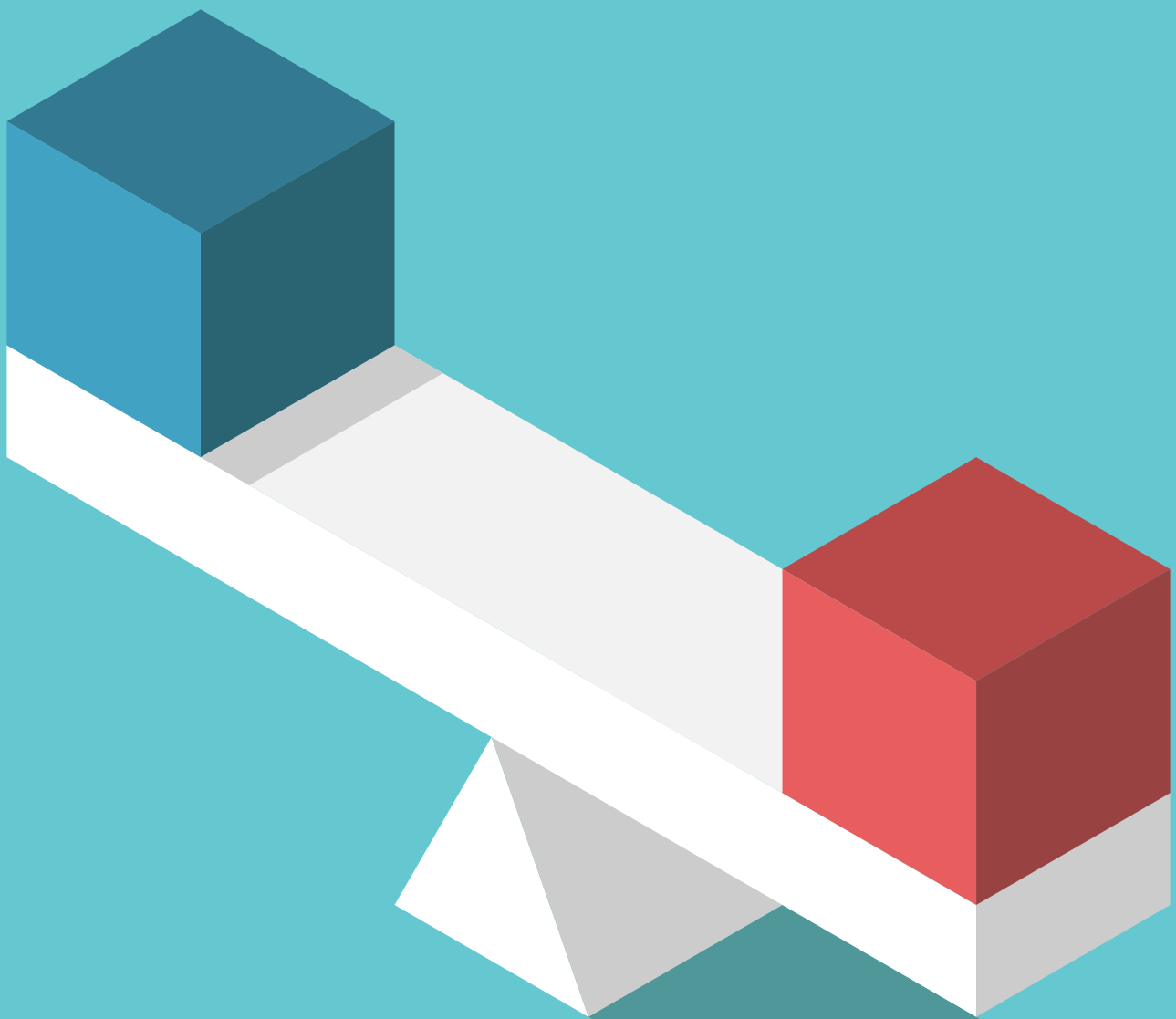


TASA-ARVO- OHJEISTUS 2018



Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto
Universitetens och forskningssektorns personalförbund YHL ry



A decorative header at the top of the page features a row of white silhouettes of people of various ages and genders against a teal background. Below this, the main title is centered in a bold, black, sans-serif font.

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN YLEISET TAVOITTEET

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat suomalaisen yhteiskunnan peruseriaatteita. Jokaisella on oltava muun muassa sukupuolesta, sukupuolisesta suuntautumisesta, alkuperästä, vammaisuudesta ja iästä riippumatta mahdollisuudet hyvään elämään, joka pitää sisällään oikeuden suojaan, ravintoon, ihmissuhteisiin sekä itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistämään on Suomessa annettu tasa-arvolaki.

Laki sisältää myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaukseen perustuvan syrjinnän kiellon. *Sukupuoli-identiteetti* on lain mukaan henkilön kokemus omasta sukupuolestaan. *Sukupuoli-identiteetti* on aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. *Sukupuolen ilmaisu* tarkoittaa lyhyesti sanottuna sukupuolen tuomista näkyväksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla. Se voi olla esimerkiksi pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisenä pidettyihin vaatteisiin. Muu, esimerkiksi ikään, uskontoon, etniseen taustaan, sukupuoliseen suuntautumiseen tai ammatilliseen järjestäytymiseen perustuva syrjintä, on kielletty yhdenvertaisuuslain nojalla.

Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tämä velvollisuus pitää sisällään muun muassa:

- vaatimuksen toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- työehtojen, erityisesti palkkauksen tasa-arvon edistämisen ja työolojen kehittämisen siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamisen kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemisen.

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun puutteet aiheuttavat työpaikoilla työhyvinvoinnin heikkenemistä muun muassa erilaisten ristiriitojen sekä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen lisääntymisen kautta. Heikentynyt työhyvinvointi heijastuu yleensä myös työpaikan ulkopuolelle ja vaikuttaa siten välillisesti hyvin moniin ihmisiin perheenjäsenistä alkaen.

HENKILÖSTÖN EDUSTAJAN (HED) MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA TASA-ARVOTYÖHÖN YLIOPISTOSSA

Työelämässä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen on ensisijassa työnantajan vastuulla, mutta myös jokainen työyhteisön jäsen voi omalta osaltaan toimia siten, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuisivat. Erityisesti tämä velvoite koskee henkilöstön edustajia – olivatpa he sitten luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja tai yhteistoimintatai palkkausjärjestelmätoimikunnan jäseniä.

Parhaat edellytykset vaikuttaa ja onnistua tasa-arvotyössä henkilöstön edustaja saa mahdollisimman syvästä työelämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden asiantuntemuksesta yhdistettynä työpaikan tilanteen aktiiviseen seurantaan ja valmiuteen nostaa niin pienet kuin suuretkin havaitut epäkohdat ja kehittämiskohteet keskusteluun työnantajan kanssa. HEDien on myös syytä pitää huolta siitä, että työpaikalla toteutetaan lainsäädännön vaatimat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta lisäävät ja turvaavat toimenpiteet, kuten säännöllisesti laadittu tasa-arvosuunnitelma ja asianmukainen palkkakartoitus, sekä seurata suunnitelmien toteutumista.

Omia edellytyksiään toimia tehokkaasti tasa-arvotyössä HED parantaa perehtymällä lainsäädäntöön. Tähän oiva apu on palkansaajakeskusjärjestöjen tasa-arvo-opas vuodelta 2016. Sen liitteenä ovat lisäksi hyödylliset työmarkkinakeskusjärjestöjen tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista ja suositus työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä työpaikkojen arkeen.

Käytännössä henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuuksia voi uhata työnantajan edustajien asennoituminen ja puutteellinen osaaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Tässäkin HEDin oma vankkumaton asiantuntemus ja ennen kaikkea hiottu neuvottelutaito voivat auttaa eteenpäin. Mikäli asiat eivät kuitenkaan ota sujuakseen, työnantaja ei esimerkiksi saa huolehdittua tasa-arvosuunnitelmaa ajan tasalle tai palkkakartoitusta ei tehdä oikein, on HEDin hyvä kääntyä liiton puoleen. Myös tasa-arvovaltuutetun toimisto ja työsuojeluviranomaiset ovat tahoja, joiden puoleen HED voi kääntyä, mikäli työnantaja ei saa tasa-arvosuunnitelmaa aikaiseksi. Tasa-arvovaltuutetulla on yhdessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kanssa mahdollisuus tarvittaessa asettaa jopa uhkasakko, mikäli työnantaja ei ryhdy tarpeellisiin toimiin.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Tutustu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin.

Lue oppaat (STTK, Tasa-arvovaltuutettu).

Tutustu työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeistukseen.

Selvitä, ketkä ovat työnantajan vastuhenkilöt.

Selvitä, keiden puoleen voit tarvittaessa kääntyä liitossa, keskusjärjestössä ja viranomaistahoilla.



TASA-ARVOSUUNNITELMA JA SEN LAATIMINEN

Kaikissa yli 30 työntekijän työpaikoissa on vähintään joka toinen vuosi laadittava palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää palkkakartoituksen. Mikäli tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään työpaikalla joka vuosi, voidaan paikallisesti sopia, että palkkakartoitus tehdään vain joka kolmas vuosi.

Tasa-arvosuunnitelma on tehtävä yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa. Näitä voivat olla luottamusmiehet, luottamusvaltuutettu tai muut työntekijöiden keskuudestaan valittavat henkilöt. Suunnitelmaa tekevän työryhmän ihanteellinen koko on noin 6–7 henkeä. Henkilöstöä edustavilla on oltava riittävät vaikutus ja ylipäätään mahdollisuus osallistua työryhmän toimintaan työajalla.

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) suunnitellut 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.

Eri kehittämiskohteista olisi hyvä kirjata esimerkiksi taulukkomuodossa tasa-arvosuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet tavoitteen saavuttamiseksi, vastuhenkilö, aikataulu sekä seurannan mittarit. [Keskusjärjestöjen tasa-arvo-oppaassa](#) on sivulla 11 malli tasa-arvosuunnitelmataulukosta. Suunnitelmaa laadittaessa ei kuitenkaan kannata mallin tavoin ladata sitä kerralla liian täyteen tavoitteita, vaan parempi on edetä parin kolmen tavoitteen vuosi-tahtia.

Palkkatasa-arvoon pyrkimisen, mikäli siinä havaitaan puutteita, tulisi kuitenkin olla ensimmäisten tavoitteiden joukossa. Yliopistoissa ja muissa oppilaitoksissa on laadittava yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa vähintään kolmen vuoden välein oppilaitoskohmainen tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee sisältää selvityksen yliopiston tasa-arvontilasta, toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvion edellisten suunnitelmien toimenpiteiden onnistumisesta.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmissa:

”Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.” (Tasa-arvolaki, 5 § 3)

Tasa-arvosuunnitelma ja siihen kuuluva palkkakartoitus ovat tärkeimpiä dokumentteja ja välineitä tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla. Seuraavissa kappaleissa esitetään tarkemmin eräitä tasa-arvon osa-alueita erityisesti henkilöstön edustajien tehtävien kannalta.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Tarkista ja vaadi, että työnantaja laatii tasa-arvosuunnitelmaan kuuluvat tilastot.

Varmista, että työntekijöiden edustajat ovat mukana päivittämässä tasa-arvosuunnitelmaa.

Varmista, että tasa-arvosuunnitelmat päivitetään ja palkkakartoitukset tehdään ajallaan.

Varmista, että tasa-arvosuunnitelmat koskevat myös henkilöstöä, eivätkä ole vain ns. toiminnallisia, opiskelijoita koskevia suunnitelmia.

Muista järjestyhteistyö tasa-arvoasioissakin!

PALKKATASA-ARVO

Lähtökohtana palkkakartoituksen laatimiselle on Suomen tasa-arvolaki: vähintään 30 hengen työpaikalla työnantajan on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Mikäli tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan kuitenkin tehdä joka kolmas vuosi. Palkkakartoituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa.

Työnantaja laatii palkkakartoituksen joko itse tai asiantuntijan avustuksella. Kartoitus tulee tehdä minimissään tasa-arvolain kirjaimen mukaisesti, mutta se voidaan myös tehdä hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen laajempaanakin.

Vuokratyöntekijöiden palkkojen kartoittaminen kuuluu sille vuokratyöyritykselle, johon vuokratyöntekijä on palvelussuhteessa. Vuokratyöntekijää käyttävän organisaation on kuitenkin muuten otettava kaikkien niiden vuokratyöntekijöinäkin olevien työntekijöiden asema huomioon tarkasteltaessa muita tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä seikkoja.

Sukupuoli on yleensä merkittävä tekijä palkkakartoitusta laadittaessa. Tasa-arvolaki ei edellytä iän mukaista vertailua, mutta iän ja sukupuolen mukaan tehtävä palkkakartoitus voi olla hyvä vaihtoehto.

HEDin on oltava tietoinen siitä, että tasa-arvosuunnitelmassa, jonka osa palkkakartoitus yleensä on, on erityisesti kiinnitettävä huomiota tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. HEDin tulee omalta osaltaan huolehtia siitä, että lain kirjain toteutuu. Hänen on hyvä muistuttaa työnantajaa avoimen palkkapolitiikan tärkeydestä ja siitä, että minimissään palkkakartoituksessa tehdään kokonaispalkkojen vertailua esimerkiksi vaativuusryhmittäin. Laki ei edellytä ansiokehityksen seuraamista, mutta tämäkin voidaan tehdä. Laki ei myöskään edellytä tarkastelemaan erilaisia tehtäviä vaativuusluokittain ja miten naiset ja miehet niissä sijoittuvat, mutta tämäkin voisi näkyä palkkakartoitusta tehtäessä.

Henkilöstöedustajan tulee vaikuttaa palkkakartoitusta laativaan ryhmään tai ryhmässä, kuten edustuksellisessa tasa-arvoryhmässä. Hänen on seurattava palkkakartoituksessa ja/tai tasa-arvosuunnitelmassa mainittujen seurattavien asioiden toteutumista kulloisellakin suunnitelmakaudella. Muistettava on myös, että palkkakartoitus on laadittava yhteistyössä HEDin kanssa.

MUUTA HUOMIOITAVAA

”Naisten ja miesten väliset palkkaerot Suomessa koko työmarkkinoilla ovat noin 17 prosenttia. Tähän lukuun päädytään silloin, kun verrataan keskimäärin säännöllisen työajan perusteella maksettuja palkkoja (Lähde: Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 2013). Tämä palkkaero ei ole sama asia kuin tasa-arvolainsäädännössä tarkoitettu palkkasyrjintä.”

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelman 2014–2016 liitteenä oleva palkkakartoitus on esimerkki hyvästä palkkakartoituksesta. Siinä on otettu tarkasteluun kaikki työntekijäryhmät, tarkasteltu miesten ja naisten jakautumista eri vaatavuusryhmiin ja suoritustasoille sekä säännöllisen työajan ansioerojen kehitys sekä henkilöstöryhmittäin että sukupuolittain. Siinä on otettu tarkasteluun myös muut kuin palkkausjärjestelmän mukaista palkkaa saavat eli ns. sopimuspalkkaiset. Parannettavaa tässäkin palkkakartoituksessa on erityisesti sen suhteen, että siinä ei ole arvioitu palkkausjärjestelmän mahdollisia rakenteellisia epä-tasa-arvoistavia tekijöitä. Myös analyysi havaittavien palkkaerojen syistä on jäänyt suppeaksi.

HYÖDYLLISIÄ LÄHTEITÄ

[Keskusjärjestöjen tasa-arvo-opas](#)

www.tasa-arvo.fi/web/fi/palkkasyrjinta

www.tasa-arvo.fi/palkkakartoitus

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Selvitä palkka-analyysin tai -kartoituksen laatu.

Tartu epäasiallisilta vaikuttaviin eroihin.

REKRYTOINTI

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on tärkeää, että avautuviin tehtäviin valitaan sekä miehiä että naisia, ja ettei valinnassa myöskään syrjitä muiden seikkojen, kuten sukupuolisen suuntautumisen, iän, uskonnon tai etnisen alkuperän perusteella. Lain mukaan tehtävään on kuitenkin valittava hakijoista ansioitunein riippumatta tämän sukupuolesta, ellei poikkeukselliseen menettelyyn ole muuta hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulisi olla selvitys organisaation rekrytointi- ja työhönottokäytännöistä ja ne tulisi arvioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioon ottaen. Hyvä voisi olla selvittää esim. eri tehtäviin hakeneiden ja valituksi tulleiden sukupuolijakauma. Tarvittaessa myös hakuilmoitusten ja vaikkapa haastateltaviksi kutsuttujen sukupuolijakauman tarkastelu tasa-arvonäkökohta huomioiden saattaa olla tarpeen.

Mikäli organisaatiossa tai sen osassa on selvä ja ei perusteltavissa oleva epäsuhta työntekijöiden sukupuolijakaumassa, on tasa-arvolain mukaan mahdollista korjata tilanne väliaikaisella suunnitelmalla, jonka mukaan tehtäviin valitaan yhtä tai lähes yhtä pätevistä hakijoista sukupuolivähemmistöön kuuluva hakija. Mainittu väliaikainen suunnitelma on luontevaa kirjata organisaation tasa-arvosuunnitelmaan. Tällaista ns. positiivista erityiskohtelua toteutettaessa on hyvä muistaa, että valinnan on perustuttava kaikkien hakijoiden henkilöön liittyvien ominaisuuksien objektiiviseen tarkasteluun.

Rekrytointikäytäntöjen selvittäminen saattaa osoittaa myös, että joihinkin tehtäviin hakeutuu ilman hyvää syytä ja organisaatiolle haitallisestikin vain miehiä tai naisia. Tällöin tasa-arvosuunnitelma voisi pitää sisällään toimenpiteitä mm. tehtävien houkuttelevuuden parantamiseksi vähemmistönä olevalle sukupuolelle tai huomion kiinnittämistä hakuilmoitusten kieliasuun. Vain poikkeuksellisissa tilanteissa voidaan sallia ilmoitus, jossa suoraan haetaan vain toisen sukupuolen edustajia. Monissa organisaatioissa on sen sijaan otettu käyttöön tapa ilmoittaa, että tehtävään haetaan sekä nais- että mieshakijoita.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Seuraa työnantajanne työnpaikkailmoituksia.

Kiinnitä huomiota siihen, onko ilmoituksessa kerrottu tehtävän palkka vai pyydetäänkö hakijaa ilmoittamaan palkkatoiveensa. Miehet esittävät usein suuremman palkkatoiveen, joka helposti johtaa epätasa-arvoisiin palkkoihin.

Mieti, voisiko työpaikkanne käyttää anonyymia rekrytointia.

Selvitä, olisiko erilaisten valintapaneelien käyttäminen mahdollista omassa organisaatiossasi.

Tapahtuuko työpaikkanne rekrytoinnissa ikäsyrjintää?
Miten voisit vaikuttaa siitä eroon pääsemiseen?

URAKEHITYS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Jokaisella tulisi olla mahdollisuus ominaisuuksiensa, osaamisensa ja kiinnostuksensa puitteissa kehittää itseään sekä omaa ammatillista osaamistaan ja uraa. Tasa-arvolain kieltämät syrjintäperusteet sisältävät myös sukupuolen perusteella määräytyvät huonommat uramahdollisuudet.

Kiellettyä välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on esimerkiksi:

- rutiinitöiden ja vaativimpien tehtävien jakaminen sukupuolen perusteella
- kalliimpien työvälineiden hankkiminen vain tietyn sukupuolen edustajille
- osa-aikatyön, ylityökorvausten ja työasioissa työajalla matkustamisen mahdollisuuden antaminen vain tietyn sukupuolen edustajille
- määräaikaisista työsuhteista äitiysvapaille jäävien määräaikaisuuden uusimatta jättäminen
- perhevapaalta palaavan naisen tai miehen tehtävien muuttaminen vähemmän vaativiksi tai siirtäminen kokonaan toisiin tehtäviin

Kiellettyä välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on esimerkiksi sellaisen tasapuoliselta vaikuttavan säännöksen asettaminen, joka tosiasiallisesti johtaa sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan. Tällainen voi olla esimerkiksi ilta- ja yövuorojen jakaminen tietylle sukupuolelle työturvallisuusriskeihin vetoamalla tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden takia tilanteessa, jossa uralla eteneminen edellyttää osallistumista työajan ulkopuolella tapahtuviin kehittämistilaisuuksiin.

Kiellettyä syrjintää on myös se, että henkilö asetetaan sukupuolensa perusteella heikompaan asemaan esimerkiksi työpaikkakoulutusta järjestettäessä. Koska koulutuksen ja kautumisesta on kohtuullisen vähän tai sattumanvaraisesti tilastotietoja, on mahdollisen tasa-arvoloukkauksen esiin tuominen usein loukatun itsensä ja henkilöstön edustajien aktiivisuuden varassa.

Henkilöstötilinpäätökset ja henkilöstökertomukset sekä muut työnantajan vuosikertomukset ovat lähteitä, joista tulisi selvittää, miten paljon työpaikalla on panostettu henkilöstökoulutukseen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta olisi erittäin tärkeää, että näihin saataisiin sukupuolen ja ikäryhmän mukainen erittely koulutukseen osallistuneista. Yliopistoissa ja muissa oppilaitoksissa tulee tarkasteltavaksi myös tasa-arvolain koulutuksen tasa-arvoisuutta koskevat pykälät 5 ja 5a. Yliopistoissa kaikkien yliopistoyhteisön jäsenten tasa-arvoinen kohtelu on tärkeää. Tämän takia on lupa odottaa, että niin henkilöstön edustajat kuin yliopistojen henkilöstö ylipäätään toimivat myös opiskelijoita ja muita henkilöstöryhmiä kohtaan tasa-arvoa edistävästi.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Tee esityksesi henkilöstökoulutussuunnitelmaan.

Vaikuta siihen, että henkilöstötilinpäätökseen tai muuhun vastaavaan asiakirjaan tulee tieto henkilöstökoulutusta saaneiden sukupuolesta ja iästä.

Seuraa henkilöstösuunnitelmia toteutuneen henkilöstökoulutuksen tasa-arvoisuuden näkökulmasta.

SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN TAI SUKUPUOLI-IDENTITEETIIN PERUSTUVA HÄIRINTÄ

Sekä seksuaalinen häirintä että häirintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmauksen perusteella ovat tasa-arvolain kieltämää syrjintää. Niin ikään työnantajan antama käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää, on laissa tarkoitettua syrjintää.

Keskusjärjestöjen tasa-arvo-oppaassa seksuaalisen häirinnän esimerkkeinä annetaan:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalisesti värityneet aineistot, viestit tai puhelut
- koskettelu, kähmintä ja kouriminen
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset.

Sukupuoleen perustuvaa häirintää ovat esimerkiksi:

- henkilön sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun halventaminen
- työpaikkakiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Tasa-arvolain mukaan seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän tunnusmerkit täyttyvät, kun ”tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta sekä luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.” Tässä keskeistä on häirinnän uhrin oma kokemus ja tuntemus häirinnästä.

Työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi saatuaan tiedon seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Työnantajan velvollisuus ulottuu myös tilanteisiin, joissa häiritsijä on kolmas osapuoli, kuten asiakas tai yhteistyökumppani.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Tutustu työpaikan menettelytapaohjeisiin, mm. varhaisen puuttumisen malliin.

Tartu asiaan ja mene keskustelemaan häirinnästä epäillyn/syytetyn esimiehen kanssa.

YHL:n liittokokous on ottanut kantanaan, että kaikkalainen häirintä on työpaikalla kiellettyä.

TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Yksi tasa-arvolain työnantajalle asettamista velvoitteista on ”helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin” (tasa-arvolain 6 § 2 kohta 5). Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat 18.11.2013 antaneet suosituksen käytänteistä, joilla edistetään työ- ja perhe-elämän tasapainoa työpaikkojen arjessa. Suositus on nähtävissä [palkansaajakeskusjärjestöjen Tasa-arvo-opiaan 2016 liitteenä](#).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastotietojen mukaan vuonna 2014 äidin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana isyysvapaata (1–18 arkipv.) käytti 78 % isistä. Vanhempainvapaakauden jälkeen isyysvapaata (1–54 arkipv.) käytti 34 % isistä. Vanhempainvapaata ovat THL:n muutaman vuoden takaisten tietojen mukaan käyttäneet lähes yksinomaan äidit. Tällä voidaan katsoa olevan negatiivinen vaikutus niin naisten urakehitykseen kuin lopulta eläkekertymäänkin.

Työpaikan henkilöstötilinpäätöksessä ja vuosikertomuksessa olisi hyvä olla tilastotiedot perhevapaiden käyttämisestä sukupuolittain jaoteltuna.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Selvitä, onko henkilöstöhallinnolla ohjeet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Tarkkaile, miten äitiyslomalle siirtyneiden määräaikaisten käy.

Ota yhteyttä perhevapailla oleviin, mikäli työpaikalla tulee organisaatio- tai muita muutoksia.

Seuraa, kuinka suuri osa jäsenistä on perhevapailla.

Auta töihin palaavia, esim. jos työnantaja haluaa muuttaa perhevapaalta palaavan työtehtäviä.

Pyri vaikuttamaan siihen, että henkilöstötilinpäätöksessänne ja/tai vuosikertomuksessänne lisitietoja perhevapaiden käyttämisestä miesten ja naisten osalta.



NÄIN TOIMIT, JOS ILMENEE TASA-ARVON LOUKKAUS

Jos työntekijä alkaa epäillä tulleen syrjityksi, hänen on syytä ottaa asia puheeksi työnantajan kanssa. Tilanne voi tuntua vaikealta, ja voikin olla hyvä ajatus ottaa luottamusmies mukaan keskusteluun työnantajan edustajan kanssa. Luonnollisesti asiasta on hyvä keskustella muutenkin luottamusmiehen kanssa etukäteen. Työntekijä ja luottamusmies voivat kysyä myös neuvoa tasa-arvovaltuutetun toimistosta tai vaihtoehtoisesti aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta.

Työnantajalta tulee pyytää selvitystä tilanteesta ja, mikäli selvitys antaa siihen aiheen, vaatia tilanteen korjaamista. Työnantajan on annettava selvitys kirjallisena ja ilman viivytystä. Kun kyseessä on työhönottotilanne, selvityksestä tulee ilmetä valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. Kun on aiheetta epäillä palkkasyrjintää, työntekijälle tai luottamusmiehelle on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista ja muut välttämättömät tiedot.

Mikäli työnantaja ei korjaa syrjiväksi todettua tilannetta, on syytä harkita asian viemistä käräjäoikeuteen. Tällöin tarvitaan juridista apua, jota voi pyytää liitolta. Myös tasa-arvovaltuutettu voi puuttua asiaan antamalla asiassa työnantajalle neuvoja ja ohjeita. Ellei työnantaja noudata saamiaan ohjeita, valtuutettu voi viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, jolloin työnantajalle voidaan asettaa uhkasakko.

Käräjäoikeuden käsittely maksaa ja kustannukset voivat nousta korkeiksikin. Onkin syytä konsultoida asiasta riippuen joko yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutettua ja selvittää menestymisen mahdollisuudet.

Syrjintäepäilyyn toteennäyttämiseksi tarvitaan aina verrokki. On siis esitettävä toista sukupuolta edustava tapaus, jota työnantajan katsotaan suosineen perusteettomasti. Näyttövelvollisuus on syrjintää epäilevällä, jolloin ratkaisevaksi nousee esimerkiksi palkkasyrjintää epäiltäessä luottamusmiehen mahdollisuudet saada riittävästi tietoa työnantajalta. Henkilöstön edustaja voi ryhtyä yksittäisen työntekijän asiassa toimiin vain kyseisen työntekijän luvalla ja valtuuttamana. Sen sijaan yleisellä tasolla HED voi ottaa asian esiin ilman nimenomaisen työntekijän lupaa tai valtuutusta.

[Keskusjärjestöjen julkaisemassa Tasa-arvo-oppaassa](#) on seikkaperäiset ohjeet syrjintätapauksen sekä sellaisen tilanteen, että työnantaja on laiminlyönyt tasa-arvosuunnitelman laadinnan, selvittämiseksi.

Kaikki erityiskohtelu, joka perustuu sukupuoleen, ei kuitenkaan ole syrjintää. Näin voi olla esimerkiksi edellä käsitellyssä tilanteessa, jossa halutaan korjata työpaikalle syntynyt epätasapainoiseksi koettu sukupuolijakauma henkilöstössä tai johtopaikoilla. Tällöinkin toimenpiteiden tulee olla väliaikaisia ja oikein mitoitettuja tavoitteeseen pääsemiseksi ja niiden on perustuttava esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan kirjattuihin tavoitteisiin ja niiden toimenpiteisiin.

Laki suojelee työntekijää ja henkilöstön edustajaa, joka on nostanut syrjintäepäilyä esille tai vienyt asian oikeuteen kieltämällä työnantajaa turvautumasta ns. vastatoimiin. Vastatoimien kieltäminen ulottuu myös syrjintäasiassa todistajina toimineisiin työntekijöihin. Kiellettyjä vastatoimia ovat muun muassa työtehtävien muuttaminen siten, että työntekijä joutuu epäedullisempaan asemaan, palkankorotuksen poisjättäminen, työsuoritusten ja työaikojen valvonnan perusteeton lisääminen, kohtuuttomien lisätöiden teettäminen sekä työvuorojen ja lomien järjestämisen hankaloittaminen.

VINKKEJÄ HEDEILLE:

Kuuntele jäsenesi ongelma. Ole empaattinen, mutta muista pitää pääsi kylmänä.

Lupaa selvittää asiaan kuuluvat ohjeet ja säännökset.

Selvitä, mitä apua on saatavissa liitosta, järjestöstä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetuilta.

SANASTO

Henkilöstön edustaja/HED (*personalrepresentant*) on työpaikalla pääluottamusmies, alue/piiriluottamusmies, luottamusmies, yt-valtuutettu, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan jäsen tai yt-edustaja. Myös työntekijäyhdistyksen tasa-arvotoimikuntaan nimeämä jäsen on henkilöstön edustaja. Luottamusmiehet ja erilaisten toimikuntien jäsenet edustavat niiden yhdistysten jäseniä, jotka ovat heidät nimittäneet. Sen sijaan tasa-arvovaltuutettu edustaa jäsenyydestä riippumatta kaikkia työpaikan työntekijöitä.

Häirintää (*trakasserier*) on yhdenvertaisuuslain mukaan henkilöön tämän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun häneen liittyvän syyn perusteella kohdistuva tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tasa-arvolain tarkoittamaa häirintää ovat seksuaalinen ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva häirintä.

Positiivinen erityiskohtelu (*positiv särbehandling*) tarkoittaa sitä, että tietyissä tilanteissa ja esimerkiksi tasa-arvo- ja/tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan perustuen ja siihen kirjattuna voidaan esimerkiksi rekrytoinnissa suosia yhtä pätevien tai lähes yhtä pätevien hakijoiden joukosta sukupuoli- tai muussa vähemmistössä olevan ryhmän edustajaa, kun tarkoituksena on korjata haitallinen ja epäasianmukainen yksipuolinen henkilöstörakenne. Positiivinen erityiskohtelu saa olla ainoastaan määräaikainen toimenpide ja se on lopetettava tilanteen korjaannuttua.

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän (*sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön*) tunnusmerkkien katsotaan tasa-arvolain mukaan täyttyvän kun tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta sekä luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä on luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua köytöstä, joka voi olla sanallista, sanatonta tai fyysistä. Sukupuoleen perustuva häirintä on henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa luonteeltaan ei-seksuaalista häirintää.

Sukupuoli-identiteetillä (*könsidentitet*) tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla (*könsuttryck*) tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Tasa-arvoisuus (*jämställdhet*) tarkoittaa samanarvoisuutta ja kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä.

Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (*Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män*) on säädetty estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti parantamalla naisten asemaa työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Työturvallisuuslaki (*Arbetarskyddslag*) velvoittaa työnantajan käytettävissään olevin keinoin ryhtymään toimenpiteisiin työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai epäasiallisen kohtelun poistamiseksi. Laki velvoittaa myös työntekijöitä välttämään sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa haittaa ja vaaraa heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen. Sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain tarkoittaman syrjinnän voidaan katsoa aiheuttavan työntekijän terveydelle työturvallisuuslain tarkoittamaa haittaa ja vaaraa.

Väliaikainen suunnitelma: (*tillfälliga åtgärder*) katso Positiivinen erityiskohtelu.

Yhdenvertainen (*likställdhet*): saman-, tasavertainen.

Yhdenvertaisuuslaki (*Diskrimineringslag*) on säädetty edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää sekä parantamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan 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.

YHTEYSTIETOJA

Tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi/yhteystiedot

Yhdenvertaisuusvaltuutettu: www.syrjinta.fi/yhteystiedot

Aluehallintovirastot (AVI:t): www.avi.fi/web/avi/yhteystiedot

**YLIOPISTOJEN JA TUTKIMUSALAN HENKILÖSTÖLIITTO YHL
2018**