2017

TASA-ARVO VALTUUTETUN VUOSI KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2018:1

ISSN-L 1236-9977
ISSN 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN: 978-952-7156-09-4 (pdf)
URN: ISBN: 978-952-7156-09-4

Valokuvat ja kuvitus: Anita Pesola
Ulkoasu ja taitto: Anita Pesola / Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy

2017 TASA-ARVO VALTUUTETUN VUOSI KERTOMUS

SISÄLLYS

5 Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

6 Tasa-arvovaltuutetun vuosi 2017

10 Syrjintäkieltojen valvonta
- Syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella
- Muu syrjintä työelämässä
- Syrjintä oppilaitoksissa
- Syrjintä hinnoittelussa ja tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa
- Syrjintää muilla elämänalueilla

28 Tasa-arvon edistäminen
- Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu
- Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa
- Kiintiöt
- Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

34 Tasa-arvovaltuutetun lausunnot eduskunnalle

38 Tilastot

43 Kansainvälinen yhteistyö

TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen lainvalvontaviranomainen, joka tekee töitä sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta.

Valtuutetun tehtävänä on

- *valvoa naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti syrjintäkieltojen noudattamista*
- *antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta*
- *edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista*
- *seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla*
- *ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa*

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Jos joku epäilee, että häntä on syrjitty tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla, hän voi kääntyä asiassaan tasa-arvovaltuutetun puoleen. Tasa-arvovaltuutettu antaa neuvoja ja ohjeita oikeuksista ja tasa-arvolain soveltamisesta sekä selvittää tarvittaessa syrjintäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolakia rikotaan, valtuutettu pyrkii neuvoilla ja ohjeilla siihen, että lainvastainen menettely loppuu. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjintäasian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

Tasa-arvovaltuutetun kannanotot eivät ole oikeudellisesti sitovia. Syrjintää epäilevä voi useimmissa tapauksissa viedä asiansa käräjäoikeuden ratkaistavaksi ja vaatia oikeudessa hyvitystä syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettuna toimii Jukka Maarianvaara (kausi 2017–2022).

TASA-ARVOVALTUUTETUN VUOSI 2017

ALOITIN UUTENA VALTUUTETTUNA KEVÄÄLLÄ 2017

Aloitin viisivuotiskauteni tasa-arvovaltuutettuna 18.4.2017. Minulla on takanani lyhyitä jaksoja virkamiesuralla vuosituhannen alusta, mutta pääosin taustani on työmarkkinapuolella: työskentelin kaikkiaan 14 vuotta sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehyssä muun muassa lakimiehenä ja edunvalvontajohtajana. Siellä erityisesti työelämän tasa-arvoasiat – kuten samapalkkakysymys sekä raskaus- ja perhevapaasyrjintä – tulivat tutuiksi, koska lähes 95 prosenttia järjestön jäsenistä on naisia.

Pääsin käytännössä kiinni uusiin tehtäviini kesäkuun alusta, koska olin toukokuun perhevapaalla. Erityisesti syksy olikin varsin vauhdikas ja työntäyteinen. Sain tutustua uusiin sidosryhmiin ja yhteistyökumppaneihin. Kampanjoimme raskaussyrjintää vastaan lokakuussa. #MeToo-kampanja nosti ansaitusti seksuaalisen häirinnän parrasvaloihin loppuvuonna, mikä näkyi erityisesti nettisivujemme kävijämäärissä. Arkista aherrustamme väritti myös se, että toimistomme sai muuttokäskyn syyskuussa, ja etsimme pikaisella aikataululla uudet toimitilat. Muutto Kruununhaasta Hakaniemeen toteutui pari päivää ennen joulua.

Sukupuolten tasa-arvoa pidetään Suomessa yhtenä yhteiskunnan perusarvoista. Meillä onkin varsin kunniakas tasa-arvohistoria: Suomalaiset naiset saivat vuonna 1906 äänioikeuden valtiollisissa vaaleissa ensimmäisenä Euroopassa ja vaalikelpoisuuden ensimmäisenä maailmassa. Jo ensimmäisissä eduskuntavaaleissa valittiin 19 naispuolista kansanedustajaa, joista tuli samalla maailman ensimmäiset naisparlamentaarikot. 1920-luvulla Suomi sai ensimmäisen naispuolisen ministerin ja yliopiston professorin. Lainsäädännössä vahvistettiin pikku hiljaa naisten juridista ja taloudellista itsenäisyyttä – ja toisaalta isienkin oikeutta perhevapaisiin 1970-luvulta alkaen.

Tällä hetkellä Suomi sijoittuu erilaisissa kansainvälisissä mittauksissa maailman tasa-arvoisimpien maiden joukkoon. Suomalaisten naisten työllisyysaste on korkea, ja he työskentelevät pääosin kokoaikatyössä. Kansanedustajista naisia on reilu 40 prosenttia. Korkeakoulututkinnon suorittaneista naisia on jo 60 prosenttia.

TOSIASIALLINEN TASA-ARVO ON VIELÄ KAUKANA

Mennyt kehitys ei kuitenkaan ole tae tulevasta – tasa-arvossakaan. Sukupuolten tasa-arvon parantamiseksi on tehtävä töitä joka päivä. Vaikka Suomea pidetäänkin maailmalla – ja kotimaassakin – tasa-arvon mallimaana, on tosiasiallinen tasa-arvo vielä kaukana. Naiset pitävät perhevapaista yli 90 prosenttia, mikä osaltaan vaikuttaa siihen, että työelämässä ”naisen euro” on vain noin 84 senttiä. Palkkaero ja erityisesti perhevapaista johtuva työuran rikkonaisuus näkyvät eläketasossakin: miesten työeläke on noin 600 euroa suurempi kuin naisten. Vaikka naisten lukumäärä pörssiyhtiöiden johdossa onkin ilahduttavasti kasvanut, se on edelleen vain 5 prosentin luokkaa. Politiikan huippupaikoilla naisten lukumäärä on ollut laskusuunnassa. Seksuaalinen häirintä sekä perhe- ja lähisuhdeväkivalta kohdistuvat pääosin naisiin.

Raskaussyrjintä on sukupuolisyrjinnän ytimessä ja ollut jo vuosikymmenten ajan keskeisin työelämän syrjintäkysymys tasa-arvovaltuutetulle tulevissa yhteydenotoissa. Syrjintä raskauden ja perhevapaiden vuoksi on edelleen ajankohtainen ongelma Suomessa. Sitä ei tule hyväksyä missään muodossa. Modernilla työpaikassa tälle asialle tulee olla nollatoleranssi. Perhemyönteisyys on kilpailuvaltti, jonka merkitys tulee tulevina vuosina vain korostumaan. Tähän on herättävä.

Tasa-arvo-ongelmat eivät koske pelkästään naisia. Huolta ovat herättäneet poikien oppimistulosten huononeminen sekä poikien ja nuorten miesten syrjäytyminen. Poikien oppimistulosten taustalla olevia tekijöitä olisi analysoitava tarkemmin – ja otettava huomioon, etteivät pojat ole sen homogeenisempi ryhmä kuin tytötkään. Miesten elinajanodote on erityisesti elintavoista johtuen kuusi vuotta naisia alempi, ja sosioekonominen tausta näkyy miesten elinajanodotteessa enemmän kuin naisten. Maakunta- ja sote-uudistuksessa olisikin kiinnitettävä erityistä huomiota huonossa sosioekonomisessa asemassa olevien miesten terveydellisiin ja sosiaalisiin ongelmiin.

Tasa-arvolaki koskee myös sukupuolivähemmistöjä. Translain uudistamiseen ei edelleenkään näytä olevan poliittista tahtoa, vaikka erityisesti hedelmättömyysvaatimus on todettu muun muassa Euroopan ihmisoikeussopimuksen vastaiseksi. Tarvitaan ihmisoikeusperustainen translaki. Myös asenteita on muutettava. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat syrjintää niin oppilaitoksissa kuin työelämässäkin.

Tasa-arvo ei siis ole vielä valmis. Sen edistäminen vaatii sitoutumista ja tekoja kaikilla tasoilla ja kaikilta toimijoilta: poliittisilta päättäjiltä valtakunnan tasolta paikallistasolle asti, työmarkkinajärjestöiltä, työnantajilta, oppilaitoksilta, medialta, urheilu- ja liikuntajärjestöiltä. Lainsäädäntö on pääosin kunnossa; suurempi haaste on asenteissa, jotka ilmenevät käytännön toimissa.

EDISTYS EI OLE ITSESTÄÄN SELVÄÄ

Valitettavasti on todettava, ettei tasa-arvon edistäminen ole tällä hetkellä päätöksenteon prioriteeteissa kovin kärkipäässä. Hallituksen lakiesitysten sukupuolivaikutusten arviointien määrä on laskenut viime vuosina, ja silloinkin, kun arviointi on tehty, sillä ei ole ollut useinkaan vaikutusta lopputulokseen – tai sitten on vain ykskantaan todettu, että esityksellä ei ole vaikutusta sukupuolten tasa-arvoon. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen tarkoitus kuitenkin on, että mahdollisista vaihtoehdoista valittaisiin se, joka edistää parhaiten sukupuolten tasa-arvoa. Subjektiivisen päivähoidon rajoittaminen, vuosiloman kertymäsäännösten muuttaminen ja alkoholilakiuudistus ovat esimerkkejä lainsäädännöstä, jolla on negatiivisia tasa-arvovaikutuksia.

Vaikka tasa-arvo ei ehkä ole poliittisen päätöksenteon prioriteettina, olen pannut tyytyväisenä merkille, että keskustelu tasa-arvoasioista on ollut vilkasta kuluneen vuoden aikana. #MeToo-kampanja on hyvä esimerkki siitä, miten ruohonjuuritasolta, kansalaisyhteiskunnasta lähtenyt kampanja kasvaa sosiaalisen median ansiosta ilmiöksi, joka voi muuttaa maailmaa pysyvällä tavalla. Tarvittiin vain suhteellisen pieni tönäisy, ja vuosikymmenten mittaisen vaikenemisen kulttuurin patoama vyöry lähti liikkeelle. Jo nyt voi suurella varmuudella sanoa, että vaikenemiseen ei ole paluuta. Puhuminen ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tarvitaan myös tekoja.

Positiivisen ja vilkkaan sosiaalisessa mediassa käydyn ja muun keskustelun vastapainona tasa-arvo näyttää herättävän paljon myös negatiivisia tunteita, jopa vihapuhetta. Sillä on puolestaan sukupuolittuneet ilmenemismuotonsa: vihapuhe kohdistuu erityisesti naispuolisiin poliitikkoihin, tutkijoihin, toimittajiin ja feminismin kannattajiin. Vihapuheen tarkoitus on vaientaa kohteensa ja ohjata näin yhteiskunnallista keskustelua. Vihapuheen puolustajat vetoavat usein sananvapauteen, vaikka todellisuudessa vihapuheen tarkoitus on rajoittaa kohteidensa sananvapauden käyttöä. Vihapuhe olisikin otettava vakavasti: se voi pahimmillaan uhata demokraattisen yhteiskunnan toimintaa.

Ensimmäinen vuoteni tasa-arvovaltuutettuna on ollut opettavainen ja avannut mielenkiintoisen näkymän suomalaiseen yhteiskuntaan. Haluan tässä yhteydessä kiittää sekä moninaisia sidosryhmiä ja yhteistyökumppaneita, joiden kanssa minulla on ollut ilo työskennellä, että tasa-arvovaltuutetun toimiston sitoutunutta ja asiantuntevaa henkilöstöä!

tasa-arvovaltuutettu
Jukka Maarianvaara

#METOO JA SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Seksuaalinen häirintä on kielletty tasa-arvolaissa. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt seksuaaliseen häirintään puuttumista ja sen ennaltaehkäisemistä esillä koko 30-vuotisen toimintansa ajan. Kansainvälinen #MeToo-kampanja nosti syksyllä 2017 seksuaalisen häirinnän vihdoin kunnolla yhteiskunnalliseen keskusteluun myös Suomessa.

Seksuaalinen häirintä on edelleen yleistä Suomessa. Tasa-arvovaltuutettu osallistui aktiivisesti häirintää koskevaan keskusteluun ja otti kantaa häirintää vastaan mm. mediassa ja sosiaalisessa mediassa. Tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa myös häirintään ja ahdisteluun liittyvään lainsäädäntöön, viimeksi, kun rikoslakia uudistettiin ja seksuaalinen ahdistelu lisättiin rikoslakiin. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat kävivät myös pyynnöstä kouluttamassa seksuaalisen häirinnän tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta työpaikoilla ja oppilaitoksissa.

Seksuaaliseen häirintään puuttumisen ja häirinnän ennaltaehkäisyn tulee sisältyä koulujen ja oppilaitosten toiminnallisiin tasa-arvosuunnitelmiin. Koska kouluilla on velvollisuus puuttua häirintään, tasa-arvovaltuutettu esitti vuonna 2015 valtakunnallista kouluterveyskyselyä tekevälle THL:lle, että seksuaalisen häirinnän yleisyyttä kouluissa tutkittaisiin osana kouluterveyskyselyä. Kysely sisälsi vuonna 2017 ensimmäistä kertaa tuloksia koulussa tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä. Tulokset nuorten kokemasta seksuaalisesta häirinnästä ovat olleet laajasti esillä mediassa syksyn 2017 aikana. Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä tutkitaan myös jatkossa osana kouluterveyskyselyä, jotta saadaan valtakunnallista seuranta-aineistoa.

Tasa-arvovaltuutetun tuottama seksuaalista häirintää käsittelevä oppimateriaali kouluille: www.eimeidankoulussa.fi

SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikille elämänalueilla. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Tasa-arvolaissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Laissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Kielto koskee koko lain soveltamisalaa eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

Työelämää koskevat syrjintäepäilyt ovat keskeinen osa tasa-arvovaltuutetun toimintaa. Tästä kertoo mm. se, että yli puolet kaikista tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintää koskevista asiakasyhteydenotoista liittyy työelämään (ks. tilastot sivu 38).

SYRJINTÄ RASKAUDEN JA PERHEVAPAAN PERUSTEELLA

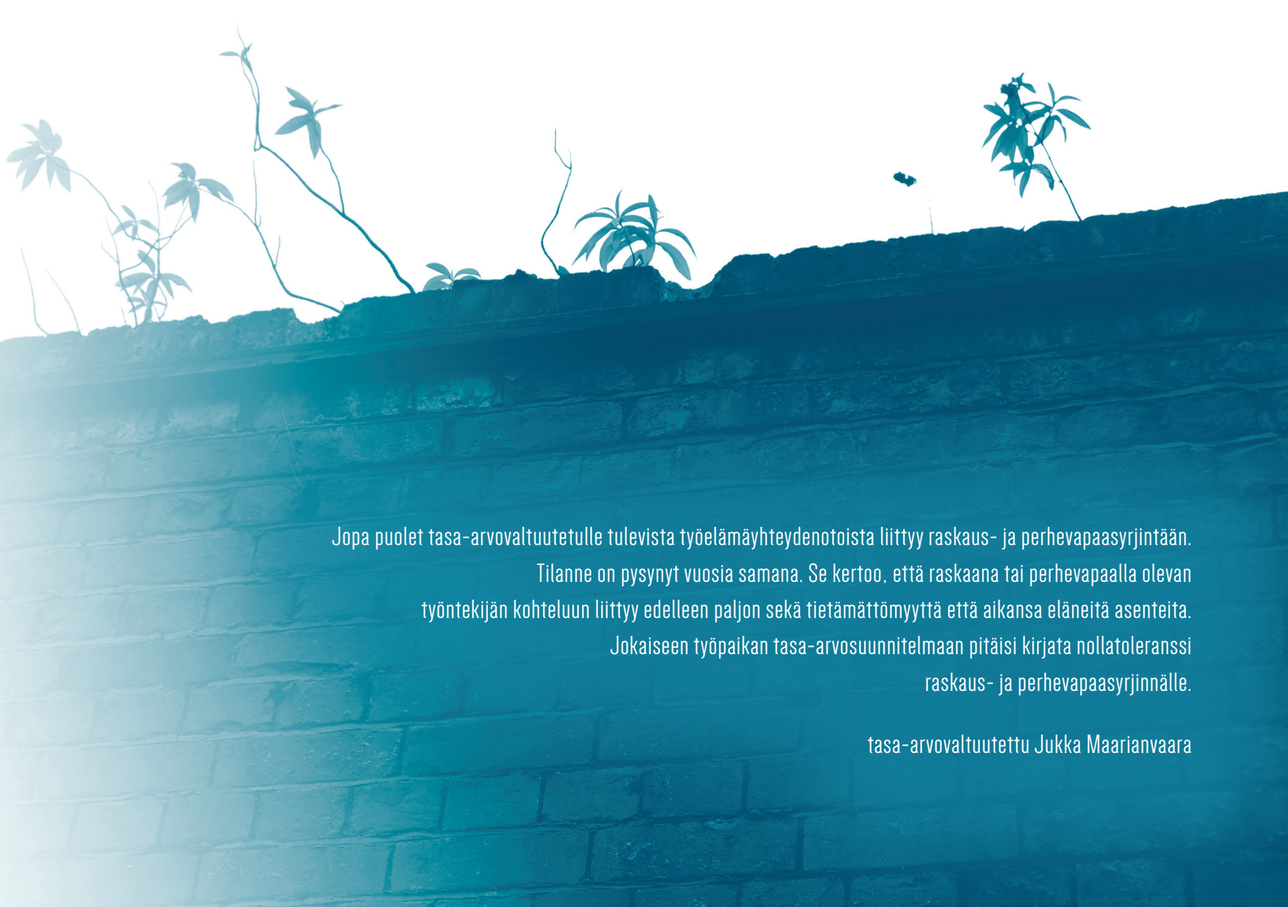
Tasa-arvolaki kieltää yksiselitteisesti työntekijän syrjinnän raskauden tai perhetilanteen perusteella. Siitä huolimatta raskaus- ja perhevapaasyrjintä on vuosikymmeniä jatkunut työelämän tasa-arvoongelma, joka vaikuttaa monin eri tavoin naisten urasuunnitelmiin, perhevapaiden tasapuoliseen hyödyntämiseen sekä nuorten aikuisten ajatuksiin perheen perustamisesta.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy lähes kaikilla aloilla, ja kaikilla sektoreilla on edelleen tavallista, että tieto työntekijän raskaudesta vaikuttaa työsuhteeseen. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo vuosia ollut asiaryhmä, josta tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten syrjintäepäilyjä.

Tasa-arvovaltuutettu nosti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yhteiskunnalliseen keskusteluun

Tasa-arvovaltuutettu käynnisti lokakuussa 2017 kampanjan *Raskaussyrjintä ei ole leikin asia* raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan. Kampanja oli esillä Finnkinon teattereissa, Yleisradion tv-kanavilla sekä Facebookissa, Instagramissa ja Twitterissä tunnuksella #raskaussyrjintä. Tasa-arvovaltuutetun kampanjan verkkosivuilta www.raskaussyrjinta.fi löytyy tiiviissä muodossa tietoa työntekijän oikeuksista, toimintaohjeita sekä työnantajille suunnattu tsekkauslista fiksuista toimintatavoista.

Tasa-arvovaltuutettu teki kampanjaa varten ammattiliitoille kyselyn liitoille tulevista raskaus- ja perhevapaasyrjintäepäilyistä. Kyselyn mukaan syrjintä raskauden tai perhevapaiden takia näkyy ammattiliittojen



Jopa puolet tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämäyhteydenotoista liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Tilanne on pysynyt vuosia samana. Se kertoo, että raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän kohteluun liittyy edelleen paljon sekä tietämättömyyttä että aikansa eläneitä asenteita. Jokaiseen työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan pitäisi kirjata nollatoleranssi raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle.

tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara

arjessa jatkuvasti. Kyselyyn vastanneista liitoista 46 prosenttia ilmoitti, että ne saavat jäseniltään yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä vähintään viikoittain.

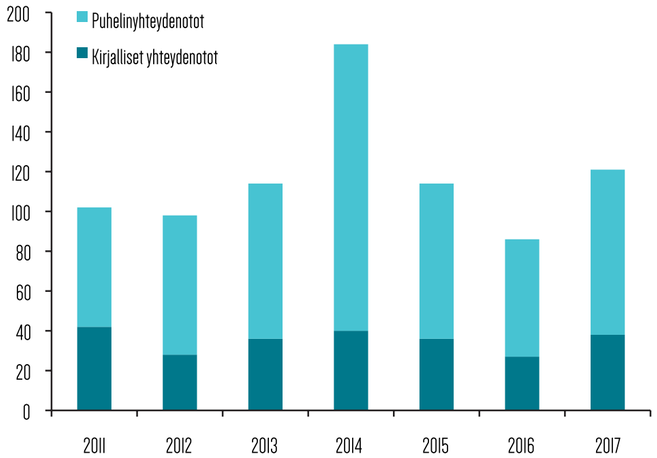
Joissakin liitoissa yhteydenottoja tulee useita päivässä. Isossa ammattiliitossa, kuten Palvelualojen ammattiliitto PAMissa tämä tarkoittaa yli 1000 raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvää yhteydenottoa vuodessa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä ja eri asemaan asettamisen vanhemmuuden perusteella. Tasa-arvovaltuutetulle tulee yhteydenottoja, joissa epäillään syrjintää muun muassa rekrytointitilanteessa: jo tehty työhönottopäätös on voitu perua, kun työnantaja on saanut tietää työntekijän raskaudesta. Usein myös määräaikainen työsuhde on päätetty äitiysvapaan alkuun raskauden tultua ilmi tai perhevapaalle jäänyt työntekijä on korvattu hänen sijaisellaan.

Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2017 tulleista raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevista yhteydenotoista.

Vanhempainvapaalta palannut irtisanottiin taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla

Asia oli siirretty Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi siltä osin kuin siinä mahdollisesti oli kysymys naisten ja miesten



Tasa-arvovaltuutetulle kirjallisesti ja puhelimitse tulleet raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat yhteydenotot 2011–2017

välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitetusta syrjinnästä. Työsuojelun vastuualue selvitti omasta puolestaan, oliko työnantaja rikkonut työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 9 §:n tarkoittamaa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanomissuojaa.

Nainen A oli palaamassa töihin pitkältä perhevapaalta keväällä 2016 ja hän oli ennen työhön paluuta ollut yhteydessä työnantajaan kysyäkseen mahdollisuutta tehdä lyhennettyä työpäivää.

Heti kun A palasi perhevapailta töihin, hänen kanssaan haluttiin aloittaa henkilökohtaiset yhteistoimintaneuvottelut tuotannollis-taloudellisista syistä tapahtuvasta irtisanomisesta. A:n työsuhde päättyi elokuussa 2016.

Työnantaja voi työsopimuksen irtisanoessaan syyllistyä tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään, jos henkilö valikoituu irtisanottavaksi sukupuolensa perusteella. Kun arvioidaan, onko irtisanottavaksi valikoituminen ollut syrjivää, lähtökohtana on se, onko työntekijään sovellettu samoja kriteereitä ja käytäntöjä kuin häneen olisi sovellettu ilman hänen perhevapaataan. Hänen tilannettaan tulee verrata siihen, mitä perusteita yritys yleensä noudattaa irtisanomistilanteissa ja irtisanottavia valitessaan. Nämä perusteet eivät saa olla ristiriidassa työlainsäädännön ja tasa-arvolain syrjintäkieltojen kanssa. Jos näistä yrityksen noudattamista periaatteista on poikettu perhevapaalla olleen työntekijän kohdalla, työnantajan on näytettävä, että siihen on ollut muu, hyväksyttävä syy kuin esimerkiksi työntekijän perhevapaa.

Työsopimuslain mukaan perhevapaalla olevan työntekijän saa irtisanoa taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaaltaan työhön. Tällöin on lisäksi otettava huomioon työntekijän oikeus palata perhevapaan jälkeen vapaalta aikaisempaan tai sitä vastaavaan työsopimuksen mukaiseen työhön, tai jos tällaista ei ole, muuhun työsopimuksen mukaiseen työhön. Jos työnantajan toiminnassa on työntekijän poissaolon aikana tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden vuoksi työnantaja ei voi perhevapaan päätyttyä tarjota työsopimuslaissa tarkoitettua eikä myöskään muuta sellaista työtä, josta työntekijä ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella selviää, työsopimus voidaan irtisanoa kollektiiviperusteella siten, että irtisanomisaika alkaa kulua vapaan päättymisestä.

Työnantaja oli todennut selvityksessään, että A olisi varmasti ollut hänen seuraajansa tehtävään pätevä ja koulutettavissa, mutta koska tehtävä oli eri kuin se, josta A oli jäänyt äitiyslomalle ja koska tehtävässä oli henkilö, joka oli vakituisessa työsuhteessa, työtehtävää ei A:lle tarjottu. Työnantajan mukaan sitä tehtävää, josta A oli jäänyt äitiyslomalle ja jossa vuosien aikana oli ollut useampi sijainen, ei ollut enää olemassa ja A:n irtisanomiselle oli siten ollut taloudelliset ja tuotannolliset perusteet.

Tilanteessa, jossa osa yrityksen työntekijöistä on joutunut irtisanottaviksi tuotannollis-taloudellisista syistä, yksi tapa selvittää mahdollista syrjintää on verrata irtisanotun ja työssä jatkavien henkilöiden välisiä ansioita vastaavasti kuin työhönottotilanteissa vertaillaan. Ansiovertailun käyttäminen sukupuolisyrjinnän selvittämiseksi edellyttää henkilöiden työtehtäviltä ja työsuhteen laadulta riittävää samankaltaisuutta, jotta heitä ylipäänsä voidaan pitää toistensa vaihtoehtoina irtisanomistilanteessa. Jos organisaatiosta pois joutuvan henkilön työtehtävät jatkuvat tai niitä vastaavia tehtäviä muuten tekevät työpaikalla edelleen toista sukupuolta olevat henkilöt, jotka ovat tehtäviin vähemmän ansioituneita kuin pois joutunut henkilö, kyseessä voi olla sukupuolisyrjintä. Tällaisessa tilanteessa voi olla kysymys myös syrjinnästä perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Jotta voitaisiin nimetä se henkilöpiiri, josta irtisanottava henkilö valitaan, on selvitettävä tehtävien sisältö ja se, minkälaisia tehtäviä asianomaiset ovat tehneet ja kenen "jalanjäljissä" asianomaiset ovat kulkeneet tehtäviensä sisällön osalta. Asiassa on annettava merkitystä myös sille, että

TYÖNTEKIJÄ, TUNNE OIKEUTESI:

- Sinulla on oikeus hakea töitä myös raskaana ollessasi.
- Työhaastattelussa ei saa kysyä perhesuunnitelmista eikä niistä tarvitse kertoa. Raskaus, perhevapaa tai vanhemmuus ei saa vaikuttaa työhönottopäätökseen.
- Määräaikaista työsuhdettasi ei saa päättää perhevapaan alkuun.
- Ketään ei voi irtisanoa raskauden vuoksi eikä raskaus ole peruste päättää työsuhdetta koeajalla.
- Perhevapaan jälkeen sijainen ei saa korvata sinua.

Lisää tietoa: www.raskaussyrjinta.fi

TYÖNANTAJA, MUISTA VELVOLLISUUTESI:

- Keskity työnhakijan pätevyyteen.
- Älä kysy lainvastaisia kysymyksiä. Lainvastaisia ovat esimerkiksi kysymykset hakijan perhetilanteesta ja -suunnitelmista. Fiksu työnantaja ei kysele niistä edes kautta rantain eikä tee niistä oletuksia.
- Muista, että raskaus ei ole peruste tehdä työsuhteesta määräaikaista tai lyhentää sen kestoa.
- Raskaus ei saa vaikuttaa työntekijän asemaan. Mieti, miten kohtelisit raskaana olevaa, jos hän ei olisi raskaana. Toimi sen mukaan.
- Raskaus tai perhevapaa ei ole peruste päättää työsuhdetta. Tämä koskee myös koeaikaa.

työnantajan tulee töitä ja tehtäviä kehittäessään ottaa huomioon perhevapailla olevien työntekijöiden paluuoikeus. Tarpeen mukaan työntekijälle palkataan perhevapaan ajaksi sijainen. Sijainen ei voi kuitenkaan korjata perhevapaalta palaavaa työntekijää ja olla esteenä sille, että perhevapaalla oleva voi palata entisiin tehtäviinsä.

Tosiasiassa työyksikössä oli ollut irtisanomisen aikaan työssä kaksi vakituista työntekijää kyseisellä nimikkeellä: A sekä miespuolinen B. Työnantaja ei ollut selvityksessään eritellyt A:n ja B:n tehtävien sisältöä. Tästä syystä oli vaikea arvioida sitä, olisivatko heidän tehtävänsä olleet siinä määrin samankaltaisia, että yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut käydä laajemman henkilöpiirin kuin vain A:n kanssa. Tämä on oleellinen seikka arvioitaessa irtisanomisen syrjivyyttä. A:n valikoituminen yhteistoimintaneuvottelujen kohteeksi samanaikaisesti osittaiseen hoitovapaaseen liittyvän tiedustelun kanssa oli kuitenkin omiaan vahvistamaan syrjintäolettaman syntymistä. Sitä vahvisti sekin, ettei työnantaja ollut A:n kertoman mukaan käynyt yhteistoimintaneuvotteluissa läpi mahdollisen tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Vaihtoehtoina olisi tullut käsitellä muun muassa mahdollisuutta kouluttaa henkilö uusiin tehtäviin, mikäli tarjolla oleva työsopimuksen mukainen työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.
Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ellei työnantaja pysty osoittamaan sitä, että A:n työtehtävät ovat päättyneet ja hänen irtisanomiseensa on ollut työsopimuslain mukainen peruste, kyse on tasa-arvolaissa tarkoitetusta syrjinnästä vanhempainvapaan perusteella. Silloin A ei olisi saanut palata vanhempainvapaalta entiseen työhönsä ja hänet olisi irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, vaikka hänen työtehtävänsä ovat olleet edelleen olemassa tai hän olisi ollut koulutettavissa muuttuneisiin tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Tasa-arvovaltuutettu antaa lausuntonsa pelkän asiakirjaselvityksen perusteella, eikä valtuutetulla ole mahdollisuutta esimerkiksi suullisen käsittelyn järjestämiseen. Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 320/2016)

Syrjintäepäily miestyöntekijän palattua perhevapaalta

Miestyöntekijä A oli jäänyt 14 kuukauden mittaiselle hoitovapaalle kesäkuussa 2015. Hänen tilalleen oli palkattu vakituiseen työsuhteeseen työntekijä. A oli palannut töihin elokuussa 2016, mutta hänen tilalleen palkattu työntekijä oli edelleen jatkanut samoissa tehtävissä. A:lle ei ollut riittänyt varsinaisia työtehtäviä, vaan hänelle oli määrätty raskaita varastotöitä, joissa hänen aiemmin leikattu kätensä oli kipeytynyt. Työnantaja ei ollut myöskään A:n mukaan puhunut hänelle mitään tämän perhevapaan jälkeen. Lisäksi mies kertoi, ettei ollut työhön palattuaan saanut enää takaisin työpaikan avaimia, työpuhelinta eikä työsähköpostiaan.

A oli sittemmin lomautettu lokakuussa 2016 tuotannollis-taloudellisista syistä. Työnantaja oli kertonut miehen valikoituneen lomautettavaksi terveydellisistä syistä, koska hän ei kätensä vuoksi pystynyt tekemään kaikkia määrättyjä tehtäviä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että perhevapaat ovat myös miehille tarkoitettu lakisääteinen oikeus, eikä niistä saa seurata ennen tai jälkeen perhevapaata työntekijälle haitallisia seuraamuksia. Työnantajan tulee töiden ja tehtävien järjestelyissä ottaa huomioon perhevapailla olevien työntekijöiden oikeudet, kuten paluuoikeus ja oikeus saada hyväkseen kaikki ne työehtojen parannukset, joita on tapahtunut hänen poissaolonsa aikana. Tarpeen mukaan työntekijälle palkataan perhevapaan ajaksi sijainen. Sijaisen palkkaaminen ei saa kuitenkaan estää perhevapaalla olevaa työntekijää palaamasta entisiin tehtäviinsä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantaja oli kohdellut miestyöntekijää syrjivästi, koska työnantaja ei ollut ottanut tehtävien järjestelyissä ja töiden jaossa huomioon miehen paluuta perhevapaalta. Hänen sijaisekseen otettu työntekijä oli jatkanut entisissä tehtävissä, jolloin miehelle ei ollut jäänyt muita kuin varastotehtäviä. Näin ollen syntyi syrjintäolettama siitä, että työnantaja oli menetellyt asiassa vastoin tasa-arvolakia.

Siltä osin kuin asia koski työsopimuslain tulkintaa perhevapaalta paluusta sekä lomautuksen perusteista, asia on ollut erikseen työsuojeluviranomaisten tutkittavana. (TAS 352/2016)

Syrjintäepäily irtisanomisessa perheenhuoltovelvollisuuksien vuoksi

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisäksi tasa-arvolaki kieltää syrjinnän myös perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi. Nainen A kääntyi tasa-arvovaltuutetun puoleen kun hänet irtisanottiin vuonna 2017. Työnantaja oli ilmoittanut alkuvuodesta, että yksi työntekijä pitäisi irtisanoa säästösyistä. A:lle ilmoitettiin, että hän joutuisi lähtemään, koska hän oli tuottanut vähiten tulosta. A:n mukaan hänen tuottonsa oli ollut alhaisempi siksi, että hän oli joutunut olemaan paljon töistä poissa lasten sairastelujen takia. Hän oli siis työnantajan näkökulmasta kallis ja epäsuotuisa työntekijä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, kuten esimerkiksi vanhempain- tai hoitovapaan vuoksi. Tällaista menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Työnantajan menettelyä on myös pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. Työnantajan menettelyn katsotaan tapahtuneen sukupuolen perusteella esimerkiksi silloin, jos sen syynä on ollut työntekijän perhevapaa.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä on säädetty irtisanomisesta taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli lausunnossaan asiaa vain siltä kannalta, onko A:ta syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla vanhempainvapaan tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi, koska työsopimuslain soveltamiseen liittyvät kysymykset eivät kuulu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Tasa-arvolain mukaan työntekijää pitää irtisanomistilanteissa kohdella samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi ollut perhevapaalla. Häntä ei saa asettaa perhevapaiden vuoksi huonompaan asemaan kuin missä hän olisi ollut ilman perhevapaalla olemista eikä huonompaan asemaan kuin muita työntekijöitä.

Kun syrjintää epäilevä on osoittanut olevansa raskaana tai osoittanut, että hänellä on perheenhuoltovelvollisuuksia, todistustaakka siirtyy työnantajalle, jos työnantaja on tiennyt työntekijän raskaudesta tai perhevelvoitteista. Työnantajan on osoitettava, ettei työntekijää ole syrjitty.

A oli palannut perhevapaalta ensin osittaiselle hoitovapaalle ja syyskuusta 2016 alkaen kokoaikaiseksi työntekijäksi. A lomautettiin muiden työntekijöiden mukana vuoden vaihteessa ja hänet irtisanottiin huhtikuussa 2017. Irtisanominen toimitettiin yli puoli vuotta sen jälkeen, kun A oli palannut osittaiselta perhevapaalta. Ajallinen ero A:n perhevapaalta paluun ja irtisanomisen välillä oli niin pitkä, ettei A:n perhevapailla näyttänyt enää olleen merkitystä siinä vaiheessa, kun A irtisanottiin.

Asiassa voitiin kuitenkin tutkia sitä, oliko A:n perheenhuoltovelvollisuuksilla ollut merkitystä siihen, että hänet oli valikoitu irtisanottavaksi.

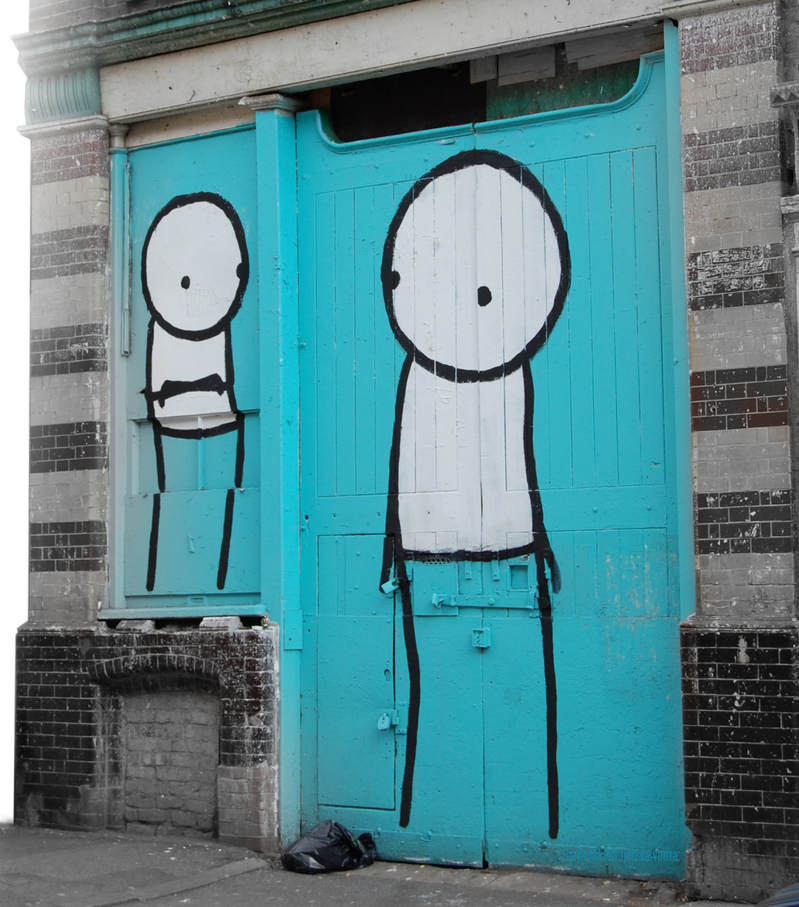
A oli kertonut joutuneensa olemaan paljon poissa töistä lasten sairastelun takia. Työnantajan palveluksessa työskentelevällä vastaavia tehtäviä hoitavalla työntekijä B:llä ei A:n kertoman mukaan ole lapsia eikä niin ollen tasa-arvolaissa tarkoitettuja perheenhuoltovelvollisuuksia. Työnantaja ei ottanut kantaa siihen, miksi irtisanominen kohdistettiin A:han, eikä tähän toiseen työntekijä B:hen.

Ansiovertailun tekeminen irtisanotun ja työssä jatkavien välillä on yksi tapa selvittää, onko henkilöä syrjitty irtisanomistilanteessa sukupuolen tai perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella.

Ansiovertailun käyttäminen edellyttää työtehtäviltä ja työsuhteen laadulta riittävää samankaltaisuutta, jotta henkilöt voisivat olla toistensa vaihtoehtoja irtisanomistilanteessa. Jos organisaatiosta pois joutuvan henkilön työtehtävät jatkuvat tai niitä vastaavia tehtäviä muuten edelleen tekevät työpaikalla toista sukupuolta olevat henkilöt, jotka ovat tehtäviin vähemmän ansioituneita kuin pois joutunut henkilö, kyseessä voi olla sukupuolisyrjintä. Tällaisessa tilanteessa voi olla kysymys myös syrjinnästä perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

A ja B ovat tehneet samaa työtä, joten he ovat olleet irtisanomistilanteessa toisiinsa nähden vertailukelpoisia työntekijöitä. Yleensä ansiovertailussa kiinnitetään huomiota työntekijöiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi.

A:lla ja B:llä oli sama tutkinto, mutta A:lla oli enemmän ammattikokemusta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Hän oli ollut pitempään työnantajan palveluksessa. Sen vuoksi A:ta oli pidettävä B:tä ansioituneempana.
Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että asiassa syntyy olettama tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 -kohdan vastaisesta syrjinnästä. Työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että A:n perheenhuoltovelvollisuudet eivät ole vaikuttaneet siihen, että hän on valikoitunut irtisanottavaksi, vaan että irtisanomiselle on ollut muu, hyväksyttävä syy. Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 137/2017)



MUU SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Työelämää koskevat syrjintäkiellot kattavat työsuhteen kaikki vaiheet, myös työpaikkailmoitukset ja rekrytoimisen.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti työhönottoa koskevia syrjintäepäilyjä. Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Työhönotossa sukupuoleen perustuva syrjintä liittyykin erityisesti vähemmän ansioituneen henkilön valintaan ilman, että siihen on hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee myös syrjiviä työpaikkailmoituksia koskevia yhteydenottoja. Työpaikkailmoitus voidaan tasa-arvolain mukaan suunnata tietylle sukupuolelle vain poikkeuksellisesti, jos painava, hyväksyttävä syy edellyttää sitä työn luonteen vuoksi. Esimerkiksi tanssijan ja näyttelijän rooliin voidaan valita sitä sukupuolta oleva henkilö, jota roolihahmo edustaa. Myös työsuhteen henkilökohtaisuuden vuoksi esimerkiksi henkilökohtaiseksi avustajaksi voidaan ottaa esimerkiksi avustettavan kanssa samaa sukupuolta oleva avustaja.

Työelämän syrjintäkiellot kattavat työnantajan menettelyn ja työntekijöiden kohtelun myös työsuhteen aikana. Tasa-arvolaissa kielletään palkkasyrjintä sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka katsovat tulleensa syrjityksi sukupuolensa vuoksi esimerkiksi tehtäväkohtaisessa palkassa tai palkanlisissä.

Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työtekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä, ellei menettelylle on olemassa hyväksyttävää syytä. Syrjinnästä voi olla kysymys myös silloin, jos henkilö joutuu palkkauksessa epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Työntekijää ei saa syrjiä palkkauksessa myöskään hänen sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa perusteella.

Syrjintä on kiellettyä myös muissa palvelussuhteen ehdoissa, samoin kuin työtä johdettaessa ja työtehtäviä jaettaessa. Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä myös työsuhdetta päätettäessä. Syrjintä on kiellettyä palvelussuhdetta irtisanottaessa, purettaessa tai muutoin lakkauttaessa, samoin kuin työntekijää toisiin tehtäviin siirrettäessä tai lomautettaessa.

Seuraavat syrjintäepäilyt ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun vuonna 2017 käsittelemistä työpaikkailmoituksiin ja palkkaan liittyvistä tapauksista.

Miessakit ry sai hakea toimistosihteeriksi miestä

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko Miessakit ry:n työpaikkailmoitus tasa-arvolain mukainen. Työpaikkailmoituksessa haettiin toimistosihteeriksi nuorta miestä.

Työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy voi joissain tapauksissa oikeuttaa käyttämään sukupuolta nimenomaisena työntekijän valintaperusteena. Tällöin sukupuolella täytyy olla läheinen yhteys kyseiseen työhön tai tehtävään.

Miessakit ry:n tasa-arvovaltuutetulle toimittamassa selvityksessä todetaan, että yhdistyksen toiminnan tarkoituksena on vahvistaa miesten itseluottamusta ja omanarvontuntoa, ja siten myös vaikeissa elämäntilanteissa olevien miesten uskoa omiin mahdollisuuksiinsa ja omien oikeuksiensa toteutumiseen. Palvelutilanne edellyttää herkkyyttä nähdä neuvottavan henkilön tilanteeseen liittyvät sukupuolisidonnaiset piirteet sekä luottamusta neuvojan ja neuvontaan turvautuvan välillä. Yhdistyksen toiminnan tarkoitus saattaa vaarantua, jos tätä luottamusta ei synny.

Miessakit ry toteaa selvityksessään, että yhdistyksen tarkoituksen ja työn luonteen kannalta on olennaista, että yhdistyksen henkilöstö koostuu vain miespuolisista työntekijöistä. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tässä tapauksessa kyseessä oli työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy käyttää sukupuolta työntekijän valintaperusteena. Tästä syystä miespuolisen toimistosihteerin hakeminen työpaikkailmoituksessa ei ollut tasa-arvolain vastaista. (TAS 63/2017)

Palkkasyrjintäepäily koulun oppilaanohjaajan tehtävässä

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä syrjintää epäillyt naispuolinen A, joka oli verrannut palkkaansa toisessa yhtenäiskoulussa työskentelevän miespuolisen oppilaanohjaajan B:n palkkaan. Asiassa oli selvitetty, että käynnissä oli ollut kuntajakolain mukainen yhdistyminen. Kaupunki, joka oli ollut B:n työnantaja, sekä kunta, joka oli ollut A:n työnantaja, olivat liittyneet Kuopion kaupunkiin eri aikoina, toinen vuonna 2013 ja toinen vuonna 2015. Kuntaliitossopimuksissa oli sovittu palkkauksen harmonisoinnista, joka toteutetaan kolmen vuoden kuluessa kuntaliitoksesta. Toisen kaupungin osalta palkkojen harmonisointi oli toteutettu syksyllä 2016. Toisen kunnan osalta palkkauksen harmonisointi oli tarkoitus toteuttaa vuoden 2017 loppuun mennessä.

Tehtävän vaativuus, tehtäväkohtainen palkka ja palkanlisät

Tasa-arvovaltuutetun saaman selvityksen perusteella oppilaanohjaaja B:n kokonaispalkka oli 740,40 euroa suurempi kuin A:n. Palkkaero koski sekä tehtäväkohtaista palkkaa että osittain myös palkanlisiä.

Kuopion kaupungin antaman selvityksen mukaan B:n tehtäväkohtainen palkka oli 257,82 € suurempi kuin A:n tehtäväkohtainen palkka. Mikäli B:n ja A:n tehtävät eivät eroaisi toisistaan vaativuuden osalta, asiassa syntyisi syrjintäolettama. Silloin työnantajan tulisi syrjintäolettamasta vapautuakseen osoittaa, että palkkaerolle on olemassa hyväksyttävä syy. Hyväksyttävältä syyltä edellytetään, että sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Asiassa saadun selvityksen perusteella A:n ja B:n tehtävänkuvat olivat yhteneväiset. Tehtävän vaativuuteen vaikuttavat kuitenkin lisäksi ohjattavien oppilaiden määrä ja luokkatuntien määrä, joiden osalta A:n ja B:n työmäärä erosi toisistaan.

Vaativamman tehtävän suorittaminen on peruste korkeamman palkan maksamiselle. Vaativuuseroa ei kuitenkaan saa palkita ylimitoitetusti eli palkkaeron tulee olla oikeassa suhteessa vaativuuseroon.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että A:n ja B:n palkkaeroa selitti B:n pitempi viikkotuntimäärä sekä se, että B:llä oli enemmän ohjattavia oppilaita kuin A:lla. Arvioitavaksi jäi, selittivätkö nämä tekijät palkkaeron kokonaisuudessaan vai selittikö tehtäväkohtaista palkkaeroa myös joku muu tekijä, kuten kuntien yhdistyminen.

Myös tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksettavien palkanlisien tulee olla syrjimättömiä. Palkkauksen syrjivyyttä arvioidaan palkanosittain. Työntekijöiden kokonaispalkkauksen ei tarvitse olla samansuuruinen, jos palkkaerot voidaan perustella hyväksyttävällä syyllä.

Palkanlisät ovat olleet tuloksellisuuslisä, vuosisidonnainen lisä, koulukuntakohtainen lisätehtävälisä sekä TVA-palkka. Vuosisidonnaisessa lisässä oleva palkanero asianomaisten välillä perustui Kuopion kaupungin mukaan siihen, että B:llä oli 5 vuotta enemmän vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaa aikaa.

EY:n tuomioistuin on ottanut kantaa siihen, voidaanko ja missä määrin palkkaeroja perustella toisen työntekijän pidemmällä työkokemuksella. Tuomioistuin on päätynyt siihen, että palkkaeroja voidaan perustella työkokemuksella, jos – ja siinä määrin – kuin työstä saadun kokemuksen voidaan katsoa lisäävän työntekijän ammattitaitoa kussakin konkreettisessa tapauksessa.

Mikäli B:lle maksettavat tuloksellisuuslisä ja lisätehtävälisä perustuvat todellisiin eroihin työsuorituksessa tai ovat korvausta sellaisista lisätehtävistä, jotka eivät kuulu A:n työnkuvaan, niitä ei voida lähtökohtaisesti pitää tasa-arvolain vastaisina. Niiden tulee kuitenkin olla oikeassa suhteessa maksamisen perusteeseen.

Kunnan velvollisuus toimia sukupuolten palkkaeron poistamiseksi

Oikeuskäytännössä on katsottu, että joidenkin muutosten, kuten palkkausjärjestelmien uudistamisen ja erilaisten organisaatioiden yhdistymisten yhteydessä työnantajalla voi olla hyväksyttävä syy palkkaeroille. Samalla on kuitenkin edellytetty, että työnantaja toimii mahdollisuuksien mukaan näistä aiheutuvien palkkaerojen poistamiseksi. Hallituksen esityksessä (HE 19/2014) todetaan muun muassa, että palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä. Kuntien yhdistyminen voidaan näin ollen sinänsä katsoa hyväksyttäväksi syyksi palkkaeroille. Tässä tapauksessa Kuopion kunnalla on kuitenkin velvollisuus toimia sellaisten palkkaerojen poistamiseksi, jotka johtuvat vain siitä, että palkat ovat vaihdelleet yhdistymisessä mukana olleissa kunnissa.

Kunnan velvollisuutta toimia sukupuolten välille muodostuvien palkkaerojen poistamiseksi korostaa perustuslain 6 §:n mukainen velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa muun muassa palkkauksesta määrättäessä. Tämä säännös koskee myös kuntasektoria työnantajana ja velvoittaa sen toimimaan samapalkkaisuuden toteutumiseksi.

Siirtymäaika

Siirtymäajan pituutta arvioitaessa on otettava huomioon ne vaatimukset, joita tasa-arvolaissa asetetaan hyväksyttävän syyn arvioimiselle. Siirtymäajan tulee olla sen tavoitteeseen nähden aiheellinen ja tarpeellinen.

Tasa-arvolautakunta on käsitellyt siirtymäajan merkitystä mahdollisena hyväksyttävänä syynä naisten ja miesten välisille palkkaeroille lausunnossaan L 1/03 (4.2.2003). Lautakunta katsoi lausunnossaan, että esimerkiksi säästösyistä tehty palkkausjärjestelmän muutos voidaan tietyin edellytyksin ottaa huomioon hyväksyttävänä perusteena palkkaeroille tietyn siirtymävaiheen aikana, jonka kuluessa työnantajan on poistettava palkkaerot. Lisäksi lautakunta edellytti, että työntekijöiden eri asemaan asettamisen tuli täyttää edellä selostetun ”Bilka-testin” vaatimukset. Sikäli kuin nämä vaatimukset täyttyvät tietyssä yksittäistapauksessa, tasa-arvolautakunta katsoi, että myös tällainen objektiivisesti arvioiden hyväksyttävään tavoitteeseen pyrkivä tarpeellinen ja oikeasuhtainen menettely kuitenkin menettää merkityksensä hyväksyttävänä syynä tietyn ajan kuluessa, koska työnantajalle on tasa-arvolaissa asetettu velvoite edistää tasa-arvoa ja koska työnantaja voisi poistaa palkkaerot. Kohtuullisena siirtymäaikana lautakunta piti kyseisessä tapauksessa noin kahden vuoden pituista aikaa. Lautakunta kuitenkin korosti, että siirtymäkauden tulee olla mahdollisimman lyhyt ja palkkaerot on poistettava heti, kun objektiivista estettä poistamiselle ei enää ole.

Tasa-arvolautakunta on lausunnossaan käsitellyt myös siirtymäaikaan liittyvää todistustaakkaa. Sen mukaan työnantajan tulee osoittaa, ettei palkkaerojen välitön poistaminen ole ollut mahdollista, vaan että tietty siirtymäaika on ollut tarpeen. Lisäksi työnantajan tulee osoittaa, mihin asti objektiiviset esteet palkkaeron poistamiselle ovat olemassa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tässä tapauksessa Kuopion kaupungin tulisi ensiksikin voida osoittaa, ettei se ole voinut poistaa A:n työnantajana olleen kunnan yhdistymisestä Kuopion kuntaan johtuvia palkkaeroja välittömästi, vaan että tämä on vaatinut siirtymäaikaa. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan lähtökohtana arvioitaessa siirtymäajan pituutta voitiin pitää tasa-arvolautakunnan linjaamaa noin kahden vuoden siirtymäaikaa. Aikaa arvioitaessa tuli kuitenkin ottaa huomioon Kuopion kaupungissa vallitsevat tosiasialliset olosuhteet ja mahdolliset objektiiviset esteet, jotka kaupungin tulee voida osoittaa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että hyväksyttävän syyn arvioinnissa on tarpeen kiinnittää huomiota myös siihen, onko Kuopion kaupungissa olemassa palkkaerojen poistamista koskeva suunnitelma aikatauluineen. Tällainen suunnitelma olisi hyvä kirjata Kuopion kaupungin tasa-arvosuunnitelmaan. (TAS 313/2016)

SYRJINTÄ OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2017 huomattava määrä yhteydenottoja, jotka koskivat syrjintäepäilyä oppilaitoksissa. Yhteydenotot liittyivät muun muassa opiskelijavalintoihin ja opetuksen järjestämistä koskeviin kysymyksiin sekä sukupuolen perusteella jaettuihin stipendeihin.

Maanpuolustuskorkeakoulun pääsykoe

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Maanpuolustuskorkeakoulun pääsykokeeseen kuuluva fyysisen kunnon koe ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Kokeessa jokaisen on sukupuolesta riippumatta juostava Cooperin testissä vähintään 2600 metriä 12 minuutin ajassa.

Pääesikunnan tasa-arvovaltuutetulle asiasta antamassa selvityksessä todettiin, että valintakokeessa suoritetaan fyysisen kunnon testi, joka koostuu karsivasta 12 minuutin juoksutestistä (Cooperin testi) sekä lihaskuntotestistä. Kuntotestin pisterajat ovat samat naisille ja miehille. Alle 2600 metriä juosseita ei hyväksytä opiskelijaksi. Pääesikunnan antamasta selvityksestä ilmeni, että kyseinen karsiva juoksutesti oli suurin yksittäinen selittävä tekijä sille, että pääsykokeisiin osallistunut nainen ei ollut tullut hyväksytyksi maanpuolustuskorkeakouluun. Maanpuolustuskorkeakoulun mukaan riittävällä fyysisellä kestävyyskyvyllä taataan sotilaan selviytyminen haastavista sotilastehtävistä niin normaali- kuin myös poikkeusolosuhteissa, eikä eri sukupuolten välille voi siksi asettaa suorituskykyeroja.

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli vastaavaa kysymystä myös vuonna 2010. Tuolloin Pääesikunta selvitti esillä ollutta muutosehdotusta sotilasviran yleisenä edellytyksenä olevaan kestävyystestiin. Muutosehdotus olisi laskenut naisten vähimmäistulosta 12 minuutin juoksutestissä 2600 metristä 2400 metriin. Pääesikunta pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa asiasta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kannanotossaan, että ”jos työn tai tehtävän laatu niin vaatii, voidaan naisille ja miehille asettaa sama, tehtävän vaatima fyysinen suoritustaso tasa-arvolain estämättä”. Valtuutettu huomautti myös, että naisille kaavailtu alempi tulos 12 minuutin Cooperin testissä ei asettaisi naisia miehiä parempaan tai helpompaan asemaan, vaan ainoastaan tasoittaisi naisten ja miesten suorituskyvyn välistä eroa. Kyseisellä muutoksella saattaisi siten olla sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä vaikutuksia. (TAS 206/2010)

Kyseisen kannanoton seurauksena Puolustusvoimissa katsottiin, ettei pääsykoekäytäntöä ollut pelkästään tasa-arvosyiden perusteella tarpeen muuttaa.

Pääesikunnan tasa-arvovaltuutetulle antaman selvityksen mukaan Puolustusvoimissa oli vuonna 2013 toteutettu kysely, jonka johtopäätöksenä todettiin, että kyselyyn vastanneiden naissotilaiden mielipiteet ja vastaukset eivät antaneet selviä perusteita nykyisen fyysisen toimintakyvyn testijärjestelmän kehittämiseksi tai kuntotestien minimivaatimusten uudelleen määrittämiseksi.

Vuonna 2017 antamassaan lausunnossa tasa-arvovaltuutettu toisti kantansa siitä, että mikäli työn tai tehtävän laatu niin vaatii, voidaan naisille ja miehille asettaa sama, tehtävän vaatima fyysinen suoritustaso tasa-arvolain estämättä. Kyse on toista sukupuolta suosivasta mutta tasa-arvolain sallimasta oikeutetusta tilanteesta.

Viitaten puolustusvoimissa vuonna 2013 tehtyyn selvitykseen tasa-arvovaltuutettu totesi, että naisten rekrytoinnin tehostamiseksi fyysisen suorituskyvyn vaatimuksista tulisi tiedottaa aiempaa paremmin jo ennen valintakokeisiin hakeutumista. Naisille tulisi tarjota tarvittavaa tukea fyysisen kunnon kohottamiseksi. Lisäksi tulisi kartoittaa ne työtehtävät, joihin olisi mahdollista määrittää tehtäväkohtaiset suorituskyvyn minimivaatimukset, jotka voisivat poiketa nykyisistä vaatimuksista. Tämä voisi edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa maanpuolustusalalla ja naisten asemaa työelämässä. (TAS 199/2016)

SYRJINTÄ HINNOITTELUSSA JA TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN SAATAVUUDESSA

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa. Elinkeinonharjoittajan käyttämä hinnoittelu ei siten saa perustua asiakkaan sukupuoleen.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua. Tarkoituksena on estää selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Esimerkiksi äitienpäivää, isänpäivää ja kansainvälistä naistenpäivää koskevat, tietylle sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden ja palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille, mikäli se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi rajoitusten on oltava tavoitteen kannalta asianmukaisia ja tarpeellisia.

Tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2017 tulleet yhteydenotot liittyivät pitkälti samoihin kysymyksiin kuin aiempinakin vuosina. Ne koskivat muun muassa ainoastaan toiselle sukupuolelle annettuja hinnanalennuksia, tasa-arvon toteutumista kuntosalipalveluissa sekä vuokra-asuntojen tarjoamista vain naisille.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee vuosittain myös lukuisia parturi-kampaamoja koskevia yhteydenottoja. Tasa-arvovaltuutettu on kannanotoissaan johdonmukaisesti korostanut sitä, että hinnoittelun on perustuttava asiakkaan hiuksille kulloinkin tehtävään toimenpiteeseen, ei asiakkaan sukupuoleen.

Tasa-arvolaki ei kiellä erillisten parturi- ja kampaamopalveluiden tarjoamista. Yrittäjä saa tarjota oman liikeideansa, ammattiosaamisensa ja käytettävissään olevien välineiden mukaista palvelua. Hiusyrittäjä saa siten tarjota esimerkiksi pelkästään parturipalveluja. Yrityksen on kuitenkin lähtökohtaisesti tarjottava palveluitaan tasapuolisesti kaikille sukupuolesta riippumatta.

Tasa-arvovaltuutettu sai myös uudenlaisia yhteydenottoja, joissa esimerkiksi parturiliike kieltäytyi palvelemasta naisasiakasta. Parturi-kampaamoalaa koskevien yhteydenottojen suuren määrän seurauksena tasa-arvovaltuutettu teki kertomusvuonna aloitteen hiusalan yrittäjille suunnatun esitteen laatimisesta. Yhteistyössä Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja kilpailu- ja kuluttajaviraston kanssa toteutetussa esitteessä kerrotaan, miten sukupuolten tasa-arvo tulee huomioida parturi-kampaamoalan asiakaspalvelussa. Esitettä on tarkoitus jakaa hiusalan yrittäjille sekä parturi-kampaamokoulutusta tarjoavissa oppilaitoksissa alaa opiskeleville. Sen toivotaan selkiyttävän asiaa ja poistavan hiusalalla toimivien keskuudessa vallitsevaa tasa-arvolakia koskevaa epätietoisuutta.

Tasa-arvovaltuutettu vaati muutoksia Finlaysonin kampanjan toteutukseen

Tekstiilialan yritys Finlayson sai paljon julkisuutta, kun se ilmoitti syksyllä 2017 aikovansa käynnistää kampanjan, joka nostaa naisten ja miesten välisen keskipalkan eron kaventamisen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Finlaysonin ilmoituksen mukaan naiset maksaisivat kampanjan aikana yhden euron ostoksesta 83 senttiä. Hintojen välisen erotuksen Finlayson ilmoitti lahjoittavansa Naisasialiitto Unionin tasa-arvoa edistävään työhön.

Tasa-arvovaltuutetulle tuli asiasta yhteensä 16 kirjallista yhteydenottoa, joissa valtuutettua pyydettiin selvittämään, oliko kampanja tasa-arvolain mukainen. Finlaysonilta saadun tarkennuksen mukaan kuka tahansa kampanjan aikana Finlaysonin myymälässä asioiva voisi pyytäessään saada kampanja-alennuksen. Mitään todisteita asiakkaan sukupuolesta ei edellytettäisi. Myös jokainen verkkokaupassa asioiva voisi hyödyntää siellä olleen kampanjakoodin.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain mukaan hinnoittelu ei saa perustua sukupuoleen. Harvoin annettavat, rahalliselta arvoltaan vähäiset vain naisille tai miehille suunnatut huomionosoitukset, kuten äitien-, isänpäivän ja naistenpäivän tarjoukset voivat kuitenkin olla sallittuja. Tasa-arvovaltuutetun saaman selvityksen mukaan ei voitu todeta, että Finlayson Oy:n kaavaileman kampanjan tarjoaman edun suuruus olisi ollut vähäinen. Myöskään kampanjan toteuttamistapa – tekstiileistä saatava hinnanalennus – ei liittynyt sillä tavalla Finlaysonin ilmoittamaan tavoitteeseen edistää samapalkkaisuutta, että sillä olisi voitu perustella kampanjan toteutustavan lainmukaisuutta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lisäksi, että sukupuolten tasa-arvo ei toteudu riittävällä tavalla, ellei elinkeinonharjoittajan markkinoinnista selkeästi käy ilmi, että myös miehillä on tosiasiallisesti yhtäläinen mahdollisuus saada samat etuudet kuin naisilla. Valtuutettu kehotti yritystä täsmentämään kampanjaa koskevaa markkinointiaan siten, että siitä selvästi käy ilmi, että jokaisella on tosiasiallisesti mahdollisuus saada kyseinen hinnanalennus sitä erikseen pyytämättä. Muussa tapauksessa kampanja asettaisi mies- ja naisasiakkaat keskenään eriarvoiseen asemaan tasa-arvolain vastaisesti.

Lausunnon seurauksena Finlayson ilmoitti, että kymmenen päivää kestävän kampanjan aikana kaikki asiakkaat saisivat kampanjaedun kaikista ostamistaan tuotteista. Asiakkaat saivat halutessaan tukea tasa-arvotyötä ja maksaa tuotteista myös normaalin hinnan. Finlayson ilmoitti toimittavansa normaalihinnan ja alennushinnan erotuksen Naisasialiitto Unionille. (TAS 225/2017)

SYRJINTÄÄ MUILLA ELÄMÄNALUEILLA

Syrjintää säännellään yhä enemmän erityiskielloin. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkään kuulu erityiskieltojen piiriin. Joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain tasa-arvolain yleiskiellon nojalla. Vuonna 2017 yleiskiellon nojalla arvioitiin muun muassa yhdistysten, kuten Helsingin Pörssiklubin ja Naisasialiitto Unionin oikeutta valita jäsenikseen vain naisia tai miehiä, poikien HPV-rokotteen maksullisuuden tasa-arvolainmukaisuutta sekä isien oikeutta varata neuvola-aikoja. Seuraavat toimeentulotuen maksamista ja etävanhemman tiedonsaantioikeuksia koskevat tapaukset ovat esimerkkejä muista yleiskiellon nojalla arvioiduista yhteydenotoista.

Syrjintäepäily toimeentulotuen maksamisessa

Tasa-arvovaltuutetulle tulleessa yhteydenotossa kerrottiin, että kun avio- tai avoliitossa oleva henkilö ottaa yhteyttä X:n kaupungin toimeentulotukitoimistoon, aika varataan miehen nimellä, vaikka soittaja on nainen. Myös päätös toimeentulotu-

en myöntämisestä tehdään aina miehen nimellä. Yhteydenoton vuoksi tasa-arvovaltuutettu otti asian omana aloitteenaan selvitettäväkseen.

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Samassa säännöksessä todetaan myös, että naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon edellä tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain yleinen syrjinnän kielto koskee kaikkea yhteiskunnallista toimintaa ja kaikkia elämänalueita, joita tasa-arvolaissa ei ole nimenomaisesti jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Se koskee muun muassa viranomaisten menettelyjä sosiaalietuuksia koskevassa päätöksenteossa.

Saadun selvityksen mukaan ajanvaraus voidaan tehdä avio- ja avopuolisoiden osalta ajanvarausohjelmaan joko naisen tai miehen nimellä. Selvityksen mukaan myös päätös voidaan tehdä joko naisen tai miehen nimellä, mutta koska ohjelma ei osaa yhdistää eri henkilöiden nimillä tehtyjä laskelmia, päätökset tulisi tehdä aina samalla nimellä. Selvyyden vuoksi päätökset on päätetty kirjata aina miehen nimellä.

Päätös voidaan lähettää kumman tahansa puolison nimellä, ja se pääsääntöisesti annetaan ja lähetetään sen henkilön nimissä, joka on hakemuksen tehnyt tai asioinut toimistolla. Toimeentulotuki maksetaan sille tilille, jonka asiakas on sosiaalityöntekijälle ilmoittanut eli kummalle puolisolle tahansa tai heidän niin halutessaan myös kolmannelle taholle.

Tasa-arvovaltuutettu on käsitellyt kuntien toimeentulotukiasioissa noudattamaa menettelyä aikaisemmissa lausunnoissaan (mm. TAS 275/06). Apulaisoikeusasiamies Maija Sakslin on myös antanut toimeentulotukipäätöksiä koskevan ratkaisun vuonna 2011 (Dnro 557/4/11). Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisussa todetaan muun muassa, että toimeentulotukipäätöksiin, kuten muihinkin sosiaalihuollon yksilöpäätöksiin tulee merkitä hakijaksi se henkilö, joka tosiasiassa on hakenut palvelua tai toimeentulotukea. Se seikka, että toimeentulotuki määrätään perheenjäsenten tulojen, menojen ja varojen perusteella, ei oikeuta viranomaista tekemään päätöstä valitsemansa perheen päähenkilön nimellä silloin, kun hakijana on joku muu perheenjäsen. Apulaisoikeusasiamies totesi, että käytäntö, jossa päämiesasema riippuu tosiasiassa hakijan sukupuolesta, on tasa-arvolain vastainen.

Perustuslain 21 §:n mukaan hyvän hallinnon periaatteeseen sisältyy jokaiselle taattu oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja oikeus saada asiassaan perusteltu päätös. Hallintolain 54 §:n mukaan viranomaisen on annettava tekemänsä päätös viipymättä tiedoksi asianosaiselle sekä muulle sellaiselle tiedossa olevalle, jolla on oikeus hakea päätökseen oikaisua tai muutosta valittamalla. Sosiaalihuoltolain mukaan toimeentulotukiasiassa annettuun päätökseen tyytymätön saa vaatia oikaisua kunnalliselta sosiaalihuollosta vastaavalta toimielimeltä siten kuin hallintolaissa säädetään. Päätökseen on liitettävä ohjeet asian saattamiseksi kyseisen toimielimen käsiteltäväksi. Sosiaalihuoltolain mukaan hallinto-oikeudelta voi valittamalla hakea muutosta toimielimen päätökseen.

Perustuslain 10 §:n mukaan kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton. Toiselle osoitetun kirjeen tai muun suljetun viestin oikeudeton avaaminen on kielletty rikoslaissa (38 luku 3 §). Ellei toimeentulotukipäätöstä lähetetä hakemuksen tehneen henkilön nimellä, tällä ei ole oikeutta avata toisen henkilön nimellä postitettua

päätöskirjettä. Vaikka muutoksenhaussa hakemuksen tehneitä naisia pidetään asianosaisina, tukipäätöksen lähettämisestä miehen nimellä seuraa, että naiset menettävät perustuslaissa, hallintolaissa ja sosiaalihuoltolaissa turvatut oikeutensa saada asianosaisena tieto päätöksestä. Kyseinen menettely heikentää naisten tosiasiallisia mahdollisuuksia muutoksenhakuun ja asettaa siten naiset epäedullisempaan asemaan miehiin verrattuna. Tällainen menettely on ristiriidassa tasa-arvolain 7 §:n syrjintäkiellon kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriön on antanut jo vuonna 1991 kirjeen nro 282/02/91, jossa on todettu muun muassa seuraavaa: ”Ministeriön tietoon on myös tullut, että eräissä kunnissa on toimeentulotukea koskeva päätös saatettu toimittaa avio-/avomiehelle, vaikka hakijana on ollut avio-/avovaimo. Ministeriö toteaa, että tällainen menettely ei ole asianmukaista, vaan päätökset tulee aina antaa hakijalle, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Tällainen syy voisi olla mm. asiamiehen käyttö, hakijan vajaavaltaisuus tai muu vastaava ”.

Myös sillä, kenelle toimeentulotuki maksetaan, on suuri käytännön merkitys, koska henkilö ei voi käyttää toisen pankkitiliä, jollei näin ole erikseen sovittu. Sukupuolten tasa-arvoinen kohtelu edellyttää, että maksukäytäntö on sukupuolineutraali sillä tavalla, että naisia ja miehiä kohdellaan samoin kriteerein. Näin ollen toimeentulotuki tulee maksaa aina sille puolisolle, joka on tukea hakenut, ellei tukihakemuksessa ole ilmoitettu toisen puolison tilinumeroa.

Esitetyn selvityksen mukaan Pro Consona -asiakastietojärjestelmä ei osaa yhdistää eri henkilöiden nimillä tehtyjä laskelmia, minkä vuoksi ne on tehtävä aina samalla nimellä. Sen vuoksi avio- tai avopareja koskeva päätökset on päätetty kirjata miehen nimellä. Tämä tietojärjestelmän sisäinen ominaisuus ei tasa-arvovaltuutetun asiasta saaman käsityksen mukaan vaikuta siihen, kuka merkitään tuen hakijaksi, kuka merkitään päätöksen saajaksi, kenelle päätös lähetetään tai kenen tilille tuki maksetaan. Tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin, että päätösten kirjaaminen miehen nimellä vahvistaa epätasa-arvoisia roolimalleja ja sen vuoksi päätösten kirjaaminen esimerkiksi sen henkilön nimellä, joka tukea ensimmäisen kerran hakee, oli se sitten nainen tai mies, tai kyseessä olevaa perhettä kuvaavalla nimellä tai numerolla, tekisi menettelystä kaikilta osin sukupuolineutraalin.

Tasa-arvovaltuutettu kehotti kuntaa X muuttamaan toimeentulotukiasioissa noudattamaansa menettelyä siten, että päätös annetaan ja lähetetään aina hakijan nimellä ja tuki maksetaan hänen tililleen, jollei päätöksessä mainita erikseen, mille tilille rahat maksetaan. Valtuutettu kehotti kuntaa myös ilmoittamaan, kun käytäntö vastaa johdonmukaisesti ja kaikilta osin tässä lausunnossa lain mukaiseksi katsottuja menettelyjä. (TAS 302/2016)

Muksunetti-järjestelmän käyttäjätunnuksia ei anneta lapsen etävanhemmalle

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko erään kaupungin päiväkodeissa käytössä olleen sähköisen tiedostus- ja viestintäalustan käyttäjätunnusten myöntämiskäytäntö syrjivä. Kyseiseen järjestelmään annettiin tunnukset vain lähivanhemmalle, eikä etävanhemmalla siten ollut itsenäistä mahdollisuutta saada tietoa lapsensa päivähoitoa koskevista asioista.

Kaupungin antaman selvityksen mukaan erilaiselle kohtelulle oli syynä kaupungissa käytössä oleva asiakastietojärjestelmä, johon tiedotusalusta oli integroitu ja jossa lapsi voi kuulua vain yhteen perheeseen. Alustan tunnukset annetaan vain niille huoltajille, jotka kuuluvat asiakastietojärjestelmässä lapsen kanssa samaan perheeseen, koska näiden henkilöiden oikeus lapsen tietoihin voidaan asiakastietojärjestelmän avulla varmistaa.

Asiakastietojärjestelmän ulkopuolella olevien etävanhempien/huoltajien tiedonsaantioikeus sovitaan tapauskohtaisesti vuoropuhelussa sen lähivanhemman kanssa, jolla

on järjestelmän tunnukset. Ensisijaisesti etävanhemman tiedonsaantioikeus on lähivanhemman vastuulla. Mikäli vanhempien välinen yhteistyö ei suju, huolehtii päiväkodin henkilöstö lapsen päivähoidon kannalta välttämättömien tietojen välittämisestä yhteishuoltajalle, kuitenkin siten, että lähihuoltaja tietää, mitä tietoa on välitetty ja milloin henkilöstö on ollut yhteydessä etävanhempaan.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi tapausta siitä näkökulmasta, että etävanhempi on myös lapsen huoltaja. Lastenhuoltolain (361/1983) mukaan huoltajalla on oikeus päättää lapsen hoidosta, kasvatuksesta, asuinpaikasta sekä muista henkilökohtaisista asioista. Yhteishuollossa huoltajat päättävät näistä asioista yhdessä. Huoltajalla on lisäksi oikeus saada tietoa lasta koskevista asioista eri viranomaisilta. Vanhemmalla, joka ei ole lapsen huoltaja, ei puolestaan tällaista oikeutta automaattisesti ole, mutta hänelle voidaan vanhempien sopimuksella tai tuomioistuimen päätöksellä vahvistaa oikeus saada lasta koskevia tietoja viranomaisilta.

Tässä tapauksessa tasa-arvovaltuutettu katsoi, että käytäntö, jossa käyttäjätunnukset annetaan vain lähivanhemmille, on sinänsä neutraali käytäntö. Kuitenkin tilastojen valossa suurin osa lähivanhemmista on äitejä ja etävanhemmista isiä. Näin ollen miehet joutuvat kyseisen käytännön lopputuloksena eriarvoiseen asemaan verrattuna naisiin, jotka eron jälkeen useimmin asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että yhteiskuntamme tärkeä tasa-arvohaaste on saada isät entistä enemmän toimimaan aktiivisena vanhempana. Tasa-arvovaltuutettu on useissa eri yhteyksissä ottanut kantaa siihen, että eron jälkeen etävanhemmilla tulisi olla mahdollisuus toimia aktiivisina vanhempina. Myös viranomaisten tulee omilla toimillaan pyrkiä edistämään erotilanteissa lasten oikeutta molempiin vanhempiin. Erilaisia käytäntöjä tulee myös aktiivisesti pyrkiä muuttamaan siten, että ne palvelevat tasa-arvoisesti sekä äitejä että isiä myös eron jälkeen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että käytäntöä, jossa etähuoltajalle ei anneta päiväkodin tiedotusjärjestelmän tai muun vastaavan järjestelmän käyttäjätunnuksia ja tätä kautta mahdollisuutta saada tietoa lapsensa päivähoitoa koskevista asioista, voidaan pitää yhtenä esteenä tämän tavoitteen toteuttamisessa. Tietojärjestelmää ei siten voi pitää oikeutettuna syynä tällaisen käytännön jatkamiselle. Yhteishuoltaja-etävanhemman tiedonsaantioikeuden toteutuminen lasta koskevissa asioissa ei myöskään voi olla vain lähivanhemman vastuulla.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että kaupungin tulisi varmistaa joko tietojärjestelmän keinoin tai muilla keinon, että etähuoltajien tiedonsaantioikeus toteutuu myös käytännössä. (TAS 401/2016)

TASA-ARVO URHEILUSSA JA LIIKUNNASSA

Vuoden 2017 aikana sukupuolten välinen tasa-arvo nousi vahvasti keskustelun aiheeksi urheilussa ja liikunnassa. Mediassa herätti laajaa huomiota syksyn 2017 erityisesti Ylen juttusarja huippu-urheilusta, naisurheilijoista ja rahasta, joka perustui Ruotsin SVT:n ja Norjan NRK:n urheilutoimitusten kanssa yhteistyönä toteutettuun laajaan selvitykseen. Muun muassa Suomen Palloliiton A-maajoukkuepelaajille maksamat maajoukkuekorvaukset nostettiin näkyvästi julkisuuteen.

Tasa-arvovaltuutettu otti tämän seurauksena omana aloitteenaan tutkittavaksi, syyllistyykö Suomen Palloliitto tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään maksaessaan naisten A-maajoukkuepelaajille pienempää ottelukohtaista maajoukkuekorvausta kuin miesten A-maajoukkueen pelaajille. Palloliiton ja tasa-arvovaltuutetun välinen asiaa koskeva vuoropuhelu jatkui vuoden 2018 puolelle.

Vuonna 2017 ilmestyi myös keskeisiä teoksia, jotka tarkastelevat sukupuolten tasa-arvoa urheilussa ja liikunnassa. Tasa-arvovaltuutetun urheilua koskevia kannanottoja käsiteltiin kertomusvuonna ilmestyneessä laajassa teoksessa *Urheiluoikeus* (Halila, H. & Norros, O., 2017) sekä teoksessa *Lasten ja nuorten urheilun oikeussäännöt* (Rauste, O., 2017).

Vuoden 2018 tammikuussa julkaistiin myös *Liikunta ja tasa-arvo 2017; Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla* (opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:6), joka on jatkoa aiemmin ilmestyneelle selvitykselle *Liikunta ja tasa-arvo 2011; Sukupuolten tasa-arvon nykytila ja muutokset Suomessa.* Selvitys esittelee liikunnan ajankohtaisia teemoja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, tuoreimpia tutkimustuloksia sukupuolittain eriteltynä sekä vertailutietoa kuuden vuoden takaiseen tilanteeseen. Selvityksessä viitataan myös eräisiin tasa-arvovaltuutetun urheilua ja liikuntaa käsitteleviin kannanottoihin.

TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Jokaisella työnantajalla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.
Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.
Myös kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolaissa säädetään tasa-arvosuunnitteluvelvoitteesta, joka koskee oppilaitoksia ja vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Tasa-arvolaissa säädetään myös julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Tasa-arvolain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää tasa-arvoa niiden kaikessa toiminnassa.

TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien kartoitus kuntasektorilla

Tasa-arvovaltuutettu pyysi keväällä 2016 Uudenmaan, Pirkanmaan ja Pohjois-Karjalan maakuntien kunnilta tasa-arvosuunnitelmat arvioitavakseen. Näitä kuntia on yhteensä 60. Kohdennetun valvontatoimen tarkoituksena oli valvoa tasa-arvosuunnitelmavelvoitteen toteutumista ja selvittää, millaista tasa-arvosuunnittelu kunnissa on. Samalla haluttiin tietoa siitä, miten vuoden 2015 alussa voimaan tulleet tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevat uudistetut säännökset toteutuvat kunnissa ja mitä haasteita säännösten toteutumiseen liittyy.

Useat kunnat pyysivät lisäaikaa tasa-arvosuunnitelmien laatimiseksi ja päivittämiseksi. Viimeisinä suunnitelmansa valmiiksi saaneet kunnat toimittivat ne

tasa-arvovaltuutetulle vasta syksyllä 2017 ja näitä suunnitelmia koskeva palaute annettiin kunnille vuoden 2018 alussa. Monissa kunnissa tasa-arvosuunnittelu ei siis ole ollut säännöllinen käytäntö. Vain noin kolmasosassa 60 kunnasta tasa-arvosuunnittelu oli ollut säännöllistä ja noin puolet kunnista oli suunnitellut toteuttavansa tasa-arvosuunnittelun jatkossa harvemmin kuin mitä laissa edellytetään.

Kuntien tasa-arvosuunnittelussa on vielä kehitettävää myös muutoin kuin tasa-arvosuunnittelun säännöllisyyden suhteen. Tasa-arvovaltuutetun kunnille suunnitelmista antama palaute käsittikin ennen kaikkea ohjeita ja evästystä tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen jatkoa varten.

Valtaosa eli 48 suunnitelmaa oli yhdistettyjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Tasa-arvovaltuutettu arvioi suunnitelmia vain siltä osin kuin ne koskevat naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemistä.

Selvitykset työpaikan tasa-arvotilanteesta

Tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaan selvitykseen. Selvityksen osana tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta päätetään käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Monissa suunnitelmissa naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin oli selvitetty vain yleispiirteisesti, esimerkiksi vain toimitai sopimusaloittain. Tarkemman erittelyn puuttuminen vaikeutti erityisesti palkkakartoituksen arvioimista. Noin kuudesosa suunnitelmista ei sisältänyt lainkaan selvitystä työpaikan tasa-arvotilanteesta lukuun ottamatta palkkojen tarkastelua.

Yleisimmin tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetty selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta oli sanallinen kuvaus tasa-arvoon liittyvistä teemoista. Joissain kunnissa tasa-arvotilanteen selvittämiseksi oli kerätty erilaisia henkilöstötilastoja, joissain kunnissa kattavastikin. Noin puolessa kunnista oli tehty henkilöstölle jonkinlainen kysely, jolla oli selvitetty henkilöstön kokemuksia työpaikan tilanteesta. Kysely liittyi joko nimenomaisesti tasa-arvoon tai tasa-arvosta ja/tai häirinnästä kysyttiin osana työhyvinvointi- tai henkilöstökyselyä.

Palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Se tarkoittaa kartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakysymys oli ollut esillä kaikissa kunnissa tasa-arvosuunnitelmia tehtäessä. Kaikki tasa-arvosuunnitelmat eivät kuitenkaan sisältäneet varsinaista palkkakartoitusta, vaan osassa suunnitelmia palkoista oli vain yleisluonteinen maininta. Tällöin palkkakartoitusta joko ei ollut tehty ollenkaan tai tehtyä palkkakartoitusta ei ollut sisällytetty osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.

Palkkakartoituksen tulisi tasa-arvolain mukaan koskea koko henkilöstöä. Palkkakartoitus oli kuitenkin käytännössä useimmiten toteutettu niin, että useimmissa tapauksissa merkittävä osa työntekijöistä rajautui sen ulkopuolelle. Noin puolet kunnista oli ottanut vaativuus- tai tehtäväryhmittäiseen palkkakartoitukseen mukaan vain sellaiset työntekijäryhmät, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Muutamassa kunnassa työntekijäryhmässä edellytettiin palkkavertailujen tekemiseksi olevan viisi ja yhdessä isossa kaupungissa jopa kymmenen kumpaakin sukupuolta olevaa työntekijää. Lähes puolet kunnista oli jättänyt osaaikatyöntekijät ja melko monet kunnat myös määräaikaiset työntekijät kokonaan palkkavertailujen ulkopuolelle.

Käytännössä palkkakartoitus kattoi siis harvassa kunnassa koko henkilöstön.

Näin toimittiin pääosin siitä syystä, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät saa ilmetä palkkakartoituksesta. Tasa-arvovaltuutetun ohjeistus kunnille koskikin usein palkkakartoituksen kattavuuden parantamista ja erityisesti pienten työntekijäryhmien mukaan ottamista palkkojen tarkasteluun. Tasa-arvovaltuutettu muun muassa totesi tasa-arvolain esitöiden mukaisesti, että yksittäisten henkilöiden palkkatietoja voidaan käsitellä palkkakartoitusta laadittaessa, vaikka niiden ei tule ilmetä lopullisesta palkkakartoituksesta. Palkkavertailuja nais- ja miesvaltaisten tehtävien välillä ei pääosin ollut tehty, lukuun ottamatta muutamaa positiivista poikkeusta. Yleisimmin palkkoja verrattiin joko pelkästään hinnoitteluryhmien sisällä tai käyttämällä sen lisäksi jotain muuta luokittelukriteeriä, kuten tehtäväryhmää. Peräti 13 kunnassa palkkoja verrattiin yksinomaan sopimusaloittain, siis käyttäen vertailuryhminä kaikkia sopimusalan naisia ja kaikkia sopimusalan miehiä.

Silloin kun palkkavertailuja oli tehty, havaittiin myös palkkaeroja. Osassa palkkakartoituksia palkkaerojen syitä ei käsitelty ollenkaan, mutta usein ainakin osaa palkkaeroista arvioitiin jollakin tavalla. Analyysin konkreettisuus vaihteli, eikä aina käynyt ilmi, kuinka tarkkaan palkkaerojen syitä oli arvioinnin pohjaksi selvitetty. Joissain palkkakartoituksissa palkkaerojen syiden arviointi selvästi pohjautui palkkaeroon konkreettisesti vaikuttaneisiin tekijöihin. Toisaalta esimerkiksi silloin, kun palkkavertailu tehdään koko sopimusalalla työskentelevien naisten ja miesten palkoista, on selvää, ettei palkkaeroista voida tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä samapalkkaisuuden toteutumista ajatellen. Sopimuksen kattaessa hyvin erilaisia töitä tehtävien vaativuus on tällöin yksi palkkaeroja selittävä tekijä.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Lähestulkoon kaikki tasa-arvosuunnitelmat sisälsivät joitakin toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelmia arvioitaessa katsottiin, että yli puolessa kunnista toimenpiteet eivät olleetkaan kovin konkreettisia vaan lähinnä periaatetasoisia. Tasa-arvosuunnitelmista löytyi kuitenkin myös hyviä ja konkreettisia toimenpiteitä. Yleisimmin toimenpiteet liittyivät muun muassa rekrytointiin, koulutukseen ja urakehitykseen, palkkaukseen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Noin puolet kunnista ilmoitti, että niillä on ohjeet häirintätilanteiden varalle.

Tasa-arvolaki velvoittaa ottamaan henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa huomioon myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn. Noin puolessa kunnista tätä velvoitetta ei ollut vielä otettu lainkaan huomioon. Osassa tasa-arvosuunnitelmia viitattiin lakivelvoitteeseen ja muutamissa suunnitelmissa velvoite oli huomioitu konkreettisemmin. Toimenpiteet liittyivät esimerkiksi sukupuolivähemmistöille sopivien wc- ja pukutilojen järjestämiseen.

TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa tapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjinnän kielto koskee myös perusopetuslaissa tarkoitettuja opetuksen järjestäjiä ja kouluja.

Opetuksen ja koulutuksen järjestäjän on lisäksi huolehdittava siitä, että oppilaitoksissa tehdään järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Oppilaitosten tulee myös ennalta ehkäistä syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Koulujen tasa-arvotyön edistäminen on pitkään ollut keskeinen tasa-arvovaltuutetun painopiste. Vuonna 2017 tasa-arvovaltuutettu jatkoi yhteistyötä THL:n kouluterveyskyselyn tutkijoiden kanssa tutkimuksen kehittämiseksi muun muassa syrjivän kiusaamisen ja seksuaaliseen häirintään puuttumisen osalta. Vuonna 2017 julkaistiin ensimmäiset kouluter-

veyskyselyn tulokset syrjivän kiusaamisen kokemisesta eri syrjintäperusteiden (sukupuoli, ulkonäkö, etninen tausta jne.) osalta. Tulokset viittaavat siihen, että syrjivä kiusaaminen ja pahoinvointi kasautuvat erityisen haavoittuville ryhmille. Asiaa on tärkeää tutkia lisää sekä vaikuttaa siihen, että koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä otetaan nämä valtakunnalliset ja koulukohtaiset tulokset huomioon ja pyritään aktiivisesti poistamaan syrjintää ja häirintää.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui tammikuussa 2017 aiempien vuosien tapaan opetusalan valtakunnallisille Educa-messuille ja jakoi opetusalan henkilöstölle tietoa seksuaalisesta häirinnästä ja tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta koulusta yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Messupisteellä vieraili reilusti yli 1000 opetusalan ammattilaista.

KIINTIÖT

Tasa-arvolain yhtenä tavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4a §:ssä edellytetään, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Kiintiösäännöksen on vakiintuneesti katsottu koskevan myös ministeriöiden nimittämiä toimielimiä, kuten työryhmiä. Samoin kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Lainkohta velvoittaa kaikkia niitä tahoja, jotka esittävät jäseniä edellä mainittuihin toimielimiin, esittämään sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä.

Vuonna 2017 tasa-arvovaltuutettu selvitti muun muassa, noudattivatko valtiovarainministeriön asettamien sote- ja maakuntauudistusta valmistelevien työryhmien ja muiden toimielinten kokoonpano sekä oikeusministeriön asettaman rikoksen uhrin tarpeet huomioon ottavien käytäntöjen kehittäminen -työryhmän kokoonpano kiintiösäännöstä (TAS 8/2017 ja TAS 91/2017).

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset, heidän järjestönsä ja muut tahot olivat toimintavuonna vilkkaasti yhteydessä tasa-arvovaltuutettuun sukupuolen moninaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Näitä olivat esimerkiksi translain muuttaminen, nimilakiuudistus, ongelmat terveydenhuollossa, koulutuksessa ja palkkauksessa, häirintä sukupuoli-identiteetin perusteella oppilaitoksessa, uusien henkilötietojen saaminen rekistereihin ja tutkintotodistuksiin, puku-, pesu- ja wc-tilojen käyttäminen, oppilaiden jakaminen ryhmiin sukupuolen perusteella ja sukupuolen käsite tasa-arvolaissa.

Yhteistyö intersukupuolisten ihmisten kanssa käynnistyi

Tasa-arvovaltuutetun toiminnassa painottui vuonna 2017 yhteyksien luominen intersukupuolisiin ihmisiin. Intersukupuolisten yhteisön edustajat vierailivat tasa-arvovaltuutetun toimistossa toukokuussa 2017 ja elokuussa tasa-arvovaltuutetun henkilökunta sai koulutusta intersukupuolisuudesta. Tasa-arvovaltuutetun toiminnasta saatiin myös tietoa intersukupuolisten ihmisten ylläpitämä sivustolle www.intersukupuolisuus.fi.

Intersukupuolisuus on synnynnäinen tila, jossa yksilön fyysiset sukupuolta määrittelevät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Suomessa intersukupuolisille vauvoille ja lapsille tehdään edelleen kosmeettisista syistä sukuelimiä muokkaavia leikkauksia. Tasa-arvovaltuutettu ja lapsiasiavaltuutettu ovat jo monta vuotta tuoneet esille huolensa intersukupuolisten lasten hoitokäytännöistä.

Eri puolilla maailmaa vietetään vuosittain 26.10. *Intersex Awareness Day (IDA)* -päivää. Päivällä halutaan edistää intersukupuolisten ihmisten ihmisoikeuksia sekä lisätä tietoa intersukupuolisuudesta. Tasa-arvovaltuutettu ja lapsiasiavaltuutettu osallistuivat päivään antamalla yhteisen tiedotteen intersukupuolisten lasten hoitokäytäntöihin liittyvästä huolestaan.

Kansallisen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelman 2017–2019 mukaan intersukupuolisten lasten oikeuksista ja kokemuksista tehdään selvitys. Intersukupuolisten ihmisten tilanne on ollut paljon esillä myös kansainvälisesti. Viimeksi 12.10.2017 Euroopan neuvoston parlamentaarinen yleiskokous hyväksyi päätöslauselman, joka kannustaa jäsenvaltioita kieltämään intersukupuolisten vauvojen lääketieteellisesti ei-välttämättömän sukuelinkirurgian.

Translakiin vaadittiin muutoksia

Tasa-arvovaltuutettu osallistui 1.7. Helsinki Pride 2017 -tapahtumaan. Pride on ihmisoikeustapahtuma, jonka tavoitteena on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien edistäminen. Puistojuhlassa tasa-arvovaltuutettu jakoi tietoa toiminnastaan viranomaisten yhteisessä teltassa.

Tapahtuman yhteydessä tasa-arvovaltuutettu painotti Suomen vastuuta Euroopan ihmisoikeusopimuksen noudattamisessa ja vaati translain välitöntä uudistamista. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin linjasi huhtikuussa 2017 Ranskaa koskevassa tapauksessa A.P., Garcon ja Nicot vs. Ranska, että vaatiessaan lisääntymiskyvyttömyyttä edellytyksenä sukupuolen oikeudelliselle vahvistamiselle valtio rikkoi Euroopan ihmisoikeussopimusta ja syyllistyi ihmisoikeusloukkaukseen.

Ihmisoikeusvaltuuskunta, jonka jäsen tasa-arvovaltuutettu on, vaati 13.12.2017 yhteisessä kannanotossaan hallitusta ryhtymään tanslain pikaiseen uudistamiseen. Kannanoton mukaan transihmisten itsemääräämisoikeus, yksityiselämän suoja sekä henkilökohtainen koskemattomuus tulee turvata laissa. Ihmisoikeusvaltuuskunta katsoi, että sukupuolen oikeudellista vahvistamista ja sukupuolenkorjausta koskevat prosessit tulee eriyttää toisistaan. Transihmisten oikeus lääketieteelliseen hoitoon ja henkilön tarpeisiin perustuviin muihin palveluihin tulee turvata osana terveyspalveluja. Täysi-ikäisyyden kriteeriä tulisi selvittää säädösvalmistelussa ja harkita poistettavaksi sukupuolen oikeudellisesta vahvistamisesta, ottaen huomioon lapsen iän, kehitystason ja lapsen edun. Samalla translain nimi tulisi muuttaa "laiksi sukupuolen vahvistamisesta".

Muu yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu osallistui 16.11. TransHelsinki-viikon *Oikeus omaan nimeen* -tapahtumaan, jossa keskusteltiin etu- ja sukunimilakia koskevan uudistuksen ongelmista sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kannalta. Tasa-arvovaltuutetun edustaja oli mukana myös marraskuussa myös lapsiasiavaltuutetun järjestämässä pyöreän pöydän keskustelussa, jonka aiheena oli lapsen itsemääräämisoikeus sukupuoleen.

Tasa-arvovaltuutettu on ollut edustettuna myös HLBTI-ryhmien yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä edistävän *Rainbow Rights* -hankkeen ohjausryhmässä. Hanketta koordinoi oikeusministeriö, hankekumppaneinaan Seta, LGL- Lithuanian Gay League, Suomen Kuntaliitto ja sosiaali- ja terveysministeriö.

TASA-ARVOVALTUUTETUN LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE

Lausunnot maakunta- ja sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksesta

Hallitus jatkoi maakunta- ja sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) uudistusten valmistelua vuonna 2017. Tasa-arvovaltuutettu antoi esityksiin liittyviä lausuntoja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Valtuutettu antoi 27.6.2017 eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle lausunnon maakunta- ja sote-uudistusta koskevasta hallituksen esityksestä (HE 15/2017 vp) sekä asiakkaan valinnanvapautta sosiaali- ja terveydenhuollossa koskevasta hallituksen esityksestä (HE 47/2017 vp).

Tasa-arvovaltuutettu oli jo aikaisemmin 4.11.2016 ja 24.3.2017 antanut lausunnot näiden esitysten luonnoksista. Esitys palautui perustuslakivaliokunnan käsittelyn jälkeen valtioneuvoston valmisteltavaksi. Tasa-arvovaltuutettu antoi 13.12.2017 uudesta esitysluonnoksesta lausunnon sosiaali- ja terveysministeriölle.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että maakunta- ja sote-uudistuksilla on merkittäviä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon muun muassa henkilöstön, päätöksenteon, palveluiden käytön ja palveluiden tuotannon kannalta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetussa lakiesityksessä on mukana sukupuolten tasa-arvon edistämistavoite. Valtuutetun mukaan sellainen pitäisi lisätä myös maakuntalain maakuntastrategiaa koskevaan säännökseen. Tämä antaisi tasa-arvotyölle hyvän perustan maakuntien koko toimintakentällä.

Tasa-arvovaltuutetusta on hyvä, että säännökset tasa-arvolain kiintiösäännöksen soveltamisesta maakunnan toimielimiin ja liikelaitosten johtokuntien kokoonpanoon ovat tulossa tasa-arvolain lisäksi myös maakuntalakiin.

Julkisen sektorin sote-palveluissa työskentelee noin 215 000 työntekijää, joista 90 prosenttia on naisia. Muutoksilla on suuri merkitys heidän palvelussuhteidensa jatkuvuudelle, heihin sovellettaviin työehtosopimuksiin sekä palvelussuhteen ehtoihin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että valinnanvapausmalli voi merkitä henkilöstön palvelussuhteiden muuttumista nykyistä epävarmemmiksi. Asiakkaiden liikkuminen eri palveluntuottajien välillä voi aiheuttaa jatkuvia henkilöstön sopeuttamistarpeita. Valinnanvapaus voi lisätä määrä- ja osa-aikaisten työsopimusten sekä vuokratyön käyttöä, kun työnantajien on sopeutettava henkilöstönsä määrää muuttuvaan kysyntään.

Lakiesitysten yhtenä tavoitteena on hidastaa kulujen kasvua sosiaali- ja terveydenhuollossa noin 3 miljardilla eurolla. Kun henkilöstökulut ovat 2/3 sosiaali- ja terveydenhuollon kuluista, on olemassa vaara, että työntekijöiden asema ja palvelussuhteen ehdot tulevat huononemaan nykyisestä. Naisten asema työelämässä ei siten näyttäisi olevan paranemassa. Myös miesten ja naisten välisen palkkaeron pieneneminen on epävarmaa.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota myös siihen, että siirrettäessä kuntien ja kuntayhtymien työntekijöitä maakunnan alaisuuteen, voi samaa ja samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välille syntyä palkkaeroja, jotka työnantaja on tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellon perusteella velvollinen korjaamaan. Kun henkilöstöä siirtyy yksityisten palveluntuottajien palvelukseen, se merkitsee myös sitä, että nimilain mukainen palkkatietojen julkisuus ei koske heitä.

Naisten ja miesten väliset terveys- ja elinikäerot sekä eri sukupuolten ja sukupuolivähemmistöjen erityistarpeet on tärkeää ottaa huomioon sote-palveluiden suunnittelussa ja tarjonnassa esimerkiksi maakuntien palvelustrategioissa. Myös naisiin kohdistuvan väkivallan vastaisten palvelujen saatavuus ja kehittäminen on varmistettava.

Miesten ja naisten välisiin terveys- ja elinikäeroihin vaikuttaa sukupuolen lisäksi muun muassa sosioekonominen asema. Sosiaali- ja terveyspalvelujen integrointi asiakassuunnitelmissa antaa mahdollisuuksia ottaa asiakkaiden tilanne huomioon kokonaisvaltaisesti.

Huonossa sosioekonomisessa asemassa olevien miesten terveys- ja sosiaalisiin ongelmiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Heidän tarvitsemiensa palveluiden riittävään tarjontaan ja niiden käyttämisen esteiden poistamiseen pitää suunnata toimenpiteitä.

Naisten osuus terveys- ja sosiaalipalveluiden käyttäjistä kasvaa erityisesti vanhuudessa. Naisten eläkeköyhyys estää heitä käyttämästä maksullisia lisäpalveluja, mikä on otettava huomioon erilaisia palveluja, kuten vanhuspalvelujasuunniteltaessa.

Valinnanvapauden käyttäminen ja siitä hyötyminen voi olla vaikeaa erityisesti muita huonommassa asemassa oleville mies- ja naisryhmille. Valinnanvapausjärjestelmä edellyttää asiakkailta tahtoa ja kykyä valita itselleen parhaiten sopiva palveluntuottaja. Heille pitää tarjota riittävästi tukea ja tietoa valintojen tekemisessä. Palveluohjaukseen on kiinnitettävä erityisen paljon huomiota. On hyvä, että maakunnille tulee velvollisuus tarjota sosiaalityön osaamista sote-keskusten tueksi.

Asiakkaiden on vaikea valita sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajia myös siksi, että palveluja koskevia luotettavia ja vertailukelpoisia tietoja ei ole saatavissa. Terveyspalvelujen markkinoinnissa mielikuvavaikuttaminen tulee kilpailun takia lisääntymään.

Palveluiden tuottamisessa valinnanvapausuudistus lisää yksityisten yritysten ja yhteisöjen palveluiden käyttämistä. Muutoksilla on kerrottu tavoiteltavan tehokkuutta, pienempiä kustannuksia ja laadukkaita palveluita, mutta sote-palveluissa yksityisten yritysten osuuden kasvu, yhtiöittämiset, voiton tavoittelu ja markkinavetoisuus voivat johtaa myös kustannusten kasvuun.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa muun muassa palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Yrityksillä ei ole tällaista velvollisuutta tasa-arvon edistämiseen. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen on tärkeää ottaa yhdeksi tuottajan valinnan kriteeriksi. (TAS 38/2017, 158/2017 ja 333/2017)

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle alkoholilaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta pyysi tasa-arvovaltuutettua asiantuntijana kuultavaksi ja kirjallista asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle alkoholilaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 100/2017 vp). Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara oli eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnan kuultavana 15.11.2017.

Esityksen mukaan alkoholijuomien anniskeluun liittyvää sääntelyä kevennettäisiin vapauttamalla anniskeluaikoja sekä anniskelupaikan vastaavia hoitajia ja anniskelualueita koskevia edellytyksiä. Alkoholiyhtiölle kuuluvaa alkoholijuomien vähittäismyynnin luvanvaraisuutta muutettaisiin sallimalla luvanvaraiseen vähittäismyyntiin kaikki enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältävät alkoholijuomat. Majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetusta laista poistettaisiin myös ravitsemisliikkeiden aukioloaikaa koskeva sääntely.

Hallituksen esityksessä on kuvattu naisten ja miesten välisiä eroja alkoholin kuluttajina ja alkoholihaittojen subjekteina. Vaikka miehet juovat kaikesta alkoholista edelleen kolme neljäsosaa, naisten alkoholinkäyttö on vuonna 1969 toteutetun alkoholilain kokonaisuudistuksen jälkeen noussut kuusinkertaiseksi.

Esityksessä todettiin, että vaikka alkoholin kulutuksen kasvun sosioekonomisten terveyserojen, mielenterveysongelmien, huono-osaisuuden ja syrjäytymisen kasautumista vahvistava vaikutus koskee miehiä ja naisia yhtä lailla, on ongelmista kärsivien miesten joukko suurempi. Masennuksen ja päihdeongelmien yhteenkietoutuminen ja työstä ja perhe-elämästä syrjäytymisen ja itsemurhien lisääntyminen kohdistuvat ennen muuta miehiin.

Naisilla alkoholin terveyttä heikentävät vaikutukset ovat puolestaan merkittäviä siksi, että haittojen riskit kasvavat naisilla alemmilla kulutustasoilla kuin miehillä. Lisäksi alkoholin kulutuksen kasvu lisää tyypillisesti naisiin kohdistuvan lähisuhdeväkivallan riskiä ja naisten turvattomuutta julkisilla paikoilla. Naisten alkoholinkäyttö saattaa vaarantaa myös syntyvien lasten terveyden.
Tasa-arvovaltuutettu halusi kiinnittää huomiota siihen, että koska alkoholijuomien saatavuuden laajentaminen monin tavoin kasvattaa alkoholin kulutusta sekä miesten että naisten joukossa, esitys vaaransi myös hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteet kummankin sukupuolen osalta. Tasa-arvo-ohjelman tavoitteena on muun muassa parantaa miesten hyvinvointia ja terveyttä ja vähentää naisiin kohdistuvaa väkivaltaa. Edellä sanottu oli todettu myös hallituksen esityksessä.

Esityksen mukaan ”käsiteltävä uudistus toteutetaan tietoisena sen elinkeino-, terveys- ja yhteiskuntapoliittisista vaikutuksista.” Tasa-arvovaltuutettu esitti huolensa ja ihmetyksensä sellaisesta lainsäädännöstä, joka tulee ennalta tiedetyllä tavalla vaikuttamaan tavoitteisiinsa nähden vastakkaisella tavalla. (TAS 325/2017)

Lausunto hallituksen esityksestä etu- ja sukunimilaiksi

Tasa-arvovaltuutettu antoi eduskunnan lakivaliokunnalle lausunnon hallituksen esityksestä etu- ja sukunimilaiksi ja rekisteröidystä parisuhteesta annetun lain 8 ja 9 §:n muuttamisesta (HE 104/2017 vp). Hallituksen esityksessä etunimien sukupuolisidonnaisuus ehdotetaan säilytettäväksi. Siitä voidaan kuitenkin poiketa erityisestä syystä. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että etunimien sukupuolisidonnaisuus ei ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa, kunhan sillä ei vaikeuteta transihmisten ja intersukupuolisten mahdollisuutta tarvittaessa korjata etunimensä vastaamaan omaa sukupuoli-identiteettiään.

Lakiehdotuksen perustelujen mukaan erityisenä syynä poiketa etunimen sukupuolisidonnaisuudesta voidaan pitää esimerkiksi sukupuoli-identiteettiä. Tämä on hyvä linjaus, jonka tasa-arvovaltuutettu toivoisi näkyvän perustelujen lisäksi myös itse lakitekstistä. Tasa-arvovaltuutetun mielestä selvitykseksi etunimensä muuttavan aikuisen henkilön sukupuoli-identiteetistä tulisi riittää hänen oma ilmoituksensa.

Hallituksen esityksen perusteluissa ei oteta kantaa siihen, olisiko henkilön mahdollista saada erityisestä syystä etunimi, joka koostuu miehennimestä ja naisennimestä, jos se vastaisi hänen sukupuoli-identiteettiään. Jotta asia ei jäisi vain soveltamiskäytännössä ratkaistavaksi, tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että lain perusteluissa todettaisiin, että sukupuoli-identiteettiin liittyvästä syystä etunimi voi koostua myös miehennimestä ja naisennimestä.

Lakiehdotuksen mukaan etunimihakemus tulee tehdä sukupuolen vahvistamista koskevan hakemuksen yhteydessä tai sen jälkeen, jotta se olisi maksuton. Sukupuoltansa korjaavat ryhtyvät käyttämään oman sukupuoli-identiteettinsä mukaista nimeä usein jo ennen sukupuolen vahvistamista. Nimenmuutoksen ajankohta ei siksi saisi määrittää sen maksuttomuutta. Tasa-arvovaltuutetusta maksuttomuuden olisi hyvä koskea kaikkia niitä tilanteita, joissa etunimen muuttaminen johtuu henkilön sukupuoli-identiteetistä.

Sukunimiyhdistelmistä tasa-arvovaltuutettu totesi, että ehdotettu joustavampi käytäntö sukunimien yhdistämisessä lisää parien ja perheiden valinnanvapautta. Tämä valinnanvapaus voi vaikuttaa niin, että sukunimen valinnassa painottuu aikaisempaa vähemmän sukupuoli. Nykyisinhän niiden parien kohdalla, jotka ovat valinneet yhteisen sukunimen tai joissa toinen puolisoista on ottanut yhdistelmänimen, yhteiseksi nimeksi on useimmiten valittu miehen sukunimi tai yhdistelmänimen ottanut on ollut useimmiten nainen. (TAS 279/2017)

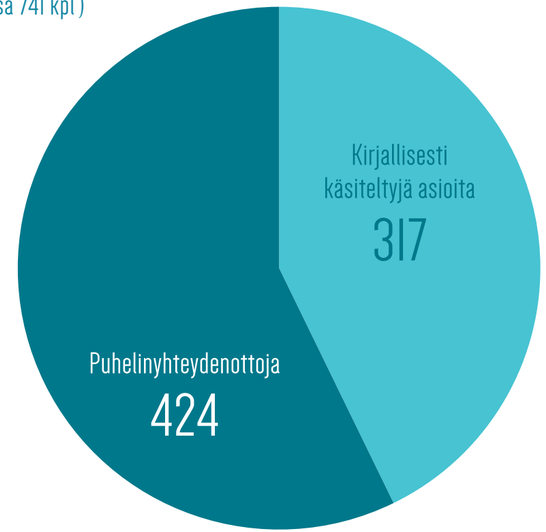
TILASTOT

Suurin osa tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tulevista asioista on asiakasyhteydenottoja, kuten syrjintäepäilyjä ja erilaisia tietopyyntöjä, joissa pyydetään tietoa esimerkiksi tasa-arvolain sisällöstä tai tasa-arvovaltuutetun toiminnasta. Käsiteltävät asiat koskevat myös tasa-arvosuunnitelmien valvontaa tai ovat tasa-arvovaltuutetun muun muassa muille viranomaisille antamia lausuntoja. Tässä kuvattavien tilastojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu käsittelee viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

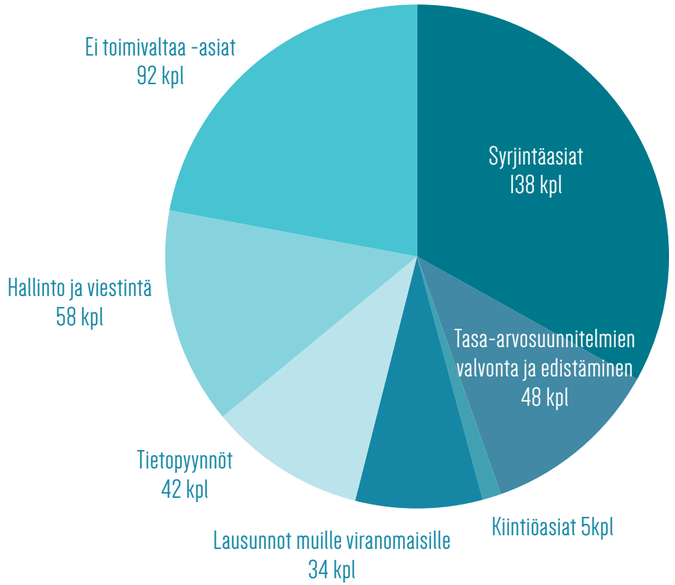
Vuonna 2017 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 446 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 420 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.Vuoden 2017 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 741 yhteydenottoa, joista 317 oli kirjallisia ja 424 puhelinyhteydenottoja.

Kirjallisista yhteydenotoista puolet liittyi syrjintäkysymyksiin, ja puolet näistä koski syrjintää työelämässä. Runsaasta 400 puhelusta yli puolet (223 kpl) liittyi syrjintään. Syrjintään liittyvistä puhelinyhteydenotoista 75 prosenttia koski työelämää. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat syrjintää muilla elämänaloilla kuin työelämässä tai ne liittyivät tasa-arvosuunnitteluun.

KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE KÄSITELLYT YHTEYDENOTOT VUONNA 2017 (yhteensä 741 kpl)



KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT 2017 (417 kpl)



VUODEN 2017 AIKANA KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT

Kertomusvuoden aikana päätetyistä, kirjallisessa käsittelyssä olleista asioista 138 liittyi syrjintäkieltoihin. Niistä yli puolet koski sukupuolisyrjintää työelämässä. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä edistämistä, kuten kuntien tasa-arvosuunnitelmia, koski 48 asiaa ja viisi liittyi toimielinten kokoonpanoihin. Vastauksia erilaisiin tasa-arvolakia ja tasa-arvovaltuutetun toimintaa koskeviin tietopyyntöihin annettiin 42 kpl. Tasa-arvovaltuutettu antoi 34 lausuntoa muille viranomaisille ja kansainvälisille toimijoille.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu sai 92 yhteydenottoa asioista, jotka eivät liittyneet tasa-arvolakiin ja joissa valtuutetulla ei ollut toimivaltaa. Asiakas ohjattiin tarvittaessa toimivaltaisen viranomaisen puoleen. Loput vuoden aikana kirjallisesti käsitellyistä asioista liittyivät hallintoon ja viestintään.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT LISÄÄNTYIVÄT MERKITTÄVÄSTI

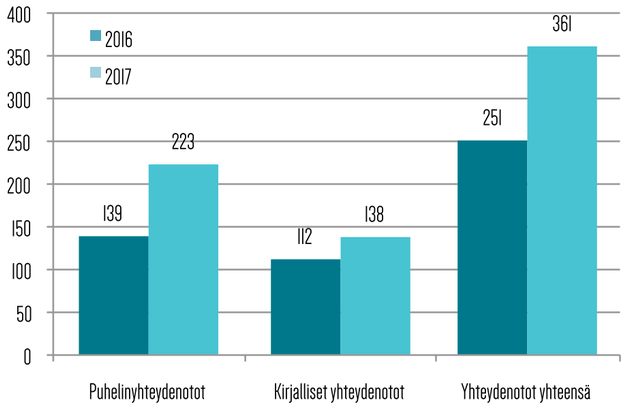
Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2017 selkeästi enemmän syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja kuin vuonna 2016. Vuonna 2017 syrjintään liittyviä yhteydenottoja tuli yhteensä 361 kpl, kun niitä vuonna 2016 tuli 251 kpl. Tasa-arvovaltuutetulle tuli siis kertomusvuonna yli sata syrjintään liittyvää yhteydenottoa enemmän kuin vuotta aiemmin.

Puhelimitse tulleiden yhteydenottojen määrä kasvoi huomattavasti aiempaan vuoteen verrattuna: vuonna 2017 tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 223 syrjintään liittyvää puhelinyhteydenottoa, mikä on 60 prosenttia enemmän kuin vuonna 2016 (139 syrjintään liittyvää puhelua). Työelämää koskeneista puhelinyhteydenotoista lähes 20 prosenttia liittyi syrjintään raskauden ja vanhemmuuden perusteella.

Myös kirjallisten syrjintään liittyvien yhteydenottojen määrä nousi hieman edellisvuodesta: vuonna 2017 tasa-arvovaltuutetulle tuli 138 kirjallista syrjintään liittyvää yhteydenottoa, kun niitä vuonna 2016 tuli 112 kpl. Yli puolet kirjallisista syrjintäyhteydenotoista koski sukupuolisyrjintää työelämässä. Yhteydenotot liittyivät useimmiten epäiltyyn työhönotto- ja palkkasyrjintään sekä syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella.

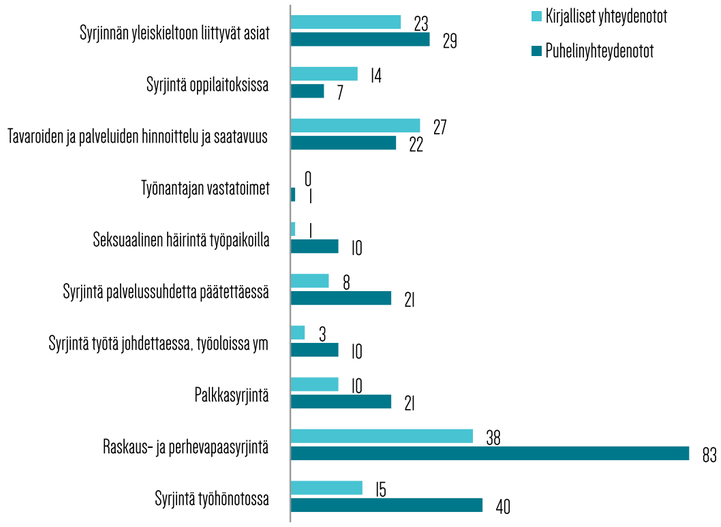
Loput yhteydenotot liittyivät syrjintään muualla kuin työelämässä: 14 asiaa koski syrjintäepäilyä oppilaitoksissa ja tuotteiden ja syrjivää palveluiden hinnoittelua ja saatavuutta 27 asiaa. Syrjintäasioista 23 kpl kuului syrjinnän yleiskiellon piiriin eli ne koskivat syrjintäepäilyjä, joita työelämää, oppilaitoksia tai tuotteita ja palveluita koskevat erityiskiellot eivät kata.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT VUOSINA 2017 JA 2016



SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT YHTEYDENOTOT 2017 (YHT. 361 KPL)

Syrjintään liittyvät kirjalliset yhteydenotot: 138 kpl
Syrjintään liittyvät puhelinyhteydenotot: 223 kpl



MITÄ VAIKUTUKSIA TASA-ARVOVALTUUTETUN KANNANOTOILLA ON?

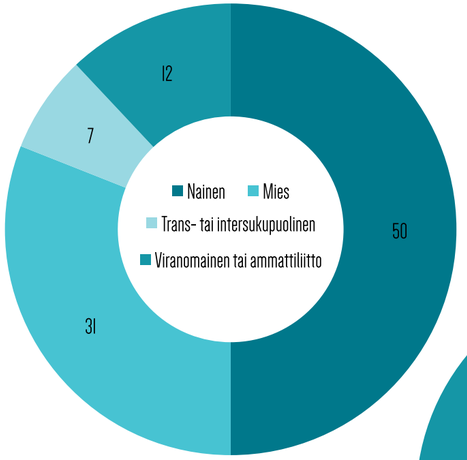
Tasa-arvovaltuutettu antaa työnantajalle usein kehotuksen muuttaa menettelyään tai suosittelee käytössä olevien linjausten uudelleenarviointia tasa-arvonäkökulmasta. Joissain tapauksissa kannanotto on johtanut työpaikalla neuvotteluihin, joissa on yhteisesti päädytty molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Vastaavasti esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen tarjoajat ovat tasa-arvovaltuutetun kannanoton saatuaan ilmoittaneet muuttaneensa hinnoittelunsa tasa-arvolain vaatimusten mukaisiksi.

MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2017 keskimäärin 9,4 henkilötyövuotta. Toimistossa työskenteli myös korkeakouluharjoittelija. Jukka Maarianvaara aloitti viisivuotiskautensa tasa-arvovaltuutettuna 18.4.2017.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli kertomusvuonna 995 000 euroa. Määräraha sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Lähes 90 prosenttia määrärahasta käytetään henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT PÄÄTETYT ASIAT VUONNA 2017 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (%)

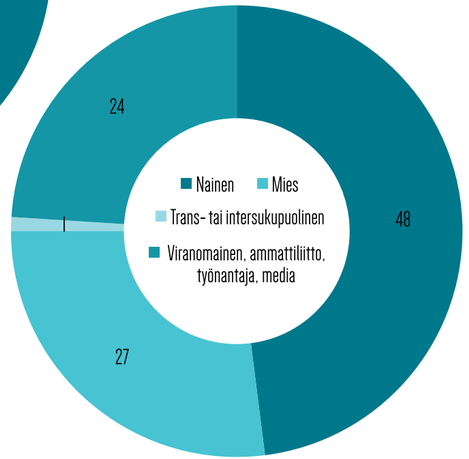


TWITTER 2782 SEURAAJAA

FACEBOOK 2240 TYKKÄÄJÄÄ

TASA-ARVO.FI-SIVUJEN KATSELUJA 147 584 KERTAA

TASA-ARVO.FI-SIVUSTON KÄVIJÄT 45 235 KÄVIJÄÄ



PUHELINNEUVONTAAN TULLEET YHTEYDENOTOT VUONNA 2017 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (%)

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat osallistuivat aiempien vuosien tapaan *Equinetin Communication Strategies* and *Practices- ja Gender Equality* -työryhmien työhön. Equinetin 10-vuotisjuhlaseminaari järjestettiin Brysselissä 10.10.2017. Tilaisuudessa puhuivat mm. Euroopan komission varapuheenjohtaja Frans Timmermans ja tasa-arvokomissaari Vera Jourova.

Pohjoismaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetut tapaavat vuosittain yhteisessä kokouksessa. Vuonna 2017 pohjoismainen kokous järjestettiin Helsingissä 7.-8.9.2017 ja Suomen tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu vastasivat yhdessä järjestelyistä. Kokouksen teemat keskittyivät työelämän tasa-arvo- ja syrjintäkysymyksiin sekä ihmis- ja perusoikeusinstituutioiden rooliin ja tehtävään vihamielisessä yhteiskunnallisessa ilmapiirissä.

Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja osallistui osana suomalaista virkamiesdelegaatiota pohjoismaiseen viranomaisviestinnän kriisiviestintäkonferenssiin *Cricis Communication in the Fake News Era* Kööpenhaminassa lokakuussa 2017. Konferenssi käsitteli muun muassa viranomaisten kriisiviestintää sosiaalisessa mediassa, siihen liittyviä mahdollisuuksia ja riskejä sekä pohjoismaisia faktantarkistushankkeita.

Tasa-arvovaltuutetun toiminta ja Suomen tasa-arvolaki kiinnosti tänäkin vuonna ulkomaisia vieraita. Tasa-arvovaltuutettu otti vastaan muun muassa Turkmenistanin oikeusasiamiehen valtuuskunnan sekä valtuuskunnat Australiasta ja Kroatiasta. Lisäksi valtuutetun toimintaan kävi tutustumassa ryhmä japanilaisia lukiolaisia ja opettajia.

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS ERI TOIMIELIMISSÄ JA TYÖRYHMISSÄ

- *Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta*
- *Kouluterveyskyselyn kehittämistyöryhmä / THL*
- *Rainbow Rights -hankkeen ohjausryhmä / oikeusministeriö*
- *Syrjinnän seurantaryhmä / oikeusministeriö*
- *Tasa-arvon asiantuntijaverkosto / Tasa-arvon tietopalvelu, THL*
- *Tasa-arvon edistäminen ja segregaation lieventäminen koulutuksessa ja työelämässä - kehittämishanke Segli*
- *Tilastokeskuksen tasa-arvoryhmä*

JULKAISUT

- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2016*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2016*
- *Annual Report 2016 by the Ombudsman for Equality*

Tasa-arvo-
valtuutettu

YHTEYSTIEDOT

Tasa-arvovaltuutettu

PL 22, 00023 Valtioneuvosto
vaihde: 0295 666 830
www.tasa-arvo.fi