

**VIEREMÄN KUNNAN TASA-ARVOSUUNNITELMA
2016 – 2018**



Sisällys

Johdanto	3
Tasa-arvo lainsäädännössä	4
Tasa-arvo perusoikeutena.....	5
Tasa-arvolaki	5
Työnantajalle tasa-arvolaisissa säädettyt velvollisuudet.....	6
Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet.....	8
Suunnitteluprosessi – laadinta, seuranta sekä suunnitelmasta tiedottaminen.....	9
Tilannekartoitus tasa-arvon toteutumisesta.....	11
Henkilöstö	11
Henkilöstöön liittyvät tiedot	11
Työaikaan liittyvät tiedot.....	14
Rekrytointiin ja urakehitykseen liittyvät tiedot.....	15
Palkkaus: palkkakartoitus.....	17
Yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö	18
Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö	19
Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö	19
Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö.....	20
Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	21
Henkilöstö	21
Palkkaus – yhteenveto palkkakartoituksesta sekä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	22
Liite I: Keskeisiä käsitteitä.....	24
Liite II	27

Johdanto

Suomen perustuslain (PL, 731/1999) sekä useiden kansainvälisten ihmisoikeussopimuksien mukaan tasa-arvo on jokaiselle turvattu perus- ja ihmisoikeus. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (tasa-arvolaki, 609/1987) velvoittaa kaikki työnantajat – niin julkiset kuin yksityiset – edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämän lakisääteisen velvoitteen täyttämiseksi Vieremän kunnassa on tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvo tarkoittaa samanvertaisuutta eri sukupuolten tai sukupuoli-identiteettien välillä. Tasa-arvo ei viittaa samanvertaisuuteen eri ihmisryhmien välillä (yhdenvertaisuus). Käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät tarkoita samaa asiaa, vaikka ovatkin lähellä toisiaan. Yhdenvertaisuudesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014).

Tasa-arvo on yksi niistä perusarvoista, joille yhteiskunta Suomessa rakentuu. Kansainvälisissä tasa-arvovertailuissa Suomi pärjää hyvin – sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu maassamme hyvin moneen muuhun maahan verrattuna. Täydellistä sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassamme ei kuitenkaan ole saavutettu siitä huolimatta, että sukupuolten perusteeton erilainen kohtelu on kielletty. Tasa-arvo on siis edelleen *tavoite*.

Tasa-arvo eikä sen toteutuminen ole itsestäänselvyksiä. Tasa-arvon saavuttaminen edellyttää tasa-arvon aktiivista edistämistä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista. Tasa-arvon eteen on tehtävä töitä – aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja määrätietoisesti.

Työelämän näkökulmasta tasa-arvon kannalta suurimpia ongelmakohtia ovat palkkaerot sekä sukupuolen mukaan eriytyneet alat ja ammatit.¹ Mainitut kaksi ongelmakohtaa ovat yhteydessä toisiinsa: matalammin palkatuille aloille, kuten hoitoalalle, hakeutuvat ensisijaisesti naiset, mikä ylläpitää palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Työelämän tasa-arvo-ongelmat heijastuvat yhteiskunnan toimim-

¹ Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2016:4. s. 7.

taan laajasti: työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa työmotivaatioon ja -hyvinvointiin ja siten koko yhteiskunnan kehitykseen. Tasa-arvon edistäminen on avain työllisyyden, osaamisen ja hyvinvoinnin kasvulle.

Tasa-arvon edistämisen tärkeyden vuoksi tasa-arvon edistäminen ei voi olla vapaaehtoista. Yksi keskeinen edistämistoimenpide on tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Tasa-arvosuunnitelman laatimisen tarkoitus on auttaa tunnistamaan epäkohdat, jotka estävät tasa-arvoa toteutumasta ihanteellisesti sekä määrittellä konkreettiset toimenpiteet havaittujen epäkohtien korjaamiseksi. Suunnitelma toimii myös ennaltaehkäisevästi.

Tasa-arvo lainsäädännössä

Tasa-arvosta säädetään Suomen kansallisen lainsäädännön lisäksi Euroopan yhteisön oikeudessa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Tasa-arvon asemaa perusoikeutena turvaa Suomen perustuslaki – yksityiskohtaisemmat säännökset esimerkiksi yhdenvertaisesta kohtelusta on kirjattu tasa-arvolakiin. Tasa-arvolain noudattamista ja siten tasa-arvon toteutumista valvovat Suomessa tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvolain ohella tasa-arvoa koskevaa sääntelyä on tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014), työsopimuslaissa (55/2001), yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) sekä rikoslaissa (39/1889). Työsyryntä on kriminalisoitu rikoslain 47 luvun 3 §:ssä:

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.

Tasa-arvo perusoikeutena

Perustuslain 6 §:n mukaan yhdenvertaisuuden ohella tasa-arvo on jokaiselle kuuluva perusoikeus. Perustuslain 6.2 §:n 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.

Perustuslain 6.4 §:n mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvon periaate tarkentuu siis laissa – tässä tapauksessa tasa-arvolaissa.

Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki sisältää säännöksiä tasa-arvon edistämisestä ja valvonnasta sekä syrjinnän kiellot. Tasa-arvolain 1 § määrittelee lain tarkoituksen:

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Nykyinen käsitys sukupuolisesta suuntautumisesta on paljon moniulotteisempi ja laajempi kuin perinteinen, stereotypinen käsitys, joka jakaa ihmiset naisiin ja miehiin – nykyisen käsityksen mukaan sukupuolia on enemmän kuin kaksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit ja transvestiitit, sekä intersukupuoliset henkilöt. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perusteella, kuten lain 1 §:n sanamuodosta käy ilmi. Tasa-arvolain tarkoituksena ei siis ole edistää vain naisten ja miesten eli perinteisten sukupuolisen suuntautumisen muotojen tasa-arvoa.

Tasa-arvolain 6 c §:ssä säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä:

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

Työnantajalle tasa-arvolaisissa säädetty velvollisuudet

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolain 6 §:ssä säädetään jokaisen julkisen ja yksityisen työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa:

Jokaisen 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 avoimna 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 perustuva syrjintä.*

Tämä velvoittaa myös niitä työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 palvelussuhteessa olevaa työntekijää.

Työnantajan velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetään tasa-arvosuunnitelman laatimisen edellytyksistä, suunnitelman laatimisprosessista sekä suunnitelman vähimmäissisällöstä:

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;*
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;*
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.*

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisen edellytyksenä on, että työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää – tämän perusteella tasa-arvosuunnitelma on laadittava myös Vieremän kunnassa.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvolain esittämissä tätä menettelyvaatimusta perustellaan sillä, että yleensä henkilöstön edustajilla on parhaat edel-

lytykset tehdä yhteistyötä tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Tällainen henkilöstöä osallistavan menettelyn on tarkoitus varmistaa henkilöstön tosiasialliset vaikutusmahdollisuudet. Suunnitelmaa laatiessa on noudatettu osallistavaa menettelyä.

Palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa. Palkkakartoituksesta säädetään tasa-arvolain 6 b §:ssä:

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteet

Tasa-arvosuunnitelman ensisijainen tavoite on tasa-arvon suunnitelmallinen ja tavoitteellinen edistäminen. Toiseksi suunnitelman laatiminen auttaa tunnistamaan mahdollisia epäkohtia tasa-arvon toteutumisessa sekä antaa valmiudet puuttua niihin.

Osallistava suunnitteluprosessi lisää vuorovaikutusta henkilöstön edustajien ja työnantajan välillä. Edelleen suunnitelman laatiminen varmistaa, että tasa-arvoasioita käsitellään työpaikalla. Tasa-arvoasioiden esille tuominen ja pyrkimys edistää tasa-arvoa vaikuttavat positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin, mahdollisesti myös imagoon.

Tilannekartoituksen ja edistämistoimenpiteiden määrittelyn lisäksi suunnitelma sisältää yleistä tietoa tasa-arvosta ja tasa-arvolainsäädännöstä. Näiden suunnitelman yleisten osien tarkoituksena on lisätä työntekijöiden tietoisuutta tasa-arvoasioista. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä ennen kaikkea tietoi-

suutta lisäämällä, sillä syrjintä johtuu usein ennakkoluuloista sekä virheellisistä tiedoista. Suunnitelmaan on lisäksi liitetty työntekijöille osoitettu ohjeistus siitä, kuinka voi menetellä, jos kohtaa syrjintää työpaikalla.

Suunnitteluprosessi – laadinta, seuranta sekä suunnitelmasta tiedottaminen

Vieremän kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen alkoi kesäkuussa 2016. Aikaa suunnitelman laatimiseen varattiin noin puoli vuotta; suunnitelman tulee olla valmis viimeistään vuoden 2017 alkuun mennessä (1.1.2017).

Suunnitelman tekijät kartoittivat tilannetta valmiiden selvitysten ja tilastojen pohjalta sekä olemalla yhteydessä henkilöstön edustajiin. Tasa-arvosuunnitelmaa käsiteltiin lisäksi yhteistyöryhmässä syyskuussa 2016. Yhteistyöryhmään kuuluu työnantajaedustajien lisäksi työntekijöiden pääluottamusmiehet sekä työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Suunnitelma laadittiin siis yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja heille varattiin riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet, kuten tasa-arvolaki edellyttää. Suunnitelman vahvistaa lopulta kunnanhallitus.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vähintään joka toinen vuosi, tai jos palkkakartoitus sovitaan tehtäväksi joka kolmas vuosi, täytyy tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdä vuosittain. Vieremän kunnassa tasa-arvosuunnitelma laadittiin ja on tarkoitus tulevaisuudessa laatia siten, että palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein, ja suunnitelmaa muilta osin tarkastetaan ja päivitetään vuosittain. Tasa-arvolain 6 §:n 4 momentin mukaan tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstöä, joten hallituksen hyväksytyä suunnitelman, se toimitettiin koko henkilöstölle sähköisesti. Lisäksi tasa-arvosuunnitelman paperiversioita jaettiin työpaikalla ja niitä asetettiin nähtäväksi muun muassa ilmoitustauluille ja kahvihuoneisiin.

Samaan aikaan kun Vieremän kunnassa laadittiin tasa-arvosuunnitelmaa, oli tekeillä myös yhdenvertaisuussuunnitelma. Kunnan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Lain mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat voidaan laatia yhdeksi yhtenäiseksi suunnitelmaksi. Vieremän kunnassa suunnitelmat laadittiin kuitenkin erillisiksi suunnitelmiksi, sillä suunnitelmien pitäminen erillään varmistaa sen, että molemmat suunnitelmat sekä niiden laatimisprosessit varmasti täyttävät laissa säädetyt vaatimukset.

Tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin 3-kohdan mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Viere­män kunnassa ei ole aiemmin laadittu koko kuntaa koskevaa tasa-arvosuunnitelmaa, joten suunnitelma ei sisällä mainittua arviota.

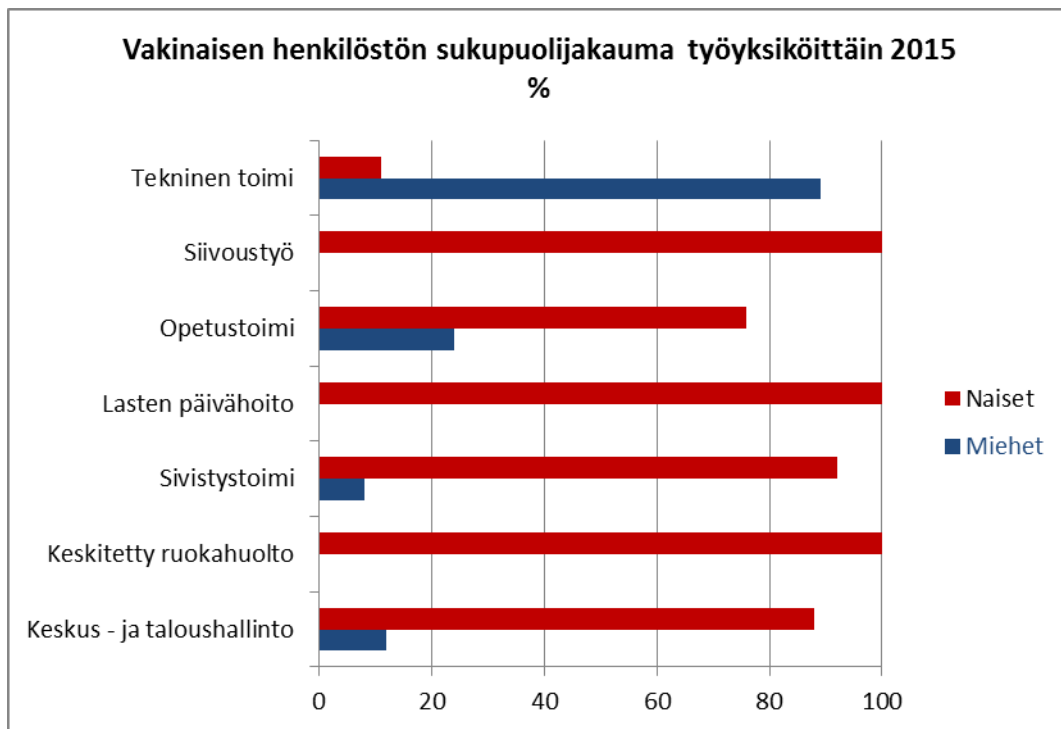
Tilannekartoitus tasa-arvon toteutumisesta

Kartoitus on tehty vuoden 2015 tietojen pohjalta, sillä tuoreempia tietoja ei suunnitelman laatimishetkellä ollut saatavilla. Tilanne ei kuitenkaan ole muuttunut niin paljon, että edellisvuoden tietojen käyttäminen vääristäisi tuloksia.

Henkilöstö

Henkilöstöön liittyvät tiedot

Naisten ja miesten osuudet koko henkilöstössä



Kaavio: Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma työyksiköittäin 31.12.2015. Sivistystoimi sisältää sivistystoimen hallinnon, kansalaisopiston, kirjaston ja vapaa-aikatoimen. Lähde: ePopulus.

Huomionarvoista on naisten suuri osuus verrattuna miesten osuuteen kunnan vakinaisessa henkilöstössä. Naisten osuus on suurempi kaikilla aloilla lukuun ottamatta teknistä toimea, jossa miesten osuus on noin 90 prosenttia. Naisten osuus on huomattavasti miesten osuutta suurempi opetus- ja sivistystoimissa sekä keskus- ja taloushallinnossa. Sen sijaan siivoustyön, lasten päivähoidon ja keskitetyn ruokahuollon vakinaiseen henkilöstöön miehiä ei kuulu lainkaan.

Osittain naisten suurta osuutta mainituissa työyksiköissä selittää se, että näiden yksiköiden työtehtäviin hakeutuu pääasiassa naisia. Esimerkiksi opetustoimi, varhaiskasvatus ja päivähoito ovat yhteiskunnassamme naisvaltaisia aloja.

Henkilöstön ikäjakauma



Kaavio: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä työyksiköittäin 31.12.2015. Sivistystoimi sisältää sivistystoimen hallinnon, kansalaisopiston, kirjaston ja vapaa-aikatoimen. Lähde: ePopulus.

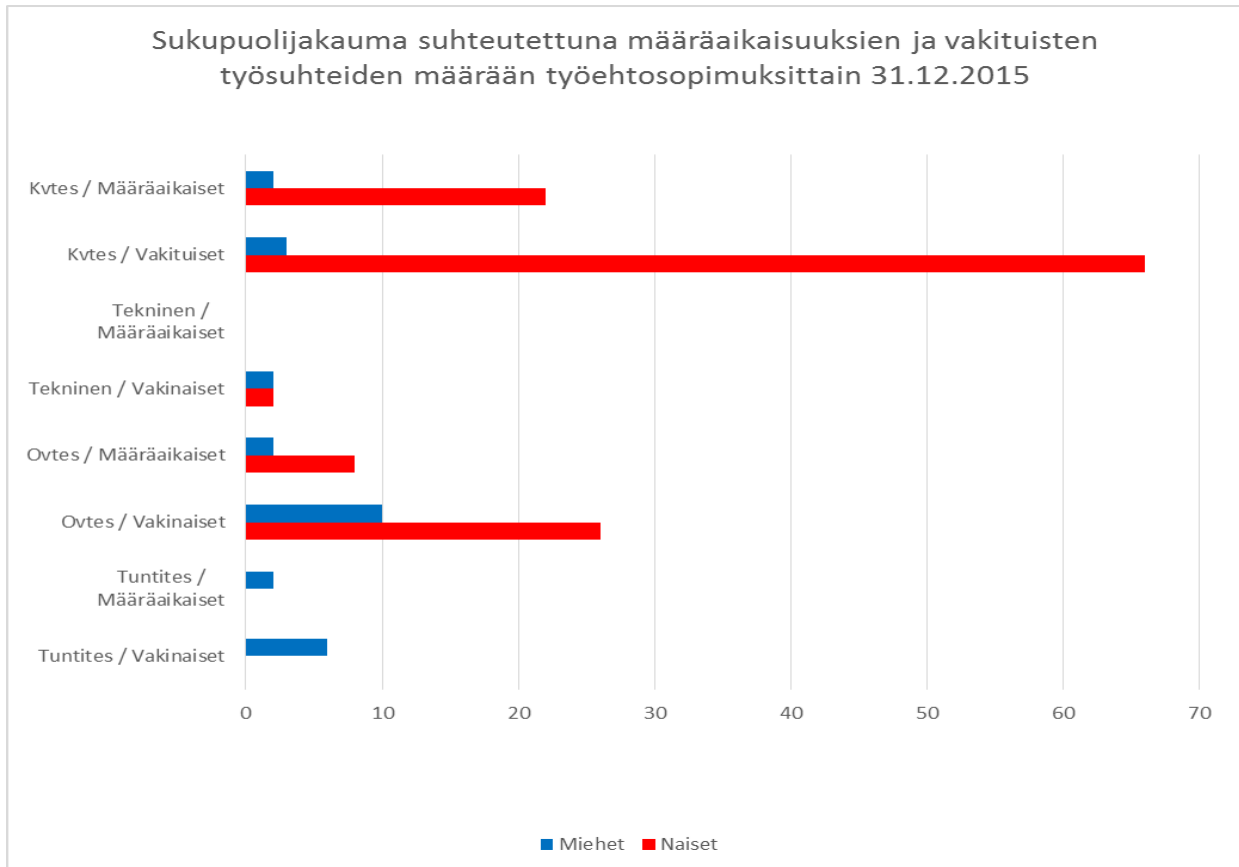
Huomionarvioista on vakinaisen henkilöstön suhteellisen korkea keski-ikä. Vieremän tilanne ei kuitenkaan ole poikkeuksellinen, sillä Suomen kuntia ja kuntayhtymiä edustavan työnantajakeskusjärjestön, Kuntatyöntantajien (KT), selvityksen mukaan vuonna 2015 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.²

Kaavion mukaan henkilöstön keski-ikä on alhaisin opetustoimessa, noin 44 vuotta. Opetustoimen suhteellisen korkea keski-ikä selittyy osaksi sillä, että opetusalaalla työskentelevät ihmiset eivät välttämättä uransa alussa saa vakituisia paikkoja, vaan toimivat esimerkiksi sijaisina. Kaaviosta käy ilmi, että vakinaisen henkilöstön keski-ikä on korkein siivoustyössä sekä sivistystoimessa (noin 50 vuotta).

² <http://www.kuntatyöntajat.fi/fi/kunta-työntajana/henkilosto/Sivut/default.aspx>

Tätä selittää osittain se, ettei siivoustyössä vaihtuvuus ole ollut suurta eikä nuoria ole hakeutunut töihin kyseiseen yksikköön.

Naisten ja miesten osuudet vakituisissa ja määräaikaisissa palvelussuhteissa



Kaavio: Sukupuolijakauma määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden välillä työehtosopimuksittain jaettuna. Lähde: ePopulus.

Kaaviosta käy ilmi, että naisten osuus määräaikaisissa virka- ja työsuhteissa on sekä yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) että kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluvassa henkilöstössä suurempi kuin miesten osuus. Naisten osuus määräaikaisissa virka- ja työsuhteissa on miesten osuutta huomattavan paljon suurempi etenkin KVTESn alalla. Tosin naisten osuus myös vakituisissa virka- ja työsuhteissa on KVTESn alalla moninkertainen verrattuna miesten osuuteen.

OVTESn alalla tilanne on vastaavanlainen kuin KVTESn alalla, mutta erot eivät ole aivan yhtä suuria: esimerkiksi miesten osuus OVTESn alaan kuuluvissa vakituisissa virka- tai työsuhteissa on lähes 30 prosenttia, kun taas KVTESn alaan kuuluvissa virka- tai työsuhteissa miesten osuus on alle 5 prosenttia.

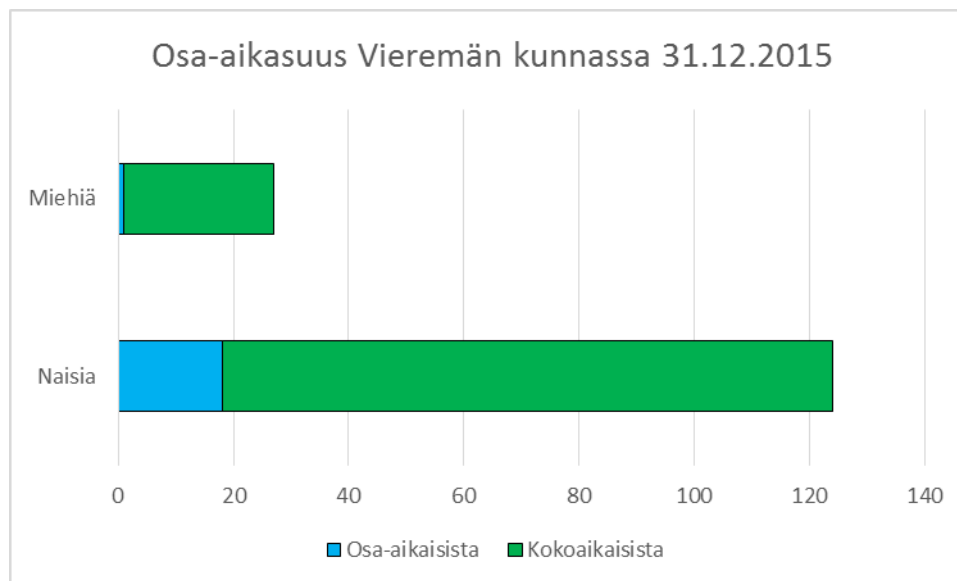
Lisäksi kaaviosta käy ilmi, että niin KVTESn kuin OVTESn piiriin kuuluvista työntekijöistä suurin osa on naisia. Naisten suurta osuutta on selitetty kohdassa ”Naisten ja miesten osuudet koko henkilöstössä”. Naisten suurempi osuus selittää ainakin osittain sitä, miksi naisten osuus määräaikaisissa virka- ja työsuhteissa on suurempi: naisvaltaisissa työyksiköissä, kuten opetustoimessa ja päivähoidossa, myös vakituisia työntekijöitä sijaistavat työntekijät ovat useimmiten naisia.

Edelleen kaaviosta käy ilmi, että kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piiriin kuuluvia työntekijöitä on kunnassa huomattavan paljon vähemmän kuin KVTESn tai OVTESn piiriin kuuluvia henkilöitä. Vieremän kunnassa TTESn piiriin kuuluvissa työntekijöissä naisia ei ole lainkaan, mikä selittyy työn luonteella.

Kaaviosta on pääteltävissä myös työntekijöiden jakautuminen sopimusaloittain sekä naisten ja miesten osuudet sopimusaloittain. Suurin osa kunnan työntekijöistä kuuluu KVTESn piiriin. KVTESn piiriin kuuluvista työntekijöistä – niin määräaikaisista kuin vakituisista – huomattavan suuri osa on naisia. Kaaviosta puuttuu kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö.

Työaikaan liittyvät tiedot

Naisten ja miesten osuudet koko- ja osa-aikaisuuden mukaan

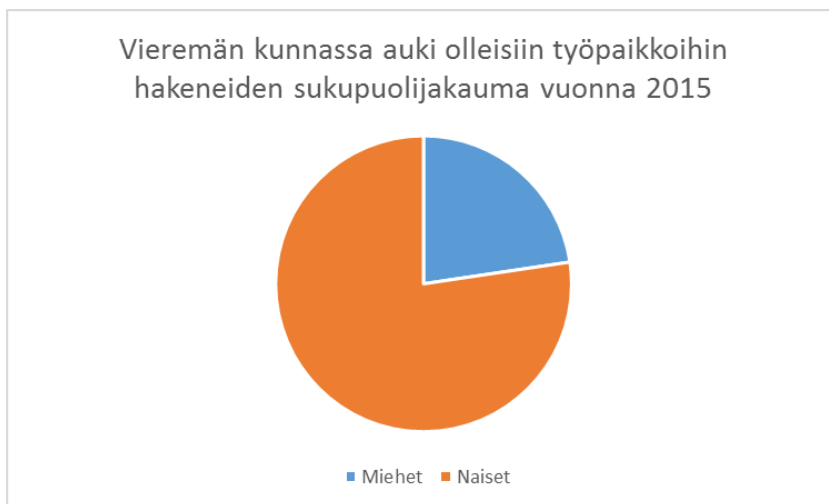


Kaavio: Naisten ja miesten osuus osa-aikaisissa työsuhteissa Vieremän kunnassa 31.12.2015. Lähde: ePopulus.

Vieremän kunnassa naisia on miehiä enemmän osa-aikaisissa työsuhteissa: naisista noin 14 prosenttia ja miehistä noin 4 prosenttia on osa-aikaisessa työsuhteessa. Naisten suurempaa osuutta on selitetty edellisissä kohdissa.

Rekrytointiin ja urakehitykseen liittyvät tiedot

Naisten ja miesten osuudet hakijoissa



Kaavio: Naisten ja miesten osuus työnhakijoista vuonna 2015. Lähde: kuntarekrytointi.fi.

Vieremän kunnassa avoinna olleita työpaikkoja oli vuonna 2015 yhteensä 23, joista suurin osa sijoitui sivistyspalvelun tehtäviin. Yhteensä hakijoita oli 287, joista miehiä 65 (22,65 prosenttia) ja naisia 222 (77,35 prosenttia). Naisten suurempaa osuutta selittää avoinna olleiden työpaikkojen luonne: sivistyspalvelun tehtäviin hakeutuvat pääsääntöisesti naiset.

Naisten ja miesten osuudet palkatuissa



Kaavio: Naisten ja miesten osuus palkatuissa vuonna 2015. Lähde: kuntarekrytointi.fi.

Vieremän kunnassa avoinna olleita työpaikkoja oli vuonna 2015 yhteensä 23, joista suurin osa sijoitettiin sivistyspalvelun tehtäviin. Naisia palkattiin yli kuusinkertaisesti enemmän kuin miehiä: palkatuista naisista oli yhteensä 20, miehiä yhteensä 3. Naisten moninkertaisesti suurempaa määrää selittää se, että hakijoista noin kaksi kolmasosaa oli naisia, mikä käy ilmi edellisestä kaaviosta.

Naisten ja miesten osuudet koulutuksiin osallistuneissa



Kaavio: Naisten ja miesten osuus koulutuksissa käyneistä vuonna 2015. Lähde: ePopulus.

Vieremän kunnassa koulutukseen vuonna 2015 osallistuneista työntekijöistä miehiä oli yhteensä 6 (15,39 prosenttia) ja naisia yhteensä 33 (84,61 prosenttia). Tätä selittää jälleen kunnan työntekijöiden sukupuolijakauma: naisten osuus on miesten osuutta suurempi, joten on luonnollista, että naisten osuus myös koulutuksessa käyneistä on suurempi. Miesten suurempi osuus kertoisi siitä, etteivät naiset osallistuisi koulutuksiin juuri lainkaan, sillä miesten suurempi osuus vaatisi naisten hyvin vähäistä osallistujamäärää.

Palkkaus: palkkakartoitus

Palkkatasa-arvo sukupuolten välillä on keskeinen tasa-arvokysymys. Syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus on oikeudenmukaisen työelämän perusedellytys. Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen on sosiaali- ja terveysministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisen samapalkkaisuusohjelman päätavoite.³

Samapalkkaisuusperiaate on turvattu ETY:n perustamissopimuksen 119 artiklassa. Periaatteen taustalla ovat yhteisön sosiaalitavoitteet. Samapalkkaisuusperiaatteeseen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa – erityisesti 119 artiklan turvaamia oikeuksia on suojeltava tilanteessa, jossa miehet ja naiset saavat eri palkkaa samasta yksityisen tai julkisen sektorin virasta tai palvelusta.⁴

Palkkakartoituksella selvitetään, onko saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelu paljastaa selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. On huomattava, että kaikki naisten ja miesten väliset palkkaerot eivät ole perusteettomia.

Palkkakartoituksen piiriin kuuluu koko henkilöstö. Yksittäisten työntekijöiden palkat eivät tule esille palkkakartoituksessa.

³ Sosiaali- ja terveysministeriö: Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019, s. 1.

⁴ Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomio asiassa 43/75 DEFRENNE v. SABENA.

Yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	1983,99 € / kk	2217,95 € / kk	218,16 €
Henkilökohtaisen lisän keskiarvo	20,63 € / kk	4,83 € / kk	15,80 €

Taulukko: KVTESn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot, henkilökohtaisten lisien keskiarvot sekä näiden summien kokonaiserotus.

Vieremän kunnassa KVTESn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 1983,99 euroa kuukaudessa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2217,95 euroa kuukaudessa. Kokonaiserotus on 218,16 euroa kuukaudessa miesten eduksi.

Vieremän kunnassa KVTESn piiriin kuuluvasta henkilöstöstä huomattavan suuri osa, noin 90 prosenttia, on naisia. Naisen osuus on suurempi sivistystoimessa, ruokahuollossa, siivoustyössä sekä päivähoitossa. Etenkin matalasti palkattuja kasvatustehtäviä, kuten perhepäivähoitajan ja päivähoitajan tehtäviä sekä koulunkäynnin ohjaajan tehtäviä, hoitavat naiset. Miehet, joiden osuus naisten osuuteen verrattuna on pieni, puolestaan ovat korkeasti palkatuissa johtotehtävissä. Palkkaeroa selittävät naisten toimiminen matalasti palkatuissa tehtävissä sekä miesten huomattavan paljon pienempi osuus.

KVTESn piiriin kuuluvien naisten henkilökohtaisen lisän keskiarvo on 20,63 euroa kuukaudessa, kun taas miesten henkilökohtaisen lisän keskiarvo on 4,83 euroa kuukaudessa. Keskiarvojen erotus on 15,80 euroa kuukaudessa.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	2599,55 € / kk	3065,80 € / kk	466,25 €
Henkilökohtaisen lisän keskiarvo	-	-	-

Taulukko: TSn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot sekä näiden kokonaiserotus.

Vieremän kunnassa TSn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2599,55 euroa kuukaudessa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 3065,80 euroa kuukaudessa. Kokonaiserotus on 466,25 euroa kuukaudessa. Miesten korkeampaa palkkaa selittää jälleen miesten toimiminen johtotehtävissä.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	2742,64 € / kk	3059,80 € / kk	341,00 €
Henkilökohtaisen lisän keskiarvo	19,58 € / kk	43,42 € / kk	23,84 €

Taulukko: OVTESn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot, henkilökohtaisten lisien keskiarvot sekä näiden summien kokonaiserotus.

Vieremän kunnassa OVTESn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2742,64 euroa kuukaudessa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 3059,80 euroa kuukau-

dessa. Kokonaiserotus on 341,00 euroa kuukaudessa. Vuoden 2015 tietojen mukaan henkilöstön sukupuolijakauma on tasaisin opetustoimessa, tosin opetustoimessakin naisten osuus henkilöstöstä on noin 75 prosenttia. Palkkavertailu toteutuu parhaiten OVTESn piiriin kuuluvan henkilöstön osalta.

Kuten KVTESn ja TSn alalla, myös OVTESn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on matalampi kuin miesten. Palkkaeroa selittää jälleen miesten toimiminen johtotehtävissä. Tehtäväkohtaisten palkkojen ja lisien keskiarvojen kokonaiserotus ei kuitenkaan ole yhtä suuri kuin TSn alalla.

OVTESn piiriin kuuluvien naisten henkilökohtaisen lisän keskiarvo on 19,58 euroa kuukaudessa, kun taas miesten henkilökohtaisen lisän keskiarvo on 43,42 euroa kuukaudessa. Huomionarvoista on se, että miesten henkilökohtaisen lisän keskiarvo on kaksinkertainen verrattuna naisten henkilökohtaisen lisän keskiarvoon. Ero selittyy jälleen työtehtävien luonteella – johtotehtävissä maksetaan korkeampia lisiä.

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	10,60 € / h	10,59 € / h	0,01 €
Henkilökohtaisen lisän keskiarvo	-	-	

Taulukko: TTESn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot sekä näiden kokonaiserotus.

Vieremän kunnassa KVTESn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 10,60 euroa tunnissa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 10,59 euroa tunnissa. Kokonaiserotus on merkityksetön, ainoastaan 0,01 euroa. TTESn piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaerojen vertailu ei tästä syystä ole tarpeen.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Henkilöstö

Henkilöstön sukupuolijakaumaa koskevan selvityksen myötä kävi ilmi, että Vieremän kunnan työntekijöistä valtaosa on naisia. Kyse ei ole miesten syrjinnästä esimerkiksi rekrytointivaiheessa, vaan naisten suuri osuus selittyy työn luonteella, kuten kaavioiden yhteydessä olevista selityksistä käy ilmi. Kuntatyönantajat-työnantajakeskusjärjestön selvityksen mukaan Suomen kunnissa ja kuntayhtymissä neljä viidesosaa henkilöstöstä on naisia. Naisten suurta osuutta selittää se, että kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Näiden alojen tehtäviin hakeutuvat pääasiassa naiset.⁵

Tasa-arvolain 6.2 §:ssä määritellään, kuinka työnantajan tulee menetellä edistääkseen tasa-arvoa työelämässä:

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

- 1) toimia siten, että avoimna 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 perustuva syrjintä.*

Työnantajalla on siis velvollisuus esimerkiksi toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Henkilöstön sukupuolijakaumaan on kuitenkin vaikea vaikuttaa, sillä työtehtävien luonteen vuoksi tehtäviin (muiden muassa opetus, päivähoido, sivistyspalvelut) hakevat pääsääntöisesti naiset – miehiä voi toki rohkaista hakeutumaan aloille, joilla pääsääntöisesti työskentelee naisia, mutta tämä on mitä todennäköisimmin hyödytöntä.

⁵ <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/kunta-työnantajana/henkilosto/Sivut/default.aspx>

Selvityksestä käy ilmi, että naisten osuus määräaikaissa virka- ja työsuhteissa on miesten osuutta suurempi. Tämä ei kuitenkaan ole ongelma tasa-arvon näkökulmasta, sillä naisten suurempi osuus selittyy esimerkiksi sijaisuuksilla ja työn luonteella.

Edelleen selvityksestä käy ilmi, että koko henkilöstöstä vain 39 työntekijää osallistui koulutuksiin vuonna 2015. Koulutukset ovat tärkeä osa uralla kehittymistä, joten tähän on syytä kiinnittää huomiota tulevaisuudessa. Kuten tasa-arvolain 6.2 §:ssä säädetään, työnantajan tulee luoda naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Kaaviosta ei tosin käy ilmi, kuinka moni työntekijä oli ylipäättään halukas osallistumaan koulutuksiin eikä se, pääsivätkö kaikki halukkaat koulutuksiin – voi olla, etteivät työntekijät olleet halukkaita osallistumaan koulutuksiin.

[Palkkaus – yhteenveto palkkakartoituksesta sekä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi](#)

Palkkakartoituksen perusteella miehet ovat kunnassa korkeammin palkattuja kuin naiset: miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo on naisten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvoa suurempi kaikilla muilla sopimusaloilla paitsi kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) alalla, jonka alalla naiset ja miehet saavat yhtä suurta tuntipalkkaa. Suurin kokonaiserotus on kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) alalla (466,25 euroa) ja pienin yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) alalla (218,16 euroa), ellei TTESn piiriin kuuluvia huomioida. Parhaiten palkkatasa-arvo toteutuu sopimusaloista TTESn alalla.

Yksinomaan taulukoiden pohjalta voisi todeta, ettei palkkatasa-arvo toteudu ihanteellisesti Vieremän kunnassa: miehet ovat järjestelmällisesti korkeammin palkattuja kuin naiset. Miesten korkeampaan palkkaukseen on kuitenkin asiallinen, hyväksyttävä syy: kunnassa naiset ohjautuvat luontaisesti matalammin palkattuihin tehtäviin. Miehet puolestaan toimivat jokaisella sopimusalalla johtotehtävissä. Toinen syy palkkaeroon naisten ja miesten välillä on kunnan henkilöstön sukupuolijakauma. Naisten huomattavan paljon suurempi osuus vaikeuttaa todellisen kuvan saamista palkkatasa-arvon toteutumisesta. Vieremän kunnassa myös naisia toimii korkeasti palkatuissa johtotehtävissä, mutta heidän palkkansa eivät nosta keskiarvoa, sillä verrattain matalasti palkattuja naisia on paljon.

Tasa-arvolain 6 b §:n 1 momentin mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Vieremän kunnassa naisten ja miesten väliset palkkaerot eivät ole perusteettomia, vaan työtehtävät ja työn luonne selittävät miesten korkeampia palkkoja. On luonnollista,

että johtotehtävässä toimivalle miehelle maksetaan korkeampaa palkkaa kuin naiselle, joka ei ole työyhteisössään yhtä vastuullisessa asemassa tai käytä esimerkiksi päätösvaltaa.

Tasa-arvolain 6 b §:n 3 momentin mukaan jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Näihin toimenpiteisiin ryhtymiseen ei tässä tapauksessa ole syytä, sillä naisten ja miesten välisille palkkaeroille on hyväksyttävä syy.

Palkkatasa-arvoon kiinnitetään Vieremän kunnassa jatkuvaa huomiota ja palkkauksen kehitystä tuleen seuraamaan tulevaisuudessa. Palkkauksessa pyritään oikeudenmukaisuuteen.

Liite I: Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuus on jokaisen perusoikeus. Yhdenvertaisuus viittaa samanarvoisuuteen eri ihmisryhmien välillä, kun taas **tasa-arvo** viittaa samanarvoisuuteen sukupuolten tai eri sukupuoli-identiteetin omaavien henkilöiden välillä. Myös tasa-arvo on perusoikeus. Molemmat arvot tarkentuvat lain tasolla.

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa samanvertaisen kohtelun periaatetta: samalaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää kuitenkin samanvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus eri ihmisryhmien välillä voisi toteutua. (kts positiivien erityiskohtelu)

Syrjintä tarkoittaa ihmisen asettamista iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä käsittää myös häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä.

Välitön eli suora syrjintä tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen eli epäsuora syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Läheissyrinnässä henkilö joutuu syrjityksi johonkuhun toiseen henkilöön liittyvän syyn vuoksi; syrjinnän peruste ei johdu syrjitystä itsestään.

Moniperusteinen syrjintä on henkilön syrjimistä usean syrjintäperusteen nojalla samanaikaisesti.

Olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjijä syrjii henkilöä virheellisen oletuksen perusteella: syrjijä voi esimerkiksi luulla, että henkilö kuuluu johonkin vähemmistöryhmään ja syrjii henkilöä pelkän olettamansa perusteella. Olettamaan perustuva syrjintä on kiellettyä.

Kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan syrjinnäksi. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan tekemiä asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Häirintä on ihmisarvon tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista henkilöön liittyvän perusteen, kuten iän, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen, vuoksi siten, että syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä katsotaan syrjinnäksi ja siten kielletyksi.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä tarkoittaa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa syrjinnän vaarassa olevan henkilön tai ihmisryhmän oikeasuhteista erilaista kohtelua, joka tähtää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Positiivinen erityiskohtelu ei saa tosiasiasa johtaa syrjintään; erityistoimenpiteiden tulee olla oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö kieltää työnantajaa oikeudettomasti edellyttämästä hakijoilta henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja ilmoittaessaan avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä.

Vastatoimien kieltö kieltää kohtelemasta henkilöä epäsuotuisasti ja siten, että hänelle aiheutuu kielteisiä seurauksia sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Esteettömyys viittaa esteettömyysperiaatteeseen, jonka mukaan rakennetun ympäristön, infrastruktuurin ja palveluiden tulee olla mahdollisimman saavutettavat toimintarajotteisten henkilöiden näkökulmasta. Esteettömyys kattaa ympäristön lisäksi palvelut ja viestinnän.

Työntekijä, tunnista syrjintä
– opas työntekijälle syrjinnän tunnistamiseksi

Syrjintä ja sen seuraukset

Syrjintä voi olla joko **välitöntä** tai **välillistä**. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan syrjintää ovat myös **häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen** sekä **ohje tai käsky syrjiä**. Lisäksi työnantajan menettelyä pidetään lain mukaan syrjintänä, jos hän laiminlyö käytettävissään oleviin toimenpiteisiin ryhtymisen, kun on saanut tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen – henkilön asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta on siis kiellettyä sekä hänestä itsestään johtuvan syyn vuoksi että hänen läheisestään johtuvan syyn vuoksi (**läheissyrjintä**).

Yhdenvertaisuuslaki sisältää myös **syrjivän työpaikkailmoittelun** sekä **vastatoimien kiellot**.

Syrjintä työelämässä voi liittyä erityisesti

- raskauteen ja perhevapaisiin,
- työntekijöiden valintaan,
- palkkaukseen,
- työoloihin,
- irtisanomisiin ja lomautuksiin,
- seksuaalisuuteen (seksuaalinen häirintä) sekä
- sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun.

Syrjinnästä voi koitua niin henkisiä, sosiaalisia kuin taloudellisia vahinkoja. Esimerkiksi seksuaalinen häirintä on uhrin kannalta erityisen vahingollista. Syrjintä voi heikentää elämänlaatua, lisätä turvallisuuden tunnetta ja aiheuttaa masennusta. Syrjinnän vakavien seurausten vuoksi syrjintä on kiellettyä.

Jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön ja syrjimättömään työyhteisöön. Tämän vuoksi syrjinnän tuominen julki on tärkeää. Suuri osa syrjintää kokeneista ei kuitenkaan vie asiaa eteenpäin tai saata asiaa valvovien viranomaisten tietoon, vaikka lainsäädännössä tähän on mahdollisuus. Esimerkiksi ”silmätikuksi” joutumisen pelko voi estää työntekijää kertomasta syrjinnästä. Syrjintätapausten tuominen julki ennaltaehkäisisi syrjintää.

Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat jokaisen perusoikeuksia. Nämä perusarvot on turvattu Suomen perustuslain (PL, 731/1999) 6 §:ssä:

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan samanvertaisuutta eri ihmisryhmien välillä, kun taas tasa-arvo viittaa samanvertaisuuteen eri sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien välillä. Molemmat arvot tarkentuvat laissa: yhdenvertaisuudesta säädetään ensisijaisesti yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvosta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (tasa-arvolaki, 609/1986).

Sekä yhdenvertaisuus – että tasa-arvolaki kieltävät syrjinnän. Yhdenvertaisuuslain 8.1 § sisältää yleisen syrjintäkiellon:

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Tasa-arvolain 7 § kieltää välittömän ja välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Syrjinnästä työelämässä säädetään tasa-arvolain 8 §:ssä:

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

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

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

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

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

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

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syyistä.

Häirinnästä säädetään yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä:

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laininlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Vastatoimien kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä:

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjivä työpaikkailmoittelu kielletään yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä:

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Positiivinen erityiskohtelu – sallittu erilainen kohtelu

Yhdenvertaisuus jaetaan muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. **Muodollisen yhdenvertaisuuden** toteutuminen edellyttää, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla – kyse on tasapuolisesta kohtelusta. Ihmisten tasapuolinen kohtelu voi kuitenkin tosiasiassa johtaa epätarkoituksenmukaiseen tilanteeseen, sillä kaikki ihmiset eivät ole samanlaisia, vaan heidän lähtökohtansa ja mahdollisuutensa ovat erilaiset. Tämän vuoksi **tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen eri asemassa olevien ihmisryhmien välillä edellyttää samanvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista** – positiivista erityiskohtelua.

Yhdenvertaisuuslain mukaan **positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu, joka tähtää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen, ei ole syrjintää.

Kaikki erilainen kohtelu tai samanvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeaminen, joka perustuu henkilöön liittyvään syyhyyn, ei siis ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu ei ole

syRJintää, jos kohtelu perustuu lakiin, sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Keinojen oikeasuhtaisuuden vaatimus edellyttää, että positiivinen erityiskohtelu ei saa tosiasiasa johtaa syrjintään; syrjintää ei saa verhota positiiviseksi erityiskohteluksi.

Työnantaja voi kohdistaa positiivista erityiskohtelua rekrytoitavaan tai jo palveluksessa olevaan henkilöstöön. Perusteet, joilla työnantaja katsoo positiivisen erityiskohtelun tarkoituksenmukaiseksi, voidaan tuoda esille ja perustella esimerkiksi tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Positiivista erityiskohtelua on esimerkiksi ylimääräisen kielikoulutuksen järjestäminen maahanmuuttajalle. Eri- lainen kohtelu työssä ja työtehtävään valittaessa on yhdenvertaisuuslain mukaan oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuk- siin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tar- vittavat *kohtuulliset mukautukset*, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asi- oida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita sa- moin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epä- ämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Toimenpiteet syrjityksi tulemisen johdosta

Toimenpiteet, kun sinua tai jotakuta työtovereistasi syrjitään

Yhdenvertaisuuslain noudattamista ja siten yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat yhdenvertai- suusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Tasa-arvolain noudattamista ja tasa-arvon toteutumista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa- arvolautakunta. Syrjintään liittyvät rikokset tutkii poliisi.

1. Syrjintä työpaikalla.

Pyri ensisijaisesti ratkaisemaan asiat työpaikalla esimerkiksi keskustelemalla asiasta syrjijän kanssa – asiat ratkeavat usein helpoiten keskustelemalla. Tapahtumien kirjaaminen helpottaa epäkohtien esiin tuomista ja yksityiskohtien muistamista.

Voit ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaiseen. Asia on syytä saattaa myös esimiehen tietoon. Sinulla on oikeus kysyä neuvoa ja pyytää apua henkilöstön edustajalta, kuten työpaikan luottamusmieheltä. Luottamusmieheltä saat apua, kun selvitetään työhönottotilanteeseen liittyvää syrjintää, tehtävään tai koulutukseen valinnan yhteydessä tapahtunutta syrjintää, palkkasyrjintää, sukupuolisyryntää sekä syrjintää työsuhteen ehdoissa ja töiden jakamisessa.

Jos tilanne ei selviä työpaikalla, voit ottaa yhteyttä ammattiliittoon tai pyytää henkilöstön edustajaa ottamaan yhteyttä puolestasi. Jos kyse on naisten ja miesten tasa-arvoon liittyvästä asiasta, voit ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun.

Jos epäilet tullesii syrjityksi työelämässä työntäjän menettelyn johdosta, työntäjän on pyynnöstäsi viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista. Näin voit arvioida, onko asian käsittelyä aiheellista jatkaa ja mahdollisesti viedä asia tuomioistuimen käsittelyyn. Selvityksen saaminen karsii tarpeettomia oikeudenkäyntejä. Jos asiaan ei saada ratkaisua, asia voidaan riitauttaa tuomioistuimessa. Tämän tulisi olla kuitenkin viimesijainen keino.

2. Syrjintä työhönotossa tai palkkauksessa.

Jos kyseessä on työhönottotilanne, rekrytoijan selvityksestä tulee ilmetä valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat.

Jos on aihetta epäillä palkkasyryntää, työntekijälle on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista ja muut välttämättömät tiedot.

3. Syrjintärikos.

Jos koet, että sinuun on kohdistunut syrjintärikos, ota yhteyttä poliisiin. Työsyrjintä on rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:n mukaan rangaistavaa:

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 työsyrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Esimerkkitalanteita

Ongelmatilanne	Viranomainen, johon voit ottaa yhteyttä, kun kohtaat ongelmatilanteen a) työelämässä b) muussa yhteydessä
Syrjintä etnisen taustan perusteella.	a) Työsuojeluviranomaiset b) Yhdenvertaisuusvaltuutettu
Ikäsyrjintä.	a) Työsuojeluviranomaiset b) Yhdenvertaisuusvaltuutettu
Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella.	a) Työsuojeluviranomaiset b) Yhdenvertaisuusvaltuutettu
Sukupuolittuneet nimikkeet (esimerkiksi talonmies sekä emäntä- ja isäntä-päätteiset)	a) Työsuojeluviranomaisilla ei ole velvollisuutta puuttua asiaan, mutta voit hakea tehtävää sukupuolestasi huolimatta.
Syrjintä uskonnon tai vakaumuksen perusteella.	a) Työsuojeluviranomaiset b) Yhdenvertaisuusvaltuutettu
Syrjintä vammaisuuden perusteella.	a) Työsuojeluviranomaiset b) Yhdenvertaisuusvaltuutettu
Epäilet, että viranomainen menettelee epäoikeudenmukaisesti.	b) Eduskunnan oikeusasiamies ja oikeuskansleri

Monessa tapauksessa toimivaltainen viranomainen on siis työsuojeluviranomainen tai yhdenvertaisuusvaltuutettu. Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolakia ja käsittelee siksi vain sukupuolten tasa-arvoa koskevia asioita. Oikean viranomaisen selvittäminen nopeuttaa asioiden käsittelyä.

Mitä työnantajan kuuluu tehdä?

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajan edistämään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Työnantajan tulee puuttua havaitsemaansa syrjintään välittömästi ja tehdä selväksi, että syrjintä on kiellettyä. Työnantajan tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi. Jos työnantaja saatuaan tiedon syrjinnästä laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin syrjinnän poistamiseksi, katsotaan hänen menettelynsä syrjinnäksi.

Laissa säädetään **vastatoimien kiellosta**. Yhdenvertaisuuslain mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanoitaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

Lisäksi työntekijän turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin ei työsopimuslain mukaan pidetä hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Hyväksyttävää ei ole myöskään lakauttaa palvelussuhdetta esimerkiksi työntekijän poliittisen tai uskonnollisen vakaumuksen vuoksi.