



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Terhi Kokkinen-Youhana

# Naisten oikeuksien kehitys 1800-luvulta nykyaikaan ja kohti 2020-lukua

Liiketalous  
2017

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Terhi Kokkinen-Youhana
Opinnäytetyön nimi	Naisten oikeuksien kehitys Suomessa 1800-luvulta nykyaikaan ja kohti 2020-lukua
Vuosi	2017
Kieli	suomi
Sivumäärä	55
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

---

Opinnäytetyön aiheena on naisten oikeuksien kehittyminen Suomessa, kuten myös naisten oikeudet maailmanlaajuisesti. Työssä tarkastellaan kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia ja niiden vaikutuksia kansalliseen lainsäädäntöön. Aiheen aikajanaaksi on valittu naisasialiikkeen alku Suomessa yltäen vuosikymmenten yli nykypäivään. Tavoitteena on myös pohtia naisten oikeuksien tulevaisuuden näkymiä ja tehdä johtopäätöksiä kansallisista ja kansainvälisistä ihmisoikeusraporteista.

Työssä käsitellään erityisesti naisten juridisia oikeuksia, sivuten moraalisia oikeuksia. Lähteenä olen käyttänyt ihmisoikeussopimuksia ja muuta aiheesta tuotettua kirjallisuutta mahdollisimman ajantasaisilla tiedoilla. Tutkimus on laadullinen, koska pyrin ymmärtämään tutkimuskohdettani, sen ominaisuuksia ja merkitystä. Aineisto koostuu lainsäädännöstä, valtioiden välisistä sopimuksista, kansallisista raporteista, oikeuksien kehittymiseen vaikuttaneiden henkilöiden kuvauksista ja osittain myös opetuskäyttöön tarkoitettua materiaalista.

Materiaali on kerätty kirjastoista ja aiheeseen liittyvät raportit löytyvät sähköisessä muodossa. Tutkimusprosessin edetessä havaitsin, että Suomessa naisasialiike oli aktiivinen ja oikeudet esimerkiksi opintoihin avautuivat nopeassa tahdissa. Suomi on ollut edistyksellinen maa ääni- ja vaalioikeuden suhteen. Kehittyminen on kuitenkin ollut aaltomaista ja hiljaisiakin aikoja on nähty. Nykyään Suomi on loistavasti yksi kärkimaista sukupuolten välisessä tasa-arvossa, kaikilla mittareilla mitattuna.

Oikeudet, jotka tarvitsevat vahvistusta eivät kuitenkaan ole yksikertaisia toteuttaa. Nämä ongelmat ilmenevät myös maailmanlaajuisesti. Ne ovat naisten asema työelämässä ja naisiin kohdistuva väkivalta. Rikkomukset näitä oikeuksia kohtaan vaihtelevat hieman maittain, mutta niiden vaikutukset vaikuttavat naisten jokapäiväiseen elämään.

## ABSTRACT

Author	Terhi Kokkinen-Youhana
Title	The Progress of Women's Rights in Finland from the 1800s to Today and on to the 2020 s
Year	2017
Language	Finnish
Pages	55
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

---

The topic of the thesis was the progress of women's rights in Finland and internationally. It is a study of the international agreements on human rights and their impact on national laws and norms. The timeline comprises of the beginning of women's movement in Finland and over the following decades to the present. The objective of this thesis was also to contemplate on the prospects of women's rights and the study was concluded using national and international human rights reports.

The study covers in particular women's judicial rights in particular but touches on the moral rights as well. The used sources are agreements on human rights and other relevant and current literature. This is a qualitative study which aimed to comprehend the research subject, its characteristics and meaning. The data used comprises of legislation, intergovernmental agreements, national reports, accounts from relevant persons and some educational material.

The material was collected from libraries and the most current reports were found online. It was discovered that the Finnish women's movement has been active and, for example, the rights for education advanced rapidly. Finland has been progressive to the universal suffrage. The progression has been wavelike and there have also been more quiet times. At the moment Finland is one of top countries when measuring the best scores in gender caps.

It is not simple to solve the still existing women's rights issues. The laws are there but need inforcement. These issues such as women's status at work and violence against women are repeatedly offended in many parts of the world. The degree of the offences might vary depending on the country but they still affect women's lives daily.

---

Keywords                      human rights, women, work, family

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	SUOMEN NAISTEN OIKEUKSIEN HISTORIA .....	6
	2.1 Ensimmäinen taistelukausi.....	6
	2.2 Toinen taistelukausi .....	9
	2.3 Kolmas taistelukausi .....	11
	2.4 80-luku ja 90-luku.....	13
	2.5 Huomioita oikeustapauksista .....	17
3	NAISTEN OIKEUDET NYKYPÄIVÄN SUOMESSA.....	18
	3.1 Väkivalta.....	20
	3.2 Koulutus.....	21
	3.3 Työmarkkinat .....	23
	3.4 Liike-elämä ja naisjohtajuus .....	29
	3.5 Palkkaero.....	31
4	NAISTEN OIKEUDET MAAILMALLA .....	33
	4.1 Koulutus.....	34
	4.2 Työmarkkinat .....	34
	4.3 Vakavat ihmisoikeusloukkaukset.....	35
	4.4 Naisten asema maailmalla nykypäivänä oikeustapausten valossa.....	37
5	TULEVAISUUS.....	41
	5.1 Suomessa.....	41
	5.2 Maailmalla .....	42
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	44
	6.1 Tulosten tarkastelu .....	44
	6.2 Luotettavuuden pohdinta .....	48
	6.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	48
	LÄHTEET.....	50

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on naisten ihmisoikeudet Suomessa ja maailmalla, keskitettyjen oikeuksien kehittämiseen Suomessa. Naisten oikeudet ovat vielä tänäkin päivänä erittäin tärkeä aihe perehtyä ja olla tietoinen niistä. Valitsin tämän aiheen, koska naisten pitää mielestäni tietää oikeuksistaan ja olla omien mahdollisuuksiensa mukaan mukana niiden kehittämisessä tai huolehtia oikeuksien toteutumisesta itsensä ja lähipiirinsä kohdalla. Tämä opinnäytetyö kuuluu oikeushallinnon opintoihini Vaasan ammattikorkeakoulussa.

Tämän työn tavoitteena on oppia omista oikeuksista naisena Suomessa, miten oikeudet ovat ajan kuluessa kehittyneet ja mitkä taustatekijät ovat kehitykseen vaikuttaneet. Tavoitteena on myös oppia mitkä tahot työskentelevät näiden oikeuksien turvaamiseksi ja mitä kehitettävää vielä löytyy. Nämä seikat muodostavat opinnäytetyöni tutkimusongelman. Työssä pyrin lisäksi aineiston avulla hahmottamaan tulevaisuuden kehitysnäkymiä.

Olen asettanut nämä tavoitteet siksi, että miesten ja naisten saavutettuja tasa-arvoisten oikeuksien kehittämistä ei saa unohtaa silloinkaan, kun näyttää hyvältä. Toteutan työn kirjoituspöytätyökirjaksi ja käytän materiaalina lainsäädäntöä, valtioiden välisiä sopimuksia, kansallisia raportteja, oikeuksien kehittämiseen vaikuttaneiden henkilöiden kuvauksia ja osittain myös opetuskäyttöön tarkoitettua materiaalia. Saavuttaakseni tavoitteeni kartoitan kirjamateriaalia, tutkin ihmisoikeusraportteja ja -sopimuksia ja seuraan julkista keskustelua Suomessa ja ulkomailla.

Opinnäytetyössäni voin hyödyntää opintojen aikana oppimiani taitoja tiedonhausta, lähdekriittisyydestä, raportin kirjoittamisesta, lainsäädännön ymmärtämisestä ja työn esittelemisestä. Opinnäytetyöstäni voi olla hyötyä minulle esimerkiksi työssä ammatti- tai ihmisoikeusjärjestöissä.

## 2 SUOMEN NAISTEN OIKEUKSIEN HISTORIA

Naiset ovat saaneet oikeuksia ihmisoikeusajattelun kehittyessä koskemaan myös heitä. Alun perin ihmisoikeusjärjestelmä koski vain miehiä, ja heistäkin vain esimerkiksi maata omistavia miehiä. Naisten kannalta olennaiset asiat sivuutettiin kokonaan. Voidaan sanoa, että sukupuolittuneet määritelmät miehistä ja naisista ovat saaneet vaikutteita ihmisoikeussäätelystä, kun naisilla ei ollut täysiä kansalaisoikeuksia. (Nousiainen 2009)

Naisasialiikkeen edeltäjinä toimivat 1830-40 luvuilla rouvasväenyhdistykset. Ne koostuivat säätyläis- ja porvarisnaisista, jotka ensi kertaa toimivat yhteiskunnallisessa työssä kodin ulkopuolella. Rouvasväenyhdistykset ylläpitivät köyhäinkouluja ja toimivat alempien sosiaaliluokkien naisten ja heidän lastensa hyväksi. (Ohtonen, Suomalainen naisliitto 2007, 7-10)

Naisten oikeuksia suomalaisessa yhteiskunnassa pohdittiin 1800 -luvun lopussa ja naisasiajärjestöjä perustettiin tukemaan naisten elämänpiirin laajentumista. Naiset halusivat oikeuden korkeampaan koulutukseen, ansiotyöhön sekä mahdollisuuksia vaikuttaa yhteiskunnassa. Suomalainen sosiologi ja tutkija Riitta Jallinoja on kirjoittanut väitöskirjansa naisasialiikkeestä ja kutsui liikkeen vaiheita taistelukaudeksi. (Weilin+Göös in tietosanakirja 2 1992, 726) (Husu, Katainen, Peltonen, Purra, Raevaara & Tiukka 2006, 39-42)

### 2.1 Ensimmäinen taistelukausi

Teollistuminen ja kaupungistuminen vaikuttivat sääty-yhteiskunnan muuttumiseen luokkayhteiskunnaksi. Myös vaikuttimena olivat 1800-luvun aatteet, kuten suomalaiskansallinen liike, sosialismi ja liberalismi. Liberalismi auttoi naisia saavuttamaan lailliset oikeutensa sekä henkilökohtaisia vapauksia. 1800-luvun lopussa ja seuraavan vuosisadan alussa perustettiin kolme naisasiajärjestöä. (Husu ym. 2006, 39-42)

Suomen naisyhdistys perustettiin vuonna 1884, jonka johtohahmona toimi kirjailija Aleksandra Gripenberg. Yhdistyksen tavoitteena oli naisen aseman kohottaminen

taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa suhteessa, eli naisten koulutusmahdollisuuksien parantamista ja oikeutta ansiotyöhön. Kielikysymys nousi yhdeksi merkittäväksi syyksi, miksi yhdistys jakautui kahteen vuonna 1892, jolloin perustettiin Naisasialiitto Unioni. Uuden yhdistyksen johdossa olivat opettajat Lucina Hagman ja Maikki Friberg. Jäsenet olivat keski- ja yläluokkaan kuuluvia naisia, monet naimattomia ja vapaita tekemään itsenäisiä päätöksiä elämästään. (Husu ym. 2006, 39-42) (Häikiö 2017)

Myöhemmin Naisasialiitto Unioni jakaantui vielä kahteen ja perustettiin Suomalainen Naisliitto vuonna 1907, puheenjohtajana ensimmäinen naispuolinen tohtori, Tekla Hultin. Naisasialiitto Unioni ja Suomalainen Naisliitto julkaisivat omaa aikakauslehteä, Naisten ääni, vuosina 1905-1940. Työhön, palkkukseen ja ammattioppiin keskittynyt Suomen Työläisnaisliitto perustettiin vuonna 1900 ja he edustivat työväenliikettä. (Husu ym. 2006, 39-42) (Häikiö 2017)

Ensimmäiseksi julkisessa keskustelussa vaadittiin mahdollisuutta koulutukseen. Valtio oli perustanut 1840-luvulla ruotsinkieliset tyttökoulut ja niiden rinnalle myöhemmin jatkoluokat, opistot ja yhteiskoulut, jolloin oli mahdollista opiskella yliopilaaksi. Ensimmäinen suomenkielinen yhteiskoulu perustettiin vuonna 1886 ja se oli esimerkkinä muille myöhemmin perustetuille yhteiskouluille. Vuoteen 1897 mennessä oli päästy jo niin pitkälle koulutuksessa, että naiset saivat oikeuden toimia lääkäreinä, opiskeltuaan erityisluvalla. Tasa-arvoinen opiskeluoikeus yliopistossa toteutettiin vuonna 1901. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsingin yliopiston Kristiina-instituutti 2005) (Vesikansa 2008)

Vuonna 1864 säädettiin laki naisen täysivaltaisuudesta, hänen täytettyään 25 vuotta ja ollessa naimaton. Naimaton nainen oli siten vapaa elättämään itsensä ja hallitsemaan omaisuuttaan. Muissa Pohjoismaissa laki toteutettiin hieman ennen Suomea. Täysivaltaisuutta seurasi myös oikeus valita puoliso ja vuonna 1878 kaikille naisille yhtäläinen perintöoikeus. Yhtäläinen täysivaltaisuus 21-vuotiaille miehille ja naisille toteutettiin vuonna 1897. Naimisissa oleva nainen oli miehensä edusmiehisyyden alainen, joka tarkoitti, että aviomiehellä oli laissa säädetty oikeus ja velvollisuus edustaa oikeustoimissa vaimoaan. Avioliiton solmimisen jälkeen katsottiin

naisen koko oikeudellisen henkilöllisyyden häviävän miehen alaisuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö ja Helsingin yliopiston Kristiina-instituutti 2005) (Lähtenmäki 1995, 25-280) (Ohtonen, Suomalainen naisliitto 2007, 7-10) (Nousiainen 2009)

Ihmisoikeuksien teoria ei huomionnut avioliittoa, eli perhettä. Myöhäisemmässäkin vaiheessa, kun perusoikeudet olivat määritelty, perhe oli suojeltu ulkopuolisilta. Suojelu koski myös naisiin kohdistuvaa väkivaltaa, jossa valtiolla muuten olisi ollut valta rangaista. Perheissä aviomiehen valta käsitti siis vaimoon ja lapsiin kohdistuneen kuritusvallan. Oikeuskäytännöistä tämä valta poistui vuonna 1860. (Nousiainen 2009) (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2017)

Perusoikeusluettelot sisältyivät monien maiden perustuslakeihin ja niissä säädettiin mm. henkilökohtaisesta vapaudesta, sananvapaudesta sekä uskonnonvapaudesta. Mukaan tulivat myös vaali- ja äänioikeus, joka laajeni koskemaan kaikkia täysi-ikäisiä miehiä ja sen jälkeen myös naisia. Suomessa naisasialiikkeen suurin kohokohta oli äänioikeustaistelu. Naisasialiike yhdisti tässä voimansa ja toimivat äänioikeuden ja vaalikelpoisuuden puolesta. Naiset olivat olleet syrjittynä politiikasta, koska naisten kansalaisuuden piti olla passiivista, ja jonka päätarkoituksena oli äitiys. Naisten ajateltiin myös olevan niin fyysisesti kuin psyykkisesti heikompia kuin miehet. Tasa-arvoinen äänioikeus ensimmäisenä Euroopassa ja vaalikelpoisuus ensimmäisenä maailmassa saavutettiin vuonna 1906 ja seuraavana vuonna ensimmäiset naiskansanedustajat valittiin. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42) (Huhtanen 2005) (Nousiainen 2009) (Häikiö 2017)

Tätä seuranneella vuosikymmenellä perustettiin Naisjärjestöjen Keskusliitto. Naisjärjestöjen Keskusliitto oli ja on vieläkin kattojärjestö, jonka tavoitteena on edistää naisten pääsyä päätöksentekijöiksi, osallistumista ja omia valintoja, koordinoimalla ja huoltamalla jäsenverkostoa. Järjestö osallistuu lainvalmistelutyöhön antamalla lausuntoja ja tarjoamalla käyttöön asiantuntijoita. Vuonna 1917 maalaiskuntiin, kaupunkeihin säädettiin kunnallislait ja määrättiin kaikille yhtäläinen äänioikeus kunnallisvaaleissa. Äänestysaktiivisuus ei ollut toivotulla tasolla verrattuna eduskuntavaaleihin. Pari vuotta myöhemmin naiset saivat myös oikeuden käydä työssä



ilman aviomiehen suostumusta. (Naisjärjestöjen Keskusliitto 2017) (Tilastokeskus 2017)

Naisasialiikkeen tavoitteena olikin naimisissa olevien naisten oikeuksien laajentaminen, myös naisten julkisiin virkoihin pääsy. Naisille avautui mahdollisuus päästä virkoihin vuonna 1926 ja Suomi sai ensimmäisen naisministerin, Miina Sillanpään. Vaatimattomissa oloissa kasvanut, piikana ja palvelijattarena työskennellyt Miina Sillanpää oli tasa-arvon puolestapuhuja. Hän puolusti naisia, vanhuksia ja yksinhuoltajia ja perusti ensikodit. Naimisissa olevien naisten virkoihin hakua vaikeutti kuitenkin avioliittolaki, jossa nainen oli edelleen edusmiehisyyden alainen. Avioliittolaki uusittiin vuonna 1930 ja naiset vapautuivat miestensä holhouksesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö ja Helsingin yliopiston Kristiina-instituutti 2005) (Lähteenmäki 1995, 25-280) (Ohtonen - Suomalainen naisliitto 2007, 7-10) (Nousiainen 2009) (Miina Sillanpään säätiö 2017)

## **2.2 Toinen taistelukausi**

Uusi kausi naisasialiikkeelle avautui 1960-luvulla, jolloin tärkeimmäksi päämääräksi valittiin naisten oikeus palkkatöihin ja työn tekemisen edellytysten parantaminen. Suomi ratifioi samapalkkaisuussopimuksen vuonna 1962, jolloin samanarvoisesta työstä maksettaisiin sama palkka. Tasa-arvoista työelämää kannattavat hakivat muutosta valtiollisten reformien ja lainsäädännön kautta. Naisten ja miesten yhteisjärjestö Yhdistys 9 perustettiin 1965 ja se toi julkiseen keskusteluun sukupuoliroolit. Päämääränä oli muuttaa yhteiskunnassa vallitsevaa sukupuolten välistä rooli- ja työnjakoa oikeudenmukaisemmaksi ja tarkoituksenmukaisemmaksi. Oikeudenmukaisuudella tarkoitettiin, että yksilöllä oli sukupuolesta riippumatta mahdollisuus toteuttaa itseään ja tarkoituksenmukaisuudella, että yksilölliset kyvyt saatiin tehokkaimmalla mahdollisella tavalla yhteiskunnan käyttöön. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42) (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

Ruotsissa viranomaiset kannustivat naisia ottamaan osaa työelämään, koska maa tarvitsi lisää työvoimaa. Suomen viranomaiset toimivat päinvastoin ja naisten työskentelyä ei tuettu esimerkiksi perustamalla päiväkotia lapsille. Yhdistys 9 kannatti

radikaalia sukupuoli-ideologiaa, jossa naisella ja miehellä ovat yhtäläiset roolit työ- ja perhe-elämässä. Viranomaiset ja useat poliittiset puolueet kannattivat perinteistä sukupuoli-ideologiaa, jossa nainen luonnollisesti piti huolta kodista ja perheestä, jossa kodin ulkopuolinen työnteko olisi korkeintaan hetkellistä. Naisiin kohdistuva sukupuolinen syrjintä koski koulutusta ja työelämää ja oli konkreettisesti osoitettavissa, miehiin kohdistuva syrjintä oli eristämistä koti- ja tunne-elämästä, joka oli syvään juurtunutta kasvatuksesta lähtien. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42) (Rotkirch 1968)

Erityisille ihmisryhmille on turvattu oikeuksia erilaisissa kansainvälisissä sopimuksissa ja vuonna 1966 YK:n kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet -sopimus (KP-sopimus) määräsi mm. syrjintäkiellon sukupuolen perusteella artiklassa 26. Sen tavoitteena on tasa-arvon saavuttaminen. Pääpaino on naisten näkökulmassa, vaikka syrjintäkielto kattaa sekä naisiin, että miehiin kohdistuvan syrjinnän. Historiallisesti syrjinnän käsite on kehittynyt vastaamaan ongelmiin yhteiskunnan rakentuessa kaksijakoisesti erotellen ja erilaisen arvostamisen varaan, esimerkiksi naiset/miehet. Samana vuonna hyväksyttiin myös sopimus taloudellisista, sosiaalisista ja sivistyksellisistä oikeuksista (TSS-sopimus). TSS-sopimus on yksi YK:n keskeisin ihmisoikeussopimus, jota valvoo TSS-komitea. Suomi toimittaa määräaikaissraportit tarkasteltaviksi TSS-komitealle, joka antaa palautteen ihmisoikeuksien toteuttamisesta. Nämä sopimukset tulivat voimaan vuonna 1976. Tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi erityissopimuksiin voi sisältyä säännöksiä, jotka turvaavat positiivista erityiskohtelua eri ihmisryhmille, kuten naisille. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42) (Kantola, Nousiainen, Saari 2012, 9-100) (Surakka 2014) (Savolainen 2017) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 11-44)

Naisia oli paljon työelämässä, mutta kodin velvollisuudet sekä lastenhoito-ongelmat kuormittivat sen lisäksi, että palkkataso oli miehiä alhaisempi ja johtotehtävät vain haaveissa. Yhteiskunnan rakenteet tarvitsivat muutosta. Yhdistys 9:n juridinen työryhmä tutki, mitä muutoksia lainsäädäntöön pitäisi tehdä ja tärkeimmäksi muutoksen kohteeksi nousi äitiysloma. Juridisen työryhmän raportissa todettiin, että naisten syrjiminä työmarkkinoilla vähenisi, jos äitiyslomaa pidennettäisiin 6 kuukauteen ja jaettaisiin äidin ja isän kesken. Isyysloma keräsi paljon keskustelua ja

vastustusta. Tarkoituksena oli, että äiti hoitaisi lasta ensimmäiset kolme kuukautta ja isä toiset kolme, äidin palatessa ansiotyöhön. Järjestelmä olisi myös edullisempi äidin työnantajalle, kuin aikaisempi 6 kuukauden vapaa. Vuonna 1970 lisättiin työ-sopimuslakiin syrjintäkielto ja kaksi vuotta myöhemmin hyväksyttiin päivähoido-tlaki. Yhdistys 9:n ero aikaisempiin naisasiajärjestöihin oli se, ettei se pyrkinyt hel-pottamaan naisia suoriutumaan kaksoisroolistaan yhteiskunnassa, vaan pyrki muut-tamaan miehen roolia kodin ja perheen hoitamisessa. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42).

Valtio on tärkeässä roolissa sopimuksien toteuttamisessa. KP-sopimuksen 23 artik-lassa perheellä on yhteiskunnan ja valtion suojelu, mutta perheen käsite ei ole muut-tumaton ja ydinperhe ei ole kaikkialla samanlainen. Vieläkään perheen sisäiset asiat eivät olleet oikeuden piirissä. Esimerkiksi puolison lievä pahoinpitely tai raiskaus avioliitossa eivät olleet kaikkialla luokiteltu rikoksiksi. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym, 2006. 39-42)

Naisten oikeuksien kehittäminen oli vasta kuitenkin alussa ja niiden kehittämistä jatkettiin YK:n yleiskokouksessa vuonna 1967. New Yorkissa hyväksyttiin naisten oikeuksien julistus syrjinnän poistamisesta. Julistus sisälsi jäsenvaltioille suosituk-sia, mutta täytäntöönpano oli rajattua. Suomessa on yksi asiantuntijajärjestö, joka keskittyy vain kotimaan asioihin. Vuonna 1979 perustettu Ihmisoikeusliitto koulut-taa ja kampanjoi tasa-arvosta. Lähtökohtana toiminnalle ovat YK:n ihmisoikeusju-listus, kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja Suomen perustuslain perusoikeu-det. Järjestö seuraa ja pyrkii vaikuttamaan poliittisten puolueiden ja yksittäisten po-liitikoiden toimintaan. Vaikuttamistyö sisältää kaikkien vähemmistöjen ja syrjinnän oikeusturvan parantamista. (Ihmisoikeusliitto 2017) (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42) (United Nations 2017)

### **2.3 Kolmas taistelukausi**

Maailmalla naisasialiike oli laajalle levinnyttä, mutta Suomessa pienimuotoisem-paa. 1970-luvulla naisasialiike tarkoitti naisten opintopiirejä, seminaareja, näytte-lyitä ja paneelikeskusteluja. Vuonna 1976 perustettiin Feministit -ryhmä. Ryhmän toiminta keskittyi Helsingin alueelle ja koostui pääosin ruotsinkielisistä naisista.

Korkeasti koulutetut naiset järjestivät keskustelutilaisuuksia ja levittivät tiedostavaa ilmapiiriä. Heidän pyrkimyksensä eivät kuitenkaan olleet selkeitä. Edelleen miesten käsissä olivat esimerkiksi asemat armeijassa, poliittisissa puolueissa ja rahalaitoksissa. (Koivurova, Pirjatanniemi 2013, 114-132) (Husu ym. 2006, 39-42).

Kansainväliset sopimukset, kampanjat ja ohjelmat kannustivat parantamaan naisten asemaa myös Suomessa. Tasa-arvoa parantavat toimenpiteet keskittyivät syrjintään työelämässä ja muuhun eriarvoiseen kohteluun. 1970-luvulla tasa-arvo käsitti naisten yhtäläiset oikeudet urakehitykseen ja samapalkkaisuuteen. Suomessa perustettiin sosiaali- ja terveystieteiden yhteisen 1972 tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE. (Asetus tasa-arvoasiain neuvottelukunnasta, 22.8.1986/638) (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta) (Brunila, Heikkinen, Hynninen 2005, 7-25)

TANEn tehtävänä oli ja on vieläkin olla yhteiskunnassa naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäjä ja uudistusten valmistelijä. Tehtävät ovat liittyneet esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamiseen, perheväkivaltaan ja tutkimuksen edistämiseen. TANE toimii yhteistyössä valtion ja kuntien, viranomaisten ja muiden yhteisöjen kanssa. Se on pysyväluonteinen, neuvoa antava neuvottelukunta valtionhallinnossa valtioneuvoston asettamana. Yksi kokoonpano toimii koko eduskunnan toimikauden ajan, jäseninä ovat puolueiden nimeämät henkilöt ja asiantuntijoina ovat Miesjärjestöjen keskusliitto ja Naisjärjestöjen keskusliitto sekä Seta. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta)

Pitkäaikaisin tasa-arvotavoite on kuitenkin ollut samapalkkaisuus. Vuonna 1975 tuli voimaan samapalkkaisuusdirektiivi, vaikka jo vuonna 1957 solmittu Rooman sopimus keskittyi periaatteissaan siihen, että samasta työstä maksetaan sama palkka. Suomi oli jo ratifioinut kansainvälisen työjärjestö ILO:n samapalkkaisuus-sopimuksen. Ryhmä 9 kampanjoi ahkerasti asian eteen. (Brunila ym. 2005, 7-25)

Käytännössä maailmanlaajuisten sopimusten noudattaminen ei toteutunut, ja vuonna 1979 tehtiin erillinen YK:n yleissopimus CEDAW. Sopimus keskittyy naiseen kohdistuvan syrjinnän kieltämiseen ja siihen sitoutuneet valtiot raportoivat toimistaan. Sopimuksen ratifiointi Suomessa siirtyi kuitenkin seuraavalle vuosikymmenelle. (Brunila ym. 2005, 7-25)

## 2.4 80-luku ja 90-luku

Naisten erityisyys ja heidän kokemuksensa nousivat pinnalle 1980-luvulla, niistä ei puhuttu naisten ihmisoikeuksina. Korostettiin naisten ja miesten kokemusten samanarvoisuutta ja tärkeyttä. Koulutuksen saralla naisia ja tyttöjä kannustettiin opiskelemaan teknologiaa ja sitä varten perustettiin hankkeita. Suomen hallituksella oli vuonna 1980 ensimmäinen tasa-arvo-ohjelma. (Brunila ym. 2005, 7-25) (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

Kansainvälinen verkostoituminen jatkui, naiset olivat korkeasti koulutettuja, mutta heidän yhteiskunnallinen asemansa ei parantunut. Kouluissa tasa-arvo otettiin huomioon vain oppilaan ohjauksessa, ei niin laajasti kuin tasa-arvovelvoite olisi vaatinut. (Brunila ym. 2005, 7-25)

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisen yleissopimus ratifioitiin vuonna 1986 ja CEDAW-sopimuksen myötä Suomi laati ensimmäisen tasa-arvolain, perusti tasa-arvovaltuutetun viran ja päivitti perheoikeuslakeja. Oikeusministeriö aloitti tasa-arvon seuraamisen. Havaittiin, että naisten rooli yhteiskunnassa vaikuttaa myös raha- ja finanssipolitiikkaan sekä tiede- ja tekniikka-aloille. Ensimmäistä kertaa naisten historiassa eduskuntaan valittiin yli 30% naisia vuonna 1983. (Brunila ym. 2005, 7-25) (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

Suomen raportit YK:lle CEDAW-sopimuksen pohjalta kertoivat Suomen vähäisistä toimista naisiin kohdistuvan väkivallan estämisestä, sukupuolivaikutusten arvioinnin vähäisestä käytöstä ja samapalkkaisuuden epäonnistumisesta. (Brunila ym. 2005, 7-25) (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

1990-luvulla naisliike otti teemakseen sukupuolistuneen vallan ja väkivallan naisia kohtaan. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu katsottiin ympäri maailmaa esteiksi kehitykselle ja Pohjoismaat olivat foorumi tasa-arvopolitiikalle. Suomen liittyessä Euroopan Unioniin vuonna 1995, naisliikkeen odotukset olivat korkealla liittyen tasa-arvoasioihin. Vuotta aikaisemmin oli rikoslakiin lisätty raiskaus avioliitossa ja vuosikymmenen lopussa tuli laki lähestymiskiellosta ja uusia säännöksiä liittyen

seksuaaliseen itsemääräämisoikeuteen. (Brunila ym, 2005. 7-25) (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

Naisiin kohdistuva väkivalta on maailmanlaajuista. Väkivalta tai sen uhka vaikuttaa naisiin eri taustoista huolimatta. Amnesty on ollut tässä asiassa aktiivinen ja hyödyntänyt ihmisoikeusliikkeen voimaa. Raiskaus avioliitossa ja pahoinpitely yksityisellä paikalla otettiin Suomen lainsäädäntöön vuosina 1994 ja 1995. Väkivalta syrjinnän muotona on vakavampaa syrjintää ja resurssit sen ehkäisemiseen ja jälkihoitoon ovat alimitoitettuja. Väkivallan lievemmat muodot, kuten vihapuhe ja uhkailut, ovat tulleet kehityksen mukana. (YK-liitto 2017)

EU tuki ja vaikutti hankkeiden etenemiseen, jotka kannustivat naisia kouluttautumaan miesvaltaisille aloille, johtoasemiin, yrittäjiksi ja yleisesti edistämään uraa. Julkisuudessa puhuttiin sosiaalisen sukupuolen käsitteestä, tiedostettiin, että kasvuympäristöllä on suuri merkitys. Edistystä tapahtuikin ja ensimmäinen nainen pääsi Suomen Pankin johtajaksi, ensimmäinen nainen pääsi yliopiston rehtoriksi, ensimmäinen nainen nousi eduskunnan puhemieheksi ja ensimmäinen nainen sai ulkoministerin paikan. (Brunila ym. 2005, 7-25). (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017)

Tasa-arvohankkeet olivat kaikki kohdistettu naisille, mies oli arvokas yhteiskunnan jäsen, joten muutostoimenpiteitä ei kohdistettu heihin. Miehen yhteiskunnallinen asema oli sukupuolijaottelun purkamisen este. Lissabonin sopimus määrittelee, että tasa-arvoa tulee edistää kaikessa julkisessa toiminnassa ja arvioinnissa, EU on sitoutunut tähän. EU toteuttaa kaksoisstrategiaa: poliittiset toimenpiteet ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kaikkiin toimintoihin. (Haataja, Leinonen & Mustakallio 2011, 7-22).

Suomen viranomaisilla on vahvat velvoitteet miesten ja naisten tasa-arvon edistämiseen kaikessa suunnittelussa, valmistelussa, päätöksenteossa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Suurimmat haasteet ovat koulutuksen ja työelämän sekä yritysten sukupuolinen jakautuminen, palkkaero, perhevapaiden jakautuminen ja naisjohtajuus. (Haataja ym. 2011, 7-22)

Vuonna 1995 Pekingissä järjestettiin järjestyksessään neljäs maailmankonferenssi, joka käsitteli naisen asemaa. Hallitukset, jotka osallistuivat konferenssiin, tunnustivat naisten oikeuden edustaa itseään ja näkivät, että maailmanlaajuinen kehitys on ollut epätasaista. (Pekingin julistus ja toimintaohjelma 1995)

### **Oikeustapausesimerkkejä**

#### **Naisten ja miesten välinen tasa-arvo KHO:1988-A-29**

Kunnanhallitukseen valitut jäsenet ja varajäsenet olivat kaikki miehiä. Kunnanvaltuustolla oli tasa-arvolain 4§: 1 momentin mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tarkemmin tarkasteltuna valtuusto ei ollut laiminlyönyt velvoitettaan, koska lain 2 momentti ei koskenut kunnanhallituksen kokoonpanoa. (Edilex)

#### **Naisten ja miesten välinen tasa-arvo KKO: 1992:7**

Korkeimman oikeuden ratkaisu koskien työsopimuksen purkamista: Nainen allekirjoitti työsopimuksen, jossa oli neljän kuukauden koeaika. Koeajan aikana hän ilmoitti työnantajalleen raskaudestaan. Viikkoa ennen koeajan loppumista työnantaja purki naisen sopimuksen ilman perusteluita vedoten koeaikaan.

Raastuvanoikeudessa nainen vaati korvausta työsuhteen laittomasta purkamisesta ja hyvitystä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Raastuvanoikeus katsoi, ettei työsuhteen purkaminen tapahtunut epäasiallisesti. Näyttö ei riittänyt myöskään sukupuolen vaikutuksesta. Raastuvanoikeus hylkäsi kanteen.

Hovioikeuden tarkastelussa ilmeni, että työsopimuksen neuvottelutilanteessa työnantaja oli ollut kiinnostunut naisen perhesuunnittelusta. Istunnossa käsiteltiin myös aikaisinta mahdollista päivää, jolloin nainen olisi voinut olla raskaustestin mukaan tietoinen raskaudestaan. Oikeudessa ei näytetty toteen, että nainen olisi laiminlyönyt työtehtäviään tai ollut muuten sopimaton tehtävään. Työnantaja oli hovioikeuden mukaan rikkonut työsopimuslakia ja tasa-arvolakia.

Korkein oikeus oli samaa mieltä hovioikeuden kanssa työsopimuslain rikkomisesta. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen epäasiallisella perusteella. Purkaminen ei

ollut kuitenkin tapahtunut välittömästi sukupuolen vaan raskauden perusteella. Tasa-arvolaki ei sääntele raskaana olevien tehostettua irtisanomissuojaa, joten työnantajan menettely ei ollut tasa-arvolain mukaista syrjintää. Korkein oikeus siten kumosi hovioikeuden määräämän tasa-arvolain mukaisen hyvityksen. (Edilex)

### **Syrjintä KKO: 1992:18**

Korkeimman oikeuden ratkaisu koskien palkkaeroa: Nainen toimi kaupungin kiinteistöviraston asuntotoimistossa asuntolainatarkastajana ja hänen miespuolinen työtoverinsa kiinteistöviraston asuntotoimistossa asuntoasiansihteerinä. Miespuolisen työtoverin palkkaluokka oli parempi, koska hänen palkkaluokkansa oli työehtosopimuksen mukaan säilytetty samana, hänen siirryttyään kaupungin kiinteistöyhtiön apulaisisännöitsijän tehtävistä.

Raastuvanoikeus totesi, että nykyiset työtehtävät eivät eronneet merkittävästi toisistaan ja olivat tasa-arvolain mukaisesti samanarvoiset. Kaupunki ei osoittanut, että palkkaluokkaero olisi johtunut jostakin hyväksyttävästä seikasta. Kaupungin tasa-arvotoimikunta ei asiaa käsiteltyään ryhtynyt kuitenkin toimenpiteisiin ja palkkaero oli säilynyt.

Raastuvanoikeus konsultoi myös tasa-arvolautakuntaa ja lausui, että kaupunki oli soveltanut naiseen huonompia palkkaehtoja kuin mieheen. Tämä oli synnyttänyt syrjintäoletaman. Oikeus katsoi, että palkkaero johtui sukupuolesta ja kaupunki oli näin rikkonut tasa-arvolain sukupuolisyrynnän kieltoa.

Hovioikeus ei muuttanut raastuvanoikeuden tuomiota. Ei ollut hyväksyttävä peruste, että miespuolisen työtoverin palkkaluokka oli määrätynyt jo useampia vuosia aikaisemmin.

Korkein oikeus totesi, että vaikka tasa-arvolaki oli tullut voimaan kesken voimassa olleiden työehtosopimusten, ei kaupunki ollut rikkonut tasa-arvolain mukaista syrjinnän kieltoa. Miespuolisen työtoverin palkkaluokka oli pitänyt työehtosopimuksen mukaan säilyttää ennallaan, eikä kaupungilta voinut edellyttää nopeampia toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Epäedullisemmat palkkaehdot ovat johtuneet



muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Raastuvanoikeuden päätös ja hovioikeuden tuomio kumotaan. (Edilex)

## **2.5 Huomioita oikeustapauksista**

On epätodennäköistä, että tapauksessa KHO:1988-A-29 ei kunnanhallitukseen olisi ollut ehdolla yhtään pätevää ja halukasta naisehdokasta, edes varajäseneksi. Tämä osoittaa vähintään tottumukset ja tahattomat tavat, jotka vaikuttivat naisten mahdollisuuksiin vaikuttaa yhteiskunnassa. Takana on ajatus siitä, että naisen muut velvollisuudet kotona saattavat vaikuttaa negatiivisesti hänen panokseensa kunnanhallituksen jäsenenä. Kun naiskiintiötä tai velvoitetta tasa-arvoiseen kokoonpanoon ei ollut laissa määrätty, ei siihen myöskään pyritty.

Syrjintä raskauden perusteella on yksi yleisimmistä työelämän syrjinnän muodoista. Tapauksessa KKO: 1992:7 oli kyse tästä, mutta ei tasa-arvolain rikkomuksesta. Työnantaja oli rikkonut työsopimuslakia. Monet tapauksista eivät tule tietoon ja ne, jotka päätyvät oikeuden ratkaistaviksi voivat olla vaikeasti todistettavissa. Tässäkin tapauksessa hovioikeus oli käsitellyt asiaa työhaastattelusta lähtien ja selvittänyt kantajan suoriutumisen työtehtävistä. Naisilla on oikeus olla työssä, pyrkiä eteenpäin työelämässä ja hakea uutta työpaikkaa, huolimatta mahdollisesta raskaudesta.

Tapaus KKO: 1992:18 osoittaa, kuinka tärkeää on, että valtio, kunta tai yksityinen yritys noudattaa tasa-arvoista toimintamallia liittyen palkkaukseen. Tässä tapauksessa ristiriidassa olivat työehtosopimus ja tasa-arvolaki. Epätasa-arvoinen tilanne oli tiedossa, mutta muutokset olivat hitaita tai niille ei haluttu tehdä mitään. On tärkeää, että työnimikkeiden tehtävät, muut vaatimukset ja palkka ovat selkeästi koko yrityksen tai osaston saatavilla. Uutta työntekijää palkatessa tulisi tarkastella muiden jo työsuhteessa olevien, samanarvoista työtä tekevien palkkaluokkaa ja päivittää uuden työntekijän palkka vastaavaksi ja selvittää kokemuserusteiset lisät.

### 3 NAISTEN OIKEUDET NYKYPÄIVÄN SUOMESSA

Tasa-arvo on yhteiskunnallinen ja poliittinen termi. Nykyään pohditaan samoja asioita kuin aikaisempina vuosikymmeninä. Ajan kuluminen ei tuo edistystä vaan edistys tulee tilanteiden mukana. Yhteiskunnan hyvinvointi rinnastetaan tasa-arvoon. Pohjoismaiden hyvinvointivaltioissa ihmiset toimivat yhteistyössä saadakseen yhteiskunnan menestymään. (Brunila ym. 2005. 7-25)

Vuonna 2000 valittiin ensimmäinen nainen presidentiksi, Tarja Halonen. Halonen on oikeustieteen kandidaatti ja toimii edelleen ihmisoikeuksien, tasa-arvon, demokratian ja kansalaisyhteiskunnan puolesta. 2000-luvun alun muita korkeaan asemaan nousseita naisia ovat Mervi Pehkonen, puolustusvoimien kapteeni, Anneli Jäätteenmäki, pääministeri ja Pauliine Koskelo, korkeimman oikeuden presidentti. Koskelo toimi tehtävässä kymmenen vuotta ja vaati monta kertaa oikeuslaitoksen uudistusta, erityisesti tuomioistuimien toimintaa pitäisi tehostaa ja oikeusturvaa parantaa. Käräjäoikeuksien tuomareiden lisäkoulutus vähentäisi valitusasteiden käyttöä. Oikeuskulttuurin muutosta on kuitenkin tapahtunut eurooppalaiseen suuntaan ja perus- ja ihmisoikeudet ovat vahvistuneet. Koskelo on edennyt urallaan tuomariksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017) (Sajari 2016)

Suomessa toimii tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joista on säädetty lakiin vuonna 2014. Ne toimivat oikeusministeriön yhteydessä itsenäisesti ja riippumattomasti. Lautakunta käsittelee ja ratkaisee asioita, jotka koskevat yhdenvertaisuuslakia ja tasa-arvolakia. Tasa-arvovaltuutettu valvoo lakien toimeenpäättämistä yhteiskunnan eri aloilla, neuvoo ja tekee aloitteita tasa-arvolain noudattamiseksi. Valtioneuvosto nimittää molemmat, lautakunnan neljäksi vuodeksi ja tasa-arvovaltuutetun viideksi vuodeksi kerrallaan. (Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta, 30.12.2014/1327) (Laki tasa-arvovaltuutetusta, 30.12.2014/1328)

Lisäksi on vuonna 2012 perustettu itsenäinen ja riippumaton Ihmisoikeuskeskus, joka toimii hallinnollisesti eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian yhteydessä. Kes-

kuksella on johtaja sekä kaksi virkamiestä ja 40-jäseninen ihmisoikeusvaltuuskunta. Mukana on suomalaisia eri alojen toimijoita, jotka eduskunnan oikeusasiamies asettaa neljäksi vuodeksi kerrallaan. Joka valtuuskunnan jäsenenä on kuitenkin oikeusasiamies, oikeuskansleri, yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu, lapsiasiainvaltuutettu, tietosuojavaltuutettu ja Saamelaiskäräjien edustaja. Tehtävänä on toimia kansallisena yhteistyöelimenä, käsitellä perus- ja ihmisoikeusasioita ja hyväksyä sekä tuottaa vuosittainen toimintasuunnitelma. (Ihmisoikeuskeskus 2017)

Suomi on monella tavalla edelläkävijä tasa-arvon suhteen. Yleisesti ajatellaan, että tasa-arvoasiat ovat hyvällä mallilla. Tasan- avoin kansanliike pyrkii herättämään keskustelua tärkeistä tasa-arvokysymyksistä. Liikkeessä on järjestetty seminaareja, performansseja, poliitikko- ja ministeritapaamisia ja tavattu työmarkkinaosapuolia. Ihmisoikeuksien ja tasa-arvon rakentuminen yhteiskunnan toimintaan on politiikkaa. Lakeja ja sopimuksia voidaan hyväksyä, mutta niistä ei ole hyötyä, jos niitä ei noudateta. Oikeusloukkauksen seuraamuksena voi olla hyvitys, mutta se ei ole juurikaan käytössä. (Juntumaa, Korkea-osa, Meriläinen, Moisio & Nuorgam 2016)

Vuonna 2011 Suomi antoi viimeisimmän määräaikaissuunnitelmansa vuonna 1976 voimaan tulleen TSS-sopimuksen mukaisesti ja vuonna 2014 TSS-komitea kommentoi sitä. Positiivista palautetta annettiin esimerkiksi perus- ja ihmisoikeussuunnitelmasta sekä tasa-arvo-ohjelmasta. Suomen pitää kuitenkin parantaa edelleen haavoittuvassa asemassa olevien naisten asemaa lisäämällä turvakotien toimintaa ja työstää palkkaerojen poistamista. Tämän päivän Suomessa toimivat ihmisoikeusaktiivit peräänkuuluttavat Suomelta nopeampaa ja laajempaa toimintaa oikeuksien turvaamiseksi, koska samat ihmisoikeusongelmat ja muut yhteiskunnan rakenteelliset ongelmat ovat vuodesta toiseen korjattavien asioiden listalla. Suomi ei panosta ihmisoikeustyöhön ja kansainvälisten sopimusten ratifiointi tapahtuu hitaasti. Muutoksia tapahtuu, kun siihen kansainvälisesti painostetaan. (Surakka 2014) (Savolainen 2017) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 11-44)

### 3.1 Väkivalta

Suomessa riittää parannettavaa naisiin kohdistuvan väkivallan torjumisessa. Vuonna 2011 asetettiin läheiseen henkilöön kohdistuvat lievätkin pahoinpitelyt virallisen syytteen alaisiksi ja sukupuoliyhteys puolustuskyvyttömän kanssa määriteltiin raiskaukseksi. Virallisen syytteen alainen rikos tarkoittaa sitä, että poliisi voi tutkia ja syyttää syyttää niistä, ilman asianomistajan vaatimaa rangaistusta. Väki- valta on usein jatkuva kierre, joka tekee siitä ihmisoikeusongelman. Lähisuhdevä- kivalta on yleistä Suomessa ja henkirikoksista yleisin on kumppanin surmaama nai- nen. (Savolainen 2017) (Eduskunnan oikeusasiamies 2017) (Helsingin sovittelutoi- minta 2017) (Ulkoasiainministeriö 2011)

Kaikenlaisen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemiseksi Eu- roopan neuvostolla on yleissopimus, Istanbulin sopimus. Sopimus edellyttää viran- omaisten tekemiä riskiarvioita ja lainsäädännön uudistamista. Sopimuksen tavoit- teena on ehkäistä ja poistaa naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja suojella uhreja. Sopi- mus hyväksyttiin vuonna 2011 ja se edistää viranomaisten ja järjestöjen yhteistyötä sekä korostaa sukupuolten tasa-arvoa. Suomi allekirjoitti sopimuksen ja se tuli voi- maan vuonna 2015. Sen jälkeen Suomi on kuitenkin saanut lukuisia huomautuksia muilta YK:n jäsenmailta riittämättömästä väkivallan ehkäisystä. (Amnesty, Ihmis- oikeusliitto, YK-liitto, Maailma.net 2017). (Savolainen 2017) (Eduskunnan oi- keusasiamies 2017) (Helsingin sovittelutoiminta 2017) (Ulkoasiainministeriö 2011)

Resurssit sopimuksen toimien järjestämiseen ovat kuitenkin puutteelliset. Väki- val- lan kierre olisi estettävissä, jos perustuslain ja kansainvälisten sopimuksien velvoit- teet täytettäisiin. Viranomaisten, tuomioistuimien ja muita julkisia tehtäviä hoita- vien toiminnan valvominen kuuluu oikeusasiamiehelle. Epäasiallista kohtelua saa- nut, ihmisoikeusrikkomuksen kokenut voi tehdä kantelun viranomaisen toiminnasta oikeusasiamiehelle. Valtakirjalla kantelun voi tehdä myös jonkun muun puolesta. (Savolainen 2017) (Eduskunnan oikeusasiamies 2017) (Helsingin sovittelutoiminta 2017)

Viranomaiset keskittyvät väkivallan tekijään ja uhrin vastuulla on hakea suojelua ja jopa lähestymiskieltoa, vaikka viranomaisilla on myös valta hakea sitä uhrille. Erityisen ongelmallista on, kun tärkeissä ammateissa toimivat ovat tietämättömiä oikeuksista. Naisiin kohdistuva väkivalta on vakava ihmisoikeusongelma ja siihen liittyvät uudistukset lainsäädäntöön etenevät hitaasti. Suomi otti lähestymiskiellon lainsäädäntöön 90-luvulla, kun läntisessä Euroopassa ja Yhdysvalloissa se on ollut käytössä paljon pidempään. Vainoamisen kriminalisointi koki vastustusta, mutta siitä tuli rangaistavaa vuonna 2014. Suomessa kolmannes väkivaltaan kuolleista on naisia, se on suhteessa väkilukuun enemmän kuin muissa Länsi-Euroopan maissa. (Savolainen 2017)

Väkivaltaa esiintyy usein myös verkossa vihapuheen ja uhkailun muodoissa. Lainsäädäntö ei kuitenkaan tunnista sukupuolta viharikosten perusteeksi yhdessäkään Pohjoismaassa. Naiset, jotka kohtaavat verkossa esiintyvää väkivaltaa, eivät saa tarvitsemaansa oikeusturvaa. Usein väkivalta on seksuaalisella väkivallalla uhkailua tai yksityisten kuvien levittämistä, jotka kohdistuvat persoonaan. (Surakka 2017)

On tärkeää saada sukupuoli yhdeksi viharikoksen perusteeksi. Viharikoksia koskevaa lainsäädäntöä pitää tarkistaa ajoittain ja lisätä kaikki väkivallan uudet muodot ja on myös tärkeää, että viranomaiset rohkaistuvat ottamaan käsittelyyn naisiin kohdistuneet vakavat yksityiselämän loukkaukset. (Surakka 2017.)

### **3.2 Koulutus**

Suomessa arvostetaan teknillistä koulutusta, jonka turvin on mahdollista edetä työelämässä. Ajankohtaisena haasteena on koulutuksien sukupuolenmukaisen jaon purkaminen. Koulutuksiin hakeutumista voi edistää erilaisten esikuvien avulla, jolloin nuoret naiset rohkaistuvat hakemaan opiskelupaikkaa omien vahvuuksiensa mukaan. (Moring 2006, 6-92) (Puhakainen 2008) (Tanhua 2012, 6-109)

Sukupuolisensitiivisyys lisää tasa-arvoa jo varhaiskasvatuksesta lähtien. Lasten ja nuorten valinnanmahdollisuudet kasvavat ja ennakkoluulottomuus lisääntyy. Sukupuolinen jaottelu ja oppimisen esteitä puretaan tarkastelemalla tyttöjä ja poikia yksilöinä. Sukupuoliin liitetty roolijako omaksutaan varhaisessa iässä. Nämä roolit

määrittelevät käytöstä ja odotuksia tyttöihin, poikiin, naisiin ja miehiin. Käyttäytymismallit saavat usein vahvistusta kotoa ja koulusta, joten asenteiden muuttaminen ja lasten tukeminen lähtevät sieltä. (Moring 2006, 6-92) (Puhakainen 2008) (Tanhua 2012, 6-109)

Opetussuunnitelmat ovat sukupuolineutraaleja, mutta käytäntö voi olla kuitenkin ihan muuta. Vakiintuneet asenteet ja normit jatkavat olemassaoloaan niin sanotuissa piilo-opetussuunnitelmissa. Silloin sukupuolinen roolijako jatkuu kuin ihan huomaamatta. Suuri vaikutus on myös oppimateriaaleilla ja opetuksella. Peruskoulu ja sen jälkeinen koulutus luovat mahdollisuuden opiskella ja tehdä töitä taiseisesti eri aloilla. (Moring 2006, 6-92) (Puhakainen 2008) (Tanhua 2012, 6-109)

Kuten aikaisempina vuosikymmeninä, myös 2000-luvulla ajatellaan, että on normaalia, että tytöt menestyvät koulussa ja huolestuneisuus kohdistuu poikien huonompaan menestykseen. Poikien koulunkäyntiä tuetaan ja huonommin menestyvä tyttö saattaa jäädä huomiotta kokonaan. Ajatellaan myös, että koulussa hyvin menestyvä tyttö on ahkera, mutta hyvin menestyvä poika on lahjakas. Jatkokoulutuksen rakenne tukee poikien valintaa keskimäärin heikommista suorituksista huolimatta, tästä johtuen suurempi osa tytöistä jää ilman koulutuspaikkaa. Yksi tärkeä tekijä on sukupuolen mukainen jakautuminen koulutusvalinnoissa, naisvaltaisille aloille on vaikeampi päästä. Toinen tekijä on yhä edelleen pitkän matematiikan painottaminen opiskelijavalinnoissa. Useammin pojat ovat suorittaneet laajan matematiikan, vaikkei sukupuolten matematiikan osaamisella ole eroja. Tyttöjen ja naisten menestyminen koulussa ja korkeasti kouluttautuminen ei näy kuitenkaan vaikuttanut sukupuolten palkkaeroon työelämässä. Vuonna 2014 korkeakoulututkinnon suorittaneita, yli 15-vuotiaita naisia oli Suomessa 11,2 % ja miehiä 9,2 %. Naisten kolme suosituinta tutkintoa vuonna 2014 olivat sosiaali- ja terveysala, matkailu- ja ravitsemusala ja humanistinen ala. Miesten kolme vastaavaa tutkintoa olivat tekniikka ja liikenne, luonnontieteet ja muu koulutus. Näistä naisten kolme suosituinta olivat melkein tasavertaisia keskenään ja miehillä tekniikka ylivoimaisesti suosituin. (Moring 2006, 6-92) (Puhakainen 2008) (Tanhua 2012, 6-109) (Huhta, Meriläinen 2009) (Tilastokeskus 2016)

### 3.3 Työmarkkinat

Naisten osallistuminen työelämään antaa miehille oikeuden toimia vanhempina ja hoivaajina. Naisten asema hoivaajina lähtee yhteiskunnan ajatusmaailmasta jo varhaisesta kasvatuksesta lähtien. Vieläkin on vastakkainasettelua, kun osapuolina ovat työura ja perhe. Nainen joutuu harkitsemaan omaa palkkakehitystään, tulevaa eläkettään ja syrjintää työmarkkinoilla. Perhevapaista päättämistä ei tulisi jättää yksin perheille. Naisten asema työmarkkinoilla heikentyy heidän mahdollisesti hoiva- tessa myös ikääntyviä läheisiään. Kansainväliset OECD -selvitykset osoittavat, että omaishoiva voi syrjäyttää naiset ennenaikaisesti työelämästä ja lisätä köyhtymisen riskiä. (Juntumaa ym. 2016)

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development eli Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö, tuottaa analyysejä ja ennusteita yhteiskuntapolitiikan sektoreiden kehityksestä. Monet kansainväliset ja säännöt ja suositukset on laadittu järjestön puitteissa. Se toimii lähes kaikilla talouden ja yhteiskuntapolitiikan alueilla. (Suomen ulkoasianministeriö 2017)

Työelämän eri tilanteet aiheuttavat erimielisyyksiä työnantajan ja työntekijän välillä. Niitä pohditaan ja ratkaistaan usein oikeudessa. Seuraavassa oikeustapausesimerkissä käsiteltiin monimuotoista syrjintää, joka koskettaa useita naisia jollain tavoin. Esimerkissä on kyse ensinnäkin osa-aikatyöstä, sitten lisätyön tarjoamisesta liittyen osa-aikaisuuteen ja lisäksi käsitellään vielä, miten nämä vaikuttavat, kun mukana on myös äitiysloma ja vanhempainvapaa.

#### **Syrjintä KKO: 2017:4**

Korkeimman oikeuden ratkaisu koskien osa-aikaista työsopimusta: tapauksessa työnantaja palkkasi uusia työntekijöitä, eikä tarjonnut lisätyötä.

Nainen työskenteli kodinkoneliikkeen myyjänä osa-aikaisesti. Hänen alkuperäinen sopimuksensa oli ollut kokoaikainen, mutta irtisanottu ja otettu työhön takaisinottoajan kuluessa 10 viikkotunnin sopimuksella. Nainen oli työskennellyt toisessa

myymälässä myös 10 viikkotunnin sopimuksella. Työnantaja otti oppisopimusopilaan tekemään myyjän tehtäviä ja lisäksi naisen äitiysvapaan aikana palkannut uuden, vakituisen työntekijän 30 viikkotunnin sopimuksella.

Nainen vaati käräjäoikeudessa vahingonkorvauksia työsopimuslain rikkomisesta ja hyvitystä sukupuolten välisestä tasa-arvosta annetun lain rikkomisesta. Työnantaja kiisti kanteen. Käräjäoikeus hylkäsi kanteen katsoessaan, että työnantajalla on työjohtovalta ratkaista henkilöstön määrä ja sijoittelu eri myymälöihin. Naisen toteutuneet työtunnit ylittivät myös työsopimuksessa määritellyt tunnit, joten lisätyötä oli tarjottu. Syrjintää ei ollut tapahtunut.

Hovioikeus yhtyi käräjäoikeuden ratkaisuun. Uusia työntekijöitä oli palkattu yhtiön muihin myymälöihin samantyyppisiin tehtäviin. Samassa myymälässä työskentelevät uudet työntekijät olivat sijoittuneet erilaisiin tehtäviin, naisen äitiysvapaalla oli palkattu uusi työntekijä. Työnantajalta ei voitu edellyttää naisen kouluttamista muiden osastojen tehtäviin lisätuntien vuoksi. Uuden työntekijän palkkaaminen äitiysvapaan aikana ei velvoittanut työnantajaa tarjoamaan lisätunteja, koska nainen ei voinut niitä silloin vastaanottaa. Oppisopimus on ammatillinen koulutus opiskelijalle, jota ei voida ottaa huomioon lisätunteja tarjotessa.

Työnantajan mukaan nainen oli halunnut työskennellä vain viikonloppuisin perhevapaalta palattuaan. Hovioikeus katsoi, että oli jäänyt näyttämättä, että nainen olisi ollut halukas tekemään työtä myös muina aikoina. Työnantajalla ei ollut näin velvollisuutta tarjota lisätunteja. Hovioikeus totesi, että työnantaja ei ollut asettanut naista epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella.

Korkein oikeus kumosi hovioikeuden tuomion. Oppisopimus on ensisijaisesti määräaikainen työsuhde ja voidaan rinnastaa muihin työsopimuksiin. Oppisopimusopiskelija oli myös myöhemmin työskennellyt kokoaikaisesti, työnkuva olisi sopinut myös kantajana olevan naisen tehtäviin. Työnantaja on tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkonut työsopimuslakia.



Lisätyötä tulee tarjota myös äitiys- ja perhevapaalla olevalle. Nainen olisi voinut vastaanottaa tarjotun työn palattuaan perhevapaalta. Sen sijaan hänen perhevapaansa aikana työhön oli palkattu vakituinen työntekijä, joka oli jatkanut myös naisen palattua työhön. Korkein oikeus katsoo, että työvoiman tarve oli pysyvää. Nainen on työnantajan menettelyn johdosta joutunut epäedulliseen asemaan synnytyksen ja sitä välittömästi seuranneen äitiysvapaan vuoksi. Työnantaja on syyllistynyt tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään.

Kantajana ollut nainen sai vahingonkorvausta ansionmenetyksestä sekä tasa-arvolain mukaista hyvitystä. (Edilex)

Naisten työssäkäynti on mahdollista julkisten palveluiden myötä. Naisten ja miesten taloudellinen riippumattomuus toisistaan on askel kohti todellista tasa-arvoa, siksi työ on tärkeää. Työelämä ei kuitenkaan ole tasa-arvoinen paikka, usein pätevä ja kykenevä nainen jää rekrytoinnissa vähemmän ansioituneelle miehelle toiseksi. Näistä yksittäistapauksista muodostuu maan tapa. Työmarkkinoiden monimuotoisuus on suhdanneherkkää. Hyvä taloudellinen tilanne suosii tasa-arvoista palkkaamista, kun taas taantuman aikana rekrytointi on yksipuolisempaa. Vuonna 2014 työssä olevista yli 15-vuotiaista naisista 63,7 % teki osa-aikatyötä ja miehistä vastaavasti 36,3 %. Alempia toimihenkilöitä oli naisista 70,7 % ja miehistä 29,3 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017) (Juntumaa ym. 2016) (Tilastokeskus 2016)

Tässä seuraavassa oikeustapausesimerkissä käsitellään syrjintää myös liittyen naisen asemaan, kun kyseessä on raskaus, äitiysloma ja vanhempainvapaa. Erilaista tässä tapauksessa on kuitenkin se, että myös naiset keskenään voivat olla epätasa-arvoisessa asemassa ja ovat vertailtavissa.

### **Syrjintä KKO: 2017:25**

Korkeimman oikeuden ratkaisu koskien raskaana olevan naisen syrjintää: tapauksessa nainen palasi työhön edellisen lapsen jälkeiseltä hoitovapaalta, jääden uudelle äitiysvapaalle kolmen kuukauden työssäolon jälkeen.

Työehtosopimuksen mukaisesti työnantaja ei maksanut uudelta äitiysvapaalta palkkaa, koska vaatimuksena oli, että työssäoloa olisi kertynyt kuusi kuukautta. Käräjäoikeus konsultoi asiassa tasa-arvolautakuntaa, joka antoi lausunnon. Tasa-arvolautakunnan mukaan työehtosopimus asetti naisen eriarvoiseen asemaan, vertailtaessa työntekijöihin, jotka ehtivät olla työssä kuusi kuukautta ennen uutta äitiysvapaata. Käräjäoikeus yhtyi tähän.

Hovioikeus mietti kysymystä siitä, oliko työnantaja rikkonut tasa-arvolakia ja joutuiko eri asemaan joutuminen sukupuolesta. Hovioikeus käytti apuna Euroopan tuomioistuimen ratkaisuja koskien työehtosopimusmääräyksiä, pohjautuen vanhempainlomadirektiiviin. Johtopäätöksenä oli, että työssäoloehto ja työnantaja rikkoiivat tasa-arvolakia ja nainen oli oikeutettu hyvitykseen.

Korkein oikeus totesi, että työehtosopimusmääräys koskee vain naisia, mutta myös naisten asemaa voidaan verrata keskenään, eikä syrjintä edellytä huonompaa kohtelua suhteessa vastakkaiseen sukupuoleen. Korkein oikeus tarkasteli tasa-arvodirektiiviä miesten ja naisten yhtäläisistä mahdollisuuksista ja tasa-arvoisesta kohtelusta.

Johtopäätöksenä oli kuitenkin, ettei syrjintää ollut tapahtunut edellisen raskauden tai uuden raskauden perusteella, vaan perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Tämä syrjintäperuste on itsenäinen, silloin syrjintää on myös samaa sukupuolta olevien asettaminen eri asemaan. Näin työnantaja on soveltanut erilaisia sääntöjä naispuolisiin työntekijöihin toisiinsa verrattavissa olevissa tilanteissa.

Korkeimman oikeuden tuomio tuli tasa-arvolain välillisen syrjinnän kiellon vastaisesta toiminnasta ja syrjinnästä työelämässä. (Edilex)

Pohjoismaista Ruotsi ja Islanti ovat edellä tässä asiassa, koska isille on kiintiöity suurempi osuus perhevapaista. Suomessa naiset voivat edelleen lainsäädännön nojalla omia vanhemmuuden ja luopua oikeuksista, jotka aikaisemmat sukupolvet ovat taistelleet. Perhevapaiden jakaminen on isyyden tukemista ja vapaampaa äitiyttä. Tällä hetkellä tasa-arvokehitys on hidasta, koska isien perhevapaat ovat liian

lyhyet. Lyhyellä ajanjaksolla ei ole toivottua vaikutusta perheen työnjakoon, joka heijastuu työelämään. (Juntumaa ym. 2016).

Historiallisesti ja sosiaalisesti yhteiskuntaan rakentuneet tiedostamattomat ennakkoluulot ja käsitykset ovat kaksi keskeisintä estettä naisten mahdollisuuksiin edetä työelämässä. Muutos on hidasta ja siihen vaikuttavat myös naisten omat ennakkoluulot kykyjensä suhteen. Lähtökohtaisesti yrityskulttuuri on avainasemassa suosiolla työpaikan monimuotoisuutta ja kouluttamalla esimiehiä huomioimaan myös naisten potentiaalin. Nainen itse voi pyrkiä muuttamaan ajatusmaailmaansa hieman suuntaan, jossa kaikkia ei tarvitse miellyttää, tehdä kaikkea itse ja täydellisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Sukupuolten tasa-arvo työelämässä ja erityisesti henkilöstöpolitiikassa sisältää kaikille tasapuoliset mahdollisuudet rekrytoinnissa, palkkauksessa ja työtehtävien jakautumisessa. Työnantaja ja myös henkilöstö huolehtii toimenpiteistä, että ilmapiiri pysyy avoimena ja yhteisöllisenä. Työpaikka, jossa työskentelyolosuhteet ovat kunnossa, on myös tuottava. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Suurin osa miehistä työskentelee yksityisellä sektorilla ja naiset julkisella sektorilla. Työelämän jakaantuminen tarkoittaa myös sitä, että monet aloista ovat erittäin nais- tai miesvaltaisia. Avoimien tehtävien hakukriteerien määrittelyissä pitää välttää toista sukupuolta tukevia vaatimuksia. Vain toista sukupuolta oleva ehdokasjoukko pitäisi kyseenalaistaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Koulutuksen ja siten työelämän jakaantumien sukupuolten välillä on johtanut esimerkiksi hyvin naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin toimialoihin kunnissa. Seuraavassa oikeustapausmerkissä käsitellään erään kaupungin naisvaltaisen sektorin lomautusta taloudellisista syistä.

#### **Syrjintä KKO: 2004:59**

Korkeimman oikeuden ratkaisu koskien lomautettuja palvelussuhteita: tapauksessa kaupunki lomautti naisvaltaisimman toimialansa määrääjäksi.

Perusturvatoimiala, johon kuuluivat päivähoido, sosiaalipalvelut, vanhustenhuolto, kotihoito, kaupunginsairaala, avohoito ja hammashuolto, lomautettiin noin kahdeksi viikoksi. Henkilöstöstä 93,5% oli naisia. Kaupunki perusteli lomauttamista huonolla taloustilanteella ja työn vähenemisellä sekä alan budjetin ylittymisellä.

Käräjäoikeus pohti kaupungin budjettivaltaa ja työnjohto-oikeutta ja oliko tilanteessa rikottu tasa-arvon toteutumista työelämässä. Perusturvatoimialan lomautusta verrattiin muiden alojen lomautuksiin ja käräjäoikeus päätteli syrjintäoletettaman syntyneen.

Kanne kuitenkin hylättiin, koska kantajat eivät pystyneet osoittamaan lomautuksia tarpeettomiksi. Kaupunki osoitti, että lomautukset olivat johtuneet muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuoli.

Hovioikeus tarkasteli tilannetta tasa-arvonäkökulmasta kokonaisvaltaisesti. Huono taloustilanne kosketti koko kaupunkia, ei vain perusturvatoimialaa. Kaikki toimialat olivat osallistuneet henkilöstövähennyksiin ja osa-aikaistamisiin. Hovioikeuden mukaan lomautukset eivät kohdistuneet tasapuolisesti vertailtaessa miesvaltaista teknistä toimialaa, joka oli myös ylittänyt budjettinsa runsaslumisen talven vuoksi. Hovioikeus kumosi käräjäoikeuden päätöksen.

Korkein oikeus totesi, ettei välitöntä syrjimistä sukupuolen perusteella ollut tapahtunut, mutta välillistä syrjintää oli lomautusten kohdistaminen naisiin. Korkein oikeus katsoi kuitenkin kaupungin osoittaneen menettelynsä johtuneet hyväksyttävistä seikoista, ei lomautettujen sukupuolesta. Hovioikeuden tuomio kumotaan ja käräjäoikeuden päätös jää voimaan. (Edilex)

Suomen lainsäädäntöön on ollut vaikutusta EU:n direktiivien ja hankkeiden kautta. Edistystä on tapahtunut muodostamalla sukupuolikiintiöitä ja tasa-arvosuunnitelmilla. Vuosittainen tasa-arvosuunnitelma laaditaan työpaikoilla, joilla työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Suunnitelman tarkoitus parantaa työilmapiiriä edistämällä tasa-arvoisesti työntekijöiden etenemistä ja palkkausta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

### 3.4 Liike-elämä ja naisjohtajuus

Sosiaali- ja terveysministeriö on toteuttanut Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen - hankkeen vuosina 2013-2015, hallituksen tasa-arvo-ohjelman tueksi. Hankkeen tavoitteena oli lisätä sukupuolten tasapuolista edustusta johtopaikoilla, kehittämällä rekrytointikäytäntöjä ja tuoda eri tasa-arvotoimijoita yhteistyöhön. Hankkeeseen sisältyi myös naisten urakehityksen edistämistä työelämässä ja tilastotietojen kokoamista. Hankkeen työryhmän roolina oli antaa neuvoja ja tukea yrityksille sekä ohjata kokonaistoteutusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015)

Urakehitykseen vaikuttaa suuresti työpaikan asenteet ja rakenteet, tarjotaanko naisille yhtä paljon vastuullisia esimiestehtäviä kuin miehille. Kaikilla pitäisi olla tasapuolisesti mahdollisuus osallistua koulutuksiin ja valmennuksiin, jotka valmistavat näihin tehtäviin. Monimuotoisuutta tavoittelevissa yrityksissä työntekijöillä on erilaisia koulutus- ja urataustoja. Esteet naisen urakehitykselle eivät ole vain työpaikan asettamia. Yhteiskunnalla on sukupuolittuneet odotukset ja näihin odotuksiin myös usein sopeudutaan. (Tanhua 2012, 6-109)

Yksityissektorilla naisten osuus johtavilla paikoilla on melko vähäinen, erityisen vähäinen pörssiyritysten ylimmässä johdossa. Vuonna 2013 TASURI-hankkeen selvityksen mukaan pörssiyritysten johtoryhmissä naisten osuus oli 17 %, eli kehitys on ollut hidasta. Pörssiyritysten toimitusjohtajana oli yksi nainen. Valtion omistamat yhtiöt ovat hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti kasvattaneet naisjohtajien osuutta, mutta edelleen aktiiviset toimet ja seuranta ovat tarpeen. Tavoitteena on saada yhtiöiden hallituksiin vähintään 40% naisia tai miehiä, vuonna 2013 hallitusten puheenjohtajista oli 22 % naisia. Tasa-arvohankkeissa perustellaan naisjohtajien määrän lisäämistä vastauksena kysymykseen oikeudenmukaisuudesta, kuin myös hyötynäkökulmasta. Naisten jättäminen johtajuuden ulkopuolelle on heidän kykyjen, tiedon ja asiantuntemuksen hylkäämistä. (Juntumaa ym. 2016) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 11-44) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015)

Elinkeinoelämän valtuuskunnan analyysin mukaan naisjohtajien osuus on kansainvälistä keskitasoa. Analyysia varten suoritettun kyselyn mukaan yritysjohtajat näke-

vät naisjohtajuuden hyödyt, mutta ovat jyrkästi sukupuolikiintiöitä vastaan. Naisjohtajuus on 2000-luvulla kasvanut erityisesti alle 250 hengen yrityksissä. Johtopäätöksenä se, että naisten nousu johtoasemiin edistyy, mutta kysymys naisjohtajuudesta ei ole vielä ratkaistu. (Apunen, Haavisto, Kovalainen & Pajarinen 2013)

Yhteiskunnan arvot tukevat miesten ylenemistä naisia nopeammin. Useimmat naisvaltaisista aloista ovat ns. matalapalkka-alalla, jossa ei ole tarjolla ylenemismahdollisuuksia tai edes vakituista työsuhdetta. Miesjohtajuus on perinteistä ja naisiin kohdistetaan stereotyyppisiä ennakkoluuloja heikkoudesta ja pehmeystä. Strateginen johtaminen ja sen myötä korkeimmat johtopaikat ovat miesten hallussa. Naisjohtajat toimivat suurimmilta osin henkilöstöhallinnossa ja asiantuntijoina. Vuonna 2014 työelämässä olevista yli 15-vuotiaista naisista 31,8 % toimi johtotehtävissä, kun miehiä oli 68,2 %. Johtajien alavalinnat ovat miehille tyypillisiä koulutusaloja ja usein edellytyksenä johtajan tehtäviin on tekninen koulutustausta. Johtavaan asemaan päässeillä naisilla on kuitenkin keskimäärin miehiä korkeampi koulutus ja monia eri koulutustaustoja. Kehitys ei ole osoittanut, että naisten osuus johtoasemissa parantuisi ajan kuluessa, koulutustason noustessa ja nuoremman sukupolven paremmalla työmarkkina-asemalla. (Tanhua 2012, 6-109) (Tilastokeskus 2017) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015)

Rekrytoinnissa työskentelevät ovat TASURI-hankkeen mukaan tarkkoja siitä, että johtotehtäviin hakevilla on tietynlainen, yhteneväinen urapolku, koulutuksen lisäksi. Aikaisemmin on painotettu esimerkiksi hallituksen jäseniltä toimitusjohtajaustausta, mutta suunta on muuttumassa tietyn osaamisen painottamiseen. Tämä voisi olla hyvä suuntaus naisten kannalta, koska monella naisella ei ole kokemusta toimitusjohtajana olemisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015)

Vuosina 2011-2015 nimitettiin useita naisministereitä esimerkiksi opetuksen, kulttuurin, liikenteen ministereiksi. Heistä valtiovarainministeriksi nimitettiin Jutta Urpilainen. Urpilainen on ammatiltaan luokanopettaja ja hänellä on kasvatustieteiden maisterin tutkinto. Hän toimi ministerinä kolme vuotta ja oli myös pääministerin sijaisena. Vuonna 2015 Urpilainen aloitti kotikaupunkinsa Kokkolan ensimmäisenä

naispuolisena kaupunginvaltuuston puheenjohtajana. Vuonna 2017 kansanedustajana olevan Urpilaisen erityisedustajatehtävänä on rauhanedistys Afrikassa painotuen naisten ja nuorten roolin vahvistamiseen. (Terveys ja hyvinvointilaitos 2017) (STT uutiset 2017) (SPD 2017)

### 3.5 Palkkaero

Samapalkkaisuus on ihmisoikeus ja Suomi on sitoutunut sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän poistamiseen kansallisesti sekä kansainvälisesti. Kansallisesti palkkasyrjintään liittyviä lakeja ovat perustuslaki, tasa-arvolaki, työsopimuslaki, rikoslaki ja valtion virkamieslaki. Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvoitena palkkatasa-arvon edistäminen ja toimenpiteiden kirjaaminen tasa-arvosuunnitelmaan. Lisäksi työnantajan on laadittava palkkakartoitus miehille ja naisille maksetuista palkoista ja palkkaeroista. Kansainvälisesti Euroopan unionissa palkkasyrjintää säätelee perustamissopimus ja tasa-arvodirektiivi. Yhdistyneiden kansakuntien sopimuksia ovat työjärjestö ILO:n samapalkkaisuussopimus ja naisten oikeuksien yleissopimus CEDAW-sopimus. Samapalkkaisuus ei koske vain samasta työstä maksettua palkkaa, vaan myös samanarvoisesta työstä maksettua palkkaa. (Kantola ym. 2012, 200-328)

Suomessa todetaan edelleen haasteita miesten ja naisten palkkaeron kaventamisessa. Naisen palkka on 17% pienempi verrattuna miehen palkkaan. Hallituksella on samapalkkaisuusohjelma, jonka tavoitteena on kaventaa sukupuolten palkkaeroa. Palkkaeroa voidaan selittää sukupuolisella jaolla työelämässä, miesenemmistöisiä ammatteja arvostetaan ja pidetään vaativampina, kuin naisalojen tehtäviä. Suomen ratifioiman TSS-sopimuksen mukaan Suomen on toimitettava toimistaan määräaikaissäraportteja. Viimeisimmän raportin mukaan palkkaero kaventuu yhdellä prosentilla viidessä vuodessa. Se tarkoittaisi sitä, että vielä seuraavat 85 vuotta palkkaero on korjattavien asioiden listalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017) (Ulkoasiainministeriö 2011)

Nykyinen hallitus ja elinkeinoelämän järjestöt haluavat laajentaa paikallista sopimista koskien palkkoja. Tässä on suuri vaara, että sukupuolten palkkaerot kasvavat entisestään. Työpaikkojen luottamusmiehillä ei ole tarvittavia valtuuksia seurata

palkkatasa-arvoa tai edistää sitä. Tyypillistä palkkaerolle on, että se kasvaa keskimääräisen palkan noustessa. (Surakka 2016) (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017)

Käsitykset naisten erilaisista ammattivalinnoista ja eroista työkokemuksessa eivät enää selitä sukupuolten välistä palkkaeroa. Nykyään naiset opiskelevat kaikilla aloilla ja tutkinnon suorittaneista suurempi osa on naisia. Palkkaeron kannalta merkittävää on naisten sijoittuminen alempiin tehtäviin ja naisvaltaisten alojen heikko arvostus. (Juntumaa ym. 2016) (Puhakainen 2008)



## 4 NAISTEN OIKEUDET MAAILMALLA

Yleismaailmalliset ihmisoikeudet julistettiin YK:n yleiskokouksessa vuonna 1948. Ne tarkoittivat sitä, että kaikilla ihmisillä oli yleismaailmallisia, luovuttamattomia, toisistaan riippuvia ja perustavanlaatuisia oikeuksia. (YK-liitto 2017)

Naisten ja miesten tasa-arvoa on seurattu maailmanlaajuisesti vuodesta 2006 maailman talousfoorumin toimesta. Mittauksissa on mukana 144 maata. Tietoa kerätään kansainvälisiltä organisaatioilta, kuten Yhdistyneiden kansakuntien kehitysohjelmalta, Maailman terveysjärjestöltä ja Kansainväliseltä työjärjestöltä. (World Economic Forum 2016)

Naisten maailmanlaajuisen osaamisen sivuuttaminen kasvattaa riskiä, että taloudellinen kasvu ja yleinen kehitys hidastuvat. Hidastuminen on jo näkyvässä ja siihen on vaikuttanut naisten ja miesten palkkaero. Keskimääräisesti naiset ansaitsevat hieman yli puolet miesten ansioiden määrästä, vaikka työskentelevät enemmän, ottaen huomioon palkallisen ja palkattoman työn. (World Economic Forum 2016)

Lisäksi naisten osallistuminen työelämään on alituinen haaste. Maailman keskiarvo polkee paikallaan, kun vain 54% naisista on työelämässä verraten miesten 81%:iin. Vain neljä maata on onnistunut tasapainottamaan tasa-arvoisesti maansa lainsäätäjät, ylemmät virkamiehet ja johtajat. Kuitenkin useassa maassa on yhtä paljon, jos ei enemmän koulutettuja naisia. (World Economic Forum 2016)

Pohjoismaista Islanti, Suomi, Norja ja Ruotsi ovat koko listan kärjessä, kun mitataan tasa-arvoa eri maiden kesken. Läntisellä Euroopalla ja Pohjois-Amerikalla on parantamisen varaa, mutta on arvioitu, että taloudelliset erot naisten ja miesten välillä tasoittuvat Euroopassa seuraavan 47 vuoden aikana. Etelä-Amerikka ja Kariibian alue ovat kunnostautuneet koulutuksessa ja tasa-arvossa. Niiden odotetaan kurovan erot umpeen seuraavan 60 vuoden kuluessa. (World Economic Forum 2016)

Parhaiten tilannettaan parantaneet ovat Nicaragua, Nepali ja Bolivia, kun katsotaan kokonaisuutta talouden, koulutuksen, poliittisen vallan ja terveyden kannalta. Nykyään korostetaan kehittyneiden ja kehittyvien maiden eroja. Päinvastaisesti

huonoin tasa-arvokokonaisuus on Lähi-Idän ja Pohjois-Afrikan alueilla. Näiden maiden kansalaiset saavat odottaa tasa-arvoistamista seuraavan 356 vuoden hitaan kehityksen jälkeen. (World Economic Forum 2016)

Maailmassa ei ole sellaista yhteiskuntaa, jossa sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuisi. Naisten kokema epätasa-arvo vaihtelee hieman maittain, mutta ongelmat ovat yllättävän samanlaisia. Nämä ongelmat ovat työelämän tasa-arvossa, seksuaalisessa ahdistelussa ja hyväksikäytössä. Yksi suurimmista ongelmista on kuitenkin köyhyys, 70% alle dollarilla päivässä elävistä on naisia. Äärimmäisessä ja ultraköyhyydessä elävillä naisilla ja lapsilla ei ole mahdollisuutta kouluttautua tai vaikuttaa yhteiskunnassa. Useiden maiden kulttuurissa ajatellaan, että esimerkiksi naisen opiskelut, työssäkäynti ja perheväkivalta ovat vain yksityisiä perheasioita. Kansainvälinen ihmisoikeusjärjestelmä on kuitenkin kuin suuri kansankokous, jossa toisten maiden sisäisiin asioihin puututaan. (Moring 2006, 6-92) (Puhakainen 2008) (World Economic Forum 2016)

#### **4.1 Koulutus**

Suurinta edistystä on tapahtunut koulutuksessa. 2000-luvun alusta alkaen enemmän tyttöjä on päässyt koulutuksen piiriin jokaisella koulutustasolla. Erityisesti ala-astetasoinen opetus on saatavilla yhä useammalle tytölle. Erot tyttöjen poikien määrissä kasvavat etenkin 2. asteen jälkeen. (United Nations 2015, 30-31)

Pohjois-Amerikassa ja Euroopassa opiskellaan pisimpään, n. 17 vuotta. Tyttöjen lyhyempiin opiskeluaikoihin kehitysmaissa vaikuttavat kotiaskareet ja sisaruksista huolehtiminen ja myöhemmin avioituminen ja omien lasten saanti. He käyvät koulu keskimäärin neljä vuotta vähemmän kuin pojat. (Puhakainen 2008)

#### **4.2 Työmarkkinat**

Vuoden 2015 arvion mukaan voimme kansainvälisellä tasolla saavuttaa työelämän tasa-arvon vuonna 2133. Kehitys on kuitenkin hidastunut. Suurin tasa-arvoero on näkyvillä poliittisessa vallassa. Viimeisimmässä maailmanlaajuisessa vertailussa kaksi maata on saavuttanut eduskunnan tasa-arvon ja neljässä maassa ministerien

keskuudessa. Keskimäärin yksi viidestä eduskunnassa on nainen. (United Nations 2015, 30-31) (Cann 2016, 1-6)

Sukupuolittunut työelämä uhkaa kuitenkin eniten naisia, siksi onkin tärkeää, että naiset työskentelevät mahdollisimman laajasti eri aloilla. Vallitsevasta epätasa-arvosta huolimatta naisten osuus maatalouden ulkopuolisessa työssä on kasvanut 2000-luvulla. (United Nations 2015, 30-31)

Palkkaero näkyy myös maailmanlaajuisesti tarkasteltuna. Naisten kouluttautumisesta huolimatta palkkaero on keskimäärin 24%. Vaikeuksia tuottaa naisten siirtyminen työelämään kouluttautumisen jälkeen. Edelleen suuria esteitä tuovat vastuu kodista ja kulttuuriset rajoitteet. Kansantaloudellisesti naiset ovat erittäin tuottavia, he tekevät paljon palkatonta työtä, kuten lapsista ja vanhuksista huolehtiminen, siivous ja maataloustyöt. Nämä työt vastaavat noin puolta maailman kokonaistuotannosta. (United Nations 2015, 30-31) (Apunen ym. 2013)

Euroopassa tuetaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia rekrytoinnissa. Esimerkiksi Ruotsi, Britannia, Ranska, Saksa ja Sveitsi ovat käyttäneet anonyymia työnhakua, joka vähentää ikä- ja sukupuolisyryntää työnhaussa. Lainsäädäntö ei määrittele anonyymia rekrytointia, muualla kuin Belgiassa ja Ranskassa. (Kytölä 2013)

### **4.3 Vakavat ihmisoikeusloukkaukset**

Istanbulin sopimus on allekirjoitettu kaikkien EU-maiden toimesta. Nyt myös EU liittyy sopimukseen ja vahvistaa sitoutumisensa naisiin kohdistuvan väkivallan torjumisessa. Väkivalta on vakavaa syrjintää ja sitä tapahtuu kaikissa EU-maissa. (Savolainen 2017)

Yksi suurista maailmanlaajuisista ihmisoikeushaasteista on ihmiskauppa. Usein se on maiden sisäistä ja tekijöinä ovat uhrin omaiset, tuttavat tai ystävät. Suurin osa uhreista on naisia, jotka kohtaavat raakaa väkivaltaa ja hyväksikäyttöä. Vuonna 2013 aikuisten naisten osuus ihmiskaupassa oli 70 %. Merkittävä osa on kotoisin Kaukoidästä, mutta mukana on myös uhreja Etelä-Amerikasta, Afrikasta ja Keski-Euroopasta. Kaukoidän ihmiskaupan yksi syy on tyttöjen syrjittäminen, joko hylkää-

mällä tai myymällä. Ihmiskaupan uhreja virtaa Lähi-Idän rikkaisiin maihin, Pohjois-Amerikkaan ja läntiseen Eurooppaan. Erityisen tärkeää on alueellinen yhteistyö, joka auttaa torjumaan ihmiskauppaa. (Suomen kansallinen ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä 2017) (Sisäministeriö 2016) (Lännen Media 2014)

Ihmisoikeussopimukset määrittelevät, että tyttöjen ympärileikkaus on vakava ihmisoikeusloukkaus. Se loukkaa tyttöjen oikeutta fyysiseen koskemattomuuteen, terveyteen ja tasa-arvoon. Toimenpiteellä on fyysisiä ja psyykkisiä vaikutuksia naisen koko loppuelämän ajaksi. Ympärileikkaus perinteenä on käytössä erityisesti yhteisöissä Afrikassa, Lähi-idässä ja Aasiassa. Unicef arvioi, että ympärileikattuja naisia ja tyttöjä on maailmanlaajuisesti jopa 200 miljoonaa. Määrä on ollut laskusuunnassa, mutta maailman väestömäärän kasvaessa, kehitys ei pysy mukana ja ympärileikattujen naisten ja tyttöjen määrä nousee. (Puhakainen 2008) (Cann 2016, 1-6) (Ihmisoikeusliitto 2017) (Unicef 2016)

Naiset ovat enemmistönä, kun puhutaan pakkoavioliittoon joutuneista, vaikka joukossa on myös miehiä. Suomen rikoslaki määrittelee pakkoavioliiton rangaistavana tai törkeänä ihmiskauppana tai pakottamisena. Rikos voi olla myös tapahtunut ulkomailla, jolloin tapausta selvitetään kansainvälisellä rikosavulla. Rikosilmoituksia ei ole tehty, vaikka kansalaisjärjestöillä on tiedossa tapauksia. Kansainvälisesti osa pakkoavioliitoista koskee alaikäisiä ja asiaan liittyy myös kunniaväkivaltaa. Ihmisoikeusliitto arvioi, ettei suomalaisilla viranomaisilla ole tarvittavaa kokemusta tunnistaakseen tämän tyyppiseen väkivaltaan. (Dahl 2017)

Pakkoavioliitot ovat arkipäiväistyneet myös Euroopassa, erityisesti siirtolaisten keskuudessa. Afrikasta ja Aasiasta tulevat siirtolaiset jatkavat järjestetyn avioliiton perinteitä. Erityisesti uhreina ovat kouluttamattomat tytöt ja naiset, jotka on kasvatettu ainoastaan synnyttämään lapsia. Esimerkiksi Ranskassa laki suojaa alaikäisiä hyväksikäytöltä, mutta yli 18-vuotiaiden tilanne on eri. Pakkoavioliiton uhan alla olevat naiset voivat kuitenkin hakea poliittista turvapaikkaa Ranskasta. (Kehitysyhteistyön kattojärjestö 2003)

#### 4.4 Naisten asema maailmalla nykypäivänä oikeustapausten valossa

Strasbourgissa sijaitseva Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on kansainvälinen oikeus vuodelta 1959. Tuomioistuin käsittelee yksityisten ihmisten ja valtioiden siviilioikeudellisia tai poliittisia hakemuksia. Sen tekemät päätökset ovat sitovia niitä koskevissa maissa ja monet maat ovatkin muokanneet lainsäädäntöään ja hallintotapojaan sen seurauksena. (European court of Human Rights, 2017)

Seuraavat oikeustapaukset ovat esimerkkejä tapauksista, joita käsitellään Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa. Pieneltäkin asialta tuntuva voi olla syrjintää, kuten Turkin valtiota vastaan nostettu kanne, koskien oikeutta käyttää omaa sukunimeä. Tässä tapauksessa naiset oli asetettu laissa eri asemaan sukupuolensa perusteella. Maailmalla naimisiin menevän naisen oikeudet vähenevät avioliiton myötä. Suomessaakin sallittiin naisen käyttävän avioliitossa omaa sukunimeään 1980-luvulla. Oman nimen käytön estäminen on vain yksi esimerkki epätasa-arvosta.

**Syrjintä** Euroopan ihmisoikeustuomioistuin 13.06.2017: 11736/09, 592/11, 47028/11 ja 49731/11 Yavuz Nal ja muut vastaan Turkin valtio

Neljä naista haki tasa-arvoista oikeutta käyttää omaa sukunimeään avioliiton solmimisen jälkeen. Heidän hakemuksiaan käsiteltiin siviilioikeuksissa ja perheoikeuksissa Turkissa vuosina 2006-2010. Hakemukset hylättiin ja muutoksenhaku-tuomioistuin hyväksyi asian. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin käsitteli nämä neljä hakemusta yhdessä istunnossa.

Hakijat valittivat tuomioistuimelle, että Turkin laki salli miesten käyttävän omaa sukunimeään avioliiton jälkeen ja naiset kokivat sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Tuomioistuin totesi, että kanteet otetaan tutkittaviksi. Selvisi, että oman nimen käytön kieltä avioliiton aikana rikkoo yleissopimuksen artiklaa 14 ja 8. Kolme neljästä naisesta vaativat henkisestä kärsimyksestä vahingonkorvauksia sekä kulukorvauksia.

Turkin valtio kiisti väitteen ja esitti että hakemukset hylätään. Valtio perusteli esitystään sillä, että lakia on sittemmin muutettu ja naiset voisivat hakea ja saada uudet käsittelyt kansallisissa tuomioistuimissa.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen harkinnan mukaan Turkin valtion esitys hylättiin, koska hakemukset olivat saapuneet tuomioistuimeen ennen sukunimilainsäädännön muuttamista. Tuomioistuin totesi, että kulukorvauksia tuomitaan maksettavaksi, mutta ei vahingonkorvauksia henkisestä kärsimyksestä. Tuomioistuin katsoi, että rikkomuksen toteaminen oli riittävä. (European court of Human Rights)

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa käsitellään myös vakavampia rikkomuksia, kuten seuraavassa oikeustapausesimerkissä käy ilmi. Väkivalta onkin hyvin yleinen naisen asemaan vaikuttava seikka ja tuomioistuin pitää valtion vastuuta tärkeänä naisten suojelussa. Oikeustapauksesta näkyi selkeästi naisen alempiarvoinen asema parisuhteessa ja väkivallan vähättely. Miehen sanaa uskottiin herkemmin kuin naisen. Viranomaisten välinpitämätön asenne tai puuttuva kyky arvioida tilannetta asetti naisen vaaraan. Myöskään oikeus ei katsonut tilannetta tarpeeksi vakavaksi myöntääkseen naiselle oikeusapua. Valtio ei ohjannut naista avun piiriin, vaan luotti, että vastaavassa tilanteessa olevat osaavat itse hakea tarvittavan tiedon valtion ylläpitämillä internetsivuilta. Yhteiskunnan rakenteisiin juurtuneet asenteet ja tavat jättivät naisen yksin ja naista ympäröivä yhteiskunta oli jopa sitä mieltä, että hän oli itse aiheuttanut pahoinpitelyt käytöksellään.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa käsitellään myös perhe- ja parisuhdeväkivaltaan liittyviä juttuja. Tässä seuraavassa tapauksessa ilmeni, että perheväkivalta oli ollut pitkäkestoista ja jatkui avioeroproessin aikana. Pariskunta oli vähävarainen ja asui siksi samassa asunnossa. Nainen tai molemmat käyttivät myös alkoholia. Mies oli väkivaltainen ja uhkaava vaimoaan sekä lapsiaan kohtaan. Miehellä oli tapana pahoinpitelyn päätteeksi heittää nainen ulos ja lukita ovi. Sairaalajaksot ja muut pahoinpitelyt oli dokumentoitu ja nainen haki apua poliisiviranomaisilta sekä oikeudelta.

**Väkivalta** Euroopan ihmisoikeustuomioistuin 23.08.2017: 49645/09 Balsan vastaan Romanian valtio

Nainen haki oikeutta Romanian valtiota vastaan jäätyään ilman suojelua perheväkivallan uhrina vuosina 2007-2008. Pariskunta asui yhdessä, mutta avioero oli viireillä. Nainen joutui aviomiehensä pahoinpitelemäksi ja uhkailun kohteeksi ja oli

pahoinpitelyiden vuoksi myös sairaalahoidossa. Hän teki useita avunpyyntöjä paikalliselle poliisille sekä haki oikeutta käräjäoikeudelta. Hän koki oikeusjärjestelmän puolelta itsensä syrjityksi sukupuolen perusteella.

Valtio katsoi, ettei sukupuolta syrjivää kohtelua pystytty näyttämään toteen. Valtio esitti, että käytössä oli kansallinen strategia perheväkivallan estämiseksi. Tiedot tästä olisi löydettävissä valtion internetsivuilta. Valtio oli järjestänyt tuomareille, syyttäjille ja poliisille tarvittavan koulutuksen liittyen väkivallan vastaiseen toimintaan. Perheväkivallan uhreille oli saatavilla turvakoteja ja muita palveluita. Valtio totesi, että tapahtuma-aikaan tarjottu suojeleminen oli riittävää ja viranomaiset olivat tähtäneet velvollisuutensa.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin totesi, että valtion epäonnistuessa suojelemaan naisia perheväkivallalta rikkoo heidän oikeuksiaan tasa-arvoiseen suojelemaan. Rikkomus voi olla tahallinen tai tahaton. Tuomioistuin korostaa Istanbulin sopimuksen tärkeyttä naisiin kohdistuvan syrjinnän ja väkivallan torjunnassa.

Käsiteltävään asiaan liittyen tuomioistuin toteaa, että paikallinen viranomainen oli hyvin tietoinen tapahtumista ja olivat toimineet oikeudellisen käytännön ulkopuolella katsoessaan naisen itse aiheuttaneen pahoinpitelyt alkoholin käytöllään. Aviomiehen ei katsottu olevan vaaraksi yhteiskunnalle ja siten häntä ei rangaistu toimistaan vaimoan kohtaan. Käräjäoikeus ei ollut myöntänyt naiselle oikeusavustajaa, koska ei katsonut sitä tarvittavan. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen mukaan paikalliset viranomaiset ovat toimineet ristiriitaisesti kansainvälisten standardien kanssa, erityisesti naisiin kohdistuvan perheväkivallan kanssa. Tapaus olisi pitänyt tutkia paremmin.

Vastauksena Romanian valtion esitykseen, tuomioistuin totesi, että viralliset tilastot osoittavat perheväkivallan olevan yleistä Romaniassa sekä suurimmin osin hyväksyttyä kansan keskuudessa. Harvoja raportoituja tapauksia seuraa rikostutkinta. Vuonna 2017 saatavilla on rajoitettu määrä turvakoteja ja kahdeksassa maakunnassa ei yhtäkään. Nämä tilastot tukevat CEDAW-komitean raportointia siitä, että suurin osa Romanian naisista ei ole tietoinen oikeuksistaan ja valtion tarjoamista suojelekeinoista.

Lisäksi tuomioistuin toteaa, että viranomaisten passiivisuus naisiin kohdistuneessa väkivallassa loi perheväkivaltaa suosivan ilmapiirin. Perheväkivaltaa ehkäisevästä strategiasta huolimatta oikeudellinen toiminta on ollut riittämätöntä. Käsittelyssä olevassa tapauksessa on rikottu yleissopimuksen artiklaa 14 sekä artiklaa 3.

Nainen vaati ja sai korvauksia henkisestä kärsimyksestä. Muita korvauksia ei vaadittu, eikä siten myönnetty. (European court of Human Rights)



## 5 TULEVAISUUS

Maailman kansojen yhteistyöjärjestö YK toimii kansainvälisesti ihmisoikeuskysymyksissä. Myös suomalaiset naiset ja miehet ovat olleet mukana sen toimintahistorian aikana vaikuttamassa esimerkiksi lasten koulunkäynnin turvaamiseen. YK:ssa maailman johtajat kokoontuvat ja päättävät kestävä kehityksen pitkän tähtäimen tavoitteista. Seuraava määräaikaisraportti Suomen taloudellisista, sosiaalisista ja sivistyksellisistä oikeuksista toimitetaan YK:n TSS-komitealle vuonna 2019.

Vuoteen 2030 mennessä on tavoitteena saada maailman kehitys kestäväksi ja naisten oikeuksien parantaminen on suuri osa tätä prosessia. Erityisesti parannettavaa on sukupuolten tasa-arvossa sekä naisten ja tyttöjen mahdollisuuksien vahvistamisessa. Tasa-arvo on edellytyksenä maailman rauhalle, vakaudelle ja taloudelliselle kehitykselle. (Suomen YK-liitto 2017) (Surakka 2014)

### 5.1 Suomessa

Tasa-arvolakia pitää kehittää vastaamaan tasa-arvotyön tarpeita työpaikoilla ja valtion pitää ottaa enemmän vastuuta samapalkkaisuuden toteuttamisesta. Myös muiden lakien toimeenpanoa pitää tehostaa ja tukijärjestelmien resurssit on tarkistettava säännöllisesti. (Surakka 2016) (Puhakainen 2008)

Tärkeä tavoite on saada naisnäkökulma mukaan lainvalmistelutyöhön ja yli puolue-rajojen toimiva keskustelu naisia koskevista kysymyksistä. Yhteiskunnallinen toiminta Suomessa ja maailmalla lisää naisten osallistumismahdollisuuksia ja tuo muutoksia asenteisiin ja yhteiskunnan rakenteisiin. (Puhakainen 2008)

Muutoksia asenteisiin voi tuoda sukupuolittuneista ammattinimikkeistä luopuminen. Suomen lainsäädännössäkin on monia mies-loppuisia yleistäviä nimikkeitä. Kieli kehittyy ja muuttuu, joten sukupuolineutraaleihin ammattinimikkeisiin siirtyminen on mahdollista toteuttaa. Media on lainsäädännön kielen jälkeen tärkeässä asemassa tuottaessaan uutisia ihmisten luettavaksi ja kuultavaksi. Asia on ollut suo-

men kielen lautakunnan käsittelyssä jo kymmenen vuotta sitten, mutta ehkä tulevaisuudessa sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöä ei nähdä feministisenä julistuksena vaan tasa-arvoa kunnioittavana. (Harju 2017)

Rekrytointiprosessien kehittyessä voidaan julkisella ja yksityisellä sektorilla siirtyä anonyymiin rekrytointiin. Menetelmää on kokeiltu Suomessa, mutta sen kalleuden vuoksi se ei ole yleistynyt. Anonyymissä rekrytoinnissa hakijan perustiedot ja tausta on poistettu, jäljellä ovat ainoastaan hakijan ammatti, tutkinto ja työkokemus. (Kytölä 2013)

## **5.2 Maailmalla**

YK:n yleiskokous vuonna 2015 on asettanut tavoitteeksi vuoteen 2030 mennessä ratkaista ongelmat, jotka johtuvat vahingoittavista käytännöistä, kuten lapsi- tai pakkoavioliitot ja naisten ja tyttöjen ympärileikkaukset. (Unicef 2016)

Vuoteen 2050 mennessä arvioiden mukaan 66% maailman väestöstä asuu kaupungeissa ja yli 10 miljoonan asukkaan kaupunkeja on 41 vuoteen 2030 mennessä. Kaupungit kiihdyttävät kehitystä ja vähentävät köyhyyttä, mutta ongelmia muodostuu, jos infrastruktuuri ja käytännöt eivät takaa niiden tasaista jakaantumista. (Thomson Reuters Foundation 2017)

Tasa-arvoa edistetään nostamalla naisten oikeudet esille yhteiskunnassa. Näitä ovat erilaiset kuntien monimuotoisuutta tukevat ohjelmat ja tasa-arvokampanjat. Kaupungistuminen tarkoittaa myös enemmän työmahdollisuuksia naisille ja silloin pitää tukea naisyrittäjyyttä ja lastenhoitoa. (Thomson Reuters Foundation 2017)

Monet naiset työskentelevät pienissä, epämuodollisissa yrityksissä tai maataloudessa kaupunkien laidamilla. Nämä yritysmuodot ovat usein pankkien lainoituksen ulkopuolella. Nyt ja tulevaisuudessa on tärkeää kehittää vaihtoehtoisia rahoitusmuotoja, jotka auttavat naisia elättämään itsensä ja perheensä. (Thomson Reuters Foundation 2017)

Konservatiivinen kulttuuri on esteenä naisten oikeuksien radikaalille kehittämiselle. Ei riitä, että oikeuksien rikkomisesta uutisoidaan hetkellisesti. Ihmisoikeuksia, naistenoikeuksia tutkitaan ja niistä saadut raportit tulisi julkistaa mahdollisimman laajasti medioissa. Naisia pitää rohkaista ilmoittamaan kohtaamistaan väkivaltaisista rikkomuksista. Poliisivoimia pitää kouluttaa kohtaamaan nainen, joka ilmoittaa häneen kohdistuneesta ihmisoikeusrikkomuksesta. Poliisin tehtävä on tutkia ja saattaa asia tuomioistuimelle. Yhdenmukainen ja jämäkkä suhtautuminen on tärkeää uusien ihmisoikeusrikkomuksien ehkäisemisessä. (Kytölä 2013) (Thomson Reuters Foundation 2017)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomessa, Pohjoismaissa, Euroopassa ja maailmalla on lainsäädäntöä, jonka tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa suhteessa koulutukseen, työelämään ja perhesuhteisiin. Maat, jotka ovat sitoutuneet kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin ovat halunneet parantaa näitä asioita omissa yhteiskunnissaan.

Naisten oikeudet ovat edenneet Suomessa siihen pisteeseen, että Suomi on kansainvälinen mittarein mitattuna maailman kärkimaita sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Lainsäädäntöä on lisätty, muutettu ja päivitetty vastaamaan kansainvälisten ihmisoikeussopimusten vaatimuksia. Naisten tasa-arvoa ei ole unohdettu julkisessa keskustelussa, vaikka tasa-arvokeskustelu kohdistuu välillä muihinkin ihmisryhmiin.

Yhteiseksi ongelmakohtaksi Suomessa ja maailmalla nousivat erityisesti naisten asema työelämässä sekä heihin kohdistunut väkivalta. Kaiken lähtökohtana on koulutus, joko se on puuttuva mahdollisuus päästä kouluun tai sukupuolittunut jako eri koulutusaloilla. Kansallisella tasolla valtioilla on suuri vastuu lakien ja sopimusten noudattamisen valvomisessa. Ongelmat ovat olleet ja ovat vieläkin ajankohtaisia, joka tarkoittaa, että viranomaiset ja muut vastaavassa asemassa olevat ovat epäonnistuneet tehtävässään valvoa näitä oikeuksia.

Johtopäätöksenä voin esittää, että nykyään ihmiset ovat tietoisia tai tietoa on helposti saatavilla eri tasa-arvoon liittyvistä epäkohdista. Tilastollisista faktoista ja uutisoinnista huolimatta naisten aseman epäkohdat sivuutetaan, sillä ajatuksella, ettei hyvinvointivaltiossa voi olla tämänkaltaisia ongelmia. Suomessa ongelmat tiedostetaan erityisesti vain esimerkiksi asiaan perehtyneiden tutkijoiden tai konkreettisesti epätasa-arvoa hoitavien lakimiesten ja tuomareiden piirissä.

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Havaitsin materiaalia tutkiessani, että naisiin kohdistuva väkivalta on koettu ongelmaksi naisasialiikkeen historian alkua ajoista lähtien. Perheväkivalta ja muu naisiin kohdistuva väkivalta on vielä nytkin ongelmana. Näyttää siltä, että historiallinen

aviomiehen kuritusvalta on käytössä, vaikka ei hyväksyttynä. Perhe oli hyvin yksityinen ja vaikka lainsäädäntö ja resurssit ovat muuttuneet, nainen voi kärsiä väkivallasta pitkäänkin, ennen astumista julkisuuteen asian kanssa. Asiat ovat näin myös suuressa osassa maailmaa. Seurattuani myös kirjoittelua aiheesta, totesin, että aihetta ei ole unohdettu niin Suomessa kuin muuallakaan. Naisiin kohdistuvan väkivallan estämisen taustalla on monia toimijoita, jotka tekevät väsymättä työtä sen eteen. Yhdistyksiä, järjestöjä ja muita sellaisia on useita, voisivatko he vielä enemmän tehdä yhteistyötä?

Suomi on muokannut lainsäädäntöään vastaamaan ratifioimiensa kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Näihin kuuluu syrjinnän vastainen lainsäädäntö, koskien kaikkia yhteiskunnan osa-alueita kuten työmarkkinat, koulutus ja asuminen. Erikseen ovat vielä tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki, joita on yhdenmukaistettu. Lakiuudistuksilla on parannettu myös syrjinnästä maksettujen hyvitysten soveltamista ja Suomeen perustetulla tasa-arvovaltuutetulla on tärkeä asema naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevissa asioissa.

Tärkeä tasa-arvoa edistävä taho on koulutusjärjestelmä. Lasten siirtyessä päivähoitoon, viimeistään esikouluun, tulisi järjestävällä taholla olla toimiva tasa-arvokasvatussuunnitelma. Tämä voi tarkoittaa päiväkotijärjestelmän ja esikouluikäisillä lapsilla leikin lomassa tapahtuvaa toimintaa tai myös selkeitä tehtäviä liittyen eri ammatteihin. Esimerkiksi joskus päiväkodeissa käy esittäytymässä poliisi ja palokunta autoineen. Silloin päiväkotijärjestelmä voi päiväväkivallasta sovittaessa myös kysyä, onko mahdollista saada sekä mies- että naispoliisi tai mies ja nainen pelastushenkilökunnasta esittelemään autoa.

Peruskoulun vähenevät resurssit asettavat varmasti haasteita perusopetuksen järjestämiselle. Silloin on erityisen tärkeää, että kuntien ja koulujen henkilökunta kiinnittää huomiota oppimateriaalien sisältöön ja varmistaa, että sukupuolinäkökulma on otettu huomioon. Tasa-arvokasvatusta tulisi esiintyä kaikkien oppiaineiden yhteydessä, ei vain esimerkiksi yhteiskuntaopissa. Oppilaanohjaus on tärkeässä asemassa, kun tulee aika miettiä peruskoulun jälkeistä koulutusta. Nuoria tulee kannus-

taa hakemaan opiskelupaikkaa heitä itseään kiinnostavasta koulusta ja ohjata heidän henkilökohtaisten vahvuuksien mukaan. Koulun ja kodin yhteistyö muodostaa kokonaiskuvan nuoresta ja antaa parhaan mahdollisen tuen nuoren valinnoille.

Onnistunut tasa-arvokasvatus varhaiskasvatuksen ja peruskoulun aikana näkyy toisen asteen koulutusvalinnoissa. Lukiot ja ammattikoulut järjestävät yritysvierailuja ja ehkä oppitunneille vierailevia puhujia työelämästä. Yhteistyökumppaneina olevat yritykset tulisi valita huolella ja tutustua yrityksen arvoihin. Koulujen ja yritysmaailman yhteistyö on tärkeää. Kouluista valmistuu joka vuosi uusia osajia, mutta tutkintojen sisällöt voivat olla yrityksille tuntemattomia. Sen vuoksi palkkauksessa suositaan niitä aloja, mitä on ennenkin palkattu. Tutkimukset ovat osoittaneet, että vieläkin suositaan esimerkiksi tekniikan tutkinnon suorittaneita. Yrityksien pitäisi olla tietoisia myös muiden tutkintojen antamista valmiuksista vastaanottaa vaativampia työtehtäviä ja siten antaa mahdollisuuksia uralla etenemiseen.

Maailmalla on vielä paljon tekemistä tyttöjen ja naisten kouluttamisen järjestämisessä. Ei riitä, että esimerkiksi peruskoulu on käyty, vaan ammatillinen ja korkeakoulutus pitää saada sitä haluavien saataville. Valistustyö tyttöjen ja naisten kouluttamisen puolesta on jatkuvaa, hidasta työtä. Kulttuuriset perinteet ja yhteiskuntaan juurtuneet tavat ovat esteenä naisten aseman kehittymiselle.

Yhteiskunta ajattelee vieläkin perinteisesti naisten kyvyistä toimia johtoasemissa ja naisten työn arvostus on vinoutunut. Palkkaero samoista tehtävistä tai samanarvoisista tehtävistä on Suomessa ja kansainvälisesti tasa-arvon vastaista. Tilastojen mukaan Suomessa valtio on kuitenkin parantanut asemiaan tässä suhteessa, mutta yksityinen sektori tuntuu vastustavan naisten osaamista. Palkkaero on Suomen naisten asemaa alentava syy. Naisten tekemän työn alempi arvostus vaikuttaa heidän taloudelliseen tilanteeseen työuran aikana ja myöhemmin eläkkeelle siirryttäessä. Kaventaakseen tätä eroa naiset ovat kouluttautuneet korkeasti. Suomen hyväksymien sopimusten mukaisesti hallituksella on samapalkkaisuusohjelma, jonka tarkoituksena on pienentää palkkaeroa, ehkä myös tulevaisuudessa poistaa kokonaan?

Samapalkkaisuusohjelma sisältää toimenpiteitä, joista tärkeä on palkkausjärjestelmien kehittäminen ja yhteensovittaminen työehtosopimusratkaisujen kanssa. Esimerkiksi oikeustapauksessa KKO: 1992:18 työehtosopimus määritteli paremman palkkaluokan samanarvoista työtä, samassa työpaikassa tekeväälle.

Työelämässä näkyivät selkeät erot naisten osallistumisena Suomessa ja erityisesti maailmalla. Osa naisista saattaa olla unohtaneen saavutetut oikeudet käydä työssä ja olla taloudellisesti itsenäinen. Lasten kasvatus on tärkeä työ, mutta myös isä osaa sen tehdä. Monet puolustavat perheen yksityisyyttä tehdessään valintoja perhehuoltovelvoitteista. Vanhempainvapaan jakaminen tasan voisi kuitenkin olla vastaus joihinkin naisen asemaa vaikeuttaviin ongelmiin.

Tapauksessa KKO: 2017:4 oli monia esimerkkejä syrjinnästä työelämässä. Palvelualat ovat naisvaltaisia ja usein osa-aikaisia työsopimuksia perustellaan sillä, että työnantaja tarvitsee ”lisäkäsiä”, useampia työntekijöitä yhtä kokoaikaista kohden. Se saattaa aiheuttaa ongelmia, kun tarjotaan lisätyötä. Kuka on ensisijaisesti oikeutettu lisätyöhön ja käytetäänkö jopa ilmaisia harjoittelijoita sekä vastaavia tekemään kiireaikojen lisätunteja. Naiset kohtaavat myös monimutkaisia tilanteita johtuen raskaana olosta, synnytyksestä, äitiyslomasta ja hoitovapaiden käytöstä. Osa työnantajan toimista voi olla tahatonta ja osa tahallista, mutta rikkomuksia silti. Ehkä yksi este naisten etenemiselle työelämässä on se, ettei heille ole tarjottu ylempää työtehtävää, johtuen siitä, ettei ole ollut fyysisesti sillä hetkellä työtehtävissään vaan äitiyslomalla.

Vaatii myös paljon rohkeutta lähteä hakemaan oikeutta kohtaamalleen epätasa-arvolle. Havaitsin oikeustapauksien myötä, että käräjäoikeudet käsittelevät asioita hyvin pintapuolisesti ja on hyvin mahdollista, että suuri osa tyytyy käräjäoikeuden päätökseen, eikä löydä voimia jatkaa oikeusprosessia. Korkeimman oikeuden tuomioissa näkyi selvästi eri näkökulmista pohtiminen ja niihin pohjautuvat perustelut. Tämä korostuu erityisesti Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käsittelemissä tapauksissa. Silloin asiaa on käsitelty jo kansallisissa tuomioistuimissa, kuten tapauksessa 49645/09 Balsan vastaan Romanian valtio. Tässä tapauksessa kaikki tuki petti

pahoinpitelyä kohdanneen naisen kohdalla. Viranomaiset ja tuomioistuin sivuuttivat naisen avunpyynnöt useampaan kertaan. Oli onnekasta, että hän selvisi hengissä ja sai apua asian eteenpäin saattamiseen ihmisoikeustuomioistuimeen.

Tavoitteenani oli oppia omista oikeuksistani naisena Suomessa ja olenkin saavuttanut tämän tavoitteen. Olen ymmärtänyt, kuinka tärkeää on olla mukana edistämässä tasa-arvoa. Naisten oikeuksien historia on mielenkiintoinen ja täynnä rohkeita naisia. Naisasialiike on saavuttanut paljon tämän päivän naisten oikeuksista. Monet kansainväliset tahot, YK ensimmäisenä, ovat vaikuttaneet myös Suomen kehitykseen. Suomen ongelmana ei ole lainsäädännön puute tai asian puolesta työskentelevät tahot. Ongelmaksi on muodostunut muutoksen hitaus. Muutosta voisi nopeuttaa, jos suurempi määrä ihmisiä saadaan tietoisiksi työssäni mainituista naisten oikeuksien ongelmakohdista ja he ryhtyisivät omalta osin korjaamaan omaa ajatteluun ja toimintatapojaan. Tasa-arvoinen tulevaisuus on vielä liian kaukana ja tutkimukset ovat osoittaneet kehityksen olevan suurelta osin hidasta.

## **6.2 Luotettavuuden pohdinta**

Lähdemateriaalina on käytetty naisten oikeuksien parantamisessa toimivien henkilöiden, yhdistysten sekä järjestöjen tutkimuksia ja kirjoitelmia. Suuri osa lähteistä on valtion tuottamaa tutkimusta ja tietoa. Mukana on myös lainsäädäntöä, kansainvälisten ihmisoikeusjärjestöjen tutkimuksia ja uutisartikkeleita. Samaa tietoa on monissa lähteissä, joten aineistoa on verrattu keskenään useaan otteeseen. Pieniä tarkistuksia on pitänyt tehdä vuosiluvuissa. Tutkimukset ja kirjoitelmat ovat usein naisoikeuden tutkijoiden, professoreiden ja muiden asiantuntijoiden kirjoittamia.

## **6.3 Jatkotutkimusehdotukset**

Ehdotan jatkotutkimusaiheeksi tutkimusta esimerkiksi oman kunnan peruskoulujen sukupuolten tasa-arvoa edistävästä käytännöstä. Perusopetuksella on suuri merkitys lapsen kasvatuksessa heti kodin jälkeen. Sen vuoksi tasa-arvokäytäntöjen tutkiminen antaisi käsityksen, miten maamme tulevaisuuden äitien, isien, päättäjien ja muiden vaikuttajien yhdenvertaisuuskasvatus toteutetaan. Opinnäytetyössäni en käsitellyt naisyrityttöä, mutta liittyen naisjohtajuuteen ehdotan jatkotutkimuksen



aiheeksi kysymystä, onko naisyrittäjien yhtenä vaikuttimena ollut mahdollisuus olla yrityksen johtoasemassa? Naisjohtajuutta on vähän, joten mitä tekevät naiset, jotka haluavat olla johtavassa asemassa? Perhevapaiden pituudesta, tasapuolisesta jaosta ja kustannuksista on keskusteltu paljon, joten jatkotutkimuksena voidaan suorittaa tasa-arvoisen perhevapaan järjestämisen kohtaamasta kannatuksesta ja vastustuksesta. Erityisen tärkeää on pitää ajankohtaisena naisten kohtaama väkivalta. Jatkotutkimuksena voidaan suorittaa vuonna 2015 voimaan tuleen Istanbulin sopimuksen vaikutuksia Suomen oikeuskäytäntöön. Naisten kohtaama palkkaero on totta ja sitä voisi tutkia ammattiliittojen kannalta. Miten ammattiliitot ovat vaikuttaneet palkkaeroihin ja onko eroja, kuinka naisvaltaisten ja miesvaltaisten alojen liitot hoitavat asiaa.

## LÄHTEET

Amnesty Suomen osasto, Ihmisoikeusliitto, Suomen YK-liitto, Maailma.net.

2017. Viitattu 29.9.2017. [www.ihmisoikeudet.net](http://www.ihmisoikeudet.net)

Apunen, M., Haavisto, I., Kovalainen, A., Pajarinen, M. 2013. Huippua kohti. Elinkeinoelämän Valtuuskunta.

Asetus tasa-arvoasian neuvottelukunnasta 22.8.1986/638. Edilex. 5.10.2017

Brunila, K., Heikkinen, M. & Hynninen, P. 2005. Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön. Kajaani. Kainuun sanomain kirjapaino Oy. 7-25

Cann, O. 2016. Gender equality is sliding backwards. 1-6.

Dahl. 2017. Viitattu 30.10.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9408247>

Edilex. KHO:1988-A-29

Edilex. KKO: 1992:18

Edilex. KKO: 1992:7

Edilex. KKO: 2004:59

Edilex. KKO: 2017:25

Edilex. KKO: 2017:4

Eduskunnan oikeusasiamies. 2017. Viitattu 26.10.2017.

<https://www.oikeusasiamies.fi/fi>

European court of Human Rights. 2017. Viitattu 23.10.2017.

<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-174392>

European court of Human Rights. 2017. Viitattu 23.10.2017.

<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-173619>

European court of Human Rights. 2017. Viitattu 10.11.2017.

[http://www.echr.coe.int/Documents/Court\\_in\\_brief\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Court_in_brief_ENG.pdf)

Haataja, M-L., Leinonen, E. & Mustakallio, S. 2011. Tasa-arvon valtavirtaistamisen kehittämissuunnitelmissa ja projekteissa. Jyväskylä. Kopijyvä Oy. 7-22

Harju, J. 2017. Viitattu 17.10.2017. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005371558.html>

Helsingin sovittelutoiminta. 2017. Viitattu 29.10.2017.

<http://www.sovittelutoiminta.fi/index.phtml?s=125>

Huhta, L., Meriläinen, R. 2009. Feministin käsikirja. Jyväskylä. Gummerus.

Huhtanen, R. 2005. Viitattu 9.9.2017. Naisen virkakelpoisuuden historiallista tarkastelua. Helsinki. Suomen demokraattiset lakimiehet, Oikeus- ja yhteiskuntatieteellinen yhdistys. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3552/huhtanen93-104.pdf?sequence=>

Husu, L., Katainen, E., Peltonen, E., Purra, P., Raevaara, E. & Tiukka, L. 2006. Lukukirja Suomen naisille. Jyväskylä. Gaudeamus

Häikiö, M. 2017. Viitattu 28.10.2017. <http://itsenaisyyss100.fi/>

Ihmisoikeuskeskus. 2017. Viitattu 26.10.2017. <http://www.ihmisoikeuskeskus.fi/keita-olemme/>

Ihmisoikeusliitto. 2017. Viitattu 26.10.2017. <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeusliitto/>

Juntumaa, I., Korkea-aho, J., Meriläinen, R., Moisio, E. & Nuorgam, E. 2016. Kaikki Tasan -pamfletti epätasa-arvosta. Riika. Into Kustannus Oy

Kantola, J., Nousiainen, K., Saari, M. 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Helsinki. Gaudeamus

KEPA. 2003. Viitattu 30.10.2017. <https://www.kepa.fi/uutiset-media/uutiset/esf-pakkoavioliitto-rikkoo-lapsuuden>

Koivurova, T., Pirjatanniemi, E. 2013. Ihmisoikeuksien käsikirja. Tallinna. Tietosanoma

Kytölä, L. 2013. Nimetön työnhaku vaatii mustaa tussia. Viitattu 22.10.2017. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002633466.html>

L Tasa-arvovaltuutetusta 30.12.2014/1328. Edilex

L Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta 30.12.2014/1327. Edilex

Lähteenmäki, M. 1995. Mahdollisuuksien aika. Saarijärvi. Gummerus

Lännen Media. 2014. Viitattu 30.10.2017. <https://www.ilkka.fi/uutiset/ulkomaat/unodc-ihmiskaupan-tilanne-suomessa-ja-maailmalla-1.1735020>

Miina Sillanpään säätiö. 2017. Viitattu 29.10.2017.

<https://www.miinasillanpaa.fi/miina-sillanpaa/>

Moring, A., 2006. Sukupuolen politiikka. Helsinki. Otava

Naisjärjestöjen Keskusliitto. 2017. Viitattu 28.10.2017. <http://www.naisjarjestot.fi/naisjarjestojen-keskusliitto/>

Nousiainen, K. 2009. Viitattu 27.10.2017. Naisten ihmisoikeudet – esineestä ihmiseksi 400 vuodessa. <http://www.maailma.net/uutiset/naisten-ihmisoikeudet-esineesta-ihmiseksi-400-vuodessa>

[/naisten-ihmisoikeudet-esineesta-ihmiseksi-400-vuodessa](http://www.maailma.net/uutiset/naisten-ihmisoikeudet-esineesta-ihmiseksi-400-vuodessa)

Ohtonen, T., Suomalainen Naisliitto ry. 2007. Suomalainen naisliitto vuosina 1907-1939. Helsinki. Ykkösoffset Oy

Pekingin julistus ja toimenpideohjelma. 2005

Puhakainen-Mattila, R. & Mäkelä, N. 2008. Friidu. Helsinki. Sälekarin Kirjapaino

Rotkirch, H. 1968. Viitattu 29.10.2017. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2006/09/08/naisasiajarjesto-yhdistys-9>

Sajari, P. 2016. Viitattu 29.10.2017. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002879046.html>

Savolainen, J. 2017. Viitattu 5.10.2017. Suomi ei pysty suojelemaan naisia väkivallalta. Edilex artikkeli

Sisäministeriö. 2016. Viitattu 30.10.2017. [http://intermin.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/ihmiskauppa-arkipaivaa-myos-pohjoismaissa](http://intermin.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ihmiskauppa-arkipaivaa-myos-pohjoismaissa)

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Helsingin yliopiston Kristiina-instituutti. 2005.

Viitattu 28.8.2017. <http://www.helsinki.fi/sukupuolentutkimus/aanioikeus/artikkelit/tuomaala.htm>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 12.10.2017. <http://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012-2015. Tampere. Juvenes Print

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Viitattu 30.10.2017.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126884/STM\\_Tasa-arvoa%20joh-tajien%20urakehitykseen%20%e2%80%93%20tuloksia%20TASURI-hank-keesta.%20Tiivistelm%c3%a4\\_net3.pdf?sequence=3](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126884/STM_Tasa-arvoa%20joh-tajien%20urakehitykseen%20%e2%80%93%20tuloksia%20TASURI-hank-keesta.%20Tiivistelm%c3%a4_net3.pdf?sequence=3)

SPD. 2017. Viitattu 29.9.2017. <https://sdp.fi/fi/yhteystiedot/urpilainen-jutta/>

STT uutiset. 2017. Viitattu 29.9.2017. <https://demokraatti.fi>

[/jutta-urpilainen-ulkoministerin-rauhanvalityksen-erityisedustajaksi/](https://demokraatti.fi/jutta-urpilainen-ulkoministerin-rauhanvalityksen-erityisedustajaksi/)

Suomen kansallinen ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä. 2017. Viitattu 30.10.2017. [http://www.ihmiskauppa.fi/haetko\\_tietoa](http://www.ihmiskauppa.fi/haetko_tietoa)

Suomen ulkoasiainministeriö. 2017. Viitattu 5.11.2017.

<http://www.finlandunesco.org/public/default.aspx?nodeid=34689&content-lan=1&culture=fi-FI>

Suomen YK-liitto. Viitattu 29.9.2017. <http://www.ykliitto.fi/>

Surakka, J. 2014. Suomi sai YK:n TSS-komitealta kiitoksia ja parannusehdotuksia ihmisoikeuksien toteuttamiseksi. Viitattu 26.9.2017. Edilex artikkeli

Surakka, J. 2015. Sukupuoleen perustuva syrjintäkielto laajeni vuoden alussa. Viitattu 26.9.2017. Edilex artikkeli

Surakka, J. 2016. Väitös: Työehtosopimus on naisen paras ystävä. Viitattu 26.9.2017. Edilex artikkeli

- Surakka, J. 2017. Verkkovihaa kohdanneilla naisilla heikompi oikeusturva. Viitattu 26.9.2017. Edilex artikkeli
- Tanhua, I. 2012. Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Helsinki. Edita Prima Oy
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Viitattu 17.9.2017. <http://tane.fi/tasa-arvoasiain-neuvottelukunta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. Viitattu 27.10.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/toimijat/tasa-arvon-virstanpylvaita>
- Thomson Reuters Foundation. 2017. Viitattu 17.10.2017. The world's most dangerous megacities for women. <http://poll2017.trust.org/>
- Tilastokeskus. 2005. Viitattu 30.10.2017. [http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta\\_06\\_04\\_tytot.html](http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_06_04_tytot.html)
- Tilastokeskus. 2016. Viitattu 29.10.2017. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_namisu\\_201600\\_2016\\_16132\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net.pdf)
- Tilastokeskus. 2017. Viitattu 29.10.2017. <http://www.stat.fi/tk/he/vaalit/vaalit2000kun/historia.html? tulosta>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Viitattu 20.9.2017. [www.yrityssuomi.fi](http://www.yrityssuomi.fi)
- Ulkoasiainministeriö. 2011. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen täytäntöönpano. Suomen kuudes määraaikaisraportti
- Unicef. 2016. Viitattu 30.10.2017 [https://www.unicef.org/media/files/FGMC\\_2016\\_brochure\\_final\\_UNICEF\\_SPREAD.pdf](https://www.unicef.org/media/files/FGMC_2016_brochure_final_UNICEF_SPREAD.pdf)
- United Nations. 2015. Millenium Development Goals Report. 5
- United Nations. 2017. Viitattu 18.9.2017. <http://www.un.org/en/index.html>.
- Vesikansa, J. 2008. Vanha yhteiskoulu juhlii. Viitattu 28.10.2017. <https://www.uusisuomi.fi/artikkelit/vanha-yhteiskoulu-juhlii>

World Economic Forum. 2017. Global Gender Gap Report 2016. Viitattu 18.9.2017. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016>

