



**Ammatillisen segregaation vähentäminen
työvoimatoimiston keinoin**

**Käsikirja ei-tyypillisten valintojen
tukemiseen**

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	5
2. KAIKKI LÄHTEE ASEENTEESTA	7
3. TYÖVOIMATOIMISTON KEINOT LIEVENTÄÄ AMMATILLISTA SEGREGAATIOTA	10
3.1. Johdon mielipiteillä ja esimerkillä on merkitystä	10
3.2. Työvoimatoimistojen oma henkilöstöpolitiikka	10
3.3. Ammatillisen kehittämisen palvelut – hakijalle kaikki mahdollisuudet avoimiksi	11
3.3.1. Työvoimakoulutuksen markkinointi	11
3.3.2. Ennakkoluulojen poistaminen asiakkailta ryhmäpalvelujen- tai koulutushankkeiden avulla	11
3.3.3. Ammattiuralle ohjaaminen	12
3.3.4. Julkisuus ja markkinointi avuksi	14
3.4. Työnhakijapalvelut – palveluprosessin käynnistäminen ja työnhakusuunnitelman rakentaminen yhdessä asiakkaan kanssa	14
3.4.1. Työnhakusuunnitelmaa tehtäessä vaihtoehdot esiin	14
3.4.2. Koulutusvalinnat	15
3.4.3. Työnhakuryhmät	15
3.5. Työnantajapalvelut – yrityksen parhaaksi toimiminen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä	16
3.5.1. Työpaikoista tiedottaminen työnhakija-asiakkaille	16
3.5.2. Työpaikkoihin osoittaminen	16
3.5.3. Työnhakijoiden esittely työnantajalle	17
3.5.4. Työpaikkakuvaukset	17
3.5.5. Yhteishankintakoulutus	18
3.5.6. Yhteydet yhteistyötahoihin (esim. yrittäjäjärjestöt)	18
3.5.7. Työnantajakäynnit	18
4. TEKEMISEN PAIKKOJA URA -TIETOJÄRJESTELMÄSSÄ	19
Liite 1. Työmarkkinoiden sukupuolen mukaista segregatiota käsittelevää kirjallisuutta	20
Liite 2. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	21

1. JOHDANTO

Naiset ja miehet toimivat usein työelämän eri alueilla. Miehet kouluttautuvat miesten ammatteihin ja tekevät miesten työtä yhdessä muiden miesten kanssa. Naiset puolestaan valitsevat naisvaltaisiin ammatteihin suuntautuvaa koulutusta ja suuri osa naisista työskentelee toisten naisten kanssa naisvaltaisissa ammateissa. Tätä eriytymistä kutsutaan sukupuolen mukaiseksi työnjaoksi eli segregatioksi. Sen sijaan ammatteja, joissa toimii yhtälailla sekä miehiä että naisia, kutsutaan tasa-ammateiksi. Näitä ammatteja on vähän.

Segregatio on sekä vaakasuoraa (horisontaalista) että pystysuoraa (vertikaalista). Kun miehet ja naiset toimivat eri ammateissa, eri työpaikoilla, eri toimialoilla tai eri sektoreilla, on kyse horisontaalisesta segregatiosta. Asiaa voidaan kuvata naisten ja miesten prosentuaalisilla osuuksilla eri ammateissa ja koulutuslinjoilla. Kun eriytymistä tapahtuu myös siinä, mille hierarkian tasoille miehet ja naiset työelämässä sijoittuvat, puhutaan vertikaalisesta segregatiosta. Yleensä miehet valikoituvat hierarkian yläpäähän ja naiset alemmille tasoille. Työmarkkinat ovat EU -maista voimakkaimmin jakautuneet Pohjoismaissa.

Mitä ongelmia segregatiosta sitten aiheutuu? Jyrkkä sukupuolen mukainen työnjako heikentää työmarkkinoiden dynamiikkaa ja vaikuttaa osaltaan työvoimakapiteikkojen syntyyn sekä vaikeuttaa niiden poistamista. Tietyn alan työvoimapula voi muodostua talouskasvun esteeksi tai hidasteeksi. Segregatiota voidaan pitää ongelmallisena, paitsi työmarkkinoiden toimivuuden kannalta, myös siksi että siihen liittyy useita epätasa-arvon piirteitä, joista suurimpana on palkkaus. Lisäksi segregatian ollessa kovin jyrkkä joudutaan tilanteisiin, joissa tiettyjen palvelujen tuottajat ovat lähes yksinomaan vain yhtä sukupuolta. Asiakas voi kokea tämän ongelmallisena ja valinnan mahdollisuuksia rajoittavana. Voimakas segregatio yhteiskunnassa rajoittaa yksilön ammatinvalintaa, koska ammattiaan tai työtään valitseva ei useinkaan ota edes harkintaansa niitä ammatteja, joissa oman sukupuolen edustajat ovat vähemmistönä, vaikka hänellä saattaisi olla osaamista tai ammatissa vaadittavaa lahjakkuutta. Tällöin yhteiskunnassa tuhlautuu ja jää käyttämättä lahjakkuuspotentiaalia.

Tasavertaiset työmarkkinat/segregaation lieventäminen –projektin (Työhallinnon julkaisu 303) yhtenä tavoitteena on ollut luoda konkreettisia välineitä työvoimatoimistojen virkailijoille segregaaion purkamiseksi. Projektissa on pyritty löytämään ne työn avainkohdat, joissa aktiivinen tasa-arvoisten työmarkkinoiden edistäminen on varauksetta työnantajan, työnhakijan ja myös työvoimatoimiston etu. Tämän asiakaspalvelun käsikirjan tarkoituksena on toimia käytännönläheisenä ohjenuorana työhallinnon virkailijoille, jotka arkityössään voivat vaikuttaa segregaaion purkamiseen. Käsikirjalla toivotaan olevan merkityksensä niin tietoisuuden kuin toiminnankin tasolla.

Käsikirjan pohjatekstin laati Mäntyharjun työvoimatoimiston johtaja Pekka Pata-ma. Tekstin muokkaamisessa ja stilisoimisessa avusti projektin sihteeri Toni Vasama. Palautetta ja parannusehdotuksia teki koko projektiryhmä ja muutkin työhallinnon tasa-arvosta kiinnostuneet.

2. KAIKKI LÄHTEE ASEENTEESTA

Tasa-arvotemaan liittyvä kehittämistyö koetaan usein organisaatiossa resurssihu-
kaksi, puuhasteluksi tai feministien ”hömpötykseksi”. Kiistaton tosiasia kuitenkin
on, että lieventämällä jakoa miesten ja naisten ammatteihin parannetaan aina työ-
markkinoiden toimivuutta ja päinvastoin. Kaikki kehittämistoimet ovat tulokset-
taan epävarmoja, jos ei niitä ennen – keskustelun tai jonkin muun keinon avulla –
pyritä mittaamaan organisaation asenneilmastoa. Tämän jälkeen on myös helpom-
pi arvioida sitä, minkä vuoksi jokin uusi käytäntö ei ota tulta alleen.

Työelämän tasa-arvokeskustelussa esiintyy yleisesti seuraavanlaista argumentointia:

Työmarkkinat ovat jo tasa-arvoiset. Meillä on jo tasa-arvolaki!	Tasa-arvolaista huolimatta tasa-arvo ei ole toteutunut työelämässä. Tätä todentavat mm. sukupuolten väliset palkkaerot. Selvästi näyttää siltä, että passiivinen ”asioiden mahdollistaminen” ei riitä.
Tasa-arvoasioiden korostaminen on työnantajien edun vastaista tai ainakin heidän asioihinsa puuttumista.	Työnantaja on ensisijaisesti kiinnostunut hyvästä työvoimasta. Vaikka toivotaankin ”hyvää työmiestä” tai ”sopivaa likkaa toimistoon”, niin silloinkin perimmäinen toive on todennäköisesti saada paras mahdollinen työntekijä kyseiseen paikkaan. Ehdokasjoukkoa voimakkaasti rajaamalla (esim. sukupuolen mukaan) tavoitteen saavuttamisen todennäköisyys vähenee.
Asiakkaan tulee saada itse päättää omista valinnoistaan. Rekrytointikäytäntöjen muuttaminen tulee työnantajille kalliiksi.	Mahdollisuuksien avartaminen työnhakija- tai työnantaja-asiakkaalle ei vähennä asiakkaan päätäntävaltaa. Itse asiassa se lisää sitä! Rekrytointipolitiikan muuttaminen saattaa aiheuttaa työnantajalle alkuvaiheessa lisäkustannuksia (esim. sosiaalitoimen järjestäminen) ja vaatii uudenlaisen ajattelutavan omaksumista koko henkilöstössä, mutta jos tällä on mahdollista ehkäistä tulevaa työvoimapulaa, niin pitkällä tähtäimellä tästä on yritykselle taloudellista hyötyä.
Tasa-arvoa on jo yritetty edistää, mutta lopulliset tulokset jäivät heikoiksi.	Tasa-arvohankkeet ovat onnistuneet tavoitteisiinsa nähden usein jopa yli odotusten. Yksittäisillä hankkeilla on kuitenkin harvoin yleisempää vaikuttavuutta paitsi esimerkin muodossa, sillä kulttuuriin sidotut tavat ja ajatusmallit muuttuvat hitaasti. Esimerkiksi ympäristönsuojelun tärkeyttä ei juuri kukaan aseta enää kyseenalaiseksi, mutta asenteellinen muutos on vienyt kymmeniä vuosia ja yleinen käyttäytymisen muutos on aina sidoksissa asenteisiin.

<p>Työpaikkojen roolijako on muotoutunut persoonallisten ominaisuuksien (esim. fyysisen voiman tai hoivavietin) seurauksena. Olisi luonnonvastaista puuttua siihen.</p>	<p>Työelämän muutoksen myötä fyysisillä sukupuoleen sidotuilla ominaisuuksilla on nykyään vähemmän merkitystä työn tekemisen kannalta. Esimerkkinä käy moderni maataloustyö. Koneellistamisen myötä tilan emäntä pystyy suoriutumaan töistä hyvin. Raskasta, fyysistä voimaa vaativaa työtä on nykyään vähän ja sitä pyritään koko ajan vähentämään. Tämä tulee ilmi usein myös teollisuustyössä, kun työnantajan edustaja yleensä esittää yrityksen tekemiä investointeja ja koneellistamisen vaikutusta työn tuloksellisuuteen ja fyysisen kuormituksen vähenemiseen. Myös hoiva-alalla on jo pitkään tiedostettu, että parhaaseen palvelumalliin päästään silloin, kun henkilökunnassa on molemmat sukupuolet tasaisesti edustettuna läpi henkilöstöhierarkian. On syytä myös mainita, että hoivatyön fyysinen kuormittavuus on usein jopa suurempaa, kuin teollisuustyössä keskimäärin.</p>
<p>Segregaation purkuun on yksittäisen työvoimaneuvojan tai ammatinvalintapsykologin vaikea vaikuttaa.</p>	<p>Segregaation lieveneminen on monen tekijän summa ja on totta, että yksittäisellä asiakastyön tekijällä on hyvin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa asiaan. Mutta jos oletetaan esim. työvoimaneuvojalla olevan keskimäärin 5 asiakaskontaktia päivässä ⇒ 25 viikossa ⇒ 100 kuukaudessa ⇒ yli tuhat vuodessa, niin voidaan sanoa, että yksittäisen virkailijän panoksella on merkitystä.</p>
<p>Uravalinnat tehdään jo lapsuudessa, ei työvoimatoimisto voi vaikuttaa enää asiaan, vaikka haluaisikin.</p>	<p>Ihminen kasvaa aikuiseksi perimänsä, sosiaalisen ympäristönsä, ja vallitsevan kulttuurin vaikutuksessa. Historia on kuitenkin osoittanut, että tarvittaessa opittuja malleja ollaan valmiita muuttamaan hyvinkin nopeasti. Esimerkkinä voidaan mainita sota-aikana tapahtunut naisten rekrytointi kotituotannon ylläpitämiseen.</p>
<p>Kyseiset tasa-arvohankkeet ovat kalliita. Resursseja tarvitaan tärkeämpäänkin.</p>	<p>Segregaation vähentäminen ei edellytä suurten erillistointimenpiteiden käynnistämistä. Paras tapa edetä on kehittää nykyisiä työskentelymalleja niin, että mahdollinen "lahjakkuuspotentiaalinen" menettämisen riski tiedostettaisiin ja sen mukaan osattaisiin toimia. Tämä ei vaadi mitään osapuolelta ylimääräisiä rahallisia resursseja.</p>
<p>Jos sukupuolikysymys nostetaan voimakkaasti esiin, niin miten käy etnisten ryhmien, ikääntyneiden jne. tasa-arvon?</p>	<p>Sukupuolikysymyksen huomioiminen ei tarkoita sitä, että samalla muiden ryhmien (esim. etniset ryhmät, ikäryhmät, vähemmistöt) tasa-arvoisen aseman edistäminen kärsisi. Päinvastoin voisi väittää, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen työmarkkinoilla lisää yleistä valmiutta edistää myös muuta tasa-arvoa.</p>
<p>Segregaation purkamisessa on vaikea edetä ilman johtajan tukea.</p>	<p>Organisaation johtajan tehtävä on määrittää, mikä on tärkeää ja mihin resursseja käytetään. Hyvä johtaminen on silloin mahdollista, kun erilaiset toimintavaihtoehdot on tiedostettu ja henkilöstöllä on valmius muuttaa toimintaansa. Jos segregaation purkaminen on asiakkaille hyödyllistä, niin ei johtajallakaan ole intressiä jättää asiaa huomiotta.</p>

- Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet omaan ammatinvalintaasi? Oliko sukupuolellasi merkitystä?
- Oletko itse ollut asiakastilanteessa, jossa "ei-tyypillisen" ammatin- tai koulutuksen valinta on noussut esille?
- Millaisia argumentteja itse olet asiasta käyttänyt ja miten hyvin pystyt ne perustelevaan?

Lähdettäessä käsittelemään aihetta, kannattaa pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Voidaanko asiakkaille aukottomasti perustella, että sukupuolelle tyypillisten valintojen eli valinnanmahdollisuuksien pienempi määrä on heidän etunsa mukaista?
- Jos ei voida, niin tehdäänkö omassa työvoimatoimistossa tällä hetkellä jotain ei-tyypillisten valintojen kynnyksen madaltamiseksi?
- Jos ei tehdä, niin mitkä olisivat ne konkreettiset toimenpiteet, joilla organisaatio voisi muuttaa käytäntöjään segregaatian aktiivisen vähentämisen suuntaan?

- Onko sinun työyhteisössäsi pohdittu segregatiota koskevia asenteita?
- Oletko miettinyt omaa asennoitumistasi miesten töihin ja naisten töihin?
- Löydätkö toiminnastasi esimerkkejä, jotka:
 - lieventävät segregatiota?
 - vahvistavat sitä?

3. TYÖVOIMATOIMISTON KEINOT LIEVENTÄÄ AMMATILLISTA SEGREGAATIOTA

3.1. Johdon mielipiteillä ja esimerkillä on merkitystä

Edellä mainittu asenneilmaston näkyväksi tekeminen on erityisen merkittävää organisaation johdon kohdalla. Jos organisaation johto haluaa aktiivisesti edistää työmarkkinoiden toimivuutta, niin on perusteltua odottaa johtajan ottavan kantaa myös sukupuolen mukaiseen työnjakoon. Johtajan ja esimiesten sitoutumisen myötä virkailijoiden on helpompi keskustella aiheesta, kehittää työtään ja raportoida siitä. Tapoja, joilla toimiston johto voi vaikuttaa segregaaation lieventämiseen, ovat muun muassa oma esimerkki, henkilöstövalinnat, työnantajayhteydet, julkiset kannanotot, henkilöstökoulutus sekä työn laadun seuranta.

● Miten toimistosi johto on huomionnut segregaaation lieventämisen?

3.2. Työvoimatoimistojen oma henkilöstöpolitiikka

Segregaaation purkamisessa tekemistä löytyy myös työvoimatoimistojen omasta henkilöstöpolitiikasta, sillä toimistojen sukupuolijakauma on tällä hetkellä kovin naisvaltainen. Työvoimatoimistoissa ei ole toteutunut pelkästään vaakasuora, vaan myös pystysuora sukupuolten mukainen työnjako, sillä vaikka suurin osa henkilöstöstä on naisia, niin miesten osuus on suhteellisesti painottunut sekä johtavissa että asiantuntijatehtävissä. Jokaisessa organisaatiossa on mahdollisuus kehittää henkilöstöpolitiikkaa tässä suhteessa.

Henkilöstöpolitiikan hoidossa olisi hyvä pohtia uudelleen myös sitä, minkälaista osaamista hyvältä työvoimatoimiston virkailijalta edellytetään. Suomessa virkailijoiden pääasiallinen koulutustausta on kaupallinen toimistoalan koulutus. Esimerkiksi Iso-Britannian työhallinnossa on yleisenä tapana rekrytoida työvoimatoimistoon henkilöstöä eri ammattialoilta. Perusteluna heillä on se, että näin henkilöstön ammattialatietämys on laajempi.

- Mikä on oman organisaatiosi sukupuolijakauma?
- Voisiko mielestäsi sukupuolijakauman tasaamisella saada aikaan myönteisiä vaikutuksia omassa työyhteisössäsi?
- Tarkkaile oman toimistosi julkisuustoimintaa. Millaisen vaikutelman se antaa ammattien sopivuudesta naisille ja miehille?

3.3. Ammatillisen kehittämisen palvelut – hakijalle kaikki mahdollisuudet avoimiksi

3.3.1. Työvoimakoulutuksen markkinoiminen

On mahdollista, että työvoimatoimiston virkailija kiireen pakottamana ”ennakoi” asiakkaan puolesta ja tarjoaa hakijalle ”sopivia” työvoimapoliittisia tai omaehtoisia koulutusvaihtoehtoja. Jos ennakoiminen tapahtuu perinteisen sukupuoliroolijaon mukaan, niin ohitetaan se keskustelun mahdollisuus, jossa asiakkaan uravalintaa, kouluttautumismotivaatiota yms. arvioidaan ennakkoluulottomasti roolijaosta riippumatta.

Jos virkailijalla ei ole varmaa käsitystä siitä, onko asiakkaan kanssa käyty eri ammattialojen koulutusvaihtoehtoja läpi laajassa mielessä, niin olisi hyvä käydä asiakkaan kanssa laaja osaamiskeskustelu. Tämän jälkeen voisi tiedustella, onko asiakas ajatellut koskaan, että voisi osaamisensa puolesta selviytyä siinä ja siinä ammatissa (ehdotetut toisen sukupuolen ammatteja). Tässä tietenkin edellytetään, että virkailija todella tuntee eri ammattien osaamisvaatimuksia, ja että hän oikeasti arvelee asiakkaalla olevan kykyjä selviytyä ammatissa. *On kuitenkin syytä korostaa, että epätyypillisiä uravalintoja ei ole syytä ”tuputtaa” kenellekään.* Tavoitteena on avartaa asiakkaan näkemystä sopivista koulutusvaihtoehdoista.

3.3.2. Ennakkoluulojen poistaminen asiakkailta ryhmäpalvelujen- tai koulutus-hankkeiden avulla

Teemme valintojamme paljolti luulojen ja uskomusten varassa. Asioista, jotka ovat tuttuja, on helpompi tehdä perusteltuja päätöksiä, kun taas outoja vaihtoehtoja vierastamme ja kritisoimme. Tästä syystä moni uranvalinta- tai koulutukseen hakeutumiskeskustelu kariutuu toteamukseen ”eihän minusta ole semmoiseen...”. Siksi olisi tärkeää järjestää tilaisuuksia, joissa asiakkaat voisivat tutustua koulutukseen, joihin heillä voisi olla kiinnostusta ja valmiuksia osallistua, mutta jotka eivät

ole missään vaiheessa tulleet todellisina vaihtoehtoina esiin. Tämä voi tapahtua työnhakusuunnitelmaan liitettävänä työnhakijan ”kotitehtävänä” tai ryhmätoimintana järjestettävänä tilaisuutena. Kummassakin tapauksessa on hyvä varmistaa etukäteen, että tutustuja otetaan asiallisesti, valmistautuneena ja myönteisessä hengessä vastaan.

Toinen merkittävä keino on järjestää paikallisen tarpeen mukaan esimerkiksi ”miehet hoivatyöhön” tai ”naiset tekniikkaan” -tyyppisiä työvoimakoulutuksia. Näiden valmistelussa, suunnittelussa ja toteuttamisessa on keskeistä panostaa työnantajien, kouluttajan, työvoimatoimistojen ja asiakkaiden yhteistyöhön (esimerkiksi asiakasraadin muodossa). Jos näin ei tehdä, on mahdollista, että tehdään enemmän hallaa lopputuloksen kannalta. Työvoimatoimistolla on mahdollisuus madaltaa koulutukseen osallistumisen kynnystä esimerkiksi järjestämällä koulutuksien yhteyteen orientoivia jaksoja ryhmäpalveluna, joiden jälkeen osallistuja ja valitsijat voisivat paremmin edellytyksin keskustella koulutuksen ja ammattiuran soveltuvuudesta.

Yksi mahdollisuus vaikuttaa asenteisiin sukupuolen mukaisesta työnjaosta ovat työpaikkatapaamiset tai messutapahtumat (myös esim. koulutus- ja ammattitietopalvelun teemapäivät). Tässäkin yhteistyö yrittäjien kanssa on keskeistä. Jos yksityisen päiväkodin messuosastolla on miespuolinen lastentarhanopettaja tai vastaavasti metallipajan osastolla on naiskoneistaja, on niillä varmasti oma mielikuva-merkityksensä.

- **Tekevätkö omat asiakkaasi päätöksensä uskomusten, ennakko-luulojen vai tiedon perusteella?**
- **Miten omat asenteesi vaikuttavat palvelutilanteessa asiakkaan tekemiin päätöksiin?**

3.3.3. Ammattiuralle ohjaaminen

Ammatinvalinnanohjaus auttaa asiakkaita ammatin ja koulutuksen valinnassa. Lähtökohtana on aina asiakkaan yksilöllinen tilanne. Ammatinvalintapsykologi auttaa asiakasta valintojen ja päätösten tekemisessä ja itselleen parhaan ratkaisun löytämisessä. Päätöksen tekee luonnollisesti asiakas itse. Ammatinvalintapsykologi voi osallistua vaikuttaa segregaaation lievenemiseen. Hän voi esimerkiksi tukea ennakkoluu-

lottomasti ei-perinteisiä valintoja tai pyrkiä laventamaan niiden vaihtoehtojen piriä, joista asiakas valintansa tekee, tuomalla keskusteluun sopivalla tavalla myös ei-perinteisiä vaihtoehtoja. Varsinkin nuorten ihmisten tietämys ammateista ja työelämästä voi olla varsin rajallinen. Kukaan ei voi valita sellaista vaihtoehtoa, josta ei ole koskaan kuullut puhuttavankaan.

Työvoimaneuvojalla on käsissään paljon välineitä, joilla voi asiakkaan urasuunnitelmaan saada selvyyttä. Merkittävimmät näistä välineistä ovat työharjoittelu ja -kokeilu. Jo niiden luonne on sellainen, että asiakkaalla on mahdollisuus tutustua työhön ilman työ sopimuksen mukanaan tuomia velvoitteita. Varsinkin nuorten asiakkaiden kohdalla on mahdollista markkinoida harjoittelupaikkoja ennakkoluu- lottomasti ja tukea asiakkaan orastavaa mielenkiintoa. Hyviin tuloksiin pääsemi- seksi kannattaa asiaa pohjustaa myös työnantajien suuntaan.

Edellä mainittua tavoitetta voi ajaa myös kuntien kesätyöllistämisen kautta. Kesä- työt ovat luonteeltaan usein sellaisia, että niihin ei ole asetettu erityistä ammattitai- to-vaatimusta, vaan lähtökohtana on se, että kuka tahansa arvalla valittu kesätyön- tekijä pystyy tehtävästään suoriutumaan. Kunnissa saatetaan työtehtävät kuitenkin jakaa sukupuolen mukaan niin, että tytöt menevät haravan varteen tai leikkiken- tälle ja pojat ajavat ruohonleikkuria. Tämän asian ”sekoittaminen” ei todennäköi- sesti muuta työn lopputulosta mitenkään, mutta kesätyöntekijöille se on yksi konkreettinen tilaisuus oppia, että työtä voi tehdä myös perinteisestä roolijaosta poiketen. Työvoimatoimisto ei tietenkään tätä asiaa voi yksin päättää, mutta ehdot- taminen on mahdollista. Saman asian voi ottaa esille myös kunnan tukityöllistämisen kohdalla.

Asiakaspalvelutilanteen jälkeen voit kysyä itseltäsi:

- Muistinko laajentaa asiakkaan ammattien tuntemusta myös ei-typillisten valintojen suuntaan?
- Otinko puheeksi, millaisilla perusteilla asiakas on päätöksensä tehnyt? (mielikuvat, uskomukset, tieto)
- Perustelinko uudet vaihtoehdot riittävän hyvin, jotta asiakas pystyy niitä pohtimaan?

3.3.4. Julkisuus ja markkinointi avuksi

Perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa murtavat hankkeet/ toimet ovat aina saaneet julkisuutta, mitä on helppo hyödyntää esimerkiksi markkinoitaessa "puffeja" paikallisiin sanomalehtiin tai muihin tiedotusvälineisiin. Työnantajilla on oma intressinsä osallistua, sillä tällainen julkisuus antaa yleensä yrityksestä modernin ja henkilöstöpolitiikaltaan ammattimaisen kuvan.

- Onko tiedossasi asiakastapauksia, joissa perinteisten ammattiala-jakaumien "rajat" on murrettu onnistuneesti?
- Olisiko niissä lehtijutun ainesta?

3.4. Työnhakijapalvelut – palveluprosessin käynnistäminen ja työnhakusuunnitelman rakentaminen yhdessä asiakkaan kanssa

3.4.1. Työnhakusuunnitelmaa tehtäessä vaihtoehdot esiin

Työnhakijapalveluiden työvoimaneuvojalla on keskeinen asema sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämisessä varsinkin silloin, kun asiakkaan työnhakusuunnitelma vaatii muitakin toimia kuin pelkkää työnhakua. Ammatillisen kehittämisen palvelujen yksilöllinen läpikäynti tapahtuu työnhakusuunnitelmaa tehtäessä. Alkuinfossa heränneet kysymykset selkiytyvät usein vasta oman työvoimaneuvojan kanssa käytävissä keskusteluissa.

Suurimmalla osalla työnhakijoista ammatti on selvä ja heillä ei ole tarvetta ammatillisen keskustelun laajentamiseen. Tällöin olisi hyvä, jos suunnitelmassa todetaan, että tällainen keskustelu on käyty. Esim. ”Työnhakijan hakuammatit ovat realistisia ja tässä vaiheessa ei ole tarpeellista laajentaa niitä”. Yksilöllisen työnhakusuunnitelman tavoite on konkreettisuus ja tätä voi hyödyntää silloin, kun asiakkaalle itselleenkin on epäselvää, mitä töitä hakea ja millaista osaamista pitäisi hankkia. Asiakkaan kanssa voisi esimerkiksi sopia ”kotitehtävästä”, jossa hän pyrki laajentamaan hakuammattiensa määrää.

Työnhakusuunnitelmaan liittyvän uravalintakeskustelun yhteydessä on hyvä muistaa, että asiakasta todennäköisesti kiinnostavat konkreettiset asiat. Näitä ovat esimerkiksi palkkaus, työolosuhteet, ammattitaitoedellytykset ja kaikki aidot kokemukset, joita vastaavista tilanteista on kerätty. Erityisesti työnhakijaa kiinnostaa työpaikan saamisen todennäköisyys. Mitä paremmin näitä faktoja virkailija pystyy esittämään, sen helpompi on käydä läpi eri vaihtoehtoja asiakkaan kanssa.

- Millä tavalla itse otat puheeksi hakuammattien laajentamisen asiakkaan kanssa?
- Miten ei-tyypillisten vaihtoehtojen läpikäynti näkyy tekemissäsi työnhakusuunnitelmissa?

3.4.2. Koulutusvalinnat

Työnhakupalveluiden virkailijat ovat usein työvoimakoulutuksen valinnoissa mukana joko kummin roolissa tai muuten toimialan asiantuntijaedustajana. Vaikka koulutusvalinnoissa onkin merkittävä mahdollisuus segregaaation purkamiseen, niin on hyvä muistaa, että ehdoin tahdoin tekeminen ei välttämättä tuo hyvää lopputulosta. Koulutusvalinnoissa olisi kuitenkin hyvä varmistaa, että jokainen hakija olisi aidosti potentiaalinen valittava.

Mikäli sukupuolelleen epätyypilliseen koulutukseen hakeutuneen asiakkaan hakeutus hylätään, valintaryhmän ja varsinkin työvoimatoimiston edustajan olisi hyvä kiinnittää huomiota hylkäyksen perusteluihin. Jos perustelut hylkäämiselle ovat ”sukupuolineutraaleja”, niin asiaan ei ole syytä kiinnittää lisähuomiota, mutta muussa tapauksessa on hyvä käydä keskustelu asiasta. Keskustelu koulutuksen avoimuudesta molemmille sukupuolille tulisi käydä jo koulutusta suunniteltaessa.

- Oletko työvoimapoliittisen koulutuksen suunnittelussa ollut tilanteessa, jossa työnantaja sanoo haluavansa koulutukseen vain naisia/ miehiä?
- Miten voisit vastata tähän?
- Oletko ottanut selvää, mitä tasa-arvolaki sanoo viranomaisen velvollisuudesta tasa-arvon edistämiseksi koulutusta järjestettäessä? (katso liite 2)

3.4.3. Työnhakuryhmät

Työvoimatoimistojen työnhakuvalmennusta on tarjottu enemmän naisille kuin miehille. Tämä osaltaan johtuu siitä, että työnhakuprosessi on hyvin erilainen naisvaltaisilla aloilla verrattuna miesvaltaisiin. Koska työnhakuryhmät ovat hyvä tilaisuus tehdä asiakas tietoiseksi työvoimatoimiston palveluista, käytännöistä ja tavoitteista, olisi suotavaa, että myös niihin rekrytointi olisi sukupuolen mukaan tasa-puolista. Tämä vaatii aktiivista panostamista työnhakuvalmennuksen suunnittelun, rekrytointiin ja toteuttamiseen.

Työnhakuryhmien valmennus on mahdollista toteuttaa niin, että siinä on samoja elementtejä kuin esim. naisia tekniikkaan ohjaavissa koulutuksissa. Työnhakuryhmissä on myös hyvä käydä asiasta keskustelua. Yksi esimerkki tällaisesta käytännöstä on tutustumisharjoituksena käytetty kymmenen väittämän harjoitus. Siinä yksi väittämistä on muodossa ”miehet miesten ja naiset naisten töihin”. Hyvin yleistä on, että kaikki asiakkaat pitävät väitettä typeränä, mutta asiasta käydyn keskustelun jälkeen he huomaavat, että ovat itse omilla elämänvalinnoillaan vahvistaneet väitettä.

- Käydäänkö oman toimistosi työnhakuryhmissä vastaavaa keskustelua?
- Jos käydään, olisiko sitä mahdollista jatkaa asiakkaiden kanssa henkilökohtaisella tasolla?

3.5. Työnantajapalvelut – yrityksen parhaaksi toimiminen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä

3.5.1. Työpaikoista tiedottaminen työnhakija-asiakkaille

Työpaikkatiedotteet ovat hyvä tapa lähestyä asiakasta silloin, kun hän on antanut vihjeitä omista tavoitteistaan, mutta varsinainen kiinnostus ei ehkä kuitenkaan ole vielä herännyt. Tämä kuitenkin edellyttää, että työnhakijapalveluissa nämä vihjeet ovat kerätty esiin. Summittainen paikkojen tarjoaminen ilman, että asiakas on ”juonessa mukana” saattaa aiheuttaa vain asiakkaan hölmistymistä ja työvoimatoimiston ammattitaidon kyseenalaistamista.

3.5.2. Työpaikkoihin osoittaminen

Työpaikkaan osoittamisen suhteen pätevät lähes aina samat säännöt. Työnhakijalla on oltava työpaikan edellyttämä ammattitaito ja hänen on täytettävä työnantajan toimeksiannossaan asettamat kriteerit. Saattaa olla tarpeen, että virkailija yrittää avartaa myös työnantajan mahdollisesti perinteisiä käsityksiä, jolloin työpaikkaneuvottelussa ensimmäinen kommentti ei ehkä olisi ”me kyllä ajateltiin enemmänkin mies-/naispuolista henkilöä”. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän mm. työhönotossa.

- Oletko ollut tilanteessa, jossa työpaikkaan osoittamasi asiakas on tullut hylätyksi sukupuolensa perusteella?
- Miten kuvittelisit tällaisen tilanteen vaikuttavan omaan työ-/koulutuspaikkaan osoittamiskäytäntösi?

3.5.3. Työnhakijoiden esittely työnantajalle

Hyvin usein vahvasti nais-/miesvaltaisilla ammattialoilla työnantajan lähtökohtana on rekrytoida uusi työntekijä perinteisen käytännön mukaan. Tällöin työnantajan ensikkommentti saattaa olla vastaavanlainen kuin työnhakijalla, joka ei ole ikinä ajatellut asiaa ("Ei meillä mies/nainen pärjää, ei meillä hyväksytty miestä/naista"). Tällöin virkailijan on mahdollista tuoda esille esimerkiksi seuraavia myönteisiä seikkoja: esiteltävän työnhakijan osaaminen ja ominaisuudet, työilmapiirikokemukset, henkilöstöpolitiikan hoito pitkällä aikavälillä (nyt tehdyt uhraukset maksavat itsensä myöhemmin takaisin normaalikäytäntönä) ja työharjoittelu, työkokeilu ja työllistämistuki.

- **Onko yritysasiakkaasi tietoinen ammattialaansa mahdollisesti tulevaisuudessa koettelevasta työvoimapulasta?**
- **Onko yritysasiakkaallasi henkilöstöstrateginen suunnitelma sitä varten?**
- **Pohjautuuko suunnitelma perinteiseen ammattialajako-käsitykseen?**
- **Miten voit tuoda suunnitelman tekemiseen uusia näkökulmia?**

3.5.4. Työpaikkakuvaukset

Vähimmäisvaatimus työvoimatoimiston virkailijalle on, ettei tämä omassa työssään toimi vastoin vallitsevaa tasa-arvolakia. Työpaikkakuvauksissa on usein työnantaja-lähtöisesti painetta tähän suuntaan. Taitavilla kiertoilmauksilla on mahdollista tehdä työpaikkakuvauksesta "lainmukainen", mutta kuitenkin sen hengen vastainen. Näissä tilanteissa voi yrittää kysyä työnantajalta perusteita kyseiseen toiveeseen ja sen jälkeen esittää työvoimatoimiston käytännön taustalla olevat perustellut vastargumentit. Vielä tärkeämpää on tuoda esiin ne argumentit, jotka yleensä ovat olleet työnantajan intressin mukaiset.

- **Tee otos oman toimistosi työpaikoista ja arvioi, ovatko työpaikkakuvaukset "sukupuolineutraaleja".**
- **Kiinnitä huomio varsinkin voimakkaasti segregoituneisiin aloihin.**

3.5.5. Yhteishankintakoulutus

Yhteishankintakoulutuksen parhaita puolia on se, että työnantaja saa olla itse mukana koulutuksen suunnittelussa, oppilasvalinnoissa ja myös toteutuksessa. Näissä kaikissa on myös työvoimatoimistolla sanansa sanottavana. Tässä tilanteessa pätee sama sääntö kuin normaalissa työvoimakoulutusvalinnassakin. Jos työnantaja tekee valintoja perustuen ennakkoluuloihin, uskomuksiin tai muuhun vastaavaan ja on oletettavaa, että toisenlaisilla valinnoilla työnantajan etu tulee paremmin palveltua pitkällä aikavälillä, niin työvoimavirkailijan on hyvä tuoda tämä myös keskustelussa esille. Virkailijan velvollisuus on myös tuoda esille se, jos valinnoissa rikotaan tasa-arvolakia. Näin tehdään aina silloin, kun valinnan tai hylkäämisen perusteena on sukupuoli. Työvoimatoimiston virkailija voi joutua vastuuseen tasa-arvolain rikkomisesta.

3.5.6. Yhteydet yhteistyötahoihin (esim. yrittäjäjärjestöt)

Asian edistämisessä on hyvä hyödyntää olemassa olevia järjestelmiä ja yhteenliittymiä. Esimerkiksi yrittäjäjärjestöjen kanssa on mahdollista tehdä yhteistyötä mm. teemaan liittyvien tapahtumien, seminaarien ja informaatiotilaisuuksien järjestämisessä. Muita vastaavia tahoja ovat esimerkiksi oppilaitokset ja ammattijärjestöt.

3.5.7. Työnantajakäynnit

Työnantajakäynnit antavat hyvän mahdollisuuden kartoittaa työpaikan todelliset mahdollisuudet segregaation lieventämiseen. Tuotantoprosessin yksityiskohtainen läpikäyminen mahdollistaa sen, että työnantajan kanssa voidaan työpistekohtaisesti keskustella työvoiman rekrytointiedellytyksistä ja siitä, missä määrin sukupuoli todella on rajoittava tekijä. Tämän keskustelun paikka on myös mahdollista rekrytointikoulutusta ja sen oppilashankintaa koskevan suunnittelun kohdalla. Työnantajakäyntien osalta on tärkeää, että sieltä saatu informaatio kirjataan myös URA -tietojärjestelmään. Näin muillakin virkailijoilla on mahdollisuus tarkistaa, millaista henkilöstöpolitiikkaa yrityksessä harjoitetaan.

- Kun teet työnantajakäyntejä, niin ota asia esille seuraavalla kerralla.
- Mitä työnantaja vastaa ja miten hän sen perustelee?

4. TEKEMISEN PAIKKOJA URA -TIETOJÄRJESTELMÄSSÄ

- työnhakusuunnitelma (työnhakijapalvelut, ammatillisen kehittämisen palvelut)
- koulutustarve (työnhakijapalvelut, ammatillisen kehittämisen palvelut)
- työnhakuprofiili (työnhakijapalvelut)
- koulutustarve (työnhakijapalvelut, ammatillisen kehittämisen palvelut)
- työpaikkakuvaukset (työnantajapalvelut)
- työnantajakuvaukset (työnantajapalvelut)

Yllä mainitut ”tekemisen paikat” tarkoittavat niitä työvoimapalvelujen kannalta kriittisiä kohtia URA –tietojärjestelmässä, joiden pohjalta suurin osa työvoimatoimiston toimenpiteistä suoritetaan. Jos haluamme vähentää segregaatiota tai ainakin olla vahvistamatta sitä, niin sen pitäisi näkyä myös URA –tietojärjestelmässä.

Liite 1.**Työmarkkinoiden sukupuolen mukaista segregaatiota käsittelevää kirjallisuutta**

- Anttalainen, Marja-Liisa: Sukupuolen mukaan kahtiajakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Naistutkimusmonisteita 1:1986. Helsinki 1986.
- Hassi, Satu: Naiset ja tekniikka. Selvitys tasa-arvoasiain neuvottelukunnan seminaarille "Naiset, tekniikka ja luontontieteet" 26.-27.9.1986 Helsingissä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 6/1986.
- Kauppinen, Kaisa: Miehet naisvaltaisissa ja naiset miesvaltaisissa ammateissa: ainokais- aseman analyysi. Työ ja ihminen. Helsinki 1991.
- Kolehmainen, Sirpa: Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskus, Tutkimuksia 227. Helsinki 1999.
- Korhonen, Päivi-Katriina: Sukupuoli, elämäntyyli ja ohjaus. Sukupuolisensitiivisen ohjauksen opetussuunnitelman kehittämistyön teoreettiset ja pedagogiset perusteet. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen julkaisuja 14/1998.
- Lammi, J. (1993) Kummajainen vai kunnan mies? Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvojulkaissuja, Sarja C Työraportteja 7/1993.
- Lehto, Anna-Maija: ”Kohti työelämän tasa-arvoa?” Teoksessa: Lehto, A-M & Sutela, H: Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus, työmarkkinat 1999: 19. Helsinki.
- Ligestilling i arbejdsformidlingen – metoder for at nedbryde kønsbarrierer på arbejdsmarkedet. Nordisk Ministerråd, TemaNord 1999:568. Redaktor: Kristin Olafsdottir. Kobenhavn 1999.
- Melkas, Helinä - Anker, Richard: Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets. ILO, Geneva 1998.
- Miesten töihin? AVAA/BRYT-projekti. Pohjoismaiden AVAA-projekti 6/1988. Vammala 1988.
- Nummenmaa, Anna Raija - Vanhalakka-Ruoho, Marjatta: Toisen sukupuolen ammattiin suuntautuminen. Ammatti, sukupuoli ja työmarkkinat tutkimusprojektin loppuraportti. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia Nro 55/1985. Helsinki 1985.
- Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma. Huhtikuu 2001. Työhallinnon julkaisuja 282. Helsinki 2001.
- The Future of Female-dominated Occupations. OECD 1998.

Liite 2.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

2 §

Lain soveltamisalan rajoitukset

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta:

- 1) evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan; eikä
 - 2) perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.
Eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta 10 ja 11 §:n, 14 a §:n eikä 17 ja 19 §:n säännöksiä. Myöskään tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 10 ja 11 §:n säännöksiä. *(17.2.1995/206)*
- 3 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/196.*

3 §

Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). *Työnantajalla* tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä.

4 § (17.2.1995/206)

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Jos virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

5 § (17.2.1995/206)

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

6 § (17.2.1995/206)

Työnantajan velvollisuus 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 avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista; ja
- 4) huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

6 a § (17.2.1995/206)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla.

7 § (17.2.1995/206)

Syrjinnän kielto

Syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty.

Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; tai
- 3) eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös menettelyä, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat 2 momentissa tarkoitetuista syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan.

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on lisäksi pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy taikka että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synn perusteella tai tällaisen synn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista;
- 2) soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään;
- 3) johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita huonompaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 4) laiminlyö lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa säädetyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi;
- 5) heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin; tai
- 6) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tai työntekijät tämän tai näiden sukupuolen perusteella. (17.2.1995/206)

Työnantajan ei ole katsottava rikkoneen 2 momentin 1–3 ja 5–6 kohdissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta. (17.2.1995/206)

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä (17.2.1995/206)

1 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/206.

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; eikä
- 4) suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. [\(8.7.1992/624\)](#)

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun tapaan. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi. [\(17.2.1995/206\)](#)

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu. [\(17.2.1995/206\)](#) Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain [\(55/ 2001\)](#) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. [\(26.1.2001/71\)](#) Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta. [\(17.2.1995/206\)](#)

11 § (17.2.1995/206)

Hyvitys

Työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään [15 000] ja enintään [50 000] markkaa. Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvitystä määrittäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto-aika. Jos syrjintä ja olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua, enimmäismäärä saadaan ylittää. Enimmäismäärä voidaan määrätä enintään kaksinkertaiseksi. Jos useammalla on oikeus vaatia hyvitystä 8 §:n 1 momentin tai 8 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ja he ovat ansioituneempia kuin valituksi tullut, on hyvitys jaettava tasan heidän keskenään.

12 §

Hyvityksen vaatiminen

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimissa, missä työnantajalla on kotipaikka. Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Kun kanne hyvityksen suorittamisesta on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset esitettävä puhevallan menettämisen uhalla tuossa oikeudenkäynnissä.

13 §

Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla

Tämän lain säännökset hyvityksen suorittamisesta sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta eivät estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain (412/74) taikka muun lain nojalla.

14 §

Syrjivän ilmoittelun kieltäminen

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (8.7.1992/624)
2 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/206.

14 a § (21.4.1995/691)

Rangaistussäännökset

Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Rangaistus 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta. Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoittaessa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen *syrjivästä ilmoittelusta* vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

15 § (17.2.1995/206)

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon asiassa, joka koskee hyvityksen suorittamista 11 §:n nojalla.

16 §

Valvonta

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan salassa pitämisestä on säädetty tai määrätty. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 2 momentissa tarkoitettua tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta. Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen salassapidosta evankelis-luterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 §

Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä, että työnantaja on menettänyt tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Jos työpaikkana on työnantajan asunto, tarkastuksen saa kuitenkin suorittaa vain, mikäli epäilyyn on erityistä syytä. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua. Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä veloitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvolautuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvolautuutettu tai työnantajayhdistysten keskusjärjestö taikka ammattiyhdistysten keskusjärjestö voi saattaa 7, 8 ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. (17.2.1995/206) Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtio-neuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa. Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvolautuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/86).

21 §

Lainvastaisen menettelyn kieltäminen

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8 tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, jos menettelyn kieltämistä on pidettävä aiheellisena tasa-arvon toteuttamisen kannalta. (17.2.1995/206) Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että veloitetuille varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvolautakunta voi tarpeen vaatiessa kieltää menettelyn jatkamisen taikka uusimisen sakon uhalla. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä muutoksenhausta hallintoasioissa annetussa laissa (154/50) on säädetty. Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekemää päätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai korkein hallinto-oikeus toisin määrää.

23 §

Hyvityksen markkamäärien tarkistaminen

Edellä 11 §:n 2 momentissa mainitut markkamäärät tulee asetuksella tarkistaa kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastaavasti.

24 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

25 §

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset (6.5.1988/406)

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987. Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin. Tämän lain säännöksiä ei sovelleta, mikäli ne ovat ristiriidassa ennen tämän lain voimaantuloa tehdyn työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksen kanssa. Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun valtion komitean, neuvottelukunnan tai muun vastaavan toimielimen kokoonpanoa.

4 momentti on kumottu L:lla 28.11.1997/1037.

HE 57/85, toisen lvk.miet 4/86, Svk.miet 79/86

Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:

6.5.1988/406:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1988.

Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun kunnallisen toimielimen kokoonpanoa.

HE 192/87, toisen lvk.miet 2/88, Svk.miet 21/88

8.7.1992/624:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 1992.

HE 63/92, SuVM 4/92, TyVM 2/92

18.12.1992/1445:

17.2.1995/196:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1995.

HE 131/94, PuVM 4/94

17.2.1995/206:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1995.

Lain 4 §:n 2 momentin mukaista kiintiöperiaatetta sovelletaan lain voimaantulon jälkeen asetettaviin toimielimiin.

HE 90/94, TyVM 10/94, ETA-sopimuksen liite XVIII: neuvoston direktiivi (75/117/ETY), neuvoston direktiivi (76/207/ETY), neuvoston direktiivi (79/7/ETY), neuvoston direktiivi (86/378/ETY), neuvoston direktiivi (86/613/ETY), neuvoston direktiivi (92/85/ETY)

21.4.1995/691:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1995.

HE 94/93, LaVM 22/94, SuVM 10/94

28.11.1997/1037:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997.

HE 174/1997, PeVL 26/1997, StVM 21/1997, EV 173/1997

26.1.2001/71:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001

HE 157/2000, TyVL 13/2000, EV 215/2000