

Opinnäytetyö (AMK)  
Liiketalous  
Juridiikka  
2014

Emilia Aho

# NAISTEN JA MIESTEN ERiarvoisuus TYÖELÄMÄSSÄ SUOMESSA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emilia Aho

## NAISTEN JA MIESTEN ERIARVOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ SUOMESSA

Työn tavoitteena on tutkia syitä naisten ja miesten eriarvoiseen asemaan työelämässä. Työssä keskitytään etenkin palkkaeroihin, joista naisten ja miesten eriarvoisuus työelämässä on nähtävissä selvästi. Jotta tasa-arvoisuuteen päästäisiin naisten ja miesten välillä, on pyrittävä tukemaan heikommassa asemassa olevia. Työnantajan tulee aktiivisesti edistää tasa-arvoa työelämässä, ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen on yksi askel kohti tasa-arvoisempaa työyhteisöä.

Lainsäädäntö asettaa vaateet tasa-arvolle, joten tasa-arvoasiaa käsitellään aluksi lainsäädännön näkökulmasta. Naisten asemaa työelämässä käydään läpi tilastotietojen valossa. Työssä analysoidaan palkkaeroja ja niiden syitä. Syrjintää työhönotossa tarkastellaan työhönottotilanteesta aina työpaikalla vallitseviin käytäntöihin saakka. Tasa-arvosuunnitelman laatimista käydään läpi teorian pohjalta, jonka jälkeen analysoidaan eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaa case -menetelmällä.

Eriarvoisuus palkkauksessa on osittain selitettävissä pätevillä syillä, kuten tehtyjen työtuntien määrällä, ja toinen puoli perustuu vanhanaikaisiin ajattelu- ja toimintatapoihin työpaikalla, mitkä tulisi muuttaa. Eriarvoisuus voidaan havaita jo yhdestä ansiotaulukosta, jossa on lueteltu kokonaisansiot ammatin ja sukupuolen mukaan. Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmasta ilmenee, että miehet ovat tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumisen suhteen kuin naiset.

Tasa-arvon toteutumiseen tulee kiinnittää huomioita jo työpaikkailmoituksessa, joka on tasa-arvon mahdollisen toteutumisen lähtökohta. Naisille ja miehille tulisi jakaa informaatiota työhön ja työpaikkaan liittyvistä asioista tasapuolisesti, ja ennakkoasenteet sukupuolia kohtaan tulisi poistaa. Työnantajan tulee aktiivisesti edistää tasa-arvon toteutumista. Työnantajan ja työntekijöiden välillä kommunikaation tulee olla avointa ja luottamuksellista.

ASIASANAT: palkkaerot, syrjintä työhönotossa, tasa-arvo, tasa-arvolaki, palkkaus ja tasa-arvosuunnitelma.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration|Business Law

Spring 2014| 53

Kaisa Sorsa

Emilia Aho

## GENDER EQUALITY IN FINNISH WORK-LIFE

The purpose of this Bachelor's thesis is to investigate the reasons behind the gender inequality in work-life. This thesis concentrates on wage differences, which best demonstrates inequality. By enforcing positive discrimination, it is possible to reach equality between men and women. Employers should actively encourage equality in work-life by coming up with strategic equality plans.

Equality is primarily enforced with laws and that is why these laws are addressed first. The status of women in work-life is also investigated through statistics. The salary differences and reasons behind them are also analyzed in this thesis. Discrimination is examined from the recruitment process to the everyday decisions and habits on the workplace. The process and theory of creating a strategic equality plan is addressed and then the strategic equality plan of the office of parliament is analyzed as a case -study.

The difference between income of men and women is partly explained with justified reasons, for example overtime work and working during weekends. Nevertheless this difference is also encouraged because of traditional or outdated ideas and procedures at workplaces. Discarding or changing these antiquated methods should help to narrow the gender gap. A significant evidence of difference in wages is demonstrated with an income table which shows the total income of men and women of different occupations. The strategic equality plan of the Office of Parliament reveals that men in general are more satisfied with the actualization of equality than women.

Equality should be taken into account when creating job advertisements, as these are the first indicators of who could apply for the job. Men and women should both be given enough information about the job description and prejudice towards gender should be removed. Communication between employer and employees should be honest and confidential, and the employer should bear in mind equality at all times.

### KEYWORDS:

gender equality, discrimination in recruiting, strategic equality plan (SEP), wage difference, anti-discrimination law, hiring.

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 SUKUPUOLTEN VÄLINEN SYRJINTÄ JA TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ</b>	<b>8</b>
2.1 Kansainvälinen ja kansallinen lainsäädäntö asettavat vaateet tasa-arvolle	8
2.1.1 Kansainväliset säädökset	9
2.1.2 Kansalliset lait	10
2.2 Epätasa-arvon ilmentyminen työpaikoilla	13
2.3 Palkkaerot	15
2.3.1 Ammattinimikkeeseen perustuva palkkaus	16
2.3.2 Palkkaerojen mahdollisia syitä	17
2.4 Palkkaus työsuhteessa	19
2.4.1 Samapalkkaisuuden sääntely	19
2.4.2 Henkilön pätevyys työssä	21
2.4.3 Todistustaakka	22
2.5 Syrjintä työhönotossa ja työpaikalla	23
2.5.1 Työhönottotilanne	23
2.5.2 Toiminta työpaikalla	26
<b>3 TASA-ARVOSUUNNITELMA</b>	<b>27</b>
3.1 Tasa-arvosuunnitelma Case-menetelmänä	27
3.1.1 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö	27
3.1.2 Palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa	31
3.1.3 Toimenpiteet tasa-arvon parantamiseksi ja seuranta	32
3.2 Eduskunnan kanslialle laaditun tasa-arvosuunnitelman analysointi	35
3.2.1 Yhteistoiminta	35
3.2.2 Tasa-arvotilanteen selvitys	36
3.2.3 Tasa-arvotilanne eduskunnassa kyselyn tutkimustulosten perusteella	38
3.2.4 Aikaisempien vuosien tasa-arvosuunnitelma	39
3.2.5 Tavoitteet tasa-arvon parantamiseksi vuosina 2008-2011	42
3.3 Yhteenveto eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmasta	44
<b>4 POHDINTA</b>	<b>46</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>51</b>

## TAULUKOT

Taulukko 1. Kokonaisansiot ammatin ja sukupuolen mukaan, 2012. (Stat.fi)

16

# 1 JOHDANTO

Työ on oleellinen osa elämää elannon turvaamiseksi, ja monille työnteko on myös mielekästä ajankulua. Suomea kutsutaan tasa-arvon ihannemaaksi, mutta tutkimusten, tilastojen ja työpaikan arjen käytäntöjen mukaan naiset ja miehet ovat eriarvoisessa asemassa työpaikoilla. Puhuttaessa tasa-arvosta työelämässä on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä ja tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä. (Huhta ym. 2005, 17-18, 31.)

Tasa-arvolaki säätelee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Sen tarkoituksena on pyrkiä estämään syrjintää sukupuolten välillä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. (Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.) Tasa-arvoa yhteiskunnassa säätelevät kansainvälisellä tasolla laaditut sopimukset, säädökset, Suomen perustuslaki sekä kansalliset lait. Tasa-arvolakia on muutettu useita kertoja sen voimaantumisen jälkeen, ja sitä on uudistettu vastaamaan Euroopan unionin asettamia vaatimuksia. Lakia valmisteltaessa on huomioitu myös Pohjoismaiden tasa-arvolainsäädännön kehitys. (Nieminen 2005, 19.)

Tämän työn tavoitteena on löytää syitä siihen, miksi naisten asema työelämässä on huonompi kuin miesten asema. Oleellisena osana työtä keskityn palkkaeroihin naisten ja miesten välillä. Palkkaerot ovat mielestäni tärkein mittari, jolla sukupuolten välisiä eroja voidaan mitata työelämässä. Pyrin havainnollistamaan palkkaeroja taulukolla, joka kertoo naisten ja miesten keskimääräiset kuukausiansiot eri ammattiryhmissä vuonna 2012. Tasa-arvotilanne työpaikoilla ei parane itsekseen, ja sen parantamiseksi tarvitaan tasa-arvolain mukaan aktiivisia toimenpiteitä. Yksi konkreettinen työkalu tasa-arvon edistämiseksi on tasa-arvosuunnitelman laatiminen, mikäli yrityksessä on yli 30 työntekijää. Työssä käsittelen työnantajan velvollisuuksia tasa-arvon edistämässä työhönottotilanteessa, palkkausta määriteltäessä ja työsuhteen

aikana. Oleellisena osana työtä on tasa-arvosuunnitelman laatiminen työpaikoilla. Analysoin teorian pohjalta eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaa käyttäen Case-menetelmää. Valitsin kyseisen suunnitelman, koska eduskunnan kanslian tulisi edustaa hyviä käytäntöjä ja toimia esimerkkinä muille organisaatioille. Lisäksi kyseinen tasa-arvosuunnitelma vaikutti päällepäin katsottuna selkeältä ja tarpeeksi laajalta analysoitavaksi.

Lehtien otsikoista voi aina silloin tällöin lukea kirjoituksia, joissa puidaan tasa-arvoa työelämässä. Seuraavassa otan esille muutamia otsikoita: Yle uutiset 7.10.2013: "Naisten ja miesten palkkaero kasvaa koko työuran", Suomen Kuvalehti 29.11.2013: "Hallitus unohti tasa-arvolupauksensa; Naisten palkat hyytyivät" sekä Talouselämä 22.11.2013: "Tutkijat löysivät syyn sille, miksi miehet tienaa enemmän kuin naiset". Lisäksi olen kuullut tuttavilta korkeista palkkaeroista työpaikoilla, joissa samasta työstä tai työnkuvasta maksetaan eri palkkaa naisille ja miehille. Kiinnostukseni asiaa kohtaan heräsi ja aloin tutkia kirjallisuutta liittyen palkkaeroihin ja naisten huonompaan asemaan työelämässä. Aina tulisi pyrkiä selvittämään, mistä palkkaerot ja naisten huonompi asema johtuvat, koska ne voivat johtua myös hyväksyttävistä syistä.

Aluksi tarkastelen työssä säädöksiä ja lakeja, jotka asettavat lähtökohdat tasa-arvon toteutumiseksi. Työn ulkopuolelle rajataan valtion virkamieslaki ja kunnallinen työehtosopimus. Tämän jälkeen keskityn tilastotietojen valossa naisten asemaan työelämässä. Otan tarkastelun kohteeksi naisten ja miesten väliset palkkaerot, joihin pyrin löytämään vastauksia. Seuraavaksi käsitellään syrjintää työhönotossa, työpaikalla ja palkkauksessa, koska nämä kolme asiaa liittyvät oleellisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon työelämässä. Lopuksi otan käsittelyyn tasa-arvosuunnitelman laatimisen työpaikalla ja analysoin tarkemmin eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaa. Viimeinen luku on pohdinta, johon kokoan yhteen keräämäni aineiston ja johtopäätökset.

## 2 SUKUPUOLTEN VÄLINEN SYRJINTÄ JA TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

### 2.1 Kansainvälinen ja kansallinen lainsäädäntö asettavat vaateet tasa-arvolle

Tasa-arvokysymys nousee esiin työ- ja perhe-elämästä puhuttaessa. Naiset ovat olleet mukana palkkatyössä teollistumisen alkuajoista eli 1800-luvulta lähtien, jolloin naisia työllistivät erityisesti tekstiilitehtaat. 1900-luvun alkupuolella ihanteellinen nainen nähtiin kotiäitinä, jonka tehtävänä oli perheestä huolehtiminen, kun taas miehet toimivat laajemmalla julkisella sektorilla. Naisjärjestöt ajoivat äitiyden asiaa ja korostivat naisten osaamisen, tietämyksen ja luontaisen sopivuuden merkitystä hoivatyössä. Oppivelvollisuuden säätämisen jälkeen 1912 sekä pojat että tytöt kävivät koulua työnteon sijasta, mikä mahdollisti etenemisen töihin. Toista maailmansotaa on pidetty käännekohtana suomalaistenkin naisten osallistumisessa kodin ulkopuolella tapahtuvaan työhön. 1960-1970 -luvuille sijoitetaan naisten palkkatyöllistyminen ja siihen liittyvä asenteiden murros. 1973 voimaan tullut päivähoitolaki on viimeistään nähty vapauttaneen hyvinvointivaltion naiset työmarkkinoiden käytettäväksi. (Hytönen & Koskinen-Koivisto 2011, 8-9.) Työssäni keskityn tarkastelemaan, mikä tilanne on nykypäivänä.

Lainsäädäntö, media, työntekijäjärjestöt ja yritykset asettavat vaateita naisten ja miesten väliselle tasa-arvolle. Yritysjohdon ja henkilöstöpolitiikkaan kohdistuvat odotukset naisten ja miesten yhtäläisistä mahdollisuuksista palkkaukseen, uralle etenemiseen ja tasavertaiseen kohteluun. Tasa-arvosta puhuttaessa kyse on kuitenkin naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä ja tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä. (Aaltio-Marjosola 2001, 30; Huhta ym. 2005, 31.) Lainsäädäntö asettaa omat vaateensa tasa-arvon toteutumiseksi. Seuraavaksi esittelen kansainväliset säädökset ja sitten



kansalliset lait, jotka ovat omalta osaltaan vaikuttaneet tasa-arvoon työelämässä.

### **2.1.1 Kansainväliset säädökset**

Kansainvälisen ihmisoikeussopimuksen mukaan ihmisoikeudet ovat yhteisiä kaikille maailman ihmisille eli universaaleja, ne kieltävät syrjinnän ja ovat yleismaailmallisia eli voimassa kaikkialla maailmassa samanlaisina. Yksilöllä on vapaus vedota Suomessa kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. Yleismaailmallisten ihmisoikeussopimusten lisäksi on laadittu alueellisia ihmisoikeussopimuksia ja niille on luotu valvontajärjestelmät. Suomi allekirjoitti Euroopan ihmisoikeussopimuksen vuonna 1989. Euroopan ihmisoikeussopimus koskee lähinnä vapausoikeuksia. Ihmisoikeustuomioistuin vastaanottaa yksilöiden valituksia sopimuksen loukkauksista. (Scheinin 1998, 4, 49, 56.) CEDAW (Convention on the Elimination of Discrimination Against Women) -sopimus on naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, jonka YK:n yleiskokous hyväksyi 1979. Suomi on liittynyt sopimukseen vuonna 1986. Sopimuksen tavoitteena on turvata ihmisoikeuksien tasa-arvoinen toteutuminen naisille. (Ulkoasiainministeriö 2013.)

Tasa-arvosääntely on EY:n oikeudessa kehittynyt vähitellen perustuslailliseksi oikeudeksi. 1970-luvulla hyväksyttiin tasa-arvodirektiivi, jonka tarkoituksena oli saada naiset työmarkkinoille ja siten lisätä joustavamman työvoiman tarjontaa. Euroopan unionin perusoikeuskirjassa on määräyksiä tasa-arvosta. Perusoikeuskirjan 23 artikla koskee sukupuolten tasa-arvoa ja siinä edellytetään, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Euroopan yhteisön tasa-arvosääntely on saanut alkunsa palkkasyrjinnän kiellosta. Perustamissopimuksen artikla 141 koskee naisten ja miesten samapalkkaisuutta. Samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY) on ulotettu koskemaan samanarvoista työtä. Samapalkkaisuuden periaate tarkoittaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai

samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista ehdoista ja tekijöistä. (Nieminen 2005, 21-22.)

### 2.1.2 Kansalliset lait

Perustuslaissa vahvistettu valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa.

Perustuslain (11.6.1999/731) 2 luku ja 6§:n mukaan

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä ja sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. (Suomen perustuslaki.)

Sopimusvaltioiden jotka ovat sitoutuneet Kansainvälisiin ihmisoikeussopimukseen, tulee laeilla ja muilla asianmukaisilla keinoilla varmistaa sukupuolen tasa-arvon periaatteen toteuttaminen käytännössä. Tasa-arvon turvaamisella viitataan tasa-arvoiseen kohteluun työelämässä ja työhön otettaessa. (Puronurmi 2009, 59.)

Tasa-arvolain tarkoituksena on pyrkiä estämään syrjintää sukupuolten välillä sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Pidemmän aikavälin tavoitteeksi tasa-arvolaki (8.8.1986/609) on asetettu lieventämään työmarkkinoiden eriytymistä sukupuolen perusteella. Lain säätämisen taustalla oli kysymys naisten heikommasta asemasta työelämässä kuin miehillä, vaikka sukupuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat muodollisesti yhtäläisiä. Tasa-arvolaille pyritään tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. (Nieminen 2005, 15, 19.) Tasa-arvolain 6§:n mukaan työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Oikeuskäytännössä on tasa-arvolain syrjintäolettan mukaan katsottu, että syrjintäoletta syntyy seuraavassa tapauksessa:

Aikaisemmin samassa palkkausluokassa olleet käräjätuomarit oli palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä siirretty kahteen eri palkkausluokkaan. Eräät alempaan palkkausluokkaan sijoitetut käräjätuomarit, joiden joukossa oli kummankin sukupuolen edustajia, katsoivat valtiota vastaan nostamissaan hyvityskanteissa, että heitä oli kutakin kohdaltaan syrjitty sukupuolen perusteella, koska ainakin yksi vastakkaista sukupuolta oleva ja samaa työtä tekevä mutta vähemmän kokenut tuomari oli sijoitettu ylempään palkkausluokkaan. (KKO:2009:78).

Lisäksi tasa-arvolaisissa on määritelty tasa-arvosuunnitelman laatimisesta. Tasa-arvolain 8§:ssa on työelämää koskeva syrjintäsäännös, jossa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työhönotossa, työoloissa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa. Tasa-arvolakia on muutettu useita kertoja sen voimaantulon jälkeen. (Tasa-arvolaki.)

Yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa sellaisen oikeussuojaa, joka on joutunut syrjinnän kohteeksi. Viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistämistä.

Yhdenvertaisuuslaissa on myös syrjinnän kieltö, jonka mukaan

ketään ei saa syrjiä iän, kielen, uskonnon, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki.)

Oikeuskäytännössä on yhdenvertaisuuslain osalta päädytty seuraavaan:

Yhtiö noudatti toimihenkilöittensä työsuhteissa tulospalkkiojärjestelmää, jonka ehdoista se päätti vuosittain ja jota se oli kieltäytynyt ottamasta sopimusten piiriin. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan yhtiöllä oli oikeus yksipuolisesti muuttaa järjestelmää ottamalla siihen työntekijöiden oikeuksia rajoittavan ehdon. Ehto ei kuitenkaan saanut loukata työsopimuslain pakottavia säännöksiä.

Rajoitusehto, jonka mukaan laittomaksi todetun työtaistelutoimenpiteen aiheuttama taloudellinen menetys vähennettiin työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneiden tulospalkkiosta, katsottiin syrjiväksi.

Koska erilainen kohtelu ei ollut johtunut toimihenkilöiden mielipiteestä tai aatteellisesta vakaumuksesta, heillä ei ollut oikeutta yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen. (KKO:2010:93).

Työsopimuslakia (26.1.2001/55) sovelletaan sopimukseen, jossa työntekijä tai työntekijät sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työnantajan yleisveloitteena on edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työsopimuslain 2§:n mukaan

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan esimerkiksi iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. (Työsopimuslaki.)

Oikeuskäytännössä on katsottu seuraavaa:

Työnantajalla oli työsopimuslain 37 a §:n 1 momentin mukaiset tuotannolliset syyt vähentää työvoimaa. Työnantaja kohdisti irtisanomisen työntekijään, joka oli ollut työnantajan palveluksessa pitempään kuin kaksi muuta työntekijää. Työsopimuslaissa ei ole säännöstä työvoiman vähentämisjärjestyksestä eli irtisanomisjärjestyksestä. Irtisanomisen kohdistaminen pisimpään palvelleeseen työntekijään ei rikkonut työsopimuslain 17 §:n 3 momentin mukaista työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (KKO:1998:130).

Rikoslain (19.12.1889/39) 47 luvussa 3§:ssä on säädetty työsyryjinnästä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella,

on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi”. (Rikoslaki.)

Oikeuskäytännössä on katsottu seuraavaa:

Seurakunnan tiloissa oli järjestetty naispappeuteen kielteisesti suhtautuneen yhdistyksen tilaisuus, jonka järjestämisestä yhdistyksen paikallisosaston puheenjohtaja B oli sopinut seurakunnan kanssa. A, joka oli vihitty papiksi mutta joka ei ollut seurakunnan papin virassa, oli saapunut pitämään saarnan tilaisuutta edeltäneeseen seurakunnan järjestämään jumalanpalvelukseen. Seurakunnan papin virassa oleva naispappi C oli määrätty hoitamaan tehtävää jumalanpalveluksessa. A ja B olivat ennen jumalanpalveluksen alkamista vakaumukseensa nojautuen tehneet C:lle selväksi, ettei C naispappina voinut yhdessä A:n kanssa osallistua jumalanpalvelukseen, jolloin C oli poistunut kirkosta. Kysymys siitä, olivatko A ja B syyllistyneet rikoslain 11 luvun 9 §:ssä (578/1995) tarkoitettuun syrjintään. (KKO:2010:74).

Työsyrynnän erityiskriminalisointi katsotaan aiheelliseksi muun muassa sen vuoksi, koska työ kuuluu keskeisimpiin elämänalueisiin. Työsyryntään pitää suhtautua ankarammin kuin syrjinnän yleiskieltoon. (Puronurmi 2009, 64-65.)

## 2.2 Epätasa-arvon ilmentyminen työpaikoilla

Suomea sanotaan tasa-arvon ihannemaaksi, jossa naisilla ja miehillä on tasavertaiset oikeudet koulutuksen ja työhön, erillisverotus sekä yksilöllinen sosiaaliturva. Tasavertaiset oikeudet eivät ole kuitenkaan taanneet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista työelämässä, mikä on nähtävissä esimerkiksi työpaikan arjen käytännöissä. (Huhta ym. 2005, 17-18.) Miesten kanssa duunissa –kirjassa (Kinnunen 2011) naiset kertovat, miten kokevat työskentelyn miesten kanssa. Kyseisessä teoksessa naiset kertovat, kuinka heidän osaamistaan ja mielipiteitään vähätellään, kuinka heidät sivuutetaan tiedonkulussa, päätöksiä tehtäessä sekä ura- ja palkanylennyksissä. Lisäksi naiset kertovat, että miehillä on parempi palkka samasta työstä, mutta myös eri säännöt työpaikalla kuin naisilla. Lisäksi mies jo nuorena ja vähemmän koulutettuna ohittaa selvästi pätevemmän naisen. Naiset myös lisäävät, että

heitä ahdistellaan työpaikoilla. Naisen rooli äitinä koetaan työpaikoilla haittatekijänä, koska nainenhan voi tulla esimerkiksi raskaaksi, eikä häntä voi palkata. (Kinnunen 2011, 10.)

Vuoden 2009 tutkimustuloksen mukaan miehissä on ollut suhteellisesti naisia enemmän johtajia, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöitä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöitä. Naisilla suurin pääryhmä on ollut palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät. Tilaston mukaan vuonna 2009 naisten osuus johtajista ja ylemmistä virkamiehistä on ollut kolmannes ja erityisasiantuntijoista puolet. (Tilastokeskus 2011.)

Vuoden 2009 tilastokeskuksen tiedon mukaan naiset ovat hankkineet korkeakoulututkinnon miehiä useammin. Yliaktuuri Ritva Kaukonen on perustellut asiaa seuraavasti: Koulutustason ero johtuu suurimmaksi osaksi peruskoulun jälkeisistä valinnoista. Miehet suuntaavat peruskoulun jälkeen ammatilliseen koulutukseen enemmän kuin naiset, ja korkeakouluopintoihin hakeutuminen ammatillisen koulutuksen jälkeen on melko vähäistä. Valtaosa naisista jatkaa opintoja lukiossa peruskoulun jälkeen ja sen jälkeen korkeakoulussa. Naiset hankkivat lisäksi miehiä useammin ammatillisen tutkinnon lukion jälkeen. (Kaukonen 2009.)

Naiset ja miehet Suomessa 2011 -julkaisun mukaan vuonna 2010 yrittäjistä oli 67 % miehiä ja 33 % naisia. Määräaikaisessa työsuhteessa naispalkansaajia oli 18,5 % kun vastaava luku miehillä oli 12,4 %. Osa-aikatyössä taas naisia oli 19,1 % ja miehiä vastaavasti 8,4 %. (Tilastokeskus 2012.)

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön mukaan SAK:laiset miehet voivat saada tulospalkkiota naisia useammin. Miesten yleisin tulospalkkio vuonna 2011 oli 900e, kun taas naisilla se oli 200e. (Helsingin Sanomat 2012.)

Työmarkkinoiden ja työpaikkojen näkökulmasta sukupuolten välinen eriarvoisuus tuhlaa inhimillisiä resursseja sekä estää liikkuvuutta ja työvoiman

optimaalista käyttöä. Sukupuoleen perustuva työtehtävien erottelu ja stereotyyppinen ajattelu ovat myös esteitä oppimiselle ja strategiselle muutokselle. Työpaikan kehittämistyöstä saadaan tehokasta ja vaikuttavaa, mikäli naisten ja miesten tasa-arvoa edistetään. Tasa-arvon edistämisellä parannetaan myös työelämän laatua ja jaksamista työssä. Tasa-arvo ei parane itseksensä ja tasa-arvotyössä on hyvin pitkälti kyse asenteiden muuttamisesta. (Huhta ym. 2005, 37-38.)

Sukupuolten tasa-arvosta puhuttaessa voidaan puhua muodollisesta tasa-arvosta. Muodollinen tasa-arvo toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla naisia ja miehiä. Mahdollisuuksien tasa-arvolla tarkoitetaan yhtäläisen arvostuksen ja yhtäläisten mahdollisuuksien takaamista naisille ja miehille. Jotta tasa-arvo voi toteutua, se edellyttää että eriarvoisuus tunnustetaan ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erillisillä toimilla. Kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu, voidaan puhua toteutuneesta tasa-arvosta. (Huhta ym. 2005, 29-31.) Tasa-arvolain toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu, tasa-arvolautakunta, tasa-arvoyksikkö ja tasa-arvoasian neuvottelukunta. (Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut 2014.)

### **2.3 Palkkaerot**

Seuraavassa keskityn käsittelemään eriarvoisuuden ilmentymän yhtä muotoa, palkkaeroja, koska mielestäni palkkaerot ovat tärkein mittari, jolla eriarvoisuutta työelämässä voidaan mitata. Eriarvoisuuden ilmentymän muita muotoja ovat esimerkiksi naisten vaikeudet edetä uralla sekä naisten huonommat mahdollisuudet osallistua työpaikan päätöksentekoon. (Huhta ym. 2005, 17).

Naisten ja miesten palkkaeroja on kuvattu suhteuttamalla naisten keskiansio vastaavasti miesten keskiansioon, jolloin voidaan havaita, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Edellä mainitusta on

muodostunut sanonta, ”naisten euro on 80 senttiä”, sillä useita vuosia naisten palkan osuus on ollut lähellä 80:tä prosenttia. (Sutela & Lehto 2007, 60.)

Taulukko 1. Kokonaisansiot ammatin ja sukupuolen mukaan, 2012. (Stat.fi)

Ammatin pääluokka	Kokoaikaiset palkansaajat			
	Lukumäärä	Yhteensä	Miehet	Naiset
Sotilaat	9 695	3 994	4 074	3 013
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	54 118	5 911	6 313	5 146
Erytisasiantuntijat	302 365	4 104	4 512	3 747
Asiantuntijat	318 326	3 269	3 624	2 973
Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	117 617	2 601	2 753	2 555
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	254 788	2 413	2 647	2 325
Maanviljelijät, metsätyöntekijät	6 193	2 272	2 316	2 218
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	148 253	2 897	2 935	2 461
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	114 466	2 917	3 016	2 518
Muut työntekijät	89 044	2 224	2 504	2 007
Tuntematon	1 274	3 184	3 292	2 974
<b>Yhteensä</b>	<b>1 416 139</b>	<b>3 206</b>	<b>3 530</b>	<b>2 891</b>

Taulukossa 1 kuvataan eri ammattiryhmien kokoaikaisten palkansaajien lukumäärää. Taulukkoon on ryhmitelty miesten ja naisten kuukausiansio eri ammattiryhmissä. Taulukossa on lisäksi ryhmitelty palkansaajien lukumäärän mukainen kuukausiansio sukupuoleen katsomatta eli esimerkiksi 9695 sotilaan keskiansio kuussa on 3994e. Taulukon osoittamien lukujen perusteella voidaan todeta, että naisten kuukausiansio on jokaisessa ammattiryhmässä pienempi kuin miesten kuukausiansio.

### 2.3.1 Ammattinimikkeeseen perustuva palkkaus

Pohtiessani ammattinimikkeiden merkitystä palkkauksessa, mieleeni tulee kysymys sortavatko mies–loppuiset ammattinimikkeet naisia? Tilastokeskuksen tiedon mukaan mies-loppuisia nimikkeitä on 584 ja nainen-loppuisia ei yhtään. (Niinistö 2013.)



Nykyisen palkkasysteemin mukaan työntekijöille maksetaan palkkaa ammattinimikkeen mukaan, mikä on työnantaja- ja työntekijäjärjestön mukaan vanhentunut systeemi. Kaupan liiton neuvottelupäällikkö Timo Löppösen mukaan vaativuuteen perustuva järjestelmä olisi sukupuolineutraali. (Löppönen 2013.) Satu Hassin mukaan naisten työt määritellään vähempiarvoiseksi kuin miesten työt. (Hassi 2010.)

Ammattiliitto Pron tekemän selvityksen mukaan toimihenkilöesimies saa lähes kaksinkertaisen tulospalkkion toimihenkilönäiseen verrattuna. Ja miesten tulospalkkiot ovat kolminkertaisia esimies- ja asiantuntijatasolla naisiin verrattuna. (Ala-Mettälä 2013.)

### **2.3.2 Palkkaerojen mahdollisia syitä**

Koulutusta on usein pidetty palkkaan vaikuttavana tekijänä. Palkkaeroja on perusteltu naisten ja miesten eritasoisella koulutuksella. Suomessa kyseinen perustelu ei toimi, sillä koulutustasoja vertailemalla tiedetään naisten olevan koulutetumpia kuin miesten. (Sutela & Lehto 2007, 63.)

Koulutuksen ohella naisten ja miesten palkkaeroja pyritään selittämään erilaisella työkokemuksella. Suomessa on tyypillistä, että naisten ja miesten työkokemuksissa on vain vähän eroa. Tämäkään selitys ei siis tue väittämää, että työkokemuksella olisi merkitystä palkkaeroja tutkittaessa. (Sutela & Lehto 2007, 65.)

Pohtiessani syitä palkkaeroille herää kysymys siitä, että sijoittuvatko miehet vaativimpiin työtehtäviin kuin naiset. Ajatellaanko miesten suoriutuvan naisia paremmin vaativista työtehtävistä. Naisten ajatukset voivat usein työpaikalla pyöriä perheen ympärillä, mikä puolestaan vähentää keskittymiskykyä. Toisaalta tulee ottaa huomioon, että läheskään kaikki naiset eivät ole perheellisiä. Vastauksen kysymykseeni tuo osittain Taloussanoman artikkeli,

jossa kerrotaan, että arjen hektisyyden ja kiireellisyyden vuoksi osa naisista jättää pyrkimättä ylempiin työtehtäviin ja paremmille palkoille. Edellä mainittu tietenkin tarkoittaa sitä, että mikäli naiset eivät edes yritä hakeutua vaativimpiin tehtäviin, ei heidän palkkansaakaan voi olla miesten palkan tasolla. Naisten pienempi palkka voi olla seurausta siitä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on hankalaa ja tarkoittaa tiukkoja aikatauluja. (Kokko 2013.)

Taloussanomien artikkelin mukaan naisten pienempiä palkkoja on myös yritetty perustella sillä, että naiset elävät keskimäärin kauemmin kuin miehet ja saavat siten pidempään eläkettä. Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimusjohtajan Liljan mukaan kuuden vuoden elinaikaero ei kuitenkaan pysty kattamaan 40 työvuoden palkkaeroja. (Kokko 2013.)

Johtaja Löfgren Akavasta väittää lehtihaastattelussa, että naisten palkkataso laskee, koska naisilla on kyky synnyttää. Löfgren kertoo, että työnantajat maksavat edellä mainitusta syystä alusta alkaen huonompaa palkkaa, koska ajattelevat, että tuo nainen jää kuitenkin äitiyslomalle jossain vaiheessa. (Kokko 2013.)

The American Sociological Review tiedelehdessä julkaistussa tutkimuksessa väitetään, että miehet tekevät pidempiä työpäiviä kuin naiset. Siten miesten paremman palkan taustalla olisivat ylityötunnit. Erot ylityötuntien määrässä voivat johtua esimerkiksi siitä, että naiset päätyvät miehiä harvemmin työhön, jossa pitää tehdä tavallista pidempiä työpäiviä. Naiset huolehtivat miehiä enemmän kotitöistä ja lapsista ja näin ollen ylityön tekeminen ei sovellu yhtä hyvin perheellisille naisille. (Talouselämä 2013.)

Palkkaerojen kuvaaminen on ongelmallista ja ongelmallisempaa on löytää selityksiä eroille. Nykyisin palkkaus koostuu monenlaisista osista, mikä vaikeuttaa palkkaerojen kuvausta. Edellytykset tasa-arvoiselle palkkaukselle Suomessa ovat hyvät ja jo pitkään on tehty toimenpiteitä palkkaeron pienentämiseksi. (Sutela & Lehto 2007, 66-73.) Palkoista ja palkkaeroista

puhuttaessa on otettava huomioon myös se, työskenteleekö henkilö yksityisellä vai julkisella sektorilla kuten valtiolla tai kunnalla.

## **2.4 Palkkaus työsuhhteessa**

Palkkaerojen yhteydessä haluan tutkia palkkausta, nimittäin palkka tai ansio on monilla tärkein työn teon motivaation lähde. Ansiotulot ovat palkkatuloja, eläketuloja, työttömyyskorvauksia ja sosiaalietuuksia. Palkalla tarkoitetaan palkkaa, palkkiota tai korvausta, joka perustuu henkilökohtaiseen työpanokseen tai työ- ja virkasuhteeseen. (Verohallinto 2013.)

Palkan suuruuteen vaikuttavat markkinat, sopimustoiminta ja työpaikoilla tehtävät päätökset. Eri työpaikoilla on erilaiset painotussuhteet siitä, mitkä tekijät vaikuttavat palkkaan. Yksilö itse voi vaikuttaa palkan suuruuteen esimerkiksi kehittämällä omaa osaamistaan ja hakeutumalla vaativampiin tehtäviin. (Ahokas ym. 2011, 7.)

### **2.4.1 Samapalkkaisuuden sääntely**

Samapalkkaisuudella tarkoitetaan sitä, että palkkaamisessa ei saa käyttää syrjiviä perusteita sukupuolen perusteella. Suomen tasa-arvolain säännökset ja EY-oikeuden sääntely muodostavat samapalkkaisuuden säännösperustan. Samapalkkaisuusdirektiivin mukaan palkan määrittelyn perustuessa työtehtävien luokitteluun, tulee luokittelun perustua samoihin arviointitekijöihin sekä miehillä että naisilla, ja se tulee laatia siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (Nieminen 2005, 103-105.)

Palkkasyrjintäolettama voi syntyä myös nais- ja miesvaltaisten työntekijäryhmien keskipalkkojen perusteella. Vertailussa olevien ryhmien tulee tehdä samaa tai samanarvoista työtä ja olla muutenkin keskenään vertailukelpoisia ryhmiä. Samapalkkaisuuteen sisältyy ajatus töiden vertaamisesta. Työtehtävien samanarvoisuutta ja vaativuutta tulee arvioida,

ovatko ne niin lähellä toisiaan että niitä voidaan pitää samoina vai voidaanko töitä pitää yhtä vaativina eli samanarvoisina. (Nieminen 2005, 103-105.)

Samapalkkaisuuden sääntely ei estä yksilöllisten palkkaetujen myöntämistä. Yksilölliset palkanlisät voivat perustua esimerkiksi hankittuun ammattitaitoon, aloitteellisuuteen, koulutukseen, työntekijän sopivuuteen vaativiinkin tehtäviin sekä ahkeruuteen, aloitekykyyn, tarkkuuteen ja kykyyn kantaa vastuuta. Yksilöllisen palkanlisän saamiselta edellytetään, että saamisen perusteet eivät ole itsessään syrjiviä ja että niitä ei jaeta syrjivällä tavalla. Jokaista työntekijää tulee arvioida asiallisesti ja samoin perustein. Työntekijän oikeutena on edellyttää huolellista henkilöarviointia. (Nieminen 2005, 103-105, 119-120.)

Oikeus syrjimättömään palkkaukseen on perusoikeus. Hyväksyttävän syyn tulee olla asiallinen ja materiaallinen tasa-arvon esitöiden mukaan. Palkkaerot ovat hyväksyttäviä, mikäli kyseessä on yli-, lisä-, sunnuntai- tai olosuhdelisät. Työjärjestelyjen tulee kuitenkin olla tasapuolisia, jotta työntekijöillä olisi sukupuolesta riippumatta oikeus esimerkiksi halutessaan tehdä ylitöitä. (Nieminen 2005, 119.)

Erisuuruista palkkaa voidaan perustella sillä, että korkeammin palkattuun työhön ei ole saatu työntekijää muutoin kuin maksamalla hänelle korkeampaa palkkaa. Tasa-arvolain esitöissä on todettu, että työnantajan on hyväksyttävää perustella palkkaeroja ammattitaitoisen työvoiman niukkuudesta johtuvalla kilpailutilanteella. Työnantajan tehtäväksi kuitenkin jää osoittaa, että palkkaero johtuu tällaisesta seikasta. (Nieminen 2005, 126-127.)

Työsopimuksen laatiminen perustuu osapuolten sopimusvapauteen. Perusteltuna syynä erisuuruisen palkan maksamiselle ei voida pitää pelkästään palkasta sopimista työsopimusta solmittaessa. Jos kyseessä on sama työ, työsopimusten yksittäisten ehtojen ei tarvitse olla kuitenkaan samat. Työntekijä on voinut asettaa työhöntulo edellytykseksi esimerkiksi, että työnantaja suostuu

palkkatasossa ottamaan huomioon työpaikan vaihdosta johtuvan matkakustannusten nousun tai kasvavat elinkustannukset. (Nieminen 2005, 26.)

#### **2.4.2 Henkilön pätevyys työssä**

Ylikouluttautumista ei lueta lisäansioksi työtä haettaessa ellei sillä ole tehtävän hoitamisen kannalta merkitystä. Oleellista on, että vertailtavat henkilöt täyttävät muodollisen koulutustason, sen tason, jota kyseisellä alalla edellytetään. Ammattitaidolla on painavampi merkitys kuin muodollisella koulutustaidolla. Jos koulutus on tärkeä työtehtävien suorittamisen kannalta, työnantaja voi osoittaa, että koulutus on hyväksyttävä peruste palkkaeroille. (Nieminen 2005, 121-122.)

Samasta työstä ei tule maksaa erisuuruista palkkaa, jos ei ole näyttöä siitä, että korkeammin palkattu ja koulutettu työntekijä ei voi selvitä työtehtävistä paremmin kuin huonommin koulutettu ja palkattu. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja pitkäaikainen työkokemus saattavat kompensoida henkilöiden koulutuksessa mahdollisesti olevia eroja. (Nieminen 2005, 121-122.)

Ammattikokemuksella on suurempi merkitys kuin työkokemuksella, mikäli tehtävän hoitamisessa on kokemuksella merkitystä. Sillä ei saa olla merkitystä vertailussa, koostuuko työkokemus tai ammattikokemus toistaiseksi voimassaolevista vai määräaikaisista työsuhteista. Hyväksyttävänä palkkaerojen perusteena voidaan pitää ammattikokemusta, mikäli työstä saatu kokemus lisää työn laatua ja ammattitaitoa työtehtävän hoitamisessa. Pitkään ammattikokemus ei tee työntekijää ansioituneemmaksi, vaan kokemusta tulee arvioida työtehtävän kannalta. (Nieminen 2005, 121-122.)

On hyväksyttävää maksaa samasta työstä eri palkkaa, jos palkkaus sidotaan käytettävissä oleviin työehtosopimukseen palkkaluokkien puitteissa työntekijöiden henkilökohtaiseen pätevyyteen, työsuoritukseen ja työn tuloksellisuuteen. Kun palkka maksetaan työn tuloksen perusteella, on välttämätöntä, että työnantaja ottaa huomioon työntekijöiden tuottavuuden ja heidän yksilöllisen työkykynsä.

Työn kannalta merkitykselliset seikat kuten yhteistyökyky, monipuolisuus, erityistehtävien suorittaminen ja muut vastaavat tekijät voivat hyväksyttävästi vaikuttaa ansiokehityksessä oleviin eroihin samassa työssä. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien ansiokehityksen ja palkankorotuksen arvioimisen tulee tapahtua samoin perustein kaikkien kesken. (Nieminen 2005, 125.)

Joustavuutta palkkaperusteena voidaan tarkastella kahdessa merkityksessä: käytetäänkö sitä perusteena palkan maksamiselle siitä, miten työntekijä sopeutuu vaihteleviin työaikoihin ja paikkoihin vai käytetäänkö sitä perusteena työntekijän työn laadusta maksettavalle palkalle. Joustavuuden käyttö palkanlisän perusteena on neutraali suhteessa sukupuoleen. Mikäli joustavuuden käytöllä palkanlisän perusteena päädytään syrjimään järjestelmällisesti naispuolisia työntekijöitä, syrjintä voi perustua vain siihen, että työnantaja on käyttänyt perustetta mielivaltaisesti. (Nieminen 2005, 125.)

Ei voida ajatella että naispuolisten työntekijöiden työsuoritukset olisivat laadultaan huonompia kuin miespuolisten tekemä työ. Työnantaja ei siis voi osoittaa oikeaksi joustavuuden käyttöä palkanlisän perusteena, jos sen soveltaminen osoittautuu järjestelmällisesti naisia syrjiväksi. Naisten on usein miehiä vaikeampi järjestää työaika joustavasti kotitaloustöiden ja perheasioiden vuoksi. Mikäli joustavuuden käytön palkanlisän perusteena katsotaan koskevan työntekijän sopeutumista vaihteleviin työaikoihin ja –paikkoihin, sitä voidaan käyttää syrjivänä perusteena. (Nieminen 2005, 125.)

### **2.4.3 Todistustaakka**

Työntekijän tai työntekijöiden tulee pystyä osoittamaan joutuneensa palkkauksen suhteen huonompaan asemaan kuin eri sukupuolta oleva työntekijä. Syrjityksi itsensä katsovan työntekijän tulee myös pystyä osoittamaan, että töitä voidaan keskenään vertailla. Mikäli työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta, työnantajan ei katsota rikkoneen palkkasyrjinnän

kieltoa. Kun työnantaja perustelee palkkaeroja esimerkiksi pätevyydellä, työntuloksella tai muilla vastaavilla eroilla, työnantajan tulee voida osoittaa erojen olevan olemassa. Työnantajan tehtävänä on määrittellä, millä perusteilla lisät määräytyvät ja mistä palkkaerot johtuvat. Palkkauksen määräytymisen tulee olla avointa. Palkkaa määriteltäessä arviointikriteerien tulee olla ennalta määrättyjä ja niiden tulee olla läpinäkyviä ja tasapuolisia. (Nieminen 2005, 105, 121.)

## **2.5 Syrjintä työhönotossa ja työpaikalla**

Syrjinnän voidaan sanoa olevan kyseessä työhönotossa, kun selvästi osoitetulla ja relevantilla tavalla ansioituneempi ja toista sukupuolta oleva henkilö syrjäytetään virantäytössä. Syrjintä voi tarkoittaa esimerkiksi syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa, kuten syrjivää haastatteluun kutsumista tai syrjiviä kysymyksiä. Naisille ja miehille on taattava samanlaiset työsuhteen ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Työelämän syrjintäkielto kattaa kaikki työelämässä esiin tulevat syrjintätilanteet, työhönottohetkestä ja koulutuksen valinnasta aina työsuhteen päättymiseen. Työelämässä lähtökohtana on, että työnantajalla on lähes rajoittamaton vapaus valita työntekijät. (Kairinen ym. 2002, 253-254; Koskinen & Ullakonoja 2009, 12-14; Puronurmi 2009, 212.)

### **2.5.1 Työhönottotilanne**

Tasa-arvolain 14§:n mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi. Kiellettyjä ovat myös ilmoitukset, joista ilmenee työpaikan olevan tarkoitettu vain toista sukupuolta oleville. Poikkeuksellisesti ilmoitus työpaikasta voidaan suunnata vain toiselle sukupuolelle, koska on ammatteja joihin tasa-arvolain estämättä voidaan hakea joko naista tai miestä. Työnantajan on myös oltava huolellinen valitessaan tapaa, jolla ilmoittaa avoinna olevasta työpaikasta. Työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi naisia ja miehiä. Valintaperusteiden tulee sopia yhtä

hyvin miehille kuin naisille, ja työntehtävien vaatimukset eivät saa suosia vain toista sukupuolta. (Kairinen ym. 2002, 249; Nieminen 2005, 65-66.)

Työnantajan tulee tehdä ansiovertailu välttyäkseen mahdollisilta syrjintäväitteiltä, kun työhön on hakenut sekä naisia että miehiä. Ansiovertailussa merkitystä on työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla, ja huomioita kiinnitetään työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen, ominaisuuksiin sekä tietoihin ja taitoihin. Hakijoiden henkilökohtaisilla ansioilla on merkitystä. Sellaisilla ominaisuuksilla joiden väitetään liittyvän toiseen sukupuoleen, ei saa olla merkitystä. Esimerkiksi sillä koostuuko työkokemus toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista vai määräaikaisista työsuhteista, ei saa olla merkitystä kun vertaillaan ansioituneisuutta. (Nieminen 2005, 73-75.)

Hakijoita tulee verrata tarkastellen kyseisen täytettävänä olevan työn tai viran tehtäviä. Arvioinnin perusteena on käytettävä kaikkia työn alaan kuuluvia tehtäviä. Yksittäistä tehtävää tai siihen liittyvää ansioita ei voida painottaa niin paljon, että ansioerot muilta osin jäävät vaille merkitystä tai merkitys jää pieneksi. Työnantajan omaksuma subjektiivinen käsitys esimerkiksi siitä, että tietty koulutus on parempi kuin toinen, saattaa johtaa syrjintään, ellei koulutuksella voida katsoa olevan objektiivista lisäarvoa. Viime kädessä kuitenkin työnantaja määrittelee valintaan vaikuttavat relevantit tekijät, koska työnantaja määrittelee työtehtävät. Työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden ansioita, joka työnantajan näkökulmasta parhaiten edistää kyseisten työtehtävien hoitamista. (Nieminen 2005, 76; Puronurmi 2009, 212-213.)

Kun työhönottotilanteessa vertaillaan hakijoiden koulutusta keskenään, ratkaisevaa on koulutuksen sisällön sopivuus haettavana olevan tehtävän kannalta. Kun muodollinen kelpoisuus täyttyy, kelpoisuusehdot ylittävät tutkinnot ja muut suoritukset eivät välttämättä tuota lisäarvoa. Erityisellä ammattikokemuksella on työhönottotilanteessa yleensä suurempi merkitys kuin yleisellä työkokemuksella. (Puronurmi 2009, 214-216.)



Tasa-arvolaki ei rajoita sitä, etteikö työnantaja voisi valita tehtävään parhaaksi katsomaansa henkilöä. Laki pyrkii estämään vain sen, että työntekijä valitaan sukupuolen mukaan täysin perusteettomasti syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Työnantajan tehtäväksi jää näyttää, että kysymys ei ole ollut sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, mikäli syrjintäolettaama syntyy. Mikäli työnantaja pystyy osoittamaan, että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta eikä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, työnantaja ei riko sukupuolisyrijinnän kieltoa. Hyväksyttävällä seikalla voidaan tarkoittaa sitä, että hyväksytty henkilö on henkilökohtaisten ominaisuuksien tai sopivuutensa vuoksi tehtävään soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt ansioituneempi hakija. Työnantajalla on todistustaakka soveltuvuuden osalta. (Nieminen 2005, 77-78.)

Jokaista työnhakijaa tulee arvioida asiallisesti ja samoin perustein. Työnantajalla ei ole oikeutta tehdä päätelmiä työnhakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista tai sopivuudesta ilman, että hakijan soveltuvuutta koskevat ominaisuudet on selvitetty. Työnantajan ”hyvä käsitys” aikaisemmin sijaisuutta hoitaneen henkilön soveltuvuudesta ei ole riittävä peruste syrjäyttää ansioituneempi toista sukupuolta oleva hakija. (Nieminen 2005, 78-79.)

Tasa-arvolain mukaan hyväksyttävänä syynä ei voida pitää tilannetta, jossa tehtävään valitaan nuori henkilö sen vuoksi että työpaikan ikärakenne tasoittuisi. Työsopimuslaissa kielletään asettamasta ketään toisiin nähden eri asemaan iän vuoksi. Tasa-arvolain esitöiden mukaan työnantajalla on oikeus syrjäyttää ansioituneempi hakija läheisen sukulaisen, kuten perheenjäsenen, hyväksi. Syrjintäkieltoa rikkomatta ansioituneempi hakija voidaan syrjäyttää, mikäli siihen on olemassa työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. (Nieminen 2005, 82.)

## 2.5.2 Toiminta työpaikalla

Työnantajan organisoidessa tehtäviä työpaikalla, tulee hänen edistää naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luoda yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen organisaation kaikille tasoille. Tavoitteena on estää työtehtävien eriytyminen sukupuolen perusteella ja vähentää eriytymistä. Työnantajan tulee kehittää työoloja naisille ja miehille sopiviksi. Työoloihin kuuluu fyysinen työympäristö kuten työpisteiden sekä työ- ja apuvälineiden soveltuvuus molemmille sukupuolille. Myös työolosuhteet, jossa työtä tehdään, tulee järjestää molemmille sukupuolille sopiviksi. Työnantajan velvollisuutena on myös helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomioita etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan tulee työjärjestelyissä mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijöiden perhetilanteisiin liittyvät tarpeet. (Kairinen ym. 2002, 249; Nieminen 2005, 35-36.)

Työnantajan tulee myös aktiivisesti ennakolta ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Työnantajan on pyrittävä tilanteeseen, jossa syrjintää ei synny. Sukupuolisen häirinnän ehkäisy liittyy myös syrjinnän ennakolta ehkäisyyn. Velvoite edellyttää henkilöstöjohdolta aktiivisuutta. (Nieminen 2005, 37.)

## **3 TASA-ARVOSUUNNITELMA**

### **3.1 Tasa-arvosuunnitelma Case-menetelmänä**

Tasa-arvolain 6a §:ssä on määritelty toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja siinä on määritelty tasa-arvosuunnitelman sisältö. Teoriaa on yleensä helpompi ymmärtää käytäntöjen ja esimerkkien kautta, joten analysoin Case-menetelmä tyyppisesti eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaa. Päädyin ottamaan tutkimuksen kohteeksi eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaan, koska päällepäin katsottuna se näytti sisältävän kaiken oleellisen, jota tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä, ja on tarpeeksi laaja analysoitavaksi aineistoksi. Internetistä oli vaikea löytää hyvää tasa-arvosuunnitelmaa, ilmeisesti yritykset eivät pidä niitä julkisesti kaikkien nähtävillä.

#### **3.1.1 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö**

Ennen kuin tasa-arvosuunnitelmaa voidaan alkaa luomaan, tulee työpaikalla olla yhteinen ymmärrys sukupuolten tasa-arvosta ja kehittämiskohteista keskustelujen ja neuvottelujen avulla. Tasa-arvosuunnitelma voi olla osana henkilöstösuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai se voi olla oma itsenäinen suunnitelmansa. Tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan omiin lähtökohtiin, ja se on jokaisella työpaikalla erilainen, sillä kehittämiskohteet nousevat aina työpaikan omista tarpeista. (Huhta ym. 2005, 76-77.)

Työnantajan aktiivisiin tasa-arvon edistämisvelvollisuuksiin kuuluu tasa-arvosuunnitelman laatiminen, mikäli työnantajan palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että suunnitelma pidetään ajan tasalla. Tasa-arvosuunnitelman sisältöön vaikuttavat yrityksen koko, taloudellinen tilanne, organisaatiouudistukset ja tasa-arvon taso. Tasa-

arvosuunnitelman laatimisen velvoittavan säännöksen tarkoituksena on luoda yrityksiin tasa-arvonäkökulma, joka liittyy työpaikan kehittämiseen ja työpaikalla olevaan toimintaan. Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. (Nieminen 2005, 38.)

Tasa-arvosuunnitelman vähimmäisvaatimuksiin kuuluvat seuraavat asiat:

- 1) Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.
- 2) Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.
- 3) Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tulosten arviointia. (Nieminen 2005, 38.)

Tasa-arvosuunnittelua ei voida pitää kertaluonteisena tapahtumana. Tasa-arvosuunnitelma on väline tasa-arvon edistämiseen. Vuosittain laadittava tasa-arvosuunnittelu on jatkuva prosessi ja osa tehokasta tasa-arvon edistämistä yrityksen sisällä. Tasa-arvo ei toteudu pelkästään suunnitelman laatimisella, vaan se toteutuu toimenpiteiden ja tulosten kautta. Suunnitelman tekemättä jättämisestä saattaa seurata sanktio. Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa määräajan suunnitelman laatimiselle. Tasa-arvolautakunta puolestaan voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä asettaa uhkasakon, jotta suunnitelma tehtäisiin määräajassa. (Nieminen 2005, 39.)

Elinkeinoelämän keskusliiton selvityksen mukaan yli 90 prosenttia EK:n jäsenyritysten henkilöstöstä työskentelee yrityksissä, joissa tasa-arvosuunnitelma on tehty tai on työn alla. EK:n teettämään jäsenkyselyn on vastannut 1308 yritystä, jotka työllistävät 47 prosenttia EK:n jäsenyritysten henkilöstöstä. EK:n asiantuntijan Anu Sajavaaran mukaan täyteen kattavuuteen on mahdoton päästä, koska yrityskenttä muuttuu jatkuvasti yritysjärjestelyjen ja henkilöstömäärän vaihtelevuuden vuoksi. (Sajavaara 2012.)

Tasa-arvosuunnitelma syntyy yhteistyön tuloksena. Hyvälle tasa-arvosuunnitelmalle on tyypillistä, että siinä vastataan työpaikan tasa-arvoselvityksessä esiin nousseisiin ongelmiin selkeillä ja konkreettisilla toimenpiteillä. Työnantajan ja henkilöstön edustajan tulee yhteistyössä päättää ja sopia, millaisia toimenpiteitä tarvitaan tasa-arvon edistämiseksi ja millä keinoilla ne pystytään toteuttamaan. Olisi tärkeää sopia toimenpiteistä, tavoitteista ja keinoista sekä aikatauluista. Työnantaja- ja työntekijäpuoli voivat keskenään sopia, että vuosittaisen tarkastelun sijasta tasa-arvotilanne ja palkkakartoitus tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa. Vaikka suunnittelu tapahtuu yhteistoiminnassa, on työnantajalla vastuu siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia, ja että se sisältää erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen. (Huhta ym.2005, 78; Nieminen 2005, 40.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen alkaa peruskartoituksen tekemisellä työpaikan tasa-arvotilanteesta. Kartoituksen avulla pyritään saamaan selville naisten ja miesten välinen tasa-arvotilanne työpaikalla. Kartoituksen avulla pyritään etsimään miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon ja vanhemmuuteen liittyvät ongelmat, joita sitten suunnitelmaan sisällytettävien konkreettisten toimenpiteiden avulla korjataan. Tasa-arvotilanteen kartoitukseen voi kuulua esimerkiksi seuraavia osa-alueita:

- työhönottokäytäntöjen ja –periaatteiden selvittäminen naisten ja miesten osalta, esimerkiksi työpaikkailmoitukset, työtehtävien pätevyysvaatimukset ja työpaikan hakijoilta kysyttävät tiedot
- naisten ja miesten määrä yrityksessä
- naisten ja miesten koulutus
- naisten ja miesten sijoittuminen eri työtehtäviin ja aseisiin organisaatiossa
- naisten ja miesten tehtävänimikkeet ja osuus osa- ja määräaikaisissa tehtävissä
- naisten ja miesten palkkaus sekä urakehitys

- naisten ja miesten sairauteen liittyvät poissaolot sekä niiden syyt
- sukupuolijako liittyen perhevapaiden käyttöön
- ohjeistus mikäli mahdollisia häirintätilanteita esiintyy.

Tasa-arvotilanteen kartoitus pohjautuu tilastotietoihin, suoriin kyselyihin työntekijöiltä tai tietoihin, jotka koskevat työpaikkaa. Työntekijöille suunnatuilla kyselyillä ja työilmapiiritutkimuksilla kartoitetaan muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuolisen häirinnän esiintymistä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia. Kyselyillä voidaan myös selvittää työntekijöiden halukkuutta vaihtaa tehtäviään vaativampiin ja osallistumaan tähtäävään koulutukseen tai uudelleensijoitusvalmennukseen. (Nieminen 2005, 40-41.)

Tasa-arvosuunnittelu toimii rakenteellisten tasa-arvon epäkohtien paljastajana ja muuttajana. Tasa-arvosuunnitelmaa laatiessa huomiota tulee kiinnittää työpaikan sukupuolivinjauksiin käytäntöihin ja vanhojen rakenteiden syrjiviin elementteihin. Kartoittaessa tasa-arvotilannetta tarkastellaan nimenomaan eri sukupuolta olevien työntekijöiden asemaa. Sukupuolineutraalisuus voi estää kehittämistarpeiden havaitsemisen, koska sukupuolineutraalisuudessa työntekijöitä ei tarkastella naisina ja miehinä. (Nieminen 2005, 42.)

Rakenteellisten ja asenteisiin perustuvien syrjintätilanteiden selvittämiseksi esimerkiksi rekrytointiin liittyvät vaiheet tulisi käydä ennakkoluulottomasti läpi ja tarkastella eri sukupuolta olevien työntekijöiden asemaa. Tällöin tulisi selvittää, millaisen viestin työhönottolomakkeissa lainvastaisia kysymyksiä perhetilanteeseen liittyen kuten raskauteen, siviilisäätyn, vanhemmuuteen, lasten lukumäärään ja syntymävuosiin sekä hoitojärjestelyihin. (Nieminen 2005, 42.)

Edelleen tulee selvittää onko valintakriteereissä painotettu ansioita tai ominaisuuksia, jotka estävät toista sukupuolta hakemasta kyseistä työtä ja ovatko nämä edellytykset tehtävän kannalta välttämättömiä. Samoin tulee

selvittää miten haastattelutilanteessa lähestytään eri sukupuolia ja miten esimerkiksi psykologiset testit ottavat huomioon naisten ja miesten väliset erot. (Nieminen 2005, 42.)

### **3.1.2 Palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa**

Palkkakartoitus tulee tehdä osana työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaa selvitystä. Vuoden 2005 merkittävin uudistus tasa-arvolakiin on palkkakartoituksen säätäminen pakolliseksi osaksi tasa-arvosuunnitelmaa. Palkkakartoituksessa naisten ja miesten palkkoja pitää verrata sekä selvittää syitä mahdollisille palkkaeroille. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää toimenpiteet, jotta palkkauksellinen tasa-arvo voidaan saavuttaa. Palkkakartoituksessa eri työntekijäryhmien sekä naisten ja miesten palkat kartoitetaan. Vertailun tulee tapahtua ryhmän sisällä, jolloin palkkauksen sukupuolen mukainen jako avataan ja verrataan ryhmään kuuluvien nais- ja miespuolisten työntekijöiden keskiarvopalkkoja. Palkkakartoitusta laadittaessa tulee huomioita kiinnittää siihen, että naisten ja miesten palkat ilmenevät vaatavuustasoittain tai tehtäväryhmittäin. Palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työntekijät, myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Myös eri työehtosopimusten soveltamispiireissä olevien työntekijöiden palkkoja tulee vertailla keskenään. (Nieminen 2005, 43; Ahtela ym. 2006, 244.)

Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa tulee selvittää palkkausjärjestelmät, jotka ovat käytössä työpaikalla. Mahdollisuuksien mukaan tulee selvittää, kohtelevatko palkkausjärjestelmät naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, saman vaatavuustason töitä yhdenvertaisesti ja millä perusteella palkanlisiä maksetaan. Mikäli keskiarvopalkoissa naisten ja miesten välillä on eroja, tulee näiden erojen syyt selvittää. Hyväksyttävänä syinä eroihin voidaan pitää työsuorituksissa olevia eroja, parempia myyntituloksia tai osaamista. Mikäli eroja ei voida selittää, tulee ryhtyä toimenpiteisiin eron poistamiseksi. Mikäli palkkakartoitus paljastaa suoran palkkasyrjinnän, työnantajan tulee viipymättä korjata syrjinnän kohteeksi

joutuneen henkilön palkka sellaiseksi, että syrjintä poistuu. (Nieminen 2005, 44-45.)

Palkkakartoituksen säätämisen tarkoitus ei ole tuoda yksittäisen työntekijän palkan suuruutta julkiseksi. Palkkakartoitus tulisikin laatia siten, että palkkasummat eivät ole yhdistettävissä yksittäisiin työntekijöihin. Tilanne on ongelmallinen, kun yhteen henkilöstöryhmään kuuluu vain muutamia työntekijöitä. Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mukaan yksittäiset palkkatiedot voitaisiin pitää salassa siten, että palkkatietoja ei anneta alle viiden hengen ryhmistä. Luottamusmiehillä on oikeus saada tietoon naisten ja miesten keskipalkat. Luottamusmiehen ei tulisi saada tietoonsa yksittäisen työntekijän palkkatietoja, mikä estää sen, että luottamusmies ei saa riittäviä tietoja yksittäisten palkkasyrjintätilanteiden hoitamiseksi. Palkkasyrjinnän toteaminen edellyttää selvittämistä mistä palkkaero johtuu, koska palkkaerot saattavat johtua myös hyväksyttävistä syistä. (Nieminen 2005, 45.)

### **3.1.3 Toimenpiteet tasa-arvon parantamiseksi ja seuranta**

Sen jälkeen kun on saatu selville, mitkä asiat työpaikalla ovat kunnossa ja mitkä vaativat kehittämistä, valitaan sellaiset tavoitteet ja toimenpiteet, joilla pystytään edistämään tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvosuunnitelman ongelmana on, että suunnitelma ei sisällä konkreettisia toimia, joilla tasa-arvoa pystyttäisiin edistämään. Uudistetussa tasa-arvolaisissa edellytetään, että tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää toimenpiteet, jotka edistävät tasa-arvoa. Toimenpiteiden sisältöön ja laajuuteen vaikuttavat voimavarat, jotka ovat työnantajan käytettävissä, työyhteisön koko, taloudelliset resurssit, työvoiman tarjonta ja hakijoiden ammattitaito. Toimenpiteiden jotka edistävät tasa-arvoa tulee olla realistisia, konkreettisia ja seurattavissa olevia. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi mitä tulisi tehdä, kuinka toteutetaan, milloin ja kuka toteuttaa. Seuraavassa on esimerkkejä toimenpiteistä tasa-arvosuunnitelmassa:



- Perusteettomien palkkaerojen poistaminen, mikäli työpaikalla havaitaan palkkasyrjintää, se tulisi selvittää nopeasti.
- Mikäli työpaikalla on henkilöitä, joilla määräaikainen työsuhde, vakinaistamisen mahdollisuuksia arvioidaan.
- Helpotetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista esimerkiksi työaikajoustojen avulla tai tiedotetaan äitiys- tai perhevapaalla olevia työyhteisössä tapahtuvista muutoksista.
- Vaikutetaan sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin, ja tasa-arvoasiat otetaan mukaan esimiesten koulutukseen. Sovitaan ohjeistus valmiiksi häirintätilanteiden varalta.
- Naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia tuetaan. Kouluttaessa henkilökuntaa noudatetaan tasapuolisuutta. Naisten osuuden kasvua johtotehtävissä edistetään pitkäjänteisesti.
- Esteet poistetaan naisten sijoittumisella miesvaltaisiin tehtäviin ja päinvastoin esimerkiksi järjestämällä työoloja. Lisäksi määritellään ne tehtävät, joissa sukupuolijakauman tasoittaminen on tarpeen. Pohditaan toimenpiteitä koskien rekrytointia, sisäistä työnjakoa, työssä etenemistä tai koulutukseen pääsyä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vuosittain. Suunnitelma voi sisältää lyhyen tai pitkän tähtäimen tavoitteita. Lyhyen tähtäimen tavoitteeksi voidaan ottaa esimerkiksi työolosuhteiden parantaminen, ja pitkän tähtäimen tavoitteeksi perusteettomien palkkaerojen poistaminen. (Nieminen 2005, 46.)

Tasa-arvosuunnitelman toteutumisen seurannasta ja arvioinnista vastaa työpaikalle valittu tasa-arvoryhmä. Arvioinnin tarkoituksena on selvittää kuinka pitkälle on päästy, onko tavoitteet saavutettu ja miten, ovatko toimenpiteet olleet oikeita ja onko suunnitelmasta tiedotettu riittävästi. Seurannan apuna käytetään mittareita, joilla arvioidaan tasa-arvotilanteen kehitystä. Seurannan mittarit kannattaa suunnitella jo tasa-arvotyön alkuvaiheessa. Yhtenä mahdollisena tapana seurata työpaikan tasa-arvotilannetta on sisällyttää työilmapiirikyselyyn myös tasa-arvoa käsitteleviä kysymyksiä. (Huhta ym. 2005, 87.)

Kysymykset voivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia:

- Millaisia tavoitteita on asetettu ja ovatko tavoitteet toteutuneet?
- Miksi tavoitteisiin ei ole päästy ja syitä miksi ei ole päästy?
- Ovatko vastuuhenkilöt ottaneet tarpeeksi vastuuta ja toimineet riittävällä tavalla?
- Onko ajanjakso ollut sopivan pituinen tavoitteiden saavuttamiseksi?
- Mitkä ovat olleet kustannukset ja onko mahdollista päästä samoihin päämääriin halvemmalla?
- Millaisia uusia toimenpiteitä tehdään kun laaditaan seuraavan kerran uusi suunnitelma? (Nieminen 2005, 49.)

Työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvolaisissa ei ole säädetty tehosteesta, joka voisi aiheutua suunnitelman noudattamatta jättämisestä. Mikäli työnantaja ei toteuta pidemmän aikavälin toimenpiteitä, voidaan helpommin katsoa että työnantaja on syylistynyt tasa-arvolain syrjintäkieltojen kieltämään syrjintään. Tämän pohjalta yksittäinen työntekijä voi nostaa syrjintäkanteen ja vaatia hyvitystä syrjivästä menettelystä. (Nieminen 2005, 50.)

Mikäli työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettaa työnantajalle määräaika, minkä ajan kuluessa suunnitelma on laadittava. Tasa-arvovaltuutettu voi edellyttää, että suunnitelma tulee laatia ja sen tulee täyttää vähimmäisvaatimukset ja sisältää edellytetyt asiat. Jos työnantaja ei ole kohtuullisessa määräajassa laatinut suunnitelmaa tasa-arvovaltuutetun kehotuksesta huolimatta, tasa-arvovaltuutettu voi viedä asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunta voi tarvittaessa sakon uhalla velvoittaa työnantajaa laatimaan suunnitelman. Lautakunta voi tapauskohtaisesti harkita, missä ajassa työnantajan tulee laatia suunnitelma. Työnantajalle on varattava kohtuullinen aika sen laatimiseen. (Nieminen 2005, 50-51.)

Valmis tasa-arvosuunnitelma jaetaan työntekijöille. Tasa-arvosuunnitelmasta on hyvä keskustella myös henkilökuntakokouksessa. Lisäksi suunnitelmasta tulee tiedottaa mahdollisimman monelle yrityksessä työskentelevälle esimerkiksi hyödyntäen työpaikan eri tiedotuskanavia, kuten henkilöstölehteä, sähköpostia, internettiä, työpaikkapalavereita ja koulutustilaisuuksia. (Huhta ym. 2005, 85.)

### **3.2 Eduskunnan kanslialle laaditun tasa-arvosuunnitelman analysointi**

Eduskunnan kanslia vastaa eduskunnan palveluista, taloudesta ja hallinnosta sekä luo eduskunnalle edellytykset hoitaa sille valtioeliminä kuuluvat tehtävät. Eduskunnan kansliaan kuuluvat turvallisuusyksikkö, tieto- ja viestintäyksikkö, kansainvälisten asiain yksikkö, valtiokuntasihteeristö, hallinto-osasto ja keskuskanslia. Eduskunnan kansliaa johtaa eduskunnan pääsihteerin ja kanslia toimii kansliatoimikunnan valvonnassa. Eduskunnan kanslialla on kuusi osastotasoa ja ne huolehtivat täysistuntotyön sujumisesta, valiokuntatyöstä, kansainvälisten suhteiden hoidosta, eduskunnan hallinnosta, taloudesta ja kiinteistöistä, tiedonhankinnasta, tiedottamisesta sekä eduskunnan turvallisuudesta. Eduskunnan kansliassa työskentelee noin 450 virkamiestä ja noin 200 kansanedustajan avustajaa. (Eduskunta, 2012.)

#### **3.2.1 Yhteistoiminta**

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuonna 2007 vuosille 2008-2011. Tasa-arvosuunnitelma tulisi tasa-arvolain mukaan laatia vuosittain tai vähintään kerran kolmessa vuodessa. Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelma on laadittu liian harvoin, sillä suunnitelma on laadittu neljäksi vuodeksi kerrallaan. Eduskunnan kanslialle tasa-arvosuunnitelman laatimista varten asetettu toimikunta arvioi ja päivittää suunnitelmaa vuosittain tammi-helmikuussa. Edellä mainittu kuulostaa järkevältä ratkaisulta, koska näin säästetään organisaation voimavaroja, sillä tasa-arvosuunnitelman laatimiseen

saattaa mennä useita työtunteja. Järkevintä olisi laatia tasa-arvosuunnitelma enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan ja päivittää sitä tarpeen mukaan.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, ja eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmassa se on otettu osaksi henkilöstöpolitiikkaa sekä toimintatapojen ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Työnantajalla on vastuu siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia, ja eduskunnan kanslian johto onkin omalta osaltaan sitoutunut suunnitelman toteuttamiseen.

Vaikuttaa siltä, että Eduskunnan kansliatoimikunnan asettamassa toimikunnassa on tarpeeksi henkilöstön edustajia mukana, tasa-arvosuunnitelmahan tulee laatia yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Toimikunnan puheenjohtajana on neuvotteleva virkamies ja sihteerinä on palkkasihteerä. Toimikunnan jäseninä ovat apulaispääsihteerä, valiokuntaneuvos, verkkopalveluneuvoja, kansainvälisten asiain neuvos, tiedottaja, ja kansanedustajan avustajia kaksi henkilöä. Toimikunnan asiantuntijana on tasa-arvokonsultti ja tasa-arvokyselyn toteuttaja on tutkija.

### **3.2.2 Tasa-arvotilanteen selvitys**

Tasa-arvotilanteen selvitys pohjautuu tilastotietoihin, suoriin kyselyihin työntekijöiltä tai tietoihin, jotka koskevat työpaikkaa. Eduskunnan kanslian henkilökunnalle on tehty kesäkuussa 2007 tasa-arvotilannetta selvittävä tasa-arvokysely. Kysely lähetettiin 680 henkilölle ja kyselyyn vastasi 320 henkilöä. Kyselyn tuloksia voidaan siis pitää luotettavana, kun huomioidaan saapuneiden vastausten määrä. Lisäksi kanslian tasa-arvotilannetta on selvitetty henkilöstötilastojen ja palkkakartoituksen pohjalta. Palkkakartoitus on pakollinen osa tasa-arvosuunnitelmaa. Mikäli palkkaeroja ei voida selittää, tulee työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin eron poistamiseksi. Eduskunnan kansliassa on tasa-arvosuunnitelman laatimishetkellä uusittu palkkajärjestelmää parhaillaan sellaiseksi, että samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Palkka tulee perustumaan tehtävien vaativuusluokitukseen ja henkilökohtaiseen suoritukseen. Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelma kattaa siis tältäkin osin tasa-arvosuunnitelmalle tyypilliset edellytykset.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen alkaa peruskartoituksen tekemisellä työpaikan tasa-arvotilanteesta. Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaan on sisällytetty juuri niitä asioita, joita tasa-arvolaisissa edellytetään eli selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen ja tulosten arviointi. Seuraavassa esittelen kartoitukseen otettuja asioita eduskunnan kanslian henkilöstöön ja kansanedustajan avustajiin viitaten. Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmassa on myös tuotu esille kartoituksen kautta saadut tulokset, joita analysoin myöhemmin naisten ja miesten välisen tasa-arvon näkökulmasta.

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvotilannetta käsitellään avustajien ja muun henkilöstön osalta eri tavalla. Käsittelyn eroavaisuus johtuu siitä, että avustajilla on epätyypillinen työsuhde ja tehtävät sekä niistä johtuva erillinen asema. Avustajan valitsee kansanedustaja, joka on myös avustajan esimies. Kansliatoimikunta tai pääsihteeri nimittää muun henkilöstön. Hallintojohtaja tekee työsopimuksen avustajan kanssa.

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelman laatimista varten on kartoitettu muun muassa eduskunnan kanslian palvelussuhteessa olevien kokonaismäärä, josta on eroteltu naisten ja miesten osuus prosentteina. Lisäksi on kartoitettu vakinaisessa- ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien kokonaismäärä, josta on eroteltu määräaikaisessa työsuhteessa olevien naisten ja miesten määrä. Lisäksi on eroteltu millaisiin tehtäviin naiset ja miehet sijoittuvat, ja vertailtu naisten ja miesten koulutustasoja. Tasa-arvotilanteen selvitystä varten on myös

kartoitettu naisten ja miesten keskipalkat, ja tehtyjen ylityötuntien määrä eroteltuna naisten ja miesten tekemiin ylityötunteihin.

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelman laatimista varten on kartoitettu erikseen kansanedustajan avustajien kokonaismäärä, josta on eritelty naisten ja miesten määrä prosentteina ja lisäksi on määritelty osa-aikaisten naisten ja miesten määrä. Lisäksi on kartoitettu avustajan toimikauden pituutta ja eritelty naisten ja miesten osuus sen mukaan kuinka pitkän sopimuksen he ovat tehneet. Myös naisten ja miesten koulutustasoja on vertailtu, kuten on toimittu kanslian henkilöstönkin kanssa. Avustajan palkka naisilla ja miehillä on sama, mutta eroa syntyy siinä tilanteessa jos avustaja avustaa kahta kansanedustajaa.

### **3.2.3 Tasa-arvotilanne eduskunnassa kyselyn tutkimustulosten perusteella**

Tehdyn tasa-arvokyselyn perusteella tasa-arvotilannetta eduskunnan kansliassa pidetään yleisesti melko hyvänä, ja suuri osa vastaajista perustelee tämän olevan seurausta siitä, että kansliassa ei esiinny häirintää. Naisvastaajat kuitenkin raportoivat kokevansa verbaalista häirintää. Monet naisvastaajat myös kokevat, etteivät he pysty vaikuttamaan työn määrään tai työnkuvaan siten kuin haluaisivat eikä heille anneta riittävästi tietoa uusista tehtävistä ja organisaation sisäisistä muutoksista. Edellä mainitut seikat kertovat organisaation rakenteellisista tasa-arvoon liittyvistä epäkohdista ja eriarvostavista käytännöistä, jotka suosivat pääasiassa miehiä ja joilla on pitkät perinteet. Erityisesti naisvastaajien mutta myös miesvastaajien mielestä ongelmia on erityisesti työnhallintaan, asemaan ja palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä, mikä on tyypillistä hierarkkisille organisaatioille. Rakenteellisen epätasa-arvon ongelmana ovat erilaiset toiminta- ja ajattelutavat, joiden eriarvostavia seurauksia naisille ja miehille ei välttämättä nähdä eikä niitä tiedosteta. Kyselyn perusteella eduskunnan kanslialla olisi parannettavaa erityisesti naisten, mutta myös miesten osalta sellaisilla alueilla kuten työssä kehittyminen ja

organisaatiossa eteneminen. Yli puolet vastaajista on kokenut, etteivät kykene käyttämään työssään koko kapasiteettiaan.

Tehdyn tasa-arvokyselyn perusteella voidaan sanoa, että miehet ovat selkeästi kaikin puolin tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen yksiköissään ja koko eduskunnan kansliassa kuin naiset. Miesten vastaukset lähes joka kysymyksessä olivat lähellä asteikon yläpäästä 1-5. Naisten vastaukset liikkuvat keskiarvon tuntumassa tai aivan sen tuntumassa (eri mieltä = alle 3). Naisten vastauksissa oli lisäksi näkyvissä enemmän variaatiota ja tyytymättömyyttä. Saadun selvityksen perusteella on eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmassa todettu, että vastauksista on löytynyt paljon yhteneväisyyttä vuoden 1997 selvityksen kanssa, tosin vuonna 1997 selvitys oli suoraviivaisempi ja suppeampi. Vuoden 1997 vastauksista kävi ilmi, että miehet olivat silloinkin yleisesti tyytyväisempiä tasa-arvotilanteeseen kuin naiset. Vakiintuneiden käytäntöjen kyseenalaistamiseksi ja positiivisempaan suuntaan muuttamiseksi tarvitaan pitkän tähtäimen systemaattista käytännön tasa-arvotyötä. Tämän kyselyn tulokset siis tukevat sitä, että naisten ja miesten tasa-arvo ei toteudu työelämässä, joka oli tutkimukseni tarkoituskin tutkia tasa-arvon toteutumista työelämässä.

### **3.2.4 Aikaisempien vuosien tasa-arvosuunnitelma**

Ensimmäinen henkilöstöpoliittinen eduskunnan tasa-arvosuunnitelma vuosille 1997-1998 hyväksyttiin kansliatoimikunnassa 20.2.1997, ja suunnitelma kattoi tuolloin kaikki silloiset virastot ja laitokset. Suunnitelmaa tarkistettiin vuosina 1999-2000 ja 2001-2002, ja tällöin ei ole muutettu ensimmäisen suunnitelmakauden tavoitteita. Vuoden 2002 jälkeen ei ole laadittu tasa-arvosuunnitelmaa sitten ennen vuotta 2007. Silloinen tasa-arvosuunnitelma perustui selvitykseen, jossa kartoitettiin muun muassa henkilöstörakennetta, henkilöstön sijoittumista palkkausluokkiin ja eri organisaatiotasolle sekä koulutustasoa. Seuraavassa esittelen vuosiksi 2001-2002 asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista ja suoritettujen toimenpiteiden vaikutusta vuosina 2001-

2006. Tavoitteiden asettamisen esittelyllä ja niiden tulosten selvittämisellä pyrin tuomaan esille, miten hankalaa tavoitteisiin on päästä työpaikoilla. Tavoitteeksi on asetettu seuraavia asioita:

- 1) Naisille ja miehille yhtäläisten mahdollisuuksien luominen uralla etenemiseen, siten että eri tehtäväalueilla olisi kumpaakin sukupuolta 40 %. Lisäksi tavoitteeksi on asetettu naisten ja miesten sijoittuminen erilaisiin tehtäviin.

Tavoitteeseen ei ole päästy, ja naiset ja miehet sijoittuvat edelleen naisten ja miesten töihin kuten aiemminkin. Naisten osuus henkilöstöstä on 65 % kun aiemmin se on ollut 60 %.

- 2) Päällikkö- ja esimiestehtäviä täytetään siten, että naisia ja miehiä on tasapuolisesti johto- ja esimiestehtävissä eduskunnan virastoissa ja laitoksissa.

Tavoitteeseen ei ole päästy, sillä johto ja esimiestehtävissä on 47 henkilöä, joista ylimpään johtoon kuuluu seitsemän henkilöä, joista vain kaksi on naisia. Keskijohtoon ja esimiehiin kuuluu 40 henkilöä, joista naisia on 17 ja miehiä 23.

- 3) Työryhmien kokoonpanoja päätettäessä pyritään siihen, että naisia ja miehiä kumpiakin vähintään 40 % ellei erityisestä syystä muuta johdu.

Tavoite ei ole toteutunut. Vuosien 2003-2007 aikana kansliatoimikunnan asettamien toimielinten ja työryhmien jäsenistä oli 71 % miehiä.

- 4) Samapalkkaisuuden saavuttaminen, siten että naisille ja miehille maksetaan vaativuudeltaan samantasoisten työtehtävien suorittamisesta samansuuruisia palkkaa. Lisäksi huomioita kiinnitetään työntekijän suoritukseen.

Tavoitteeseen ei ole päästy, sillä naisten ansio eduskunnassa on 77 % miesten ansiosta. Palkkaus perustuu palkkaluokkiin ja työsuoritusten arvioinnilla ei ole vaikutusta palkkaan.



5) Asenteiden parantaminen tasa-arvoa koskevissa asioissa

Voidaan arvioida, että tasa-arvoasiat ovat tasa-arvosuunnitelman ansiosta nousseet henkilöstön tietoisuuteen ja näin ollen niihin on kiinnitetty enemmän huomiota. Asennemuutoksesta ei ole vertailutietoa, joten sitä on vaikea arvioida.

6) Työntekijät eivät joudu työpaikalla kokemaan sukupuolista häirintää tai ahdistelua

Tavoitteeseen ei ole päästy, sillä eduskunnassa on esiintynyt sukupuoleen ja seksuaalisuuteen perustuvaa häirintää ainakin vuosien 2006 – 2007 aikana.

7) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tulisi helpottaa ja tähän tulisi kiinnittää erityisesti huomiota ylityövelvollisten virkamiesten kohdalla.

Tasa-arvokyselyn perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että työ- ja yksityiselämän sovittamisessa ei ole suuria ongelmia. Aihepiiriä ei ole tarkasteltu tilastojen valossa, joten sitä tulee tarkastella tulevilla kausilla.

Tehtyjen selvitysten perusteella voidaan todeta, että tasa-arvo naisten ja miesten välillä ei ole parantunut eduskunnan kansliassa. Epäonnistumista on selitetty useilla tekijöillä, kuten sillä, että tasa-arvoa ei ole sisällytetty kanslian suunnitteluun eikä päätöksentekoon ja aikaisemmat suunnitelmat eivät ole olleet velvoittavia. Tahoa joka on vastuussa suunnitelmasta ei ole määritetty ja seuranta ei ole järjestetty, eikä eduskunnan kanslian johto ei ole osallistunut suunnitelman laatimiseen toivotulla tavalla. Lisäksi epäonnistumista on selitetty tasa-arvokoulutuksen puuttumisella. Yhtenä hallitsevana seikkana osana epäonnistumista pidetään organisaation rakennetta ja eriarvoistavia käytäntöjä, joilla on pitkät perinteet ja jotka suosivat pääasiassa miehiä.

Laadittuja suunnitelmia ei voida kuitenkaan pitää merkityksettöminä, sillä niillä voidaan sanoa olevan vaikutusta siihen, että sukupuolisidonnaisiin henkilöstöryhmiin on tullut molemman sukupuolen edustajia. Välillisenä vaikutuksena pidetään sitä, että suunnitelmat ovat tuoneet tasa-arvoasiat

kaikkien henkilöstöön kuuluvien tietoisuuteen. Tasa-arvosuunnitelman seuranta on oleellinen ja tärkeä osa suunnitelman laatimista, sillä seurannan avulla selvitetään kuinka pitkälle on päästy, onko tavoitteet saavutettu ja miten ne on saavutettu, sekä ovatko toimenpiteet olleet oikeita ja onko suunnitelmasta tiedotettu riittävästi. Ilman seurantaa ei voida sanoa onko tasa-arvo parantunut työpaikoilla vai ei.

### **3.2.5 Tavoitteet tasa-arvon parantamiseksi vuosina 2008-2011**

Kun on saatu selville mitkä asiat työpaikalla ovat kunnossa ja mitkä vaativat kehittämistä, valitaan sellaiset tavoitteet ja toimenpiteet, joilla pystytään edistämään tasa-arvon toteutumista. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi mitä tulisi tehdä, kuinka toteutetaan, milloin ja kuka toteuttaa.

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmassa vuosille 2008-2011 on valittu neljä tasa-arvon edistämisen osa-alueita, joissa on eniten puutteita sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Osa-alueille esitetään tavoitteet ja toimenpiteet, aikataulu, seurantavälineet ja vastuutahot. Tasa-arvotoimikunta jatkaa edelleen työskentelyä tasa-arvon edistämiseksi hankkimalla tietoja ja tilastoja, jotka kuvaavat tasa-arvon tilaa eduskunnassa. Näiden tietojen perusteella toimikunta voi tehdä aloitteita ja toimenpide-ehdotuksia toimivaltaisille eduskunnan toimielimille. Lisätäkseen tasa-arvotietoutta toimikunta myös järjestää koulutusta eduskunnan kanslian johdon ja henkilöstön keskuudessa. Seuraavassa esittelen osa-alueet lyhyesti:

- 1) Miehiä ja naisia kumpiakin tulee olla vähintään 40 % eduskunnan kansliaan asetettavissa monijäsenisissä toimielimissä, jotka kehittävät toimintaa ja tekevät henkilöstä ja työympäristöä koskevaa päätöksenteon valmistelua tai suunnittelua.

Kyseessä on jatkuva toiminta ja valmistelijan/esittelijän tehtävänä on huolehtia, että kaikkien tahojen jotka tulevat toimielimeen tulee ehdottaa mies- ja naisehdokas jokaista jäsenpaikkaa kohden. Erityisen painavasta syystä voi

ilmoittaa vain toista sukupuolta olevan ehdokkaan. Toimielimen asettamista valmisteleva virkamies tai sen asettamista esittelevä virkamies huolehtii siitä, että jäseneksi otetaan naisia ja miehiä kumpiakin vähintään 40 %. Seuranta varten kokoonpanosta pidetään luetteloa, joka on ajan tasalla.

- 2) Eduskunnan kansliassa samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka.

Hallintotoimiston tehtävänä on arvioinnin valmistuttua tehdä selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta uuden palkkausjärjestelmä mukaisille vaativuustahoille. Seuranta suoritetaan vuoden kuluessa siitä, kun uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön.

- 3) Tavoitteeksi on asetettu, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja sijoittua erilaisiin tehtäviin. Naisia ja miehiä tulee olla eri tehtäväalueilla vähintään 40 %.

Työpaikkailmoituksista laaditaan sukupuolineutraaleja ja niihin lisätään maininta, että halutaan tehtävään hakeutuvan sekä miehiä että naisia. Työpaikkahaastattelussa haastattelijoina tulisi olla mahdollisuuksien mukaan miehiä ja naisia huomioiden se, että haastattelijoilla on riittävä asiantuntemus kyseisen tehtävän vaatimuksiin. Työhaastattelussa ei tiedustella yksityisasiasta, jotka eivät liity työhön kuten perhesuunnittelusta tai perheasioista. Nimitysmuistiossa tulee olla eritelty hakijat ja haastatteluun kutsutut sukupuolen perusteella ja lisäksi tulee olla riittävät tiedot perusteluineen siitä, ketkä on kutsuttu haastatteluun, kuka on valittu tehtävään ja ketkä ovat mahdollisesti saaneet varasijapaikan. Lisäksi kansliassa kannustetaan henkilökuntaa kouluttautumaan ja hakeutumaan tehtäviin, joissa vastakkaisen sukupuolen edustajia on enemmistö. Tavoitteena on 1.1.2008 alkaen jatkuva toiminta. Seuranta toteutetaan pitämällä seuranta hakijoista, haastatelluista ja nimitetyistä sukupuolen mukaan.

- 4) Tavoitteeksi on asetettu, että eduskunnassa ei enää esiinny seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää.

Tavoitteen asettamiseksi on laadittu ohje, jossa on ohjeita sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tilanteisiin. Eduskunnan johdolle, esimiehille, yhteyshenkilöille ja henkilöstölle järjestetään koulutusta yhdessä työsuojelutoimikunnan kanssa liittyen seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän tunnistamiseen. Toimintaohjeet laaditaan työsuojelutoimikunnan kanssa 31.3.2008 mennessä.

### **3.3 Yhteenveto eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmasta**

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee laatia kerran kolmessa vuodessa. Tasa-arvolaki asettaa vaatimuksia tasa-arvosuunnitelman laatimiselle. Ainut epäkohta, jonka havaitsin eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmassa, oli tasa-arvosuunnitelman laatiminen liian harvoin. Suunnitelma on laadittu vuonna 2007 neljäksi vuodeksi kerrallaan. Ennen vuotta 2007 tasa-arvosuunnitelma oli laadittu ensimmäisen kerran vuosille 1997-1998. Vuosille 1997-1998 laadittua tasa-arvosuunnitelmaa oli kuitenkin tarkistettu vuosina 1999-2000 ja 2001-2002. 2003-2007 välisenä aikana eduskunnan kansliassa ei ole laadittu tasa-arvosuunnitelmaa eikä vanhaa suunnitelmaa ole tarkistettu.

Tasa-arvotilanteen selvittämiseksi eduskunnan kansliassa tehtiin tasa-arvokysely. Olisin kaivannut kyselyyn liittyvää tietoa siitä, montako kyselyyn vastanneista oli naisia ja montako oli miehiä. Tältä osin suunnitelma oli mielestäni puutteellinen, koska kyselyn luotettavuuden kannalta olisi hyvä saada tietää nais- ja miesvastaajien määrää.

Tasa-arvokyselyn perusteella naiset kokivat miehiä enemmän tyytymättömyyttä työyhteisössä. Saatu tutkimustulos vahvistaa aiemmin tässä työssä tutkimaani asiaa siitä, että naiset eivät ole tyytyväisiä työpaikalla, vaan kokevat eriarvoisuutta esimerkiksi päätöstentekoon – ja palkkaan liittyvissä asioissa.

Vuosille 2001-2002 tasa-arvosuunnitelmassa oli asetettu tavoitteita, ja tavoitteiden toteutumista on tutkittu aikavälillä 2001-2006. Tavoitteisiin ei ole päästy eduskunnan kansliassa, mikä johtuu monista syistä. Yhtenä ehkä tärkeimpänä syynä epäonnistumiseen on mielestäni ollut se, että tasa-arvosuunnitelmasta vastuussa olevaa tahoja ei ole määritetty ja seuranta ei ole järjestetty. Eduskunnan kanslia on pitänyt epäonnistumisen yhtenä hallitsevana seikkana organisaation rakennetta ja eriarvoistavia käytäntöjä, joilla on pitkät perinteet ja jotka suosivat pääasiassa miehiä. Eriarvoistavia käytäntöjä ja organisaation rakennetta on vaikea muuttaa hetkessä. Huomiota tulisikin mielestäni kiinnittää myös sellaisiin seikkoihin, johon voidaan vaikuttaa tässä ja nyt, kuten siihen, että vastuussa oleva taho määritellään. Kun vastuussa oleva taho on määritetty, epäonnistumisesta ei voida ainakaan syyttää puutteellista valvontaa. Vuosien 2008-2011 tasa-arvosuunnitelmaan oli määritetty tavoitteet ja toimenpiteet, aikataulu, seurantavälineet ja vastuutahot, joten ilmeisesti tähän suunnitelmaan oli panostettu enemmän kuin aiempaan suunnitelmaan.

Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelma oli kaiken kaikkiaan kattava, ja se oli laadittu tasa-arvolain edellyttämin tavoin. Eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaa oli lisäksi helppo lukea ja analysoida.

## 4 POHDINTA

Kirjoittaessani opinnäytetyötä olen itsekin väistämättä joutunut pohtimaan kysymystä, miksi naiset ja miehet ovat eriarvoisessa asemassa työpaikoilla. Aloittaessani kirjoittamaan työtä, en ollut juurikaan aiemmin perehtynyt tasa-arvoasiaan työpaikoilla sen enempää, kuin mitä lehtien otsikoissa olin asiaan törmännyt. Naisten ja miesten yhtäläiset oikeudet on taattu ihmisoikeussopimuksesta saakka kansainvälisellä tasolla, ja myös kansallinen lainsäädäntö asettaa omat vaatimuksensa niiden toteutumiselle, joten on varsin ymmärrettävää, että naiset haluavat pitää kiinni omista oikeuksistaan niin työ- kuin vapaa-ajallakin.

Kirjoittaessani työtä sain käsityksen, että naisten huonompi asema työelämässä johtaa juurensa alkuaajoista lähtien, jolloin naisen paikan on ajateltu olevan kotona kodin ja lasten parissa. Vielä nykypäivänäkin työhönottotilanteessa saatetaan vältellä nuorten naisten palkkaamista, koska ajatellaan että ”tuo kuitenkin jää pian äitiyslomalle”. Ymmärrettävää kuitenkin on, että pitkät poissaolot työelämästä aiheuttavat työnantajalle ylimääräistä vaivaa, kun vanhempainlomalle jäävälle tulee hankki sijainen ja opettaa tämä talon tavoille. Tasa-arvosta puhuttaessa kyse on hyvin pitkälti asenteista, saatetaan esimerkiksi kuvitella, että naiset eivät suoriudu työtehtävien suorittamisesta yhtä hyvin kuin miehet, koska monilla naisilla on myös perhe huolehdittavana. Herää kysymys, miksi automaattisesti ajatellaan, että naiset huolehtivat perheestä, yhtä hyvin mies voi kantaa vastuun lapsista ja kodin puhtaudesta. Mielestäni yksi keino parantaa tasa-arvoa lapsiperheissä olisi jakaa lapsesta aiheutuvat lomamatkat ja vapaat molempien vanhempien kesken lakisääteisesti.

Naisten aseman parantamisen työelämässä tulee lähteä liikkeelle siitä, että eriarvoisuus tunnustetaan ja heikommassa asemassa olevia tuetaan. Olen kertonut työssäni syrjinnästä työhönotossa, koska perustuslain, työsopimuslain, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä on kiellettyä jo

työhönottotilanteessa. Mikäli jo työhönottotilanteessa esiintyy syrjintää, tullaan helposti siihen pisteeseen, että jonkin työpaikan ajatellaan olevan vain toista sukupuolta oleville suunnattu. Jos työhönottotilanne koetaan syrjivänä, ei voida olettaa että työpaikallakaan kohdeltaisiin työntekijöitä asiallisesti ja samoin perustein. Työnantajan tulee mielestäni jo työhönottotilanteessa kiinnittää huomiota siihen, että työhönottotilanne ei olisi syrjivä, koska jokainen työnhakija ansaitsee tulla kohdelluksi samoin perustein.

Naisten huonompaa asemaa työelämässä ilmentävät etenkin palkkaerot. Erot kuukausiansioissa käyvät esille työhön ottamastani taulukosta: kokonaisansiot ammatin ja sukupuolen mukaan, jossa ovat eri ammateissa työskentelevien naisten ja miesten keskimääräiset kuukausiansiot. Jo pelkän taulukon perusteella voidaan sanoa naisten euron olevan 80 senttiä. Naisten huonompi palkka käy ilmi myös eduskunnan kanslian laatimasta aiemmasta tasa-arvosuunnitelmasta vuosille 1997-2002, jolloin naisten ansio on ollut 77 % miesten ansiosta.

Mielestäni naisten ja miesten ansiota ei aina voida vertailla. Naiset ja miehet saattavat työskennellä hyvin erilaisilla aloilla ja työtehtävissä sekä työntuntien määrä saattaa vaihdella, joten on ymmärrettävää, että palkan määrässä on eroja. Omasta mielestäni hyväksyttäviä syitä palkkaeroille ovat henkilön oma osaaminen, mielenkiinto ja motivoituminen työtehtäviä kohtaan, tehdyt ylityötunnit, huolellisuus, aiempi työkokemus, koulutus ja kykyä vastaanottaa negatiivistakin palautetta, jonka kautta voi pyrkiä parantamaan työnlaatua. Itse en kuitenkaan sellaista hyväksy, mikäli naisten huonompaa palkkaa pyritään selittelemään äitiyteen tai perhe-elämään liittyvillä asioilla. Mielestäni myöskään ammattinimikkeellä ei saisi olla vaikutusta palkkaan. Ainakin minun on vaikea ymmärtää, miksi aiemmin tekstissä mainitsemani toimihenkilömies saa parempaa palkkaa kuin toimihenkilönainen, jos oletetaan heidän tekevän samaa työtä samanlaisella koulutuksella. Työnantajan tulisi huomioida se tosiseikka, että naisten kyky synnyttää tarkoittaa elämän jatkuvuutta, eikä siitä tule ”rangaista” naisia asettamalla naiset huonompaan asemaan työpaikalla.

Pohtiessani palkkakysymystä mieleeni herää kysymys, tulisiko palkkauksen olla läpinäkyvää ja julkista työpaikan sisällä. Edellä mainittu tarkoittaa sitä, että työyhteisössä olisi nähtävillä jokaisen työntekijän palkka, ja palkan muodostumisen perusteet. Tällä tavoin pystyttäisiin mahdollisesti turvaamaan tasa-arvoisempi kohtelu työntekijöille, ja se, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksettaisiin sama palkka.

Analysoidessani eduskunnan kanslian tasa-arvosuunnitelmaa, minulle selkeni miten tasa-arvosuunnitelman toteutuminen käytännössä tapahtuu. Tutkimani tasa-arvosuunnitelma oli mielestäni erittäin hyvä, ja siitä löytyivät tasa-arvosuunnitelmalle asetetut vähimmäisvaatimukset. Ainut epäkohta, johon kiinnitin huomiota on, että eduskunnan kansliassa suunnitelma tulisi laatia useammin kuin kerran neljässä vuodessa. Edellä mainittua kuitenkin kompensoi se, että suunnitelmaa päivitetään vuosittain. Pidän eduskunnan kanslialle suoritettua tasa-arvokyselyä luotettavana, koska lähes puolet henkilöstöstä vastasi siihen, ja tämän kautta myös tasa-arvosuunnitelmaan on saatu luotettavaa tietoa työpaikalla vallitsevasta tilanteesta. Tasa-arvokyselystä ei kuitenkaan käynyt ilmi, kuinka monta prosenttia vastaajista oli miehiä ja kuinka paljon naisia, ja tämä hieman vähentää kyselyn paikkansa pitävyyttä. Mielestäni kyselyn ollessa erittäin luotettava, tulisi vastauksia saada tasapuolisesti sekä naisilta että miehiltä.

On tärkeää, että näin laaja toimija herättää kansalaisten luottamuksen ja toimii esimerkkinä muille suunnitelman laatimisessa. Tasa-arvokyselyn tulokset vahvistavat aiempia saamiani tutkimustuloksia koskien organisaation rakenteellisia tasa-arvoon liittyviä epäkohtia. Tasa-arvokyselyssä tosin miehet kokivat myös epätasa-arvoa palkkaukseen, työnhallintaan ja asemaan liittyvissä kysymyksissä, mutta yleisesti ottaen miehet ovat olleet tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin naiset jo vuonna 1997, jolloin on myös tehty tasa-arvokysely eduskunnan kanslialle.



Voisin kuvitella, että syrjintä työpaikalla kiristää koko työyhteisön välejä, ja aiheuttaa selän takana puhumista ja kuiskimista. Lisäksi syrjityksi itsensä kokeva voi tuntea, että työpaikalle ei ole mielekästä mennä enää, eikä työtehtävien hoitaminenkaan jaksa enää kiinnostaa. Syrjintä voi pahimmassa tapauksessa saastuttaa koko työyhteisön. Työnantajan on tärkeää puuttua epäkohtiin työyhteisössä mahdollisimman aikaisin yhdessä työntekijöiden kanssa, jotta päästään kohti tasa-arvoisempaa työyhteisöä. Työnantajan tulee aktiivisesti edistää tasa-arvon toteutumista työpaikoilla. Tasa-arvoa voidaan parantaa toimenpiteiden ja tulosten kautta. Työnantajan ja henkilöstön edustajan tulee pystyä yhteistyössä keskustelemaan millaisia toimenpiteitä tarvitaan tasa-arvon parantamiseksi ja kehittämiseksi. Uskon, että joissakin yli 30 työntekijän yrityksissä saatetaan laiminlyödä tasa-arvosuunnitelman laatiminen, koska se koetaan työlääksi ja sen vuosittainen päivittäminen vaatii aikaa. Mielestäni tasa-arvosuunnitelman laatimatta jättämisestä pitäisi seurata tuntuva sanktio työnantajalle, esimerkiksi sakkoa tai yrityksen sulkeminen toistaiseksi, jotta jokaisessa yli 30 työntekijän yrityksessä sellainen laadittaisiin. En ole työssäni keskittynyt sen enempää mahdollisiin sanktioihin, joita työnantajalle voisi seurata suunnitelman laatimatta jättämisestä, mutta asiaa olisi mielenkiintoista tutkia enemmänkin.

Lopuksi voin todeta, että työnantajan tulisi avoimesti keskustella työntekijöiden kanssa työpaikalla vallitsevasta tasa-arvosta, jotta epäkohtiin voidaan puuttua ajoissa. Työnantajan tulisi olla aktiivisessa roolissa tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä työpaikalla. Saatujen tutkimustulosten perusteella voin karkeasti ottaen todeta, että tasa-arvolain tarkoitus ei tällaisenaan toteudu. Työnantajalla on lähes rajoittamaton vapaus valita työntekijät, minkä takia tasa-arvon toteutumista esimerkiksi alle 30 työntekijän yrityksessä on mahdoton valvoa, koska työnantajan ei edellytetä laativan tasa-arvosuunnitelmaa. Lisäksi tasa-arvo ei toteudu naisten kertomusten perusteella, jonka mukaan muun muassa naiset sivuutetaan palkanylennyksissä. Tasa-arvolaki kieltää asettamasta työntekijöitä epäedullisempaan asemaan sukupuolen mukaan.

Aiheesta on ollut helppo tehdä opinnäytetyö, mutta samalla aiheen rajaus on ollut hankalaa, koska aiheeseen liittyvää tietoa on ollut paljon saatavilla. Työssäni olen käyttänyt laajasti eri tekijöiden kirjallisuutta, internettiä ja aiheeseen liittyviä lakeja.

## LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola, I. 2001. Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki: WSOY.
- Ahokas, P.; Hakonen, N.; Hänninen, J.; Kopra, V.; Mäkinen, J.; Neuvonen, J. & Suokas, JP. 2011. Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät. JTO-Palvelut Oy.
- Ahtela, K.; Bruun, N.; Koskinen, P. K.; Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Ala-Mettälä, H. 2013. Naisten ja miesten palkkaero kasvaa koko työuran 7.10.2013. Yle uutiset 2013a. Viitattu 27.2.2014.  
[http://yle.fi/uutiset/naisten\\_ja\\_miesten\\_palkkaero\\_kasvaa\\_koko\\_tyouran/6863114](http://yle.fi/uutiset/naisten_ja_miesten_palkkaero_kasvaa_koko_tyouran/6863114)
- Eduskunnan tasa-arvosuunnitelma vahvistettu 2008. Edilex. Viitattu 23.1.2014.  
<http://www.edilex.fi/uutiset/17505?offset=1&perpage=20&phrase=tasa-arvosuunnitelma&sort=relevance&searchKey=522377>
- Eduskunta 2014a. Eduskunnan kanslia. Viitattu 24.1.2014.  
<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/organisaatio/hallinto/kanslia.htx>
- Eduskunta 2014b. Eduskunnan kanslia tasa-arvosuunnitelma 2008-2011. Viitattu 27.2.2014.  
<http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId...cmd=download> → tasa-arvosuunnitelma
- Huhta, L.; Kolehmainen, S.; Lavikka, R.; Leinonen, M.; Rissanen, T.; Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa, käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino
- Hytönen, K-M. & Koskinen-Koivisto, E. 2011. Työtä tekee mies, nainen. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- Kairinen, M.; Koskinen, S.; Nieminen, K. & Valkonen, M. 2002. Työoikeus. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, K. 2011. Miesten kanssa duunissa. Helsinki: Helsinki-kirjat.
- KKO:2009:78. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo. Syrjintä. Viitattu 30.3.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090078>
- KKO:2010:93. Työsopimus - Työsuhteen ehdot – Työsuhde-etuudet – Syrjintä. Lakko. Yhdenvertaisuuslaki – Hyvitys. Viitattu 30.3.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100093>
- KKO:1998:30. Työsopimus – Työsopimuksen irtisanominen – Syrjintä. Viitattu 30.3.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1998/19980130>
- KKO:2010:74. Perustulaki – Yhdenvertaisuus – Uskonnon ja omantunnon suoja – Syrjintä. Viitattu 30.3.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100074>
- Kokko, O. 2013. Naisen osa: parempi koulutus ja pienempi palkka 12.5.2013. Taloussanomien 2013. Viitattu 6.1.2014  
<http://www.taloussanomien.fi/tyo-ja-elama/2013/05/12/naisen-osa-parempi-koulutus-ja-pienempi-palkka/20136612/139>
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

- Laasanen, H. 2010. Väite: Naisvaltaisten alojen palkat ovat pienet 14.6.2010. Uusi Suomi 2010. Viitattu 27.2.2014. <http://henrylaasanen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/36647-vaite-naisvaltaisten-alojen-palkat-ovat-pienet>
- Lappalainen, T. 2013. Hallitus unohti tasa-arvolupauksensa: Naisten palkat hyyytivät 29.11.2013. Suomen Kuvalehti 2013. Viitattu 8.2.2014. <http://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/hallitus-unohti-tasa-arvolupauksensa-naisten-palkat-hyytyivat/>
- Naisen yleisin tulospalkkio on 200 euroa, miehen 900. Helsingin Sanomat 2012. Viitattu 14.3.2014. <http://www.hs.fi/talous/a1305629260604>
- Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.
- Niinistö, M. 2013. Sortavatko mies-loppuiset nimikkeet naisia 15.4.2013. Yle uutiset 2013b. Viitattu 27.2.2014. [http://yle.fi/uutiset/sortavatko\\_mies-loppuiset\\_ammattinimikkeet\\_naisia/6579191](http://yle.fi/uutiset/sortavatko_mies-loppuiset_ammattinimikkeet_naisia/6579191)
- Puronurmi, N. 2009. Syrjintäkiellot virantäytössä. Tampere: Tampere University Press.
- Rikoslaki 19.12.1889/39.
- Sajavaara, A. 2012. Tasa-arvosuunnitelmat palvelemaan paremmin arjen työtä 28.8.2012. Viitattu 14.3.2014. <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2012/08/28/tasa-arvosuunnitelmat-palvelemaan-paremmi-arjen-tyota/>
- Scheinin, M. 1998. Yhteiset ihmisoikeutemme. Helsinki: Suomen YK-liitto.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Vastuut. Viitattu 23.1.2014. <http://www.stm.fi/tasa-arvo/vastuutahot>
- Stig, M. 2013. Ammattinimikkeeseen perustuva palkkaus on vanhentunut järjestelmä 9.12.2013. Iltasanomat 2013. Viitattu 27.2.2014. <http://www.iltasanomat.fi/tyoelama/art-1288630428673.html>
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Sutela, H. & Lehto, A-M.; 2007. Tasa-arvo työn takana. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tasa-arvolaki 8.8.1986/609.
- Tilastokeskus 2005. Tulospalkkioiden merkitys palkanmuodostuksessa 1,1 prosenttia. Viitattu 18.1.2014 [http://www.stat.fi/til/pru/2003/pru\\_2003\\_2005-10-28\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/pru/2003/pru_2003_2005-10-28_tie_001.html)
- Tilastokeskus 2009a. Naisten ja miesten työt 2009. Viitattu 18.1.2014. [https://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay\\_2009\\_04\\_2011-11-28\\_kat\\_001\\_fi.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001_fi.html)
- Tilastokeskus 2009b. Naisten koulutustaso parane rivakammin kuin miesten. Viitattu 18.1.2014 [http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2009-09-30\\_hyka3.html](http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2009-09-30_hyka3.html)
- Tilastokeskus 2012. Naiset ja miehet Suomessa 2011. Viitattu 18.1.2014. [http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2012-02-14\\_naiset\\_ja\\_miehet\\_suomessa.html](http://www.stat.fi/ajk/poimintoja/2012-02-14_naiset_ja_miehet_suomessa.html)
- Tilastokeskus 2014. Kokonaisansiot ammatin ja sukupuolen mukaan. Taulukko 1. Viitattu 28.1.2014. [http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat.html#keskiansioammatti](http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansioammatti)
- Tutkijat löysivät syyn sille, miksi miehet tienaaavat enemmän kuin naiset 2013. Talouselämä 2013b. Viitattu 8.2.2014.

<http://www.talouselama.fi/uutiset/tutkijat+loysivat+syyn+sille+miksi+miehet+tienaavat+enemman+kuin+naiset/a2217285>

Tutkimus: Palkkaerot johtuvat ylityötunneista 2013. Talouselämä 2013a. Viitattu 19.1.2014.  
<http://www.tietoviikko.fi/tividuunit/tutkimus+palkkaerot+johtuvat+ylityotunneista/a949940>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Ulkoasiainministeriö 2013. Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (1979). Viitattu 4.2.2013. <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=67770>

Valtiolle.fi 2012. Eduskunnan kanslia. Viitattu 24.1.2014.  
[http://www.valtiolle.fi/valtiolle/fi/02\\_tutustu\\_tyonantajiin/Eduskunnan\\_kanslia/index.jsp](http://www.valtiolle.fi/valtiolle/fi/02_tutustu_tyonantajiin/Eduskunnan_kanslia/index.jsp)

Verohallinnon tilastoja: Henkilöasiakkaiden tulot verovuonna 2011. Verohallinto 2013. Viitattu 14.3.2013.  
[https://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa\\_Verohallinnosta/Tiedotteet/Verohallinnon\\_tilastoja\\_Henkiloasiakkaid%2826457%29](https://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Tiedotteet/Verohallinnon_tilastoja_Henkiloasiakkaid%2826457%29)

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.