttömyysaste EU:ssa vuonna 2017 oli naisilla 7.9% ja miehillä 7.4%. 13 jäsenvaltiossa työttömyysaste oli suurempi naisilla ja 12 jäsenvaltiossa miehillä, kolmessa jäsenvaltiossa työttömyysprosentti jakautui tasaisesti kahden sukupuolen välille. Suomen työttömyysaste tilaston mukaan oli 8.9% miehillä ja 8.4% naisilla eli Suomi kuului niihin jäsenvaltioihin, joilla miesten työttömyysaste oli suurempi kuin naisten. (Eurostat 2018c.) Työelämässä miehet ovat yleensä korkeammassa asemassa kuin naiset. Joka kolmas Euroopan Unionin alueen johtajista oli naisia (34%). Suomi sijoittui vertailussa hieman keskimääräistä alemmaksi 31 %:lla. (Eurostat 2018d.)

Kuvassa 1 sukupuolten väliset palkkaerot antavat yleiskuvan sukupuolten välisestä tasa-arvosta tuntipalkkojen osalta. Naiset tienasivat EU:n alueella keskimäärin 16.2% huonompaa tuntipalkkaa kuin miehet. Suomessa palkkatasa-arvo oli keskimääräistä huonompi kuin EU:ssa (17.4%). Naisten keskipalkka tunnilta EU:n alueella oli 13.72€ ja miesten 16.64€. Naiset tienasivat myös joka ammattiluokassa keskimääräistä huonommin kuin miehet. Suurin ero tuntiansioissa oli nais- ja miesjohtajien välillä, jossa naisten tienestit olivat jopa 23% alhaisemmat kuin miehillä. Pienin ero oli toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä palvelu- ja myyntitehtävissä toimivien henkilöiden välillä, joissa ero oli molemmissa 8% miesten hyväksi (tilasto vuodelta 2014). Näissä kahdessa viimeksi mainitussa ammattiluokassa olivat pienimmät bruttoansiot tunnilta. (Eurostat 2018e.)



Kuva 1. Mean hourly wages by profession (Eurostat 2018d)

3 Tasa-arvon historia ja kehitys

Tässä luvussa käytiin läpi tasa-arvon historiaa ja sen kehitystä. Luvussa käytiin tarkemmin läpi Suomessa tapahtuneita muutoksia tasa-arvossa 1800-luvun lopulta nykypäivään. Luvussa otettiin erikseen huomioon myös maailmalla tapahtuneet muutokset tasa-arvon kehityksessä ja mitä tärkeitä toimenpiteitä tasa-arvon kehittämisen hyväksi on maailmalla tehty. Suurin osa näistä muutoksista on tapahtunut kansainvälisten sopimusten säätämisen myötä, jotka velvoittavat sopimusvaltioita noudattamaan sopimusten sisältöä ja siten kehittämään valtioiden tasa-arvojärjestelmää. Luvussa onkin käyty läpi merkittävimpiä maailmalla säädettyjä ihmisoikeussopimuksia.

3.1 Tasa-arvon historia Suomessa

Äänioikeusolot alkoivat herättää kritiikkiä 1800-luvun lopulla alkaneen kansalaisuustoiminnan piirissä. Vuonna 1884 perustettu naisasiajärjestö, Suomen naisyhdistys, tavoitteli tytöille ja naisille koulutusmahdollisuuksia sekä äänioikeuden saamista säätyrajojen sisällä. Vuonna 1889 perustettu työväenpuolue otti alusta alkaen tavoitteekseen yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden. (Mustakallio, Saarinen & Haataja 2006, 10–11.)

Suomi antoi äänioikeuden naisille vuonna 1906 ja Suomessa oli maailman ensimmäiset naiskansanedustajat. Suomalaiset naiset saivat myös ensimmäisenä Euroopassa äänioikeuden parlamenttiin sekä samalla vaalikelpoisuuden eli oikeuden asettua ehdokkaiksi eduskuntavaaleissa. Tämä toi maallemme kansainvälisen maineen tasa-arvon mallimaana. Naisten äänioikeus toteutettiin osana parlamenttiuudistusta. Säätyvaltiopäivät saivat siirtyä yksikamarisen eduskunnan tieltä ja äänestys-oikeus annettiin 24 vuotta täyttäneille kansalaisille sukupuoleen katsomatta. (Mustakallio ym. 2006, 9–10.) Ensimmäisissä eduskuntavaaleissa eduskuntaan valittiin 19 naiskansanedustajaa ja Miina Sillanpäästä tuli ensimmäinen naisministeri. Vuonna 1926 säädettiin laki naisten kelpoisuudesta valtion

virkoihin ja vuotta myöhemmin virkaan astui ensimmäinen naisprofessori Alma Söderhjelm. Vuonna 1930 säädetty avioliittolaki antoi aviopuolisille samat oikeudet yhteiseen omaisuuteen. Toisen maailmansodan päätyttyä naiset jatkoivat työelämässä, mikä oli poikkeuksellista muihin maihin verrattuna. Hertta Elina Kuusinen keräsi eniten ääniä kaikista ehdokkaista vuoden 1958 eduskuntavaaleissa. (Mustakallio ym. 2006, 152.)

Suomi ratifioi vuonna 1963 kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) yleissopimuksen nro 100:n, joka kantaa nimeä Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka. Sopimus solmittiin alun perin vuonna 1951. Sopimuksen 1 artikla määrittelee sanonnan ”samaa palkkaa samanarvoisesta työstä miehille ja naisille” palkkaperusteiksi, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. 2 artiklan mukaan puolestaan jokaisen jäsenvaltion tulee edistää ja turvata samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava palkka ja se koskee jokaista työntekijää. (Työministeriö 2019, 221.)

Suomen muuttuessa maatalousyhteiskunnasta palkansaajayhteiskunnaksi perheissä tarvittiin kahta ansaitsijaa, mutta samaan aikaan pidettiin ihanteena sitä, että naiset hoitavat kotia ja lapsia miehen käydessä töissä. Naisten työssäkäynti oikeutena nousi puheenaiheeksi 1960-luvun lopulla, jota tulisi tukea lastenhoitopalveluin kotona ja kodin ulkopuolella. (Mustakallio ym. 2006, 128.) Laki lasten päivähoidosta 36/1973 tulikin voimaan 1.4.1973. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, TANE, perustettiin vuonna 1972. Se on yksi Suomen kolmesta tasa-arvoviranomaisesta, pysyväluonteinen, parlamentaarinen neuvottelukunta. Sen tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnassa. (TANE 2019a.) TANE:n tehtävänä on myös tehdä aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja tasa-arvoon vaikuttavan lainsäädännön ja muiden toimenpiteiden kehittämiseksi (TANE 2019b).

Ensimmäinen isyyslaki (700/1975) annettiin 5. syyskuuta 1975. Lain tarkoituksena on lapsen ja hänen isänsä välisen sukulaissuhteen toteaminen ja vahvistaminen sekä sukulaissuhteen kumoaminen (1 §). Vuonna 1978 alettiin kiinnittä-

mään huomiota myös isien oikeuksiin ja heidän oli mahdollista pitää äidin suostumuksella isyysvapaata kaksi viikkoa. Vuonna 1980 tehtiin mahdolliseksi mahdollisuus isälle jäädä kotiin hoitamaan lasta äidin palatessa töihin. (Mustakallio ym. 2006, 129.) Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986) puolestaan tuli voimaan 1.1.1987 ja sen tarkoituksena on lain 1 §:n mukaan estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Vuoden 2000 vaalien naisehdokas, Tarja Halonen, sai 51,6 % kansan äänistä ja hänet valittiin 1.3.2000 Suomen ensimmäiseksi naispresidentiksi. Halosen vastaehdokas, Esko Aho, keräsi äänistä 48,4%. Kolme vuotta myöhemmin virkaan astui Suomen ensimmäinen naispääministeri, Anneli Jäätteenmäki vaikkakin hänen aikakautensa jäi lyhyeksi. (Mustakallio ym. 2006, 153.)

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki koki kokonaisuudistuksen vuonna 2015. Vuoden 2014 hallituksen esityksessä esitettiin, että tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvat syrjinnän kiellot laajennettaisiin koskemaan myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lisäksi työpäivän tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakartoitusvelvollisuutta täsmennettäisiin. (HE 19/2014 vp, 1.)

Hallituksen esitysten pohjalta 19/2014 vp ja 111/2014 vp syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta yhdistettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi, jonka toimintaa valvomaan säädettiin samalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettu laki (1327/2014). Lain tarkoitus on valvoa tasa-arvolain mukaan sille kuuluvat asiat. Samalla säädettiin myös laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014. (HE 111/2014 vp, 3; 13.) Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolaisissa säädettyjä tehtäviä (Laki tasa-arvovaltuutetusta 1 §). Myös isyyslaki koki uudistuksen vuonna 2015. Uudistettu isyyslaki (11/2015) tuli voimaan 1. tammikuuta 2016. Lain tavoitteena on isyyslain ajanmukaistaminen, siten että edistetään lapsen etua ja oikeutta tietää alkuperänsä. Lakimuutoksessa avioliittoon perustuvaan ns. isyysolettamaan tuli myös samalla muutoksia. (Oikeusministeriö, 2019.)

Vuoden 2019 eduskuntavaalit olivat taas yksi askel eteenpäin tasa-arvon toteutumisessa. Kaikista ehdokkaista 42% oli naisia ja 58% miehiä. Valittujen naiskansanedustajien osuus nousi ennätyselliseen 47%:in eli eduskuntaan valittiin 94 naiskansanedustajaa. Edellisen kerran naisten osuus oli suurimmillaan vaalikaudella 2011–2015, jolloin eduskuntaan valittuja naisia oli 85 eli 42,5%. Miehiä valittiin eduskuntaan vuoden 2019 vaaleissa 106 eli 53%. Miehiä selvästi suurempi edustus naisilla oli SDP:llä (naiset 57%-miehet 43%), Kristillisdemokraateilla (60%-40%) sekä vasemmistoliitolla (56%-44%). Vihreillä miehet jopa joutuivat vahvasti aliedustetuiksi naisten vallitessa 85%:lla valituiksi tulleilla miesten 15% vastaan (naisia 17 ja miehiä 3). Puolueen arvot ovat vahvasti naisiin vetoavia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

3.2 Tasa-arvon historia maailmalla

Vaikkakin maailmalla ja kansainvälisissä sopimuksissa ja julistuksissa puhutaan lähinnä ihmisoikeuksista, tarkoittaa ne myös pitkälti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Ihmisoikeus-termin alle maailmalla (eniten Euroopassa) on niputettu ihmisoikeudelliset asiat, yhdenvertaisuus ihmisten välillä sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo. Seuraavissa kappaleissa käytettiin siis pitkälti ihmisoikeus-terminiä, jotta pystyttiin pureutumaan alun perin englanninkielellä laadittuun ja julkaistuun lainsäädäntöön. Opinnäytetyössä käytiin läpi maailmalla merkittävimmät tehdyt tasa-arvoon liittyvät sopimukset sekä sopimukset, jotka eivät vaikuta Suomen lainsäädäntöön kuten Afrikan, Aasian ja Amerikan sisäiset yhteistyösopimukset, jotka on solmittu silmällä pitäen eurooppalaista ihmisoikeusjärjestelmää.

3.2.1 Eurooppa ja YK

Ihmisoikeudet olivat vahvasti esillä eri puolilla maailmaa 1900-luvun alkupuolella, jolloin etenkin poliittinen naisasia- ja vähemmistöoikeusliikehdintä oli vilkasta monissa maissa. Kansainliitto, joka perustettiin vuonna 1919, oli Yhdistyneiden Kansakuntien, YK:n, edeltäjä. Sen piirissä solmittiin useita kahdenvälisiä vähemmistösopimuksia, joiden tarkoituksena oli suojata vähemmistöjen oikeuksia alista-

malla sopimusvaltiot Kansainliiton valvontaan. Työntekijöiden asemaa edisti valtavasti kansainvälisen työjärjestön ILO:n perustaminen vuonna 1919. Toinen maailmansota ja sen kauhut ja kymmenet miljoonat uhrit loivat valtavan paineen kirjata ihmisoikeudet tuleviin rauhansopimuksiin ja vakiinnuttaa ne osaksi uutta sodanjälkeistä maailmanjärjestystä. (Suomen YK-liitto 2008, 5–6.)

Jo toisen maailmansodan aikaan käytiin kiivasta keskustelua ihmisoikeuksista. Ajatus kansainvälisen ihmisoikeusasiakirjan sisällyttämisestä YK:n peruskirjaan nousi esille San Franciscossa vuonna 1945 pidetyssä YK:n perustamiskonferenssissa. Peruskirjaan sisällytettiin ihmisoikeusasiakirjan sijasta seitsemän viitasta ihmisoikeuksiin. Kansainvälisen ihmisoikeusasiakirjan laatiminen aloitettiin vuotta myöhemmin ja tehtävä annettiin YK:n ensimmäiselle väliaikaiselle ihmisoikeustoimikunnalle (Commission on Human Rights), joka alkoi valmistelemaan alustavasti ihmisoikeusasiakirjaa. Ensimmäinen varsinainen ihmisoikeustoimikunta aloitti toimintansa vuonna 1947 ja siihen kuului 18 YK:n jäsenvaltiota. Julistus työstettiin vuosien 1947–1948 aikana.

YK:n yleiskokous hyväksyi ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen (Universal Declaration on Human Rights) joulukuussa 1948. (Suomen YK-liitto 2008, 7–12.) Vaikka julistus ei ole sopimusvaltioita oikeudellisesti velvoittava asiakirja, on sen poliittinen ja moraalinen vaikutusvalta huomattavan suuri ja se on ollut perustana kaikille myöhemmin solmituille kansainvälisille ihmisoikeussopimuksille (Suomen YK-liitto 2008, 3). Julistuksessa painotetaan miesten ja naisten yhtäläisten oikeuksien tunnustamista kunnioittamalla ihmisoikeusjulistusta sekä Yhdistyneiden Kansakuntien kanssa toteutettavaa yhteistyötä. Jokainen ihminen on 2 artiklan mukaan oikeutettu julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman sukupuoleen perustuvaa erottelua. (OHCHR, 1998, 2–3.)

Seuraava suuri askel otettiin Euroopan neuvostossa, jonka perussääntö allekirjoitettiin Lontoossa 5. toukokuuta 1949. Sen tärkeimmäksi tehtäväksi muodostui ihmisoikeuksien suojaaminen ja se on sopusoinnussa neuvoston perustamisidean kanssa. Euroopan neuvosto perustettiin turvaamaan yksilön vapautteen perustuvaa demokratiaa ja ehkäisemään toisen maailmansodan aikana tapahtuneita

den karkeiden ihmisoikeusloukkausten toteutuminen. Euroopan neuvoston tarjoaman yhteistyöfoorumin kautta oli vuoden 2004 loppuun mennessä hyväksytty lähes 200 sopimusta, jotka ovat muokanneet ja yhdenmukaistaneet vaihtelevin tavoin Euroopan eri maiden lainsäädäntöjä. (Pellonpää 2005, 1–2.)

Euroopan ihmisoikeussopimusta aloitettiin valmistelemaan neuvoston perustamisvuonna ja se avattiin allekirjoitettavaksi vuonna 1950. Voimaan sopimus astui kolme vuotta myöhemmin. (Pellonpää 2005, 3.) Sopimuksen tarkoituksena on turvata sen sisältämien oikeuksien maailmanlaajuinen ja todellinen tunnustaminen ja noudattaminen. Lisäksi sopimuksen tarkoituksena on luoda kiinteämmät yhteydet jäsenvaltioidensa välille. (Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksen suojaamiseksi 63/1999.) Suomi ratifioi sopimuksen ja sen pöytäkirjat vuonna 1950, puolitoista vuotta sen jälkeen, kun liittyi Euroopan neuvoston jäseneksi. Suomi on ratifioinut myös sen muut pöytäkirjat vuosien saatossa. (HE 232/2005 vp, 3.) Ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa säädetään syrjinnän kiellosta, minkä mukaan ”yleissopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen taataan ilman minkäänlaista *sukupuoleen* perustuvaa syrjintää” (Yleissopimus ihmisoikeuksien perusvapauksen suojaamiseksi 63/1999).

Vuonna 2005 Euroopan ihmisoikeussopimusta täydennettiin 12. pöytäkirjalla (Pellonpää 2005, 531). 12. pöytäkirjan allekirjoittaneet Euroopan neuvoston jäsenvaltiot sitoutuvat siinä edistämään kaikkien ihmisten tasa-arvoa saattamalla voimaan *yleisen syrjinnän kiellon*. Euroopan neuvoston toiminta ei kuitenkaan rajoitu vain tähän sopimukseen, vaikka sitä pidetäänkin Euroopan neuvoston tärkeimpänä luomuksena. Vuodelta 1961 oleva Euroopan sosiaalinen peruskirja, joka uudistettiin 1990-luvulla, on myös tärkeä osa Euroopan neuvoston ihmisoikeusjärjestelmää. (Pellonpää 2005, 3.) Euroopan sosiaalinen peruskirja 44/1991 on kattava työoloihin keskittyvä sopimus, joka käsittää nais- ja miestyöntekijöiden oikeudet. Sopimusten lisäksi Euroopan neuvosto hyväksyy oikeudellisesti sitomattomia julistuksia, suosituksia ja päätöslauselmia (Pellonpää 2005, 3).

Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) laati vuonna 1951 Genevessä samapalkkaisuussopimuksen (Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value) ja se tuli voimaan vuonna 1953.

Sopimuksen tarkoituksena on tarjota naisille ja miehille sama palkka samanarvoisesta työstä ja sillä tarkoitetaan sopimuksen 1 artiklan mukaan palkkaperusteita, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Jokaisen jäsenvaltion tulee 2 artiklan mukaisesti edistää ja turvata samapalkkaisuus kansallisella lainsäädännöllä ja lainsäädännössä määrättyllä tai tunnustetulla palkanmääräämisjärjestelmällä sekä työehtosopimuksilla. (Sopimus joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa 9/1963.)

Vuonna 1966 hyväksyttiin kaksi ihmisoikeusjulistusta täsmentävää sopimusta: kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (The International Covenant on Civil and Political Rights) eli KP-sopimus sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) eli TSS-sopimus. Nämä ihmisoikeusjulistuksen perusteella syntyneet sopimukset ovat ihmisoikeusnormiston kulmakivi: Yhdessä YK:n ihmisoikeusjulistuksen kanssa niitä kutsutaan nimellä International Bill of Rights. Suomeksi näistä sopimuksista voitaisiin puhua ihmisoikeuksien perustuslakina. (Koivurova, 2014, 30.) KP-oikeudet ei siis sinänsä käsittele tasa-arvoa kuin vain suppeasti, mutta TSS-sopimuksen piiriin kuuluu tasavolliset asiat, kuten yhtäläiset oikeudet sopimuksen etujen nauttimiseen, toimeentulon hankkimiseen, turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä kohtuulliseen palkkaukseen (Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, 6/1976).

1970-luvun lopussa julkaistu YK:n Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, CEDAW) oli syntyessään hyvin edistyksellinen asiakirja. Siinä tunnustettiin ensimmäistä kertaa sukupuolten välinen tasa-arvo niin työ- kuin perhe-elämässäkin. Vuonna 1979 julkaistu sopimus sisältää säännöksiä muun muassa koulutukseen ja työelämään osallistumiseen, terveydenhuoltoon sekä naisten taloudellisiin oikeuksiin liittyen. CEDAW on varsin kattava naisten aseman parantamiseen tähtäävä kansainvälinen sopimus, joka edellyttää monipuolisia toimia naisiin kohdistuvan syrjinnän eliminoimiseksi sekä sopimusval-

tioilta keinoja edistää aktiivisesti tasa-arvoa. CEDAW-sopimus ratifioitiin Suomessa 1980-luvun puolivälissä. Tätä ennen Suomessa säädettiin ensimmäinen tasa-arvolaki, jotta kansallinen lainsäädäntö saataisiin vastaamaan velvoitteita, jotka uusi sopimus asetti. Voidaan sanoa, että tasa-arvolaki syntyi, koska CEDAW-sopimuksen hyväksyminen tätä edellytti. Vuoteen 2014 sopimuksen oli hyväksynyt jo 187 valtiota. (Suomen YK-liitto 2014, 3–5.)

3.2.2 Amerikka, Afrikka ja Aasia

Amerikan valtioiden järjestöä muokattiin vuonna 1948 ja se sai uuden nimen vanhan Pan American Unionin tilalle heijastamaan uutta YK:n perustalle rakentuvaa järjestökenttää. Järjestölle annettiin oikeus valvoa ihmisoikeuksien toteutumista jäsenmaissaan. Amerikan valtiot hyväksyivät Amerikan ihmisoikeusjulistuksen samaan aikaan, kun järjestö hyväksyttiin. Tämä oli ensimmäinen ihmisoikeusjulistus, joka tehtiin toisen maailmansodan jälkeen. Se hyväksyttiin huhtikuussa 1948, kun taas YK:n ihmisoikeusjulistus hyväksyttiin vasta joulukuussa 1948. Tämän jälkeen ihmisoikeuksien edistäminen hidastui Amerikassa, kunnes vuonna 1959 perustettiin Amerikan ihmisoikeuskomissio. (Koivurova 2014, 39–40.)

Ihmisoikeustyö Afrikan unionissa alkoi myöhemmin kuin ihmisoikeustyö Euroopassa ja Amerikassa. Nykyinen Afrikan unioni (African Union) perustettiin vuonna 2002 seuraajaksi Afrikan itsenäisyysjärjestölle (Organization of African Unity). Jo vuonna 1963 oli allekirjoitettu Afrikan itsenäisyysjärjestön peruskirja, mutta sillä ei ollut käytännön merkitystä diktatuurien hallitsemisissa maissa. Paljon myöhemmin vuonna 1986 hyväksyttiin Afrikan ihmisten ja kansojen oikeuksien peruskirja (African Charter on Human and People's Rights). Peruskirjan oikeuksien toteutumisesta valvoi aluksi vain Afrikan ihmisoikeuskomissio, mutta tilanne muuttui, kun Afrikan ihmisoikeustuomioistuin perustettiin vuoden 1998 pöytäkirjalla, joka astui voimaan vuoden 2004 puolella. (Koivurova 2014, 42.)

Aasiaan ei ole kehittynyt vielä varsinaista ihmisoikeusjärjestelmää, vaikkakin perustaa on alettu jo luomaan (Koivurova 2014, 42). Vuonna 1967 perustettu ASEAN (*The Association of Southeast Asia*) (ASEAN 2019), Kaakkois-Aasian valtioiden järjestö, perusti vuonna 2009 valtioiden välisen ihmisoikeuskomission

AICHR:n. Komissiolla ei ole kuitenkaan muuta toimivaltaa kuin edistää dialogia jäsenvaltioiden välillä, tilata tutkimuksia ihmisoikeuksista ja lisätä tietoisuutta tällä alalla. (Koivurova 2014, 42.)

4 Keskeinen kansallinen tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö

Tässä osiossa käytiin läpi kansallista lainsäädäntöä, jolla on kytkökset tasa-arvo-säännöksiin. Tärkein Suomen lainsäädäntöön sisällytetty naisten ja miesten välistä tasa-arvoa säätelevä laki on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki). Laki toimi myös tämän opinnäytetyön tärkeimpänä lähteenä. Muina lakilähteinä opinnäytetyössä käytettiin muun muassa Suomen perustuslakia (731/1999) ja rikoslakia (30/1889). Lain esityöt eli hallituksen esitykset olivat myös työn kannalta erittäin tärkeitä lähteitä, koska ne avaavat lain säännösten merkitystä.

4.1 Perustuslaki, rikoslaki ja muu lainsäädäntö

Suomen perustuslaki (731/1999) antaa pohjan Suomen lainsäädännölle. Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan tulee huolehtia työvoiman suojelusta ja edistettävä työllisyyttä sekä pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Ketään ei saa myöskään ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Tämä lain kohta oli merkittävä tämän opinnäytetyön kannalta, koska myöhemmin tässä opinnäytetyössä käsiteltiin kattavasti työelämän lainsäädäntöä. Jokaisella henkilöllä on siis oikeus perustuslain perusoikeuksien mukaan tehdä sitä työtä, mitä hän haluaa.

Jo Suomen hallitusmuodon (94/1919) 5 §:ssä oli säädetty, että Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Tämä laki ei ole enää voimassa, mutta Suomen perustuslaissa on täsmennetty tämän säädöksen tarkoitusta. Lain 6.1 §:ssä on säädetty yhdenvertaisuudesta, jonka mukaan ihmiset ovat yhdenvertai-

sia lain edessä. Ketään ei lain 6.2 §:n mukaan saa asettaa eri asemaan sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ilman hyväksyttävää perustetta. Perustuslaki ei kuitenkaan tämän enempää täsmennä sukupuolten välisiä tasa-arvon turvaamiskeinoja, vaan tätä perustuslaillista toimeksiantoa tasa-arvon edistämisestä toteuttaa tasa-arvolaki (Nieminen 2005, 16). Perusoikeuksia turvaa julkinen valta (Perustuslaki 22 §).

Rikoslain (30/1889) 11 ja 47 lukuun on otettu säännöksiä syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Rikoslaisissa henkilön oikeuksia on turvattu 11:11 §:ssä, jossa säädetään syrjinnän kiellosta. Rikoslain 47 luvussa säädetään työrikoksista. 47 luvun 3 §:ssä säädetään työsyrynnästä, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja ei saa asettaa työntekijää tai työnhakijaa sukupuolen tai muun seikan perusteella epäedulliseen asemaan työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa syytä. 47:3.2 §:n mukaan rangaistuksena työsyrynnästä työnantaja tai tämän edustaja tuomitaan sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

4.2 Tasa-arvolaki

Alkuperäisessä hallituksen esityksessä, jonka pohjalta laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki) säädettiin, perusteltiin lain säätämistä sillä, että naisten ja miesten asema elämän eri osa-alueilla on erilainen. Lisäksi lainsäädännöllisiin toimiin ruvettiin YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen myötä, jonka Suomi pyrki tuolloin ratifioimaan mahdollisimman pian. Hallituksen esityksen tavoitteena pidettiin sitä, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuisi myös käytännössä. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus kehittää ja toteuttaa itseään omien edellytysten mukaan sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvon saavuttaminen olisi myös koko yhteiskunnan edun mukaista. Kun naisilla ja miehillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet osallistua yhteiskunnan eri tehtäviin, saataisiin näin tehokkaammin käyttöön kansakunnan henkiset voimavarat ja eri väestöryhmien tarpeet otetuksi huomioon. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltäminen kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla ja että syrjityksi tulleen yksilön henkilösuojaa parannettaisiin, olisi hallituksen esityksen mukaan yh-

teiskunnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteen mukaista. Syrjinnän kieltämisellä voitaisiin olettaa olevan vaikutusta myös kansalaisten asenteisiin. (HE 57/1985 vp, 3.)

Lain säätämiseen aikaan erot naisten ja miesten tosiasiallisissa oloissa ilmenivät tuntuvina etenkin työelämässä, kuten palkkauksessa, ammattiasemassa ja mahdollisuudessa edetä työssään. Nämä erot olivat pysyneet varsin samanlaisina huolimatta vuosikymmenten aikana tapahtuneista merkittävästä elinkeino-, ammatti-, perhe- ja sosiaalirakenteiden muutoksista. Naisten tulot olivat tuolloin 40 prosenttia miesten tuloja alhaisempia. (HE 57/1985 vp, 3.) Hallituksen esityksessä lain säätämistä perusteltiin sillä, että Suomen lainsäädäntö ei ole riittävästi pystynyt edistämään tasa-arvon toteutumista. Sukupuolesta johtuvaa eriarvoisuutta esiintyi monella eri elämän osa-alueella. Tämän eriarvoisuuden poistamiseksi tarvittiin erityistä lainsäädäntöä, jolla voitaisiin korostaa sukupuolten välisen yhdenvertaisuuden periaatteen tärkeyttä sekä velvoittaa viranomaisia ja muita tahoja, jotka voivat vaikuttaa toiminnallaan tasa-arvon toteutumiseen, edistämään tätä. Erityisen tärkeänä pidettiin uutta lakia säätäessä kaikenlaista sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen. Syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa tuli myös parantaa. Tuolloin myös esitettiin perustettavaksi kaksi uutta erityisviranomaista, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvomaan tasa-arvolain noudattamista. (HE 57/1985 vp, 8–9.)

Alkuperäisen hallituksen esityksen pohjalta säädetty laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) astui voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain 1 §:n säännöksellä on pyritty tuomaan esiin se, että naiset ovat tosiasiallisesti miehiä huonommassa asemassa työelämässä ja että miesten ja naisten tasa-arvon toteutuminen tarkoittaa käytännössä sitä, että naisten aseman parantamiseksi ryhdytään konkreettisiin edistämistoimenpiteisiin. Tasa-arvon edistämisessä on kyse oikeudenmukaisuuden toteutumisesta ja henkilöstövoimavarojen käytön tehostamisesta. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen kokemusten sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyväksikäyttöä. (HE 90/1994 vp, 15–16.)

Myöhemmin tasa-arvolakia on täydennetty lukuisia kertoja vuosien saatossa yhteiskunnan muutosten myötä ja muutossäädöksiä on tullut voimaan tasaisin ajoin, joista viimeisin vuonna 2016. Siinä painotettiin tasa-arvovaltuutetun mahdollisuutta ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa (HE 98/2016 vp, 1).

4.2.1 Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä

Tasa-arvolaissa on säädetty velvoitteita työnantajalle edistää tasa-arvon toteutumista aktiivisesti. Aktiiviset tasa-arvon edistämismittaukset eivät koske suoraan yksittäistä työntekijää, vaan laajemmin sukupuolia ryhminä. Passiivisista syrjintäkielloista ne eroavat siten, että ne velvoittavat työnantajan ryhtymään aktiivisiin toimenpiteisiin tasa-arvoisuuden parantamiseksi. Aktiivisten velvoitteiden rikkomisesta ei kuitenkaan tule yleensä seuraamuksia, mutta tasa-arvovaltuutettu voi antaa kuitenkin ohjeita aktiivisten velvoitteiden hoitamisesta. (Nieminen 2005, 33.)

Työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa on säädetty tasa-arvolain 6 §:ssä. Sen mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6.1 §). Tasa-arvon edistämismittaus on työnantajan aktiivinen velvollisuus ja se koskee kaikkia työnantajia pienissä ja suurissa yrityksissä (Skurnik-Järvinen 2016, 71). Edistämismittaus koskee niin julkisia kuin yksityisiäkin työnantajia. Velvoitteen täyttäminen on erityisen tärkeää sellaisilla työpaikoilla, joilla työskentelyolot ovat eriytyneet pitkälti sen mukaan tekeekö työn mies tai nainen taikka joissa toista sukupuolta edustavilla työntekijöillä on keskimäärin vaikeampaa päästä osallistumaan esimies- tai muuhun koulutukseen, jonka työnantaja järjestää ja sillä tavoin edetä urallaan pätevyytensä ja kokemuksensa mukaisesti. Tasa-arvon edistämismittauksella on erityisesti merkitystä silloin, kun perustetaan uusi työpaikka sekä koneistoa tai laitteistoa uusittaessa. (HE 57/1985 vp, 15.)

Lain 6.2 §:n mukaan työnantajan tulee ottaa huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat edistäessään tasa-arvoa työelämässä.

Käytettävissä oleviin voimavaroihin vaikuttaa mm. työvoiman tarjonta, hakijoiden ammattitaito, yrityksen koko, sijainti ja taloudelliset mahdollisuudet. Olennaista kuitenkin on se, että työnantaja ei voi torjua edistämismääräyksiä asenteellisella vastustuksella, esim. viittaamalla asiakkaiden odotuksiin työntekijöiden sukupuolesta tai yrityksen omien työntekijöiden vastustukseen, kuten todettiin jo hallituksen esityksessä HE 57/1985 vp tasa-arvolainsäädännöksi. (HE 90/1994 vp, 13.) Velvoitteen täyttäminen ei edellytä sitä, että työpaikalla luotaisiin sitä varten erillinen organisaatio tai että siitä aiheutuisi työnantajalle lisäkustannuksia (Nieminen 2005, 34). Tasa-arvon edistäminen on joka tapauksessa pidettävä mielessä kaikissa tilanteissa, ja sen tulisi ilmentyä työsuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa läpi koko organisaation (Skurnik-Järvinen 2016, 71–72).

Työhönotossa palkatessa uusia työntekijöitä että yrityksen sisäisessä paikkojen täytössä ja urakehityksessä sukupuolijakauman tasoittaminen edellyttää työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä (Nieminen 2005, 34). Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi toimia tasa-arvolain 6.2 §:n 1 kohdan mukaan niin, että avoinna oleviin paikkoihin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee pyrkiä poistamaan yleensä asenteista johtuvia esteitä sille, että naisia ei hakeutuisi miesvaltaisiin tehtäviin tai miehiä naisvaltaisiin tehtäviin. Työnantaja voi rohkaista sekä naisia että miehiä hakemaan avoinna oleviin työpaikkoihin ja tasaisemman sukupuolijakauman aikaansaamiseksi jopa rohkaista työpaikalla toista sukupuolta olevia hakemaan niihin. (HE 57/1985 vp, 15.)

Työnantajan tulee myös luoda naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työmarkkinoiden eriytyminen naisten ja miesten töihin ja aloihin ei johdu vain naisista tai miehistä itsestään ja koulutus- tai muista valinnoistaan. Työyhteisön johtaminen ja käytännön toiminta työpaikalla vaikuttaa naisten ja miesten sijoittumiseen eri sektoreille ja eri tehtäviin, joten tähän voidaan vaikuttaa yritysllä toimilla eriytymisen purkamiseksi. Edistämismääräyksen täyttämällä on merkitystä erityisesti sellaisilla työpaikoilla, joilla työt ovat eriytyneet pitkälti sukupuolen mukaan tai joissa toista sukupuolta edustavilla työntekijöillä on vaikeuksia edetä urallaan pätevyytensä ja kokemuksensa mukaisesti. (Nieminen 2005, 34.)

Vaikka sukupuolijakauma olisikin tasapuolinen koko yrityksen tasolla, on työnantajalla velvollisuus aktiivisesti vaikuttaa sukupuolijakaumien tasoittumiseen. Jos työpaikalla on esimerkiksi 20 naispuolista sihteerä ja palkanlaskijaa ja 20 miespuolista insinööriä ja teknikkoa, sukupuolijakauma ei ole tasainen. Mahdollisuuksien ei tule siis olla samanlaisia, vaan työhönotto tai eteneminen riippuu kunkin yksilön kyvyistä, kuten koulutuksesta, ahkeruudesta, lahjakkuudesta tai nopeudesta. Paikan täyttämiseen tai uralla etenemiseen ei kuitenkaan saa vaikuttaa sukupuoli sellaisenaan. (Nieminen 2005, 35.)

Työnantajan tulee tasa-arvolain 6.2 §:n 2 kohdan mukaan edistää naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin työtehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Lainkohdan tavoitteena on vaikuttaa siihen, että työtehtävät eivät eriytyisi sukupuolen mukaan. Työnantajan tulisi menetellä siten, että miehillä ja naisilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua tai edetä työpaikalla vaativampiin tehtäviin. Työhönotossa tai työntekijöitä koulutukseen valitessa työnantaja ei saa menetellä niin, että suosii vain toista sukupuolta olevia siten, että vain heille suunnitellaan uraa esimiestasolla. (HE 57/1985 vp, 15.) Myös paikkoja täytettäessä erityisesti yrityksen sisällä voidaan tietyissä rajoissa suosia aliedustettuna olevaa sukupuolta edustavaa paikanhakijaa, tätä kutsutaan erityiskohteluksi. Erityistoimenpiteisiin toisen sukupuolen (yleensä naisten) yhtäläisten mahdollisuuksien parantamiseksi työhön pääsyssä tai uralla etenemisessä voidaan ryhtyä vain, jos sukupuoli edustaa lukumäärältään vähemmistöä jollakin ammattialalla tai henkilöstöryhmässä. Hakijan kuuluminen aliedustettuun sukupuoleen ei kuitenkaan voi olla koskaan automaattinen ja yksinään riittävä peruste valintaan. (Nieminen 2005, 35, 83.)

Työnantajan tulee tasa-arvolain 6.2 §:n 3 kohdan mukaan edistää työehdoissa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, erityisesti palkkauksessa. Tämän lainkohdan toteuttamisesta säädetään tarkemmin 6 a §:ssä (HE 195/2004 vp, 25). Tasa-arvolain 6.2 §:n 4 kohdan mukaan työntekijän tulee kehittää työoloja siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Tämän lainkohdan mukaan työoloilla tarkoitetaan erityisesti fyysistä työympäristöä ja sen tarkoituksena on mahdollistaa

se, että esimerkiksi työoloissa, työ- tai henkilöstötiloissa tai eri työvaiheiden suorittamistavoissa ei ole sellaisia puutteita, jotka estävät miehiä ja naisia hakeutumasta samalle työpaikalle tai samoihin työtehtäviin (HE 57/1985 vp, 15).

Työoloilla tarkoitetaan myös työssä esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat esimerkiksi kuormituksesta, työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta ja sidonnaisuudesta. Myös olosuhteet, joissa työtä tehdään, tulee järjestää molemmille sukupuolille sopivaksi, kuten meluisuus, lämpötila, likaisuus ja ilman epäpuhtaudet. Tasa-arvonäkökulmat voidaan ottaa paremmin huomioon uutta työpaikkaa suunniteltaessa tai rakentaessa kuin toimittaessa vanhoissa työtiloissa. Hyvä mahdollisuus parantaa tasa-arvoa on myös peruskorjauksien ja koneiden uusimisen yhteydessä. (Nieminen 2005, 35–36.)

Tasa-arvolain 6.2 §:n 5 kohdan mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista etenkin työjärjestelyihin huomiota kiinnittämällä. Pyrittäessä helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista huomiota voidaan kiinnittää mm. seuraaviin asioihin: työorganisaatioon, henkilöstösuunnitelmiin ja työaikoihin (HE 90/1994 vp, 13) sekä työaika- ja vuosilomajärjestelyihin ja perhevapaiden ja vuorotteluvapaiden myöntämiseen (HE 195/2004 vp, 24).

Pienten lasten vanhempien asemaa työn- ja perhe-elämän sovittamisessa voidaan helpottaa myös esimerkiksi etätyömahdollisuuksilla (Nieminen 2005, 36). Työnantajan tulisi työjärjestelyissä myös ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden perhetilanteeseen liittyvät tarpeet (HE 195/2004 vp, 24). On tärkeää tasa-arvon tosiallisen toteutumisen kannalta, että lailliset mahdollisuudet pitää vanhempainlomia toteutuu myös käytännössä. Työpaikoilla tulee kannustaa myös miehiä käyttämään oikeuttaan isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen. Miesten oikeus kasvaa lastensa kanssa on myös osa tasa-arvon toteutumista. (HE 90/1994 vp, 13.) Työsopimuslain (2001/55) 4 luvussa säädetään erikseen äitiys- erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta (4:1 §) sekä hoitovapaasta (4:3 §) ja osittaisesta hoitovapaasta (4:4 §).

Tasa-arvolain 6.2 § 6 kohdan mukaan työnantajan tulee toimia siten, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää ehkäistään ennakolta. Työnantajan velvoite ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää kattaisi myös sukupuolisen häirinnän ehkäisy, mutta asettaisi myös veloitteen työnantajalle toimia ennalta ehkäisevästi myös muunlaisen syrjinnän ehkäisemiseksi. Työnantajan tulisi ennaltaehkäisevästi pyrkiä sellaiseen tilanteeseen, että syrjintää ei esiintyisi. Työnantajan tulee noudattaa syrjinnän kieltoa, mikäli ennaltaehkäisevien toimien yhteydessä havaitaan syrjintää. Häirinnästä ja työnantajan veloitteesta häirinnän poistamiseksi säädetään erikseen tasa-arvolain 8 d §:ssä. (HE 195/2004 vp, 24.)

4.2.2 Tasa-arvosuunnitelma ja sen laatiminen osana tasa-arvosuunnitelua

Lain 6 a §:ssä säädetään toimenpiteistä, joilla edistetään tasa-arvoa työelämässä. Sen mukaan työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva *tasa-arvosuunnitelma*, mikäli työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Tasa-arvosuunnitelmassa toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet ja suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelma voi sisältää sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteita. Esimerkiksi naisten määrän lisääminen johtotehtävissä tai perusteettomien palkkaerojen poistaminen voi olla osa pitkän tähtäimen suunnitelmaa ja työolosuhteiden parantaminen osa lyhyen tähtäimen suunnitelmaa. (HE 195/2004 vp, 27.)

Tasa-arvosuunnitelmassa voidaan ottaa huomioon yrityksen erityisolosuhteet ja siinä voidaan käsitellä myös muita asioista lain edellyttämien asioiden lisäksi. Eri työpaikoilla haasteet tasa-arvoon liittyen ovat erilaisia ja tämän tulisi myös näkyä tasa-arvosuunnitelmassa. Tasa-arvon tilanne voi olla hyvin erilainen eri yrityksissä ja lain edellyttämä tavoitetaso voi vaatia eri yrityksiltä erilaisia toimenpiteitä. Tasa-arvosuunnitelma voidaan käytännössä laatia perustamalla esimerkiksi tasa-arvotyöryhmä, jossa on edustettuna sekä työnantajan sekä johdon edustajia. Suunnitelma voidaan laatia kokonaan työryhmässä tai vain osittain. (Skurnik-Järvinen 2016, 76.)

Tasa-arvosuunnittelun yhtenä tavoitteena on syrjinnän torjuminen ennakolta (HE 19/2014 vp, 115). Tasa-arvosuunnitelman avulla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma ja -ajattelutapa kaikkeen henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelulla tulee pyrkiä vähentämään erottelua ja edistämään samapalkkaisuutta. (HE 195/2004 vp, 24–25.) Etenkin suurissa organisaatioissa tulee miettiä tasa-arvosuunnitelmaa aloittaessa, miten tasa-arvoa edistävät toimenpiteet saadaan suunniteltua niin, että ne vastaavat organisaation eri osien tarpeita ja niiden tulee käsitellä kaikkia suunnitelman piirissä olevia organisaation osia. (HE 19/2014 vp, 114.) Liikkumavaraa annetaan työnantajille sen suhteen, onko tasa-arvosuunnitelma tarkoituksenmukaista laatia vuosittain tai joka toinen vuosi. Tämä voitaisiin valita työpaikan tilanteen arvioinnin pohjalta, johon vaikuttavat esimerkiksi työpaikan henkilöstö- ja organisaatiomuutokset, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto tai tasa-arvotilanteen muutokset työpaikalla. (HE 19/2014 vp, 113–114.)

Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia tasa-arvolain 6 a §:n 2 momentin mukaan yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on lisäksi oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Henkilöstön osallistumisoikeuksia turvataan oleellisesti juuri siten, että henkilöstön edustajat ovat juurikin henkilöstön itsensä nimeämiä ja henkilöstön edustajien tulisi kattavasti edustaa henkilöstöä (HE 19/2014 vp, 114).

Tasa-arvosuunnitelman tulee 6 a § 3 momentin 1 kohdan mukaan sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Laissa ei ole asetettu yhtä oikeaa tapaa selvityksen tekemiselle. Esimerkiksi tasa-arvotyöryhmä, mikäli tällainen työpaikalla on, voi ensin pohtia selvitettäviä asioita ja laatia tämän kartoituksen pohjalta henkilöstölle suunnatun kyselyn. (Skurnik-Järvinen 2016, 77.) Tasa-arvotilanteen selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin taikka muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Voidaan tutkia mm. rekrytointikäytäntöjä, työhönottoperiaatteita sekä tilastoja esimerkiksi eläkkeistä, koulutuspäivistä, vanhemmuuden perusteella myönnettävistä vapaista, tapaturmista ja sairauspoissaoloista. Selvityk-

sessä voidaan tarkastella työympäristön sopivuutta molemmille sukupuolille, esimerkiksi työvälineitä, lepotiloja ym. tarvikkeita ja tiloja. Työilmapiirikyselyiden avulla voidaan tasa-arvotilannetta selvittää myös suoraan työntekijöiltä. (HE 195/2004 vp, 26.)

Kyselyiden avulla voidaan kartoittaa mm. sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuolisen häirinnän esiintymistä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia työyhteisössä. Selvitysten pohjalta työnantaja ja henkilöstön edustajat päättävät yhteistyössä, mitä toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan ja miten ne toteutetaan. (HE 195/2004 vp, 26.) Selvityksen tarkoituksena on tarjota taustatietoa kehittämistarpeista, joita organisaatioilla on. Selvitettäviä asioita voi olla mm. naisten ja miesten määrä yrityksessä, urakehitys- ja tehtäväkierto, koulutuspäivät, työsuhteen luonne, vanhemmuuden perusteella myönnettävät vapaat, työympäristön soveltuvuus kummallekin sukupuolelle, henkilöstön ikärakenne ja koulutustaso, henkilöstön kokemukset johtamisesta, työsuhde-eduista, työoloista ja asenteista yms. (Skurnik-Järvinen 2016, 77–78.)

Tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee myös sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus, joka koskee koko henkilöstöä ja liittyy naisten ja miesten tehtävien luokitteluun, palkkoihin ja palkkaeroihin. Selvityksessä tulee ilmetä selkeästi tiedot sukupuolijakaumasta ja urakehityksestä (Skurnik-Järvinen 2016, 78). Tehtävien luokittelussa voidaan käyttää joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta yrityksen käytössä olevaa yrityskohtaista tehtävien ryhmittelyä. Tehtävien erittely laaditaan henkilöstöryhmittäin ja pohjana voidaan tässä käyttää yleistä henkilöstöryhmäjaottelua tai yrityksen omaan ammattinimikkeistöön perustuvaa jaottelua. Näistä luokitteluryhmistä tulee esittää ryhmän koko ja lukumäärätieto miesten ja naisten lukumäärästä ryhmässä. (Skurik-Järvinen 2016, 78.)

Säännös ei velvoita työnantajaa keräämään ja luokittelemaan työntekijöiden palkkatietoja muusta yrityksestä jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla. Tämä kuitenkin mahdollistaa palkkatietojen tarkastelun eri

sopimusalojen kesken. Luottamusmiehet saavat yli työehtosopimusrajojen palkkakartoituksen avulla ajantasaista tietoa eri tehtäväluokituksissa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä. Täten luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti. (HE 195/2004 vp, 27.) Tiedot on selkeintä ilmaista taulukkomuodossa. Myös viinomat, joita ilmenee sukupuolijakaumassa, on otettava huomioon toimenpiteitä suunniteltaessa. (Skurnik- Järvinen 2016, 78.) Kartoitus on laadittava siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät selvityksestä tule ilmi (He 195/2004 vp, 27).

Lisäksi suunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan sisältää tarpeelliset toimenpiteet, jotka tulee käynnistää, jotta tasa-arvo toteutuu ja joilla voidaan edistää tasa-arvoa. Keskeisintä tasa-arvosuunnittelussa onkin tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä sopiminen. Toimenpiteiden tarkoituksena on naisten ja miesten yhtäläisten urakehitysmahdollisuuksien parantaminen sekä tasa-arvon toteuttaminen työpaikkakoulutuksessa, työolosuhteissa, palkkauksessa ja perhevapaiden tasapuolisessa käytössä. Toimenpiteillä voidaan pyrkiä myös vaikuttamaan esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin. Toimenpiteiden lisäksi tärkeää on sopia myös toimien tavoitteista ja keinoista sekä aikatauluista. (HE 195/2004 vp, 27.)

Tasa-arvosuunnitelmaan pitää vielä tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin 3 kohdan mukaan sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Arviota käytetään sekä seuraavaan vuoden suunnitelman pohjana että suunnitelman toteutumisen seurannassa. Tarkoituksena on, että tasa-arvosuunnittelu olisi jatkuva prosessi ja osa tehokasta tasa-arvon edistämistyötä. (HE 195/2004 vp, 27.)

Tasa-arvolain 6 a § 4 momentin mukaan henkilöstölle on tiedotettava tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä. Tiedottaminen henkilöstölle voidaan tehdä työpaikan sisäisen tiedotuksen käytänteiden mukaisesti kuten esimerkiksi työpaikan verkkosivuilla, sähköpostilla, ilmoitustauluilla tai henkilöstökokouksissa. Tasa-arvosuunnitelma olisi tarpeellista käsitellä eri alayksiköissä isoissa ja monitasoisissa organisaatioissa. Vaikka tiedotuksessa kerrottaisiin vain pääkohdat

tasa-arvosuunnitelmasta, tulisi sen olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla. Myös suunnitelman päivittämisestä tulisi tiedottaa. (HE 19/2014 vp, 115.)

Liikkumavaraa annetaan työnantajille sen suhteen, onko tasa-arvosuunnitelma tarkoituksenmukaista laatia vuosittain tai joka toinen vuosi. Tämä voitaisiin valita työpaikan tilanteen arvioinnin pohjalta, johon vaikuttavat esimerkiksi työpaikan henkilöstö- ja organisaatiomuutokset, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto tai tasa-arvotilanteen muutokset työpaikalla. (HE 19/2014 vp, 113–114.) Työnantaja on vastuussa siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia. Lain 6 a §:n mukaan palkkakartoitus ei edellytä eri tehtävien vaativuuden arviointia, vaikka sellaisen voi työnantaja halutessaan toteuttaa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. (HE 195/2004 vp, 26.)

Palkkakartoitus sai oman pykälän [6 b §] vuoden 2015 tasa-arvolain uudistuksessa ja siinä säädetään tarkemmin työnantajan tasa-arvosuunnitelman osana tehtävästä palkkakartoituksesta (HE 19/2014 vp., 113). Palkkakartoituksen laatiminen on olennainen osa tasa-arvosuunnitelmaan liittyvää selvitystyötä, jonka pohjalta laaditaan käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi (HE 19/2014 vp, 115). Palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät mukaan lukien osa-aikaiset sekä määräaikaiset työntekijät. Sinänsä eri työehtosopimusten noudattamista ei voi pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa. (HE 195/2004 vp, 26–27.)

Palkkatietoja käsiteltäessä tulee ottaa huomioon voimassa oleva tietosuojasääntely ja ohjeistus, liikesalaisuuteen liittyvät näkökulmat sekä työntekijöiden yksityisyydensuoja. yksittäisten henkilöiden palkkatietoja ei saa ilmetä palkkakartoituksessa. (HE 19/2014 vp, 117.) Yleisen suosituksen mukaan palkkatietoja ei saa antaa alle viiden henkilön ryhmistä. Ryhmässä tulee olla vähintään kolme miestä ja kolme naista. (Skurnik-Järvinen 2016, 81.) Palkkakartoituksen avulla tasa-arvolain 6b §:n 1 momentin mukaan selvitetään, ettei perusteettomia palkkaeroja

esiinny saman työnantajan palveluksessa olevien *samaa* tai *samanarvoista työtä* tekevien naisten ja miesten välillä.

Momentissa *samanarvoisella työllä* tarkoitetaan kansainvälisten oikeuslähteiden ja tulkintojen mukaisesti työtä, jota pidetään yhtä vaativana kuin toista työtä, jossa otetaan huomioon työn edellyttämää osaamista, sen vastuullisuutta ja kuormitusta sekä työoloja. Samapalkkaisuus pätee myös silloin, kun työt ovat hyvin erilaisia, mutta yhtä vaativia. Samanarvoista ja samaa työtä ei suoraan määritellä lainsäädännöllä, mutta kansainvälisessä tulkinnassa *samalla työllä* tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön tulee arvioida, että voidaanko katsoa työntekijöiden olevan vertailukelpoisessa tilanteessa, kun otetaan huomioon työn luonne, koulutus ja työolosuhteet. Lähtökohtana pidetään siis työn sisällön sekä työntekijälle asetettujen vaatimusten vertailua, jonka tulee perustua siihen työhön, jota työntekijät tosiasiallisesti tekevät. (HE 19/2014 vp, 116.)

Mikäli suuria eroja miesten ja naisten palkkojen välillä esiintyy, tulee työnantajan selvittää näiden syitä. Myös keskeisimmät palkanosat tulee ottaa huomioon. (Tasa-arvolaki 6 b.2 §.) Mikäli palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korvaaviin toimenpiteisiin (Tasa-arvolaki 6 b.3 §). Palkkakartoituksessa ei tule välttämättä esiin kaikki perusteettomat palkkaerot, koska palkkakartoitus on ennen muuta ryhmien tarkastelua ja perustuu työnantajan käyttämiin ryhmiin. Tärkeää kuitenkin on se, että palkkausjärjestelmät ovat mahdollisimman selkeitä ja avoimia, jotta työntekijät voivat tietää perusteet, jolla palkka määräytyy. Työmarkkinat ovat Suomessa eriytyneet voimakkaasti miesten ja naisten työaloihin ja -tehtäviin, joten samapalkkaisuuden toteutuminen on tämän takia oleellista. (HE 19/2014 vp, 116.)

Palkkaerot naisten ja miesten välillä eivät itsessään tarkoita sitä, että kyse olisi palkkasyrjinnästä (HE 19/2014 vp, 117). Naisten ja miesten palkkoja tulee verrata keskenään ja mahdollisille palkkaeroille, joita ilmenee, tulee löytyä syy. Yksilöllisiä palkkaetuja myöntäessä, tulee niille löytyä objektiivisesti hyväksyttävät perusteet. (Skurnik-Järvinen 2016, 80.) Hyväksyttävä syy oikeuttaa erilaisen palkan maksamiseen ja palkkaerojen perusteena voidaan pitää tehtävien vaativuutta,

henkilökohtaista suoritusta, pidempää työkokemusta, erityisvastuuta, epämukavia työaikoja, työntekijän monikäyttöisyyttä tai työolosuhteisiin liittyviä syitä. (HE 19/2014 vp, 117.) Mikäli tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain, voidaan palkkakartoitus paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi (tasa-arvolaki 6 a.5 §).

4.2.3 Syrjintä ja häirintä

Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta. Tasa-arvolaki erittelee syrjinnän *välittömään* ja *välilliseen syrjintään*. Lain mukaan välillistä ja välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella pidetään kiellettynä. *Välitöntä* sukupuoleen perustuvaa syrjintää lain mukaan on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella ja eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (7.2 § 1–2 kohta). Välitöntä syrjintää on se, että yksilö saa sukupuolen nojalla huonomman kohtelun kuin vastaavassa asemassa oleva vastakkaisen sukupuolen edustaja. Välittömänä syrjintänä pidetään myös sitä, kun henkilö asetetaan eri asemaan raskauden tai synnytyksen johdosta. Raskaus liittyy naissukupuoleen välittömästi, joten naisten asettaminen eriarvoiseen asemaan raskauden perusteella tai synnytyksen vuoksi merkitsee välitöntä naisiin kohdistuvaa syrjintää. (HE 90/1994 vp, 17.)

Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä KHO 1999:70 koululautakunta oli päättänyt valita A:n ala-aste X:n luokanopettajan viran väliaikaiseksi hoitajaksi 1.8.1998–31.7.1999 väliseksi ajaksi. Virkaa oli kaksi edellistä lukuvuotta hoitanut B, joka oli valinnan aikaan ollut raskaana ja jäämässä äitiys- ja vanhempainlomalle 22.6.1998–3.5.1999 väliseksi ajaksi. Kunta oli perustellut valitsematta jättämistä sillä, että tämä olisi pystynyt hoitamaan luokanopettajan virkaa vain merkityksettömän lyhyen ajan. B oli jo ennestään määräaikaisessa palvelussuhteessa ja hoitanut vuodesta 1996 lukuvuoden kerrallaan X:n ala-asteella luokanopettajan virkaa, joten uusimatta jättämisen katsottiin johtuneen B:n raskaudesta. Menettelyä pidettiin 7 §:ssä ja 8 §:ssä tarkoitettuna syrjintänä ja siten lainvastaisena.

Välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää lain mukaan on 1) sukupuolen perusteella eri asemaan asettamista neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; ja 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella (7.3 § 1–2 k). Välillistä syrjintää on se, että kumpaakin sukupuolta kohdellaan muodollisesti samalla tavalla, mutta käytännössä asetetaan lisäehtoja tai vaatimuksia, jotka eivät ole objektiivisesti hyväksyttäviä, ja ne tosiasiallisesti estävät toisen sukupuolen edustajia käyttämästä tai saamasta muodollisesti myös heille tarkoitettuja etuja, mahdollisuuksia, toimenpiteitä tai muuta vastaavaa. Välillistä syrjintää on esimerkiksi menettely, jonka mukaan jätetään ottamatta huomioon mm. sukupuoleen sidotut sosiaaliset ominaisuudet, jotka vaikuttavat tosiasiallisesti eri lailla naisiin ja miehiin. Välillisen syrjinnän todistaminen edellyttää sitä, että miehiä ja naisia verrataan ryhminä keskenään. Todisteeksi riittää se, että miehet ja naiset ovat tosiasiallisesti eri arvoisessa asemassa. Menettelyä voidaan pitää syrjivänä silloinkin, kun kysymys on samaa sukupuolta edustavista henkilöistä. Eri sukupuolta edustavaa vertailukohdetta ei välttämättä siis edellytetä. (HE 90/1994 vp, 17.)

Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2017:25 Korkein oikeus totesi, että henkilöä R oli syrjitty tasa-arvolain 7.3 §:n mukaisesti, koska hänelle ei maksettu äitiysloman ajalta palkkaa. R:n työsuhteeseen sovellettiin työehtosopimusta, jonka mukaan ”uusi palkallinen vapaajakso seuraavan lapsen johdosta edellyttää kuuden kuukauden työssäolojakson täyttymistä perhevapaajaksojen välillä”. Tämä ei toteutunut R:n tapauksessa, koska hän oli palannut hoitovapaalta 1.9.2008 ja jäänyt uudelleen äitiysvapaalle 18.12.2008. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että R oli asetettu eri asemaan välillistä syrjintää koskevan kiellon vastaisesti hoitovapaan käyttämisen vuoksi ja siten vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Korkein oikeus perusti ratkaisunsa tasa-arvolain 7.3 §:än välillisestä syrjinnästä ja 8.1 §:än syrjinnästä työelämässä.

Lain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua menettelyä ei pidetä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja pidetään ja tarpeellisina

tähän tavoitteeseen nähden (Tasa-arvolaki 7.4 §). Tämä erityinen oikeuttamisperuste vastaa muutospäätöksen välillisen syrjinnän määritelmän loppuosaa (HE 195/2004 vp, 28). Esimerkki toista sukupuolta suosivasta, mutta oikeutetusta tilanteesta voisi olla se, että opiskelupaikan saadakseen palomiesten tulee suorittaa tietyistä fyysisistä testeistä, joihin naiset pystyvät käytännössä miehiä harvemmin (Ahtela ym. 2006, 36).

Syrjintä on muutoin kiellettyä siitä riippumatta että, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (7.5 §). Syrjinnästä on kyse myös silloin, kun syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä vaan johonkuhun toiseen, jolloin puhutaan ns. läheissyryinnästä. Kiellettyinä pidetään siis henkilön asettamista eri asemaan siksi, että hän on raskaana olevan naisen tai transsukupuolisen perheenjäsen tai ystävä. Tällaisena läheissyryintänä pidettäisiin esimerkiksi tilannetta, jossa henkilö irtisanotaan työstään sen perusteella, että hänen puolisonsa on käymässä läpi sukupuolenkorjausta. Merkityksetöntä syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on se, että onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Tällaisena voidaan pitää tilannetta, jossa henkilöä ei valita työhön hänen oletetun sukupuolen perusteella, vaikka käsitys olisikin virheellinen. Näin voi käydä esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilön sukupuoli ei käy ilmi hänen nimestään. (HE 19/2014 vp, 121.)

Vuoden 2005 tasa-arvolain uudistuksen myötä seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella määriteltiin laissa syrjinnäksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 171). *Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella* samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää pidetään tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä (7.6 §). Tasa-arvolaki määrittelee *seksuaalisen häirinnän* olevan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan *seksuaalista ei-toivottua* käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla pyritään luomaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (7.7 §).

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muotoja on listattu kattavasti hallituksen esitykseen vuodelta 1994. Sitä voi olla muun muassa sukupuolisesti vihjailevat

eleet tai ilmeet, jotka ovat toistuvia, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä var-
taloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
niin ikään toistuvina seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot tai esille ase-
tetut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuoli-
lista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset, raiskaus tai sen yritys.
Sukupuolista häirintää tai ahdistelua käyttäytyminen on myös silloin, kun tekijä
tietää tai tavanomaista harkintaa käyttäen hänen olisi pitänyt tietää, että hänen
käyttäytymisensä tai menettelynsä on muuten ei-toivottua. (HE 90/1994, 14.)

Sukupuoleen perustuvaa häirintää lain mukaan on henkilön sukupuoleen, suku-
puoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei
ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla pyritään tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti
loukkaamaan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uh-
kaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (7.8 §.) Täl-
laista käytöstä on esimerkiksi halventavat puheet toisesta sukupuolesta ja muu
toisen sukupuolen alentaminen (HE 195/2004 vp, 28).

Ei-toivottuna käytöksenä pidetään myös nimittelyä tai epäsopivien kysymysten
esittämistä (HE 19/2014 vp, 121). Työpaikkakiusaaminen on myös häirintää su-
kupuolen perusteella silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen. Syrjinnäksi
määritellään myös *käskyä tai ohjetta harjoittaa henkilöihin kohdistuvaa sukupuole-
leen perustuvaa syrjintää*. Syrjintäkäskyn tai -ohjeen kielto on soveltamisalaltaan
yleinen. Syrjivän käskyn tai ohjeen antaja syyllistyisi syrjintään, vaikka käsky tai
ohje ei johtaisikaan tasa-arvolain vastaiseen syrjivään tekoon. Käskyn tai ohjeen
antajalla on oltava toimivalta sen antamiseen, joten käskyn tai ohjeen antajan on
oltava esimerkiksi sen saajan esimies tai toimeksiantaja. (HE 195/2004 vp, 28.)

4.2.4 Syrjintä työelämässä

Syrjinnästä työelämässä säädetään tasa-arvolain 8 §:ssä ja häirinnästä työpai-
koilla 8 d §:ssä. Nämä syrjintäkiellot ovat pakottavaa oikeutta yksittäisen työntee-
kijän hyväksi eikä niistä voi poiketa työehtosopimuksella, työsopimuksella tai yri-
tystasoisella paikallisella sopimuksella (Nieminen 2005, 17). Työnantajan menet-

telyä pidetään lain 8 d §:n mukaisesti kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi silloin, kun hän on saanut tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Työnantajan velvoite koskee työntekijän kokemaa häirintää, joka tapahtuu työssä. Työnantajan velvoitteen ulkopuolelle jää siis tilanteet, jotka eivät liity työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin. (HE 195/2004 vp, 34.) Häirinnästä on säädetty myös työturvallisuuslaissa (738/2002). Työturvallisuuslain 28 §:ssä säädetään, että mikäli työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua, on työnantajan ruvettava käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi saatuaan tästä tiedon.

Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisussa 8/1993 on todettu, että sukupuolinen häirintä on seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaamista. Sukupuoliselle kanssakäymiselle ihmisen vapautena ja oikeutena olennaista on se, että se hyväksytään molemmin puolin. Kun sukupuolinen kanssakäyminen ei perustu molemmin puoleiseen suostumukseen ja hyväksymiseen toisen lähestymistä pidetään häiritsevänä, jopa ahdistavana. Yhdistävä piirre sukupuolisessa häirinnässä tai ahdistelussa on se, että se on aina kohteelle vastentahtoista tai ainakin ei-toivottua. (HE 90/1994, 13–14.)

Häirinnän ja ahdistelun estäminen ja välttäminen perustuu ennen muuta muiden ihmisten huomioonottamiseen ja jokaisen yksilön sukupuolisen vapauden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen. Häirityn on tuotava työpaikalla esiin käyttäytymisen vastentahtoisuutta esimerkiksi huomauttamalla sukupuolisesta häirinnästä tai ahdistelusta työnantajan edustajalle tai kertomalla luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Työolot tulee kehittää sellaisiksi, että työntekijä ei joudu häirinnän kohteeksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää erityisesti yksintyöskenteelyyn. Työnantaja voi omalla esimerkillään, ohjeilla ja määräyksillä vaikuttaa työilmapiiriin. Vastuu työnantajalle siirtyy silloin, kun uhri saattaa asian työnantajan tietoon. Työnantajalla on oikeus ojentaa häiritsijää johto- ja valvontaoikeutensa nojalla. Konkreettisessa tilanteessa työnantajan tulee ryhtyä viivytyksettä asiassa

tarpeellisiin toimenpiteisiin. Säännös velvoittaa työnantajan huolehtimaan mahdollisuuksien mukaan myös siitä, että toinen työntekijä ei ahdistele toista työntekijää sekä se, että asiakaspalvelutehtävissä olevat työntekijät eivät joudu asiakkaidensa taholta tulevan häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Todistustaakka kääntyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun on aihetta epäillä, että työntekijä on joutunut työpaikallaan ahdistelun kohteeksi. (HE 90/1994 vp, 14–15.)

Työnantajalla on riittävät valtuudet ja keinot ryhtyä toimiin häirintään syyllistyneen osalta. Häiritsijän työtehtäviä tai työskentelypaikkaan voidaan järjestellä siten, että häiritty on mahdollisimman vähän tekemisissä häiritsijän kanssa (HE 195/2004 vp, 35). Työnantaja voi antaa häirintään syyllistyneelle häirinnän tai ahdistelun asteesta ja toistumisesta riippuen huomautuksen tai varoituksen taikka lomauttaa, viime kädessä irtisanoa tai purkaa häirintään syyllistyneen työsopimuksen (HE 90/1994 vp, 15). Mikäli häiritsijänä toimii työnantaja itse esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai muu vastaavassa asemassa oleva taho, häirityn ei tarvitse ilmoittaa erikseen häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi. Häirityn tulee kuitenkin lähtökohdaisesti osoittaa häiritsijälle tämän käyttäytymisen vastenmielisyys. (HE 195/2004 vp, 35.)

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetään työelämän syrjinnästä. Työnantajan menettelyä pidetään tasa-arvolain 8 §:n mukaan kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

Lain 8 §:n 1 momentin 1 kohta tulee sovellettavaksi silloin, kun valinnassa sivuutetaan ansioituneempi vastakkaista sukupuolta oleva henkilö (Ahtela ym. 2006, 105). Ansiovertailussa, joka on edellytetty säännöksessä, on keskeinen merkitys

työnantajan mahdollisesti etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla. Työnhakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus sekä sellaiset työnhakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioksi, ovat yleensä ansiovertailussa huomionarvoisia. (HE 57/1985 vp, 17.) Käsite ”ansioituneempi” edellyttää arviointia tiedoista, joilla on objektiivista merkitystä kyseisen toimen kannalta. Hakijoiden todistuksista ja muista asiakirjoista saadaan tätä tietoa. Vertailussa otetaan huomioon työtehtävien laatu ja kullakin alalla vallitsevat tavat. Vertailu on aina yksilöllistä, henkilöitä arvioidaan yksilöinä ja vertailussa otetaan huomioon heidän henkilökohtaiset ansionsa. Sukupuoleen liittyvillä ominaisuuksilla ei ole suurta merkitystä. Työnantajan työhönottopäätös ei saa siis liittyä esimerkiksi siihen käsitykseen, että naiset soveltuvat miehiä paremmin hoiva-ammatteihin. (Ahtela ym. 2006, 80.)

Olettamus syrjinnästä sukupuolen perusteella syntyy silloin, kun työ- tai koulutuspaikan hakija, jota ei ole valittu työhön tai koulutukseen, pystyy osoittamaan olevansa valituksi tullutta, vastakkaista sukupuolta olevaa henkilöä ansioituneempi. Hakijan, joka katsoo tulleen syrjäytetyksi sukupuolensa perusteella, tulee ensivaiheessa näyttää toteen, että hän on ansioituneempi kuin tehtävään valittu ja vastakkaista sukupuolta oleva henkilö. Tässä todistelussa työnhakija voi turvautua tasa-arvolain 10 §:än ja vaatia työnantajalta selvitystä valintaperusteista, valituksi tulleen koulutuksesta, työ- tai muusta kokemuksesta sekä muista valintaan vaikuttaneista, selvästi osoitettavissa olevista seikoista, joita työnantaja on soveltanut valitessaan henkilöä työhön. Olettama siitä, että hakija on syrjäytetty sukupuolen perusteella, syntyy vasta silloin, kun on näytetty toteen, että hakijaa on pidettävä ansioituneempina kuin valituksi tullutta henkilöä. *Vastanäytön esittämisvelvollisuus* ei kuitenkaan automaattisesti siirry työnantajalle silloin, jos työnhakija vain *katsoo* tulleen syrjäytetyksi taikka esittää *väitteen* siitä, että häntä on syrjitty sukupuolen perusteella. (HE 57/1985 vp, 17.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2001:9 naishakija A jätettiin valitsematta papinvirkaan sukupuolensa perusteella, vaikka hän oli huomattavasti ansioituneempi kuin virkaan valittu, toista sukupuolta oleva X. Tapauksessa jouduttiin pohtimaan tasa-arvolain soveltamisen rajoituksia, koska lain 2.1 §:n 1 kohdan mukaan lakia ei sovelleta evankelis-luterilaisen kirkon uskonnonharjoittamisen

toimintaan. Oikeus katsoi, että papinvaali ei ollut tasa-arvolain tarkoittamassa mielessä uskonnonharjoittamista, joten tasa-arvolain säännöksiä voitiin soveltaa tapauksessa. Seurakuntaa pidettiin yhtä lailla työnantajana. Oli ratkaistava, oliko A:n syrjäyttämiseen ollut tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Lähtökohtana oli hakijoiden henkilökohtainen sopivuus, jota oli arvioitava mahdollisimman objektiivisin perustein. Perusteina oli kuitenkin ollut enemmän subjektiivisia mieltymyksiä. Seurakunta ei pystynyt osoittamaan, että valitsematta jättämispäätöksellä olisi ollut jokin työn tai tehtävän laadusta johtuva painava tai hyväksyttävä syy taikka sen menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta, kuin sukupuolesta, joten seurakunta velvoitettiin maksamaan A:lle hyvitystä 40 000 markkaa.

Lainkohdassa koulutukseen valitsemisessa tarkoitetaan lähinnä yleensä pitempiaikaista koulutusta, joka on työnantajan järjestämä ja josta työnantaja ja koulutettava tekevät sopimuksen. Tehtävään valitsemisella tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan työsopimuksen tai palvelussuhteen muutosta. Tällainen olisi esimerkiksi tilanne, jossa työntekijä määrättäisiin hoitamaan väliaikaisesti toista tehtävää sekä erilaiset sijaisuusjärjestelyt. Muutos työ- tai palvelussuhteessa ei välttämättä tarkoita sitä, että työntekijä etenee urallaan, esimerkiksi että hän pääsee paremmin palkattuun ja vaativampaan tehtävään. Se voi käsittää myös työntekijän tavoittelemia tehtävän laatuun tai työoloihin liittyviä tekijöitä. (HE 57/1985 vp, 17.)

Työnantaja voi kumota syrjintäolettamuksen lakipykälässä mainituilla perusteilla, sillä työnantajalla on työntekijää paremmat mahdollisuudet osoittaa, mihin seikkoihin työhönottopäätös on perustunut ja työnantajan tulee se myös työnhakijalle selvittää. Työnantajan ei katsota rikkoneen lainkohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa silloin, kun hän voi osoittaa, että toista sukupuolta olevan henkilön valitsemiseen on ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Työnantaja voi vapautua syrjintäolettamasta myös silloin, kun hän voi osoittaa, että tehtävään valittu on esimerkiksi henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi tehtävään soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt, ansioituneempi työnhakija. Tällaisen arvion työnantaja voi perustaa esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin sekä

myös hakijoiden aikaisempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Olen-naista on, että työnantaja pystyy osoittamaan, että hän on punninnut valituksi tul-leen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. (HE 57/1985 vp, 17–18.)

2) työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valites-saan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

Tasa-arvolain 8.1 §:n 2 kohdan eri asemaan asettaminen tai joutuminen ei edel-lytä välttämättä vastakkaista sukupuolta edustavaa vertailukohdetta. Kielletynä syrjintänä pidetään muun muassa sitä menettelyä, jossa synnytysiän ohittanut naispuolinen työnhakija syrjäyttää synnytysiässä olevan työnhakijan. Yhtä hyvin sukupuolisyrjintää voi olla sellaisen miehen, joka todennäköisesti ei tulisi jää-mään isyys- tai vanhempainlomalle, ja tällaista oikeutta todennäköisesti käyttä-vän miehen eri asemaan asettaminen. (HE 63/1992 vp, 7.)

Kiellettyä syrjintää säännöksen mukaan on myös työnhakijan sivuuttaminen ras-kauden vuoksi. Kiellettyä on työnhakijan sivuuttaminen sen vuoksi, että hänellä on pieniä lapsia tai siksi, että hän on perhevapaalla tai hän tulisi jäämään perhe-vapaalle. Säännöstä voidaan soveltaa myös silloin, kun hakijoita on vain yksi tai jos työ- tai koulutuspaikka jätetään täyttämättä raskaudesta tai perhevapaasta riippuvasta syystä. (Ahtela ym. 2006, 105.) Perhevelvoitteita ja -suunnitelmia kos-kevat kysymykset [työhönottotilanteessa] voivat vaikuttaa siihen, että henkilöt joutuvat vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella epäedulli-seen asemaan. Raskaudesta tai perhevapaista kysyminen voi vaikuttaa arvioita-essa sitä, onko syrjintää tapahtunut konkreettisissa työhönottotilanteissa. (Ahtela ym. 2006, 107.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2017:4 katsottiin, että henkilö A:ta oli syrjitty raskauden ja synnytyksen perusteella, koska hänen ollessa äitiysvapaalla, työnantaja oli tehnyt oppisopimuksen henkilön kanssa, joka ei ennestään ollut

yrittäjän palveluksessa. Lisäksi vakituiseen työsuhteeseen oli palkattu toinen työntekijä. Molemmat uudet työntekijät olivat samoissa työtehtävissä kodinkonemyyjinä A:n tavoin. Kysymys oli siitä, oliko oppisopimus koskenut sellaisia työtehtäviä, joita työnantajan olisi tullut tarjota ensisijaisesti osa-aikaisesti työskentelevälle A:lle. Lisäksi pohdittiin, että oliko työnantaja syrjinyt A:ta raskauden ja synnytyksen perusteella. Ratkaisussa sovellettiin työsuomalain (55/2001) 2.5 § (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle) sekä tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohtaa, koska A joutui epäedulliseen asemaan raskauden ja synnytyksen vuoksi.

Palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päätettäessä lain 8.1 §:n 2 kohdan mukaan kielto koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia sekä määräaikaista työsuhteita. Tällä on kuitenkin erityistä merkitystä määräaikaisten palvelussuhteiden yhteydessä. Lain säännöksen mukaan on kiellettyä rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa raskauden tai perhevapaiden vuoksi. Kielto tarkoittaa sitä, että määräaikaista työsuhdetta ei saa rajoittaa kestävästi vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun. Lain säännöksessä mainitulla työntekijän palvelussuhteen jatkumisen rajoittamisella tarkoitetaan puolestaan määräaikaisten työsuhteiden ja virkamääräysten uusimatta jättämistä. Kiellon mukaan määräaikaista palvelussuhteita ei saa jättää uusimatta raskauden, perhehuoltovelvollisuuden tai perhevapaan käyttämisen perusteella. Arvioidessa sitä, että pidetäänkö palvelussuhteen uusimatta jättämistä syrjintänä, pidetään arvioinnissa lähtökohtana sitä olisiko raskaana tai perhevapaalla olevaan henkilöön sovellettu samoja kriteereitä kuin muihin henkilöihin. (Ahtela ym. 2006, 144–147.)

Epäedullinen palkkauskohtelu liittyy raskauteen, synnytyksestä johtuvaan syyhyn, vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen. Tämä voi tulla esiin siinä, miten raskauteen perustuvat poissaolot ja äitiysvapaa vaikuttavat palkkaukseen tai perhevapaat erilaisten palkanlisien maksamiseen. (Ahtela ym. 2006, 133–134.) Raskauteen, synnytykseen taikka muussa lainkohdassa tarkoitetuissa tilanteissa todistamisvelvollisuus siirtyy työnantajalle heti, kun syrjintää epäillyt on osoittanut, että hän on joko raskaana tai että hänellä on lainkohdassa tarkoitettuja perhehuoltovelvoitteita. On myös lisäksi osoitettava, että työnantaja on ollut

tietoinen työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvoitteesta. Tasa-arvon toteutumisen kannalta on keskeistä, että vanhemmuus tai siihen liittyvien oikeuksien käyttäminen taikka muut perheenhuoltovelvoitteet eivät merkitse perustetta, jolla henkilö asetettaisiin eri asemaan. Äidit käyttävät oikeutta vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen selvästi isiä enemmän, joten suoja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää vastaan koskee nykyisin useimmiten naisia. Tasa-arvon toteutuminen edellyttää kuitenkin paitsi äitiyteen ja myös isyyteen ja näiden oikeuksien käyttöön perustuvaa kaikenlaisen syrjinnän kieltämistä. (HE 63/1992 vp, 6–7.)

3) työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

Työ- ja muut palvelussuhteen ehdot perustuvat usealla alalla työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Lähtökohtaisesti työehto-, virkaehto- ja toimiehtosopimusten palkkaus- ja muut palvelusehdot eivät erottele työntekijöitä sukupuolen perusteella. Syrjintänä pidetään tasa-arvolain 8.1 §:n 3 kohdan mukaan sitä, että työnantaja soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa ja tekee samaa tai samanarvoista työtä. Epäedulliseen asemaan joutuminen palkkauksessa tarkoittaa sitä, että henkilölle maksetaan alhaisempaa palkkaa. Epäedullisuuden arviointiin palkkauksessa liittyy kysymys siitä, tuleeko samapalkkaisuuden toteutua palkkauksen joka osa-alueella erikseen vai voidaanko tasa-arvon toteutumista palkkauksessa arvioida tarkastelemalla kokonaispalkkausta. (Ahtela ym. 2006, 123.)

Töiden vertaamisen pitää perustua työntekijöiden todellisiin työtehtäviin, ei esimerkiksi töiden nimikkeisiin tai toimenkuviin, jotka on kirjattu työsopimukseen, elleivät nämä vastaa todellisia tehtäviä (Ahtela ym. 2006, 115). Töiden vertailussa tulee kiinnittää huomiota yhtäältä työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä toisaalta niihin oloihin, joissa työtä tehdään. Arvioinnissa joudutaan ottamaan myös kantaa siihen, minkälaiset ja kuinka usein toistuvat erot työtehtävissä johtavat siihen,

ettei tehtäviä voida katsoa samoiksi. Ratkaisevaa on tällöin se, millaisille työtehtävien eroille asianomaisella alalla annetaan merkitystä palkkoja määriteltäessä. Vertailu työntekijöiden välillä tapahtuu lähtökohtaisesti saman työnantajan palveluksessa olevien kesken sekä saman työpaikan piirissä, jos työnantajalla on kuitenkin useita työpaikkoja, voidaan niitä vertailla keskenään. Tällöin tulisi kuitenkin ottaa huomioon eri paikkakuntien väliset erot, jotka vaikuttavat palvelussuhteiden ehtojen eroavaisuuksiin. Palkkaetujen vertailu kohdistuu sekä samaa että samanarvoista työtä tekeviin. (HE 57/1985 vp, 19–20.) On arvioitava, että voidaanko työtehtäviä pitää *samoina*, jossa työtehtävät ovat lähellä toisiaan vai voidaanko töitä pitää *samanarvoisina* eli yhtä vaativina (Ahtela ym. 2006, 114).

Palvelussuhteen ehtojen piiriin kuuluvat 8.1 §:n 3 kohdan mukaan kaikki työn tekemiseen liittyvät ehdot. Palkan ohella muina ehtoina pidetään muun muassa lounas-, auto- ja asuntoetua eli siis kaikkia työnteossa suoritettavia vastikkeita. Olennaista ei ole se, että onko edellä mainituista ehdoista sovittu työ- tai muun palvelussuhteen perustana olevassa sopimuksessa tai muutoin. Ratkaisevana pidetään tosiasiallista käytäntöä. Huomioon otetaan myös sellaiset palkkiomuotoiset etuudet, joita työnantaja maksaa työntekijälle, vaikka hän ei ole siihen velvollinen. Merkityksellistä on se, että missä tarkoituksessa etuudesta on sovittu. Esimerkiksi asuntoetu tai lainantakauksen tarjoaminen asuntolainaan voivat olla tällaisia etuja, mikäli se toimii työntekijän paikkakunnalle saamisen edellytyksenä. Lainkohta ei estä harkinnanvaraisten kannustinlisien myöntämistä, koska tällaisen käytännön taustalla on sellaiset tosiasiat, kuten koulutus, ammattitaito ja sopivuus vaativampiin työtehtäviin. Työnantajan tulee osoittaa, että eripalkkaisuus johtuu tällaisesta seikasta. Palkkaeroja ei voi perustella esimerkiksi sillä, että perheellistä miestä perinteisesti pidetään perheen pääelättäjänä. (HE 57/1985 vp, 19.)

4) työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työt siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

Tasa-arvolain 8.1 §:n 4 kohdan piiriin kuuluu syrjintä, joka ilmenee työn johtamisessa ja työtehtävien jakamisessa. Työn johtamiseen kuuluu mm. työpaikan olojen ja toimintojen järjestämiseen liittyvät seikat (työn ja työajan käytön valvonta),

työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijöiden tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. (HE 57/1985 vp, 20.) Työoloilla tarkoitetaan työssä esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat esimerkiksi kuormituksesta, työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta ja sidonnaisuudesta. Myös työolosuhteet, jossa työtä tehdään, tulee järjestää siten, että työntekijää tai työntekijöitä ei syrjitä sukupuolen perusteella teettämällä hänellä muita enemmän töitä huonoissa olosuhteissa. Työolosuhteiksi luetaan mm. meluisuus, lämpötila, likaisuus ja ilman epäpuhtaudet. Sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi katsotaan myös sitä, kun työntekijälle annetaan muita huonommat työvälineet ja epämukavampi työtila sen jälkeen, kun työntekijä on ilmoittanut raskaudestaan. (Nieminen 2005, 140.)

Syrjinnäksi tulee katsoa työtehtävien jakaminen niin, että toista sukupuolta oleville työntekijöille annetaan yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät kuin toista sukupuolta oleville työntekijöille, jotka tekevät samanlaista työtä. Syrjintää on myös se, että tilaisuus ylityön tekemiseen tarjotaan vain toiselle sukupuolelle tai kun työajan noudattamista tai työpaikalla liikkumista koskeva valvonta kohdistuu vain joko miehiin tai naisiin. Töiden jakamisella on laajempikin merkitys silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee sen, millainen mahdollisuus työntekijällä on edetä uusiin paremmin palkattuihin tehtäviin. (HE 57/1985 vp, 20.)

Työnantaja voi sukupuolen perusteella syrjiä myös silloin, kun annetaan ohjeita, jotka eivät kuulu työnantajan toimivaltaan. 8.1 §:n 4 kohdan syrjintäkielto voidaan ulottaa työnantajan kurinpitotoimissa koskemaan sitä, että eri työntekijöitä ei saa rangaista samasta rikkeestä eri tavalla. Lakitekstissä ei edellytetä, että epäedulliseen asemaan joutuneet työntekijät tekisivät samaa tai samanarvoista työtä kuin edullisemmin kohdellut työntekijät. Riittää vain, että tilanteet ovat vertailukelpoisia. Työnjohtotoimen ja sisällön tarkoituksen perusteella määräytyy vertailukelpoisten henkilöiden ryhmä. (Ahtela ym. 2006, 141.)

Etenkin työpaikoilla, jossa sukupuolijakauma on hyvin epätasainen, saattaa ilmetä vähemmistöä edustavan sukupuoleen kuuluvien työntekijöiden häirintää. Tällaiseen häirintään voi syyllistyä esimerkiksi vastakkaista sukupuolta edustavat työtoverit tai työnjohto. (HE 57/1985 vp, 20.) Lain 8.1 §:n 4 kohdan tulkinnassa tulee ottaa huomioon myös tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 4 kohta, jonka mukaan työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi kehittää työoloja sellaisiksi, että

ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työnjohto syrjii työntekijöitä, mikäli yritysjohtotasolla on tehty sukupuolta syrjiviä päätöksiä. Esimerkiksi saniteettitilojen suunnitteleminen vain toiselle sukupuolelle on syrjivää eikä työnjohdolla ole oikeutta asettaa muita huonompaan asemaan sukupuolen perusteella, vaikka päätös olisi yritysjohton tekemä. Syrjintää voi olla myös se, että korujen käyttäminen kielletään vain miehiltä. (Ahtela ym. 2006, 141–142.)

5) työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Tasa-arvolain 8.1 §:n 5 kohdan mukaan palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai lakkauttaminen taikka yhden tai muutaman työntekijän siirtäminen tai lomauttaminen on laissa kiellettyä syrjintää. Toimenpiteet, jotka säännöksessä mainitaan, on kiellettyjä aina silloin, kun työntekijät valikoivat niiden kohteeksi välittömästi tai välillisesti sukupuolen mukaan. (Ahtela ym. 2006, 152.) Tehostettu irtisanomissuoja on luotu raskaana olevia ja synnyttäneitä naisia varten samoin kuin vanhoja työntekijöitä ja luottamustehtävissä toimivia työntekijöitä varten. Säännöksellä kielletään se, että työ- tai muu palvelussuhde päätettäisiin vain siksi, että asianomainen työntekijä on nainen tai mies. Mikäli työnantaja joutuu käyttämään oikeuttaan ja irtisanomaan taloudellisten ongelmien vuoksi useita työntekijöitä, jopa luottamustehtävissä toimivia, hän ei saa valita irtisanottavia tai lomautettavia sukupuolen perusteella. (HE 57/1985 vp, 20.)

Tasa-arvolain 8 §:n 2–5 kohdan menettelyjä ei kuitenkaan pidetä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos kyseessä on 7 §:n 4 momentin mukainen tilanne (hyväksyttävä tavoite) ja säännöksen mukainen hyväksyttävä syy (tasa-arvolaki 8.3 §). Hyväksyttävällä syyllä viitataan menettelyyn, jolla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen sekä siihen, että valittuja keinoja pidetään aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden (HE 195/2004 vp, 30–31). Hallituksen esityksessä HE 57/1985 vp (1985, 18) on käyty läpi tilanteita, joissa voidaan valita työhön toisen sukupuolen edustaja. Sen mukaan sukupuolta voidaan pitää valintaperusteena silloin, kun itse työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan. Esimerkiksi, kun haetaan balettiryhmään miestanssijaa tai teatteriseurueeseen naisnäyttelijää.

Yleiset häveliäisyssyyt taikka maan tapa voivat edellyttää sitä, että määrättyihin tehtäviin esimerkiksi uimahallissa tai kylpylässä valitaan toista sukupuolta olevia henkilöitä, vaikka tehtävän suorittaminen teknisessä mielessä ei tätä vaatisikaan. Myös henkilökohtaisuutta voidaan pitää yhtenä syynä esimerkiksi, kun tiettyä sukupuolta oleva henkilö valitaan kotiapulaiseksi tai sairaan tai vanhuksen henkilökohtaiseksi hoitajaksi. Työnantaja ei riko syrjinnän kieltoa myöskään silloin, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut jostain muusta seikasta kuin työntekijän tai työnhakijan sukupuolesta. (HE 57/1985 vp, 18.)

Myös Ahtela ym. (2006, 87) on käynyt läpi hyväksyttäviä syitä, joissa työnantaja ei tule rikkoneeksi sukupuolisyryjinnän kieltoa. Nämä syyt voidaan Ahtelan ym. mukaan jakaa karkeasti neljään eri kategoriaan ja niitä ovat lakiin perustuvat rajoitukset, hakijan henkilökohtainen sopivuus (kun on kyse vähemmän ansioituneemmasta hakijasta), tietyt sosiaaliset syyt (esim. työnantajan pyrkimys ottaa palvelukseen vaikeasti työelämäänsä sijoitettava työntekijä) sekä haettavan toimen ehdot, joita hakija ei hyväksy.

4.2.5 Tasa-arvovaltuutettu tasa-arvolain valvojana ja työnantajan apuna syrjintätapauksissa

Vuoden 2014 hallituksen esityksen pohjalta ehdotettiin säädettäväksi uusi laki, joka koskisi tasa-arvovaltuutettua. Nämä säännökset löytyivät ennen tätä tasa-arvolaista ja tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetusta laista (610/1986) ja asetuksesta (739/1986). Muutokseen ryhdyttiin, koska tasa-arvolautakuntaa koskeva tarpeellinen sääntely tasa-arvovaltuutettua ja -lautakuntaa koskevasta laista ja asetuksesta ehdotettiin siirrettäväksi tuolloin säädettävänä olevaan lakiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. Samalla oli tarkoitus, että pykälät otsikoitaisiin ja säännösten kirjoittamistapaa ajanmukaistettaisiin. Samalla lakiin sisällytettäisiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa koskevat säännökset. (HE 19/2014 vp, 106.) Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 16 §:ssä on säädetty lain valvonnasta seuraavasti: lain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (2014/1328) 1.1 §:n mukaan tasa-arvo-laissa säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön yhteydessä tasa-arvovaltuutettu. 1.2 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Tasa-arvovaltuutetun asemaa itsenäisenä ja riippumattomana nähtiin tarpeellisena vahvistaa säätämällä siitä laissa. Tasa-arvovaltuutetun riippumattomuudella tarkoitetaan valtuutetun vapautta tehdä omaan harkintaansa perustuvia päätöksiä ilman ulkopuolisten tahojen asiaan vaikuttamista. (HE 19/2014 vp, 107.) Lain 2.1 § 1–5 kohdan mukaan tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista, edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista aloittein, neuvoin ja ohjein, antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä, seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla sekä tasa-arvo-laissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi.

4.2.6 Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään ja rikkomuksesta tuomittava hyvitys

Työnantaja tuntee parhaiten työtehtävät, joita hänen palveluksessaan oleva henkilöstö tekee ja myös ne käytännössä määrittelee, joten häneltä voidaan odottaa selvitystä myös työtehtävien perusteista, joilla esimerkiksi työnhakija on otettu palvelukseen, työntekijän palvelussuhteen kesto tai jatkumista on rajoitettu taikka palvelussuhde on lakkautettu. Lisäksi työnantaja voi selvittää, mihin toimenpiteisiin hän on ryhtynyt sen suhteen, että työntekijä ei joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. (HE 90/1994 vp, 20.)

Työnantajan on tasa-arvolain 10 § 1 momentin mukaan viivytyksettä annettava menettelystään kirjallinen selvitys sille, joka katsoo joutuneen syrjäytetyksi 8.1 §:n 1 kohdassa tarkoitettuin tavoin eli kun työnantaja syrjäyttää työhön valitessaan henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Selvitys tulee antaa vain pyydettyäessä ja silloin kun on esitetty väite tai epäily syrjinnästä. Selvityksessä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut ansiot ja seikat, jotka ovat vaikuttaneet valintaan selvästi. Tietojen antaminen valituksi tulleesta

työnhakijasta on tärkeää siksi, että näiden tietojen avulla sivuutettu työnhakija voi arvioida, onko häntä ansioituneempi henkilö tullut valituksi. (HE 57/1985 vp, 22.)

Tietojenantovelvollisuus koskee lähinnä sellaisia ansioksi luettavia seikkoja, jotka tulevat ilmi hakemusasiakirjoista tai voidaan muuten arvioida objektiivisesti. Mikäli valintaan vaikuttaa jokin muu kuin ansioksi katsottava, selvästi osoitettavissa oleva seikka, tulee myös tämä mainita selvityksessä. Työnantajan ei tarvitse kuitenkaan antaa selvitystä siitä, miten hakijoiden ansioita on punnittu ja vertailtu keskenään. Selvityksessä tulee mainita valintaperusteet, olivatpa ne määritelty etukäteen tai vasta työ- tai koulutuspaikkaa täytettäessä. Työnantaja on velvollinen antamaan tietoja vain tehtävään valitusta henkilöstä, ei muista hakijoista. Kun työnantaja täyttää samalla kertaa useita samanlaisia tehtäviä, tulee hänen selvityksessä ilmoittaa ne ansiot, jotka valituilla oli yhteisesti ja joilla perusteilla heidät otettiin tehtäväänsä, jos joku valituista kuitenkin poikkeaa ansioiltaan muista, tulisi se mainita. Kun selvitys annetaan kirjallisena (lain edellyttämällä tavalla), jää väärinkäsityksille vähemmän mahdollisuuksia. (HE 57/1985 vp, 22.)

Työnantajan tulee 10 §:n 2 momentin mukaan myös antaa viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. Selvityksestä tulee ainakin käydä ilmi toimenpiteiden syy. Mikäli työnantaja on samanaikaisesti esimerkiksi irtisanonut tai lomauttanut useita työntekijöitä, tulee selvityksestä käydä ilmi perusteet, millä irtisanotut tai lomautetut on valikoitu. Mikäli työntekijälle annetusta irtisanomisilmoituksesta käy ilmi työnantajan menettelyn perusteet, lain 10.2 §:n mukaiselle lisäselvitykselle ei ole erikseen tarvetta. (HE 57/1985 vp, 22.)

Työnantajan tulee lain 10 § 3 momentin mukaan antaa työntekijälle selvitys tämän palkkauksen perusteista ja muista työntekijää koskevista tiedoista, joiden avulla voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu eli siis, kun työnantaja työhön ottaessa, tehtävään tai koulutukseen valitessa tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessä menettelee niin, että

henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan ja työnantajan soveltaessa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja niin, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan kuin samassa tai samanarvoisessa työssä oleva yksi tai useampi muu työntekijä.

Tasa-arvolain 10.4 §:n mukaan työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan, miten asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Mikäli tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, tulee asianomaiselle ilmoittaa, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Tasa-arvolain 17.3 §:n mukaan palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitetulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perustelu aihe. Tasa-arvovaltuutetun tulee lain mukaan toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, mutta kuitenkin kahden kuukauden kuluessa, kun hän on ottanut vastaan pyynnön siitä. Mikäli tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, voi työntekijän edustaja saattaa asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Selvitykseen ei tasa-arvolain 10.5 §:n mukaan saa merkitä ilman kyseisen henkilön suostumusta tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista. Kielto on erityisesti tarpeen sen tehtävään tai koulutukseen valitun suojaamiseksi, jonka ansiot työnantajan on 8.1 § mainittava. Esimerkiksi jos työhön otettu on vamman tai psyykkisen sairauden vuoksi ns. vaikeasti työllistettävä, saa tiedot merkitä selvitykseen vain kyseisen henkilön luvalla. (HE 57/1985 vp, 22–23.) Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuutensa antaa selvitys, voi syrjäytetyksi tullut työnhakija tai työntekijä kääntyä tasa-arvovaltuutetun puoleen selvityksen

saamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu voi vaatia työnantajalta selvitystä uhkasakon avulla. (Nieminen 2005, 86–87.) Terveystilaa koskevien tietojen käsittelystä on säädetty myös yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 5 §:ssä.

Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä loukataan aina syrjittyä naisena tai miehenä, aiheuttipa menettely taloudellista menetystä tai ei, loukatun työnhakija tai työntekijän tulisi saada syrjinnästä aineellista hyvitystä (HE 57/1985 vp, 23). Mikäli valitsematta jäänyt työnhakija katsoo tulleen syrjäytetyksi sukupuolensa perusteella ja haluaa vaatia työnantajalta 11 §:n nojalla hyvitystä, tulee hänen ensin osoittaa, että hän on hakenut asianomaista työ- tai koulutuspaikkaa. Mikäli työ- tai koulutuspaikka täytetään ilman hakumenettelyä, tulee syrjäytetyn näyttää tuoneensa työnantajalle selvästi ilmi halukkuutensa asianomaiseen tehtävään tai koulutukseen. (HE 57/1985 vp, 18.) Mahdollisuus saada hyvitystä parantaa syrjityn asemaa ja osaltaan ennalta ehkäisee syrjintää työelämässä. (HE 57/1985 vp, 23.)

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa rikkoneen henkilön tulee maksaa loukatulle hyvitystä. Hyvityksen euromäärät tulee valtioneuvoston asetuksella tarkistaa kolmivuotiskausittain vastaamaan rahanarvon muutosta (Tasa-arvolaki 23 §). Viimeksi hyvityksen euromäärä on tarkastettu vuonna 2018. Hyvitystä tulee maksaa vähintään 3620 euroa ja työhönottotilanteessa enintään 18 130 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. (Valtioneuvoston asetus naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen euromäärien tarkastamisesta 1 §.) Vuoden 2005 voimaan tulleella lakimuutoksella hyvityksen enimmäismäärä poistettiin muuten paitsi työhönottotilanteissa. (HE 153/2008 vp, 15.)

Hyvityksen enimmäismäärän poistamisen katsotaan täyttävän muutospäätöksen [Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY] (HE 195/2004 vp, 6) hyvitykselle asettamat edellytykset, enimmäismäärän poistaminen ei kuitenkaan koske työhönottotilanteita. Enimmäismäärän poistaminen tuo tuomioistuimille li-

sää harkintavaltaa hyvitystä määrättäessä muutosdirektiivin edellyttämällä tavalla. Ylärajan tuoma ohjaava vaikutus myös poistuisi tuomioistuimista. Yhteisöoikeuden edellyttämä tehokkuuden vaatimus toteutuu paremmin, koska vakavissa syrjintätapauksissa on olemassa uhka joutua maksamaan enemmän hyvitystä. (HE 195/2004 vp, 41–42.)

Lain 11.2 §:n mukaan hyvitystä vaadittaessa otetaan huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä muun lain mukaisesti maksettavat taloudelliset seuraamukset. Mikäli syrjinnän uhri saa muun lain nojalla korvausta samasta henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta, tämä tuomittu tai maksettavaksi määrätty seuraamus otetaan huomioon tässä laissa tarkoitettua hyvitystä tuomittaessa. Alarajan säätäminen toimii osoituksena siitä, kuinka vakavasti syrjintäkieltoon suhtaudutaan. Hyvitys ei edelleenkään ole [vuoden 2004 hallituksen esityksen mukaan] vahingonkorvausta eikä hyvityksen määrääminen edellytä rikkojan tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta, mutta niillä on merkitystä hyvityksen suuruutta harkittaessa. (HE 195/2004 vp, 42.) Loukkauksen törkeys ja syrjityn menetykset ja kärsimykset otetaan huomioon lisäävänä seikkana hyvityksen suuruutta määrittäessä. Samoin otetaan myös huomioon syrjintään liittyvät vastatoimet ja syrjityn henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaukset. (HE 90/1994 vp, 20.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2005:25 valtio tuomittiin maksamaan tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä M:lle 7 500 euroa, koska M katsottiin syrjäytetyksi ansioituneempana työnhakijana kuin kaksi muuta vastakkaista sukupuolta olevaa hakijaa, jotka valittiin virkoihin. Vastaajalla ei ollut esittää työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa tai hyväksyttävää syytä syrjäyttää M virkoja täyttäessä. Kyse oli kahdesta samaan palkkausluokkaan kuuluvasta Kuopion hallinto-oikeuden hallinto-oikeussihteerin virasta, joihin molempiin M oli hakenut, mutta oli tullut syrjäytetyksi.

Hyvitystä voidaan 11.3 §:n mukaan alentaa tai se voidaan poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi otettaessa huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset tai muut olosuhteet. Olosuhteista riippuen hyvitystä voidaan alentaa tai kokonaan poistaa, jos hyvitysvel-

volliseksi joutuu yksityishenkilö, yksityisyritys tai pieni yritys, sillä hyvityksenmaksuvelvollisuus koettelee heitä suhteellisesti tuntuvammin kuin isoja yrityksiä. Edellä mainituista syistä nykyisiä seuraamussäännöksiä ei voida pitää pienyrittäjien tai yksityishenkilöiden kannalta kohtuuttomina. (HE 153/2008 vp, 14.) Hyvitystä voidaan alentaa myös silloin, kun työnantaja on laatinut tasa-arvosuunnitelman ja pyrkii suunnitelmallisesti edistämään tasa-arvoa ja syrjintä on tullut ilmi tasa-arvotilannetta kartoittaessa. Hyvityksen alentamiseen saattaa tällöin olla erityisesti syytä tilanteessa, jossa työnantaja on jo ryhtynyt toimiin tilanteen korjaamiseksi. (HE 195/2004 vp, 42.)

Tasa-arvolain 11.4 §:n mukaan hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua vaatimasta lisäksi taloudellisesta vahingosta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan. Sääntelyn tavoitteena on erottaa selkeästi ilman tuottamusta tuomittava syrjinnästä aiheutuvasta loukkauksesta suoritettava hyvitys taloudellisen vahingon korvaamisesta. Tällä pykälällä on myös informatiivista merkitystä, koska siitä käy ilmi mahdollisuus hakea korvausta syrjinnästä aiheutuvasta taloudellisesta vahingosta. (HE 195/2004 vp, 42–43.)

Lain 12 §:n mukaan hyvitystä tulee vaatia siltä käräjäoikeudelta kanteella, missä työnantajan yleinen oikeuspaikka sijaitsee. Kanne hyvityksen suorittamisesta tulee nostaa kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta ja vuoden kuluessa työhönottotilanteissa. Oikeushenkilön yleisellä oikeuspaikalla tarkoitetaan sitä oikeushenkilön kotipaikan tuomioistuinta, jonka tuomiopiirissä oikeushenkilön hallintoa hoidetaan pääasiallisesti. Valtion yleinen oikeuspaikka on se tuomioistuin, jonka tuomiopiirissä valtion laitoksen tai viraston kotipaikka sijaitsee tai jossa valtion puhevaltaa käyttävä viranomainen sijaitsee. Luonnollisen henkilön ja yksityisen elinkeinonharjoittajan oikeuspaikkana on hänen kotipaikkansa tai vakituisen asuinpaikkansa tuomioistuin. (HE 153/2008 vp, 15.)

5 Pohdinta

Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä oli tutkia työelämään liittyvää tasa-arvollista sääntelyä. Tämä opinnäytetyö on jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa käsiteltiin tasa-arvon historiaa Suomessa ja pohjustettiin aihetta taulukkotiedoilla tasa-arvon tilasta. Lisäksi käytiin läpi kansainvälisiä sopimuksia, jotta saatiin kokonaiskuva tasa-arvosta myös maailmalla ja muutoksista, joita on tapahtunut kansainvälisellä tasolla historian aikana. Toinen osio koostuu varsinaisesta työstä eli tasa-arvon edistämismääräyksistä työpaikoilla, jossa otettiin huomioon kaikki säännökset, mitkä vaikuttavat tasa-arvon edistämismääräyksiin.

Työn laatimisessa käytettiin lainopillista tutkimusmenetelmää. Ensisijaisena eli vahvasti velvoittavana lähteenä työssä käytettiin lakia ja kansainvälisiä sopimuksia, joiden tarkoituksena oli pohjustaa opinnäytetyön aihetta. Toisena tärkeänä lähteenä toimi lain esityöt eli hallituksen esitykset, jotka täydentävät lain säännöksiä ja selventävät sekä laajentavat lakipykälien merkitystä. Hallituksen esitykset ovat niin sanotusti heikosti velvoittavia eli toissijaisia lähteitä. Kolmantena tärkeänä lähteenä toimi sallitut lähteet eli oikeuskirjallisuus, jota käytettiin myös täydentämään lain säännösten merkitystä. Lisäksi muina lähteinä käytettiin järjestöjen ja virallisten toimielinten internet-sivustoja.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta toimi toisen osion tärkeimpänä lähelähteenä ja perustana tälle työlle. Sen tarkoituksena on määrittää tarkat puitteet tasa-arvotyöhön työpaikoilla. Tasa-arvolaki antaa kattavan oikeussuojan sekä nais- että miestyöntekijöille. Vuonna 1987 säädettyä tasa-arvolakia uudistettiin isosti vuonna 2005. Seuraavan ison uudistuksen tasa-arvolaki koki vuonna 2015. Vuoden 2015 tasa-arvolain kokonaisuudistuksen myötä työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakartoitusvelvoitusta täsmennettiin. Tasa-arvolaille pyritään parantamaan erityisesti naisten asemaa työelämässä sekä sitä, että naisvaltaisilla aloilla miehet ja miesvaltaisilla aloilla naiset saavat itselleen kattavan oikeussuojan. Lisäksi lakiin kirjattu perhehuoltovelvoite antaa tärkeän suojan sekä äideille että isille perhe- ja työelämän yhteensovittamisessa, jotta

äidit ja isät voivat pysyä täysipainoisesti työelämässä ja samalla pitää heille kuuluvat vanhempainvapaat. Tämä on myös tärkeää, jotta erityisesti äidit voivat pysyä kokoaikatyössä sen sijaan, että ottaisivat vastaan määräaikaisuuksia.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin tasa-arvolain säännöksistä tasa-arvon yleistä edistämismääräyksiä, tasa-arvosuunnittelua, syrjinnän kieltoja ja hyvitystä, sillä nämä kaikki säännökset liittyvät olennaisesti tasa-arvon edistämismääräyksiin työpaikoilla. Työnantaja saa lain avulla puitteet, miten hän voi edistää tasa-arvoa ja mitä toimenpiteitä hänen tulee tehdä, jotta nämä toimenpiteet toteutuisivat myös käytännössä. Laki asettaa työnantaja- ja työntekijäpuolelle selvät oikeudet ja velvoitteet tasa-arvotyöhön työpaikoilla. 6 §:ssä on määritelty tarkkaan työnantajalle, mitä velvollisuuksia hänellä on tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti eikä työnantajan voi tästä velvollisuudesta poiketa mihinkään muuhun säännökseen vetoamalla. Lisäksi laki määrää velvoitteet, jotka kuuluvat tasa-arvon edistämismääräyksiin, kuten työolojen soveltuvuus molemmille sukupuolille ja tasapuolinen kohtelu työehdoissa, kuten palkkauksessa.

Lain 6 a §:ssä määritellään, mitä toimenpiteitä työnantajan tulee tehdä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Säännös velvoittaa työnantajan laatimaan joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelman, mutta tämä säännös koskee vain työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Suunnitelma olisi hyvä saada laajennettua koskemaan myös pienempiä yrityksiä, lukuun ottamatta yrityksiä, joiden palveluksessa on vain muutama työntekijä. Toki useilla alle 30 työntekijän työpaikoilla laaditaan tasa-arvosuunnitelma, vaikka laki ei sitä velvoitakaan. Tasa-arvosuunnitelman teko on erinomainen työkalu kartoittaessa tasa-arvon nykytilannetta ja tasa-arvon kehittymistä työpaikoilla, kun laki määrää suunnittelun jatkuvaksi prosessiksi, jossa voidaan reflektoida saavutuksia ja kiinnittää huomiota kehityskohteisiin. Suunnitelman tekoon osallistuu sekä työnantajapuolen että henkilöstön edustajia ja suunnitelmasta on tiedotettava henkilöstölle, joten laki määrittää ehdot tähän liittyen.

Vaikka laki määrittää raamit tasa-arvosuunnittelulle, työntekijät eivät käytännössä tiedä oikeuksiaan tarpeeksi hyvin. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisun (2018,

119) mukaan työelämässä olevat palkansaajat eivät tiedä kovin hyvin, onko työpaikalla laadittu tasa-arvosuunnitelma. Vastanneista vain hieman yli puolet ilmoitti, että sellainen on työpaikalla laadittu. Huomattavasti harvempi osasi vastata kysymyksiin suunnitelman sisällöstä. Tähän tulisi panostaa enemmän työpaikalla ja työnantajan tulisi tiedottaa asiasta siten, että jokainen työntekijä tulisi lukeneeksi suunnitelman ja tulisi tutustuneeksi sen sisältöön ajatuksen kanssa. Suunnitelma voitaisiin esimerkiksi säännöllisin väliajoin lähettää työntekijöille sähköpostitse, jotta jokaiselle kulkeutuisi tieto varmasti suunnitelmasta tai asiasta voitaisiin järjestää koulutus, jossa sisältöön tutustuttaisiin tarkemmin. Koulutuksessa tulisi olla paikalla sekä työnantajan edustaja sekä suunnitelman laatimiseen osallistunut työntekijöiden edustaja, kuten luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja.

Tiedottaminen voi olla hyvin yksilöllistä ja riippua pitkälti alasta sekä yrityksen koosta. Työnantajan tulisi kuitenkin isommissakin yrityksissä löytää keino, jotta hänen palveluksessaan olevat työntekijät saisivat tietoa aktiivisesti oikeuksistaan. Pelkkä ilmoitus työpaikan seinällä ei riitä, tiedottaminen tulisi delegoida alayksiköiden esimiehille ja siitä heidän alaisuudessaan toimiville esimiehille, jotta ilmoittaminen olisi tehokasta ja yksiköiden koot eivät olisi liian suuria. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä yrityksissä, joilla on monta eri toimipistettä, että suunnitelma käytäisiin läpi jokaisen toimipisteen sisällä, jotta työntekijät saisivat tiedon suunnitelmasta ja sen sisällöstä lähiesimieheltään.

Myös 6 b §:n palkkakartoitus on tärkeä osa tasa-arvotyötä, jotta voidaan seurata työntekijöiden palkkojen kehitystä sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevien nais- ja miestyöntekijöiden palkkaeroja. Mikäli kartoituksessa tulee ilmi suhteettomia palkkaeroja, tulee työnantajan kiinnittää huomiota niihin ja tehdä korjaavia toimenpiteitä, jotta samaa tai samanarvoista työtä tekevien nais- ja miestyöntekijöiden palkat saadaan vastaamaan toisiaan. Palkkakartoitus on tärkeä osa tasa-arvosuunnittelua, jotta saadaan kartoitettua jokaisen nais- ja miestyöntekijän palkat sekä sisällytettyä tämä osaksi tasa-arvosuunnitelmaa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010, 138) kertoo, että tasa-arvosuunnittelu on toiminut vain rajallisesti

samapalkkaisuuden edistämisen välineenä. Ongelmana on mm. se, että sukupuolten välisten palkkaerojen syitä ei aina selvitetä riittävästi ja sovita jatkotoimista.

Tasa-arvolakiin on määritelty säännökset palkkatasa-arvon edistämiseksi (6.2 § 3 kohta ja 6 b §) ja suurimpia keskustelun aiheita ja epäkohtia tasa-arvoasioista puhuttaessa onkin naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvo. Käytännössä tämä ei toteudu vielääkään vuosikymmeniä kestäneestä työstä huolimatta. Kansainväliset sopimukset, joita Suomi noudattaa eivät myöskään ole taanneet palkkatasa-arvoa. Vielä tänäkin päivänä naisen euro on 84 senttiä. Tilastokeskuksen julkaisun, Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 (2018, 65), mukaan jokaisella työnantajasektorilla nainen tienaa huonompaa palkkaa kuin mies. Yksityisellä sektorilla nainen tienaa noin 15 % huonompaa palkkaa kuin mies, valtiolla ja kunnalla palkkaero on noin 13 % tuntumassa.

Palkkatasa-arvoasiaa on käsitelty jo useiden vuosikymmenten ajan. Tasa-arvolain säätämisen aikaan 1980-luvun puolivälissä tilanne oli niin hälyttävä, että naisten tulot olivat 40 % miesten tuloja alhaisempia. Merkittävää on se, että koulutuserot eivät tuolloin selittäneet palkkaeroja ja työkokemuksen merkitys palkkakehitykseen oli naisilla ja miehillä erilainen. Miesten ansiokehitys oli huomattavasti naisten ansiokehitystä nopeampaa. 1980-luvulla kansainvälisesti vertaillen koulutustaso Suomessa oli jo korkea ja naisten koulutustaso tasaveroinen miesten koulutustasoon nähden. Yleissivistävä koulutustaso oli naisilla jopa miehiä korkeampi. 62 % ylioppilastutkinnon suorittaneista vuonna 1983 oli naisia, mutta miesten ammatillinen koulutus oli hieman korkeampaa kuin naisten, muuten tilastot olivat tuolloin tasaisia. (HE 57/1985 vp, 3.)

Naiset hallitsevat koulutustilastoja nykyisin, mutta yksi asia ei ole muuttunut eli koulutustaso ei selitä palkkaeroja tai naisten hidasta ansiokehitystä vielääkään. Tilastokeskuksen julkaisun, Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 (2018, 25) mukaan naisten osuus tutkinnon suorittaneista on suurempi kaikilla eri koulutusasteilla, tutkijakoulutusastetta ja keskiastetta lukuun ottamatta, joissa tutkinnon suorittaneista suurempi osa on miehiä. Keskiasteeseen kuuluvat toisen asteen ja erikoisammattikouluasteen tutkinnon suorittaneet, joten ylioppilastutkinnon ja

ammattikoulun suorittaneet on tilastoitu yhteen. Naiset pitävät pientä etumatkaa vieläkin lukiokoulutusten osalta, kuten myös 1980-luvulla, mutta erot ovat hiljalleen kaventuneet, joten useampi osa pojista suorittaa nykyisin lukiokoulutuksen. Vuosina 2008–2018 ylioppilastutkinnon suorittaneista naisten osuus on joka vuosi ollut 57–58 % välillä. Tuoreimman tilaston mukaan vuonna 2018 yliopistokoulutuksen suorittaneista 17 754 oli naisia. Prosentteina tämä on 58,5 %. (Tilastokeskus 2019c.)

Naisvaltaisilla aloilla palkat ovat alhaisempia kuin miesvaltaisilla aloilla. Terveys- ja sosiaalipalveluiden alat ovat tästä hyvä esimerkki: palkat ovat alhaisia ja hoitohenkilökuntaa ei tunnu riittävän. Miehiä tarvitaan alalle yhtä paljon kuin naisia, mutta tällöin palkkojen tulee vastata toisiaan. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ja sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy esittävät vuosille 2019–2029 konkreettista ohjelmaa, jonka tarkoituksena olisi saavuttaa palkkatasa-arvo sekä varmistaa työvoiman saatavuus ja pysyvyys. Liitot vaativat uuteen hallitusohjelmaan palkkatasa-arvo-ohjelmaa. SuPer ja Tehy vaativat toimia, jossa koulutetun hoitohenkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja korotetaan 1,8 prosenttiyksikköä enemmän kuin miesvaltaisten alojen palkkoja joka vuosi 10 vuoden ajan. Valtion budjetissa tämä näkyisi 100–150 miljoonan euron tasa-arvorahana. (Tehy 2019.) Uransa lopettavien jäädessä eläkkeelle epätasa-arvo palkoissa näkyy huomattavan suurena. Naiset saavat paljon pienempää eläkettä kuin miehet, joten toimia tarvitaan jo nyt, jotta saadaan varmistettua riittävä toimeentulo, kun seuraavat sukupolvet jäävät eläkkeelle.

Alat ovat vielä tänä päivänäkin eriytyneet voimakkaasti naisten ja miesten aloihin. Tasa-arvolain säätämisen aikaan tilanne oli vielä radikaalimpi. Tuolloin noin 5 % kaikista ammateissa toimivista työskenteli aloilla, joilla oli suunnilleen yhtä paljon naisia ja miehiä. Noin kolmannes oli aloilla, joissa vähintään 90 % työntekijöistä oli samaa sukupuolta. Ilmiötä pidettiin tyypillisenä kaikille pitkälle teollistuneille maille. Myös koulutuksen valinnat vastasivat suurin piirtein työelämää vallitsevaa sukupuolenmukaista työnjakoa. Keskiasteen koulutuksessa naisille tyypillisiä aloja olivat erityisesti hoitoalat, opettajakoulutus sekä humanistiset ja esteettiset alat, kun taas teollisuuden ja tekniikan alojen koulutuksessa oli enemmän miehiä kuin naisia. (HE 57/1985 vp, 3–4.) Tässä asiassa ei olla päästy yli 30 vuoden

aikana kovin pitkälle. Naiset hallitsevat lähes poikkeuksetta terveys- ja sosiaalipalvelujen (86,6 %) ja koulutuksen alaa (68,8 %). Miehet puolestaan rakentamisen (92,1 %), kuljetuksen ja varastoinnin (80,9 %) ja teollisuuden alaa (75 %) (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 2018, 46).

Sukupuolittain eriytyneet alat vaikuttavat myös tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa (2018, 64) kysyttiin sukupuolen tasa-arvon toteutumista nais- tai miesenemmistöisyyden mukaan työpaikoilla. Työpaikoilla, joilla naiset olivat selvänä enemmistönä, tasa-arvoisuuden koettiin toteutuvan pääasiassa erittäin hyvin tai melko hyvin. Miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan jopa paremmin (42 % erittäin hyvin ja 46 % melko hyvin), kun taas naisvastaajista 37 % koki, että tasa-arvo toteutuu erittäin hyvin, 35 % melko hyvin ja 18 % keskinkertaisesti. Miesenemmistöisillä työpaikoilla puolestaan naisista vain 18 % koko tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin, 48 % melko hyvin ja jopa 27 % koki tasa-arvon toteutuvan keskinkertaisesti. Miehistä 45 % koki tasa-arvon toteutuvan miesenemmistöisillä työpaikoilla erittäin hyvin, 36 % melko hyvin ja 14 % keskinkertaisesti.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 6.1 §:n 1 kohdan mukaan työnantajan tulisi toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Kuitenkaan alojen eriytymistä ei olla saatu vielä rikottua eikä tämä tasa-arvolain säännös ole edistänyt tätä. Vielä tänä päivänäkin naiset hakeutuvat naisvaltaisille aloille ja miehet miesvaltaisille aloille. Harvoja poikkeuksia löytyy: Ylen artikkelin mukaan nykyisin runsaasta kahdesta tuhannesta kättilöstä miehiä on noin viisi. Insinööriopiskelijoista sen sijaan jo viidennes on naisia. Jako miesten ja naisten töihin on säilynyt vuosikymmenten aikana ja jopa tietyillä aloilla vahvistunut entisestään. Nuoret valitsevat peruskoulun ja lukion jälkeen usein ammatinsa sukupuolittuneesti aivan kuten vanhempansa ja isovanhempansa. Tutkija Inkeri Tanhua kertoi artikkelissa, että yksi syy tähän on se, että nuoret eivät tee valintoja tyhjiössä, vaan heitä ympäröi yhteiskunta, jossa ammatit ovat sukupuolittuneita. Tanhuan mukaan nuorten tiedot eri ammanteista ja työelämästä on ohuita. Peruskoulun tai lukion päättävät nuoret eivät tiedä, mitä kyseisessä ammatissa tai koulutuksessa tehdään ja millaisia taitoja siellä tarvitaan. Tällöin valitaan tuttuuden mukaan. (Yle 2019.)

Miehiä ei juurikaan kiinnosta naisvaltaiset alat, mutta naiset osoittavat kiinnostusta miesvaltaisille aloille. Valintoja ohjaa helposti jako naisten ja miesten töihin, eikä nuoria ohjata tarpeeksi valitsemaan ammatteja, jotka heitä voisivat kiinnostaa sukupuoliroolien ulkopuolelta. Juurikin nuoria osaajia tulisi ohjata aloille, jotka ovat jakautuneet vahvasti naisten ja miesten aloiksi, koska juurikin nuoremmat sukupolvet voivat saada merkittäviä muutoksia aikaan. Jotta tulevaisuudessa työpaikoista saataisiin monimuotoisia ja palkkatasa-arvoa saataisiin kurottua umpeen, tulisi yhteiskunnassa tapahtua merkittäviä muutoksia, että alat nähtäisiin sukupuolineutraaleina. Tähän pitäisi kiinnittää jo yläkoulun viimeisellä luokalla paljon enemmän huomiota ja lisätä esimerkiksi opinto-ohjaajan tunteja, jotta nuoret saisivat kokonaisvaltaisemman käsityksen eri ammateista ja koulutuksista.

Tasa-arvolain 7 §:n syrjinnän kiellot ovat yksi keino edistää tasa-arvoa työpaikalla ja sillä pyritään varmistamaan se, että kukaan ei joutuisi kohdelluksi kaltoin sukupuolensa perusteella työpaikalla. Syrjinnän kiellot on nähty tarpeelliseksi jakaa välittömään ja välilliseen syrjintään, jotta kaikki saisivat samanlaisen suojan, olipa kyse sukupuolesta, raskaudesta ja synnytyksestä, perheenhuoltovelvoitteesta tai vanhemmuudesta. Lisäksi ehdottoman tärkeää on, että seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä on kiellettyä, koska tällainen käytös on suomalaisessa työelämässä yleistä. 7 §:n yleiset syrjintäkiellot koskevat kaikkia osapuolia, työnantajia ja työntekijöitä.

Suomessa seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on työpaikoilla yleistä. Tilastokeskuksen julkaisusta (2018, 109) Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018 tuli ilmi, että seksuaalista ja/tai sukupuoleen perustuvaa häirintää ja/tai nimittelyä nykyisessä työssään vuonna 2017 kokivat eniten 25–34-vuotiaat naiset (20,5 %) ja miehet (12,6 %) sekä 35–44-vuotiaat naiset (17,6 %). Sama tilasto löytyy myös Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun (Tasa-arvobarometri 2017) sivulta 77. Yhteensä naisista seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai nimittelyä oli havainnut 12 % päätoimisista palkansaajista, naisista hieman useampi (15 %) kuin miehistä (9 %). Häirintähavainnot vaihtelivat työnantajasektorin mukaan, yksityisellä sektorilla naiset kokivat enemmän häirintää kuin

julkisella sektorilla. Korkeasti koulutetut naiset havaitsivat häirintää muita useammin. Havaintoja oli eniten miesenemmistöisillä työpaikoilla (22 %) ja sukupuolija-kaumaltaan tasaisilla työpaikoilla (20 %). Naisenemmistöisillä työpaikoilla hieman yli kymmenes (11 %) ilmoitti seksuaalista häirintää tai sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevista havainnoista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 76–77.)

Konkreettisesti ajateltuna työpaikoilla jopa viidennes 25–34-vuotiaista naisista kokee seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää, joka on hälyttävän suuri luku. Miehistä myös yli kymmenes kokee seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää. Työsyrjintää sekä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää tulisi estää työpaikoilla mahdollisimman tehokkaasti. Varsinkin niillä työpaikoilla, joilla toinen sukupuoli edustaa enemmistöä. Työpaikalla pitäisi kannustaa syrjintää tai häirintää kokenutta henkilöä kertomaan esimiehelle asiasta, jotta syrjintä- ja häirintätapaukset saataisiin työnantajan tietoon mahdollisimman pian ja ne tulisi käsitellä mahdollisimman jouhevasti ja siten, että uhri ei kärsisi menettelystä. Tällä olisi myös vaikutus koko työyhteisöön ja sen hyvinvointiin. Lisäksi kynnyksen kertoa häirinnästä ja syrjinnästä olisi matalampi, mikä olisi todella tärkeätä, koska uhri voi tuntea häpeää ja itseinhoa joutuessaan syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. Syrjijä tai häiritsijä tulisi sijoittaa muihin tehtäviin, mikäli menettely ei lopu, sen sijaan, että syrjitty joutuisi joustamaan asiasta, kun asiaan ei puututtaisi tarpeeksi voimakkaasti. Häiritsijälle voidaan antaa myös huomautus tai varoitus tai hänet voidaan lomauttaa, viime kädessä hänet voidaan irtisanoa tai hänen työnsopimuksensa voidaan purkaa (HE 90/1994 vp, 15).

Mikäli työntekijä ei jostain syystä voi kertoa työnantajalle asiasta, on hänen turvanaan useita muita henkilöstön edustajia, kuten luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu sekä tasa-arvovaltuutettu, jonka tarkoituksena on valvoa tasa-arvolain säännösten noudattamista. Tällainen tilanne voi sattua esimerkiksi silloin, kun syrjijänä tai häiritsijänä toimii työnantaja itse. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään kiellettynä syrjintänä, mikäli hän laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi silloin, kun hän saa tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Työnantaja tulee siis automaattisesti rikkoneeksi velvollisuuksiinsa, mikäli hän itse on se henkilö, joka häiritsee työntekijäänsä tai

tietää häiritsijän, mutta ei halua ryhtyä toimiin häirinnän ehkäisemiseksi. Tämä on erittäin tärkeää eritellä erikseen omana säännöksenä juuri sen takia, jotta varmistetaan, että tieto häirinnästä menee työnantajalle tai työnantajan edustajalle asti. Halu kitkeä syrjintää ja häirintää lähtee työnantajan tasolta ja näin varmistetaan, että tapaukset saataisiin käsiteltyä työpaikan sisällä mahdollisimman tehokkaasti ilman, että ulkopuolisten tahojen tarvitsisi puuttua asiaan.

Työelämän syrjintä koskee sukupuolista syrjintää, jossa syrjijänä toimii työnantaja. Syrjintää voi ilmetä mm. työhön otossa, palkkauksessa, työolojen järjestyksessä tai kun henkilö irtisanotaan, lomautetaan tai hänen työsopimuksensa puretaan. (Tasa-arvolaki 8 §.) Eniten työsyryntää tai eriarvoista kohtelua mies- ja nais-työntekijät kokivat tiedon saannissa (naiset 19,2 %, miehet 14,0 %), työtovereiden tai esimiesten asenteissa (19,0 %, 11,9 %), arvostuksen saamisessa (17,0%, 10,4 %), palkkauksessa (11,8 %, 9,4 %) ja työn tai työvuorojen jaossa (12,3 %, 7,0 %). Muissa tilanteissa palkansaajat kokivat syrjintää tai eriarvoista kohtelua työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä, etenemismahdollisuuksissa uralla, työsuhde-etujen saamisessa ja työhönotto- tai nimitystilanteissa. Naiset kokivat tulevansa syrjityksi useammin kuin miehet. (Tilastokeskus 2018, 60.)

Yritykset ovat ihmeen kädettömiä, mitä tulee häirinnän ja syrjinnän estämiseen ja siihen puuttumiseen. Vaikuttaisi, että yrityksillä ei ole tarvittavia keinoja estää tai puuttua syrjintään ja häirintään. Sukupuolen perusteella eriytyneet alat voivat olla yksi syy ilmiön yleisyyteen. Näitä aloja silmällä pitäen tulisi varoja ohjata syrjinnän ja häirinnän vastaiseen työhön, jotta tämä ilmiö saataisiin kitkettyä pois suomalaisesta työkuulttuurista. Yhteiskunnassa olisi tapahduttava radikaaleja muutoksia, jotta työelämä saataisiin rauhoitettua syrjintä- ja häirintävapaaksi ja että jokainen työntekijä olisi samanarvoinen toisensa kanssa.

Tehokkain keino estää syrjintää ja häirintää olisi tekemällä ennaltaehkäisevää työtä tämän suhteen. Jokaisella työpaikalla tulisi olla tehokkaat menetelmät, jolla voidaan estää tällaista käyttäytymistä ennalta. Työpaikoilla tulisi olla toimintaohjeet häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi ja työpaikalla tulisi tehdä selväksi, että tällaiselle käytökselle on nollatoleranssi. Ennaltaehkäisevä työ lähtee työnantajatason tasolta. Johtamismallin tulisi olla selkeä ja työntekijöillä hyvät välit esimieheensä.

Esimiehen asema on tärkeä hyvän työilmapiirin luomisessa ja keskusteluyhteyden ylläpitämisessä. Syrjintä- ja häirintätapauksiin tulisi puuttua heti, kun ne tulevat työnantajan tietoon.

Tasa-arvolain säännökset työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään löytyy lain 10 §:stä. Lakipykälän perustelut ovat kattavat ja toteuttavat työntekijän suojaa hyvin. Kirjallinen selvitys ja sen sisältö asettaa työnantajalle ehdot, miten selvitys tulee laatia. Lain vaatimukset selvityksen sisällöstä ovat tarkat ja hyvin ymmärrettävät. Säännökseen on perusteltu, mihin lakipykälään selvityksen antaminen perustuu. Selvitys tulee antaa, mikäli työntekijä kokee joutuneensa syrjäytetyksi 8.1 § 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin, syrjityksi 8.1 §:n 2–5 kohdassa tai 8 d §:ssä tarkoitettuun tavoin tai mikäli pyritään arvioimaan, onko 8.1 §:n 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu. Lisäksi lakipykälässä on erikseen kielletty tietojen merkitseminen selvitykseen kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman kyseisen henkilön suostumusta. Tämä on erittäin tärkeää, mikäli henkilö voidaan näiden tietojen perusteella tunnistaa selvityksestä. Tällöin henkilön yksityisyydensuojaa työelämässä ei tulla rikotuksi.

Tasa-arvolain 11 §:än on kirjattu, mitä seuraamuksia työnantajalle tulee, mikäli hän laiminlyö velvoitteitaan tasa-arvon edistämiseksi. Lain mukaan se, joka rikoo 8 tai 8 a–e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvitysvelvollisuuden rahamäärää on nostettu aika ajoin, jotta hyvityksen määrä saataisiin vastaamaan yhteiskunnan kehityksen ja inflaation tuomia muutoksia. Esimerkiksi nykyistä määrää on nostettu vuoden 2008 hallituksen esityksessä (HE 153/2003 vp, 5) ehdotetusta 3 000 eurosta ja työhönottotilanteiden 15 000 euron enimmäismäärästä nykyiseen 3 620 euroon ja työhönottotilanteissa 18 130 euron enimmäismäärään valtioneuvoston asetuksella vuodelta 2018. Tämä on tärkeä lailla säädetty muutos, jotta työntekijä tai työnhakija saa lailla taatun oikeuden hyvityksen saamiseen, mikäli hän tulee esimerkiksi työnhakutilanteessa syrjäytetyksi sukupuolensa perusteella.

11 §:än on myös kirjattu tarkkaan, milloin työntekijä tai työnhakija ei ole oikeutettu korvaukseen. Säännös antaa lailla turvatun suojan työnantajalle, joka pyrkii estämään tai poistamaan menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Suoja kattaa myös pienet yritykset, jotka eivät pysty maksamaan suuria korvauksia sukupuolisen syrjinnän kohteeksi joutuneelle työntekijälle tai työnhakijalle. Tällöin hyvitys voidaan lain mukaan alentaa tai kokonaan poistaa, mutta tällöin tulee selvittää, pidetäänkö tätä lain näkökulmasta kohtuullisena.

Syrjintää valvotaan kahdessa erityisviranomaisessa, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Sukupuoleen liittyvää syrjintää käsittelee tasa-arvovaltuutettu. Yleiset tuomioistuimet käsittelevät riita- ja rikosasioita, joihin kuuluvat syrjintärikkokset sekä muun muassa tasa-arvolaisissa tarkoitettujen velvollisuuksien arviointi yksittäisissä tapauksissa. Valvontaviranomaisille tulleista syrjintää koskevista yhteydenotoista tasa-arvovaltuutettu oli saanut 442 yhteydenottoa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 113 yhteydenottoa vuonna 2018. Yhteydenotot ovat nousseet huomasti vuosien 2014–2018 välisenä aikana. Vuonna 2014 tasa-arvovaltuutettuun otettiin yhteyttä 302 kertaa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan 20 kertaa. Tuomioistuimissa tasa-arvolakiin perustuvia ratkaisuja oli 10 vuonna 2018, mikä on hieman laskenut viime vuosista. Aineistot on poimittu oikeushallinnon raportointijärjestelmästä. Tasa-arvolain perusteella hovioikeudessa oli ratkaistu kaksi tapausta vuonna 2018, mikä on myös laskenut vuodesta 2014 lähtien. (Yhdenvertaisuus.fi 2019.)

Mikäli syrjintätapaus etenee oikeuteen asti, tulee hyvitystä vaatia kanteella siitä käräjäoikeudesta, jonka tuomiopiirissä työnantajan yleinen oikeuspaikka on. Kanteen nostamisella on aikaraja, jota tulee lain mukaisesti noudattaa. Syrjityn tulee pohtia tarkkaan, haluaako hän aloittaa oikeusprosessin ja onko hänen kanteensa aiheellinen. Oikeusprosessi voi pahimmillaan viedä 7–8 vuotta, mikäli asia menee käräjäoikeuden lisäksi hovioikeuteen ja sen kautta korkeimpaan oikeuteen. Tämä riippuu siitä, että haluaako jompikumpi osapuolista valittaa päätöksestä ja myönnetäänkö hänelle valituslupa. Työntekijän apuna oikeusprosessissa toimii tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 3 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka

koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, mikäli hän katsoo, että asialla on huomattava merkitys lain soveltamisen kannalta.

Oikeusprosessi voi tulla maksamaan tuhansia tai jopa kymmeniä tuhansia euroja ja oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 21:1 §:n mukaan asian hävinnyt asianomainen on velvollinen korvaamaan kaikki vastapuolensa tarpeellisista toimenpiteistä johtuvat kohtuulliset oikeudenkäyntikulut. Lain 21:8 §:n mukaan korvattavia oikeudenkäyntikuluja ovat oikeudenkäynnin valmistelusta ja asian tuomioistuinmessä ajamisesta sekä asiamiehen tai avustajan palkkiosta aiheutuneet kustannukset. Korvausta tulee suorittaa myös oikeudenkäynnin asianosaiselle aiheuttamasta työstä ja oikeudenkäyntiin välittömästi liittyvästä menetyksestä. Myös tasa-arvovaltuutetusta annettu laki määrää 3.3 §:ssä, että mikäli tasa-arvovaltuutetun tai hänen määräämänsä virkamiehen avustaman henkilön vastapuoli häviää asian oikeudenkäynnissä, hänet on velvoitettava korvaamaan valtiolle avustamisesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset samojen perusteiden mukaan kuin oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta asianosaisten kesken säädetään.

Oikeudenkäynti on pitkä ja kallis prosessi ja syrjintätapaukset tulisi pyrkiä ratkaisemaan jollain toisella tapaa. Ennakointi ja hyvä tasa-arvosuunnittelu olisi yksi näistä keinoista, mutta tämä ei ole tae, että syrjintää ei esiintyisi työpaikalla. Sovintomenettely voisi olla yksi kanava, jolla voitaisiin välttää oikeusprosessi, sen tuomat korkeat kustannukset sekä oikeuslaitosten ruuhkautuminen. Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ovat työntekijän apuna sovintomenettelyssä. Tasa-arvolain 20.3 §:n mukaan saavutetun sovinnon osapuolet syrjintää koskevassa asiassa voivat yhdessä tai tasa-arvovaltuutettu osapuolten suostumuksella voi hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sovinnon vahvistamista syrjintää koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lainvastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Lautakunnan vahvistama sovinto pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. (Tasa-arvolaki 21.5 §.)

Lopuksi voitiin todeta, että laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on kattava työntekijän oikeuksia sääntelevä laki, joka on muutama vuosi sitten päivitetty

vastaamaan nykytyöelämän tarpeita ja yhteiskunnallisia muutoksia. Laki toimii mainiosti teoriassa, mutta siinä on monia puutteita, kun sitä aletaan soveltamaan konkretiassa työelämään. Suomalainen työkulttuuri on hyvin sukupuolittunut ja häirintä sekä syrjintä rehottaa työpaikoilla valtoimenaan. Palkkatasa-arvoa ei tulla saavuttamaan vielä lähivuosinakaan. Näitä kaikkia epäkohtia vastaan on yritetty taistella jo vuosikymmenien ajan, joten voidaan katsoa, että tasa-arvoisuuden saavuttamiseen työpaikoilla voi mennä vielä useampia kymmeniä vuosia. Vuosikymmeniä vallalla olleet pinttyneet asenteet ja tavat eivät ole helposti rikottavissa.

Tasa-arvon hyväksi tehtävä työ alkaa poliittisten vaikuttajien tahoilta. Politikkojen ja erityisesti hallituksen tulisi tehdä tämän hyväksi enemmän töitä. Hallitusohjelmaan tulisi kirjata laaja tasa-arvo-ohjelma, jota pystyttäisiin noudattamaan onnistuneesti. Tasa-arvolaki saadaan toimimaan konkretiassa vasta silloin, kun aloista tulee sukupuolineutraaleja, naiset ja miehet saavat samanlaista palkkaa ja kun toimivat toimintamallit häirintään ja syrjintään puuttumiseen saadaan jokaiselle työpaikalle ja niitä pyritään noudattamaan tiukasti. Sitä enemmän voimme vain toivoa, että emme joudu työelämässä epätasa-arvoiseen asemaan itse ja meidän ei tarvitsisi joutua taistelemaan oikeuksistamme, jotka lain mukaan jo kuuluvat meille kaikille muutenkin sukupuolesta riippumatta.

Lähteet

- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- ASEAN. 2019. About ASEAN. <https://asean.org/asean/about-asean/>. 25.4.2019.
- Asetus taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen voimaansaattamisesta 6/1976.
- Asetus Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan voimaansaattamisesta 1/1956.
- European Court of Human Rights. 2013. Euroopan ihmisoikeussopimus. https://www.echr.coe.int/documents/convention_fin.pdf. 25.4.2019.
- Euroopan komissio. 2019. Euroopan komissio. https://ec.europa.eu/commission/index_fi 30.4.2019.
- Eurostat. 2018a. The life of women and men in Europe A statistical portrait 2018 edition. <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/index.html?lang=en>. 21.8.2019.
- Eurostat. 2018b. 2. Learning, working, earning.... <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2.html?lang=en>. 24.8.2019.
- Eurostat. 2018c. 2.2 Employment patterns. <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2b.html?lang=en>. 30.4.2019.
- Eurostat. 2018d. 2.3 Careers. <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>. 30.4.2019.
- Eurostat. 2018e. 2.4 Earnings. <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>. 30.4.2019.
- HE 111/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) täydentämisestä.
- HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välistä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- HE 232/2005 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen neljännen pöytäkirjan hyväksymisestä ja laiksi pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.
- HE 57/1985 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.
- HE 63/1992 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välistä tasa-arvosta annetun lain 9 ja 14 §:n muuttamisesta.
- HE 90/1994 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välistä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.
- HE 98/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi naisten ja miesten välistä tasa-arvosta annetun lain ja tasa-arvovaltuutetusta annetun lain 2 §:n muuttamisesta.
- Helsingin Sanomat. 2019. Hallitus esitteli kaksi miljardia alijäämäisen budjettinsa: Aktiivimallin leikkuri puretaan, korkeakouluille 60 miljoonaa – HS käy läpi tulo- ja menoarvion pääkohdat. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006241745.html>. 20.9.2019.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2005. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.

- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Isyyslaki 700/1975.
- Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus. KHO 1999:70.
- KKO 2001:9
- KKO 2005:25.
- KKO 2017:25.
- KKO 2017:4.
- Koivurova, T. 2014. Ihmisoikeuksien käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.
- Laki eduskunnan virkamiehistä 1197/2003.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki tasa-arvovaltuutetusta 1328/2014.
- Mustakallio, S., Haataja, A. & Saarinen, A. 2006. Sukupuolen politiikka naisten äänioikeuden 100 vuotta Suomessa. Helsinki: Otava.
- Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.
- Oikeudenkäymiskaari 4/1734.
- Oikeusministeriö. 2019. Isyyslain uudistaminen. <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM018:00/2011>. 19.4.2019.
- Pellonpää, M. 2005. Euroopan ihmisoikeussopimus. Helsinki: Talentum.
- Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Sopimus joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa 9/1963.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72199/URN%3aNBN%3afife201504227008.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=137&zoom=130,-82,199>. 25.9.2019.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Tasa-arvobarometri 2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 10.9.2019.
- Suomen hallitusmuoto 94/1919.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Suomen YK-liitto. 2008. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. <https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ioj-kirjanen.pdf>. 20.4.2019.
- Suomen YK-liitto. 2014. Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus. https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/cedaw_fi.pdf.
- Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus, 6/1976.
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. 2019a. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta tasa-arvon edistäjänä. <https://tane.fi/tasa-arvoasiain-neuvottelukunta>. 19.4.2019.
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. 2019b. TANE edistää sukupuolten tasa-arvoa. <https://tane.fi/etusivu>. 19.4.2019.
- Tehy. 2019. Mediatiedote. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/super-ja-tehy-palkkatasa-arvo-ei-etene-ilman-rahaa>. 6.9.2019.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Sukupuolten tasa-arvo. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/toimijat/tasa-arvon-virstanpylvaita>. 11.9.2019.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Eduskuntavaalit 2019. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/paatoksenteko/vaalit/eduskuntavaalit>. 11.9.2019.
- Tilastokeskus. 2018. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf. 30.4.2019.
- Tilastokeskus. 2019a. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/org/index.html>. 30.4.2019.
- Tilastokeskus. 2019b. Sukupuolten tasa-arvo. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>. 30.4.2019.
- Tilastokeskus. 2019c. Lukiokoulutuksen opiskelijat ja ylioppilastutkinnon suorittaneet 2001–2018. https://www.stat.fi/til/lop/2018/lop_2018_2019-06-18_tau_003_fi.html. 17.9.2019.
- Työministeriö Suomen ILO-neuvottelukunta. 2019. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset. https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f. 1.8.2019.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- United Nations Human Rights. 1998. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/fin.pdf. 1.7.2019.
- Valtioneuvosto. 2018. Valtioneuvoston asetus naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen hyvityksen euromäärien tarkastamisesta. <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f805b7ba2>. 5.9.2019.
- Yhdenvertaisuus.fi. 2019. <https://yhdenvertaisuus.fi/syrjintailmoitukset-ja-ratkaisut>. 25.9.2019.
- Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi 63/1999.
- Yle. 2019. Suomessa on vallalla yhä jako naisten ja miesten töihin – katso, miten alat ovat juuttuneet sukupuoliin. <https://yle.fi/uutiset/3-10631824>. 18.9.2019.