

2019

TASA-ARVO  
VALTUUTETUN

VUOSI  
KERTOMUS







# 2019

TASA-ARVO  
VALTUUTETUN

VUOSI  
KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2020:1

ISSN-L 1236-9977

ISBN 978-952-7156-18-6 (pdf)

Kuvat: Keksi Agency Oy, Mostphotos, Pixabay, Unsplash ja Pexels

Ulkoasu ja taitto: PunaMusta Medialogistiikka

Paino: PunaMusta Oy

# SISÄLLYS

|   |                                                                |    |
|---|----------------------------------------------------------------|----|
|   | Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.....                             | 4  |
| 2 | Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro .....                         | 6  |
| 3 | Lausunnot eduskunnalle ja muille viranomaisille.....           | 8  |
| 4 | Syrjintäkieltojen valvonta.....                                | 12 |
|   | 4.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä .....                       | 12 |
|   | 4.2 Syrjintä työntekijöiden valinnassa .....                   | 18 |
|   | 4.3 Palkkasyrjintä.....                                        | 23 |
|   | 4.4 Syrjintä kouluissa ja oppilaitoksissa .....                | 24 |
|   | 4.5 Syrjintä hinnoittelussa ja palveluiden saatavuudessa ..... | 26 |
|   | 4.6 Syrjinnän yleiskielto.....                                 | 26 |
|   | 4.7 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu .....         | 29 |
| 5 | Tasa-arvon edistäminen .....                                   | 32 |
|   | 5.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu .....                    | 33 |
|   | 5.2 Kiintiöt.....                                              | 33 |
|   | 5.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa.....                | 35 |
|   | 5.4 Tasa-arvo urheilussa ja liikunnassa .....                  | 36 |
| 6 | Tilastot.....                                                  | 38 |
|   | Kansainvälinen yhteistyö.....                                  | 44 |
|   | Liite .....                                                    | 46 |



# I 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 varatuomari  
Jukka Maarianvaara (kausi 2017–2022).

## 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 muutaneensa hinnoittelunsa tasa-arvolain vaatimusten mukaisiksi.

Vuonna 2019 julkisuudessa vaikuttavin tasa-arvovaltuutetun kannanotto koski Suomen Palloliiton maksamia ottelukohtaisia maajoukkuekorvauksia, minkä seurauksena Palloliiton bonusjärjestelmää muutettiin.

# 2 TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

## Tasa-arvovaltuutetun suositukset tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvovaltuutetun ensimmäinen kertomus tasa-arvon toteutumisesta Suomessa ja sen sisältämät suositukset käsiteltiin eduskunnassa vuoden 2019 alussa. Kertomuksessa käsiteltiin tasa-arvovaltuutetun työssä keskeisesti näkyviä tasa-arvo-ongelmia mutta myös yleisemmin tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuuli mietintöä valmistellessaan suuren määrän asiantuntijoita, järjestöjä ja viranomaisia – samoin kuin sivistysvaliokunta, joka antoi tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta lausunnon työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Eduskunta hyväksyi mietinnön johtopäätökset maaliskuussa 2019.

Suuri osa tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa annetuista suosituksista päättyi hallitusohjelmaan. Hallitusohjelmassa tasa-arvo toistuu läpileikkaavana teemana. Yksittäisten tasa-arvotoimenpiteiden lisäksi hallitusohjelmassa on sovittu useista laajemmista ohjelmista, joilla tasa-arvoa on tarkoitus edistää: tasa-arvo-ohjelmasta, samapalkkaisuusohjelmasta sekä naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelmasta.

## Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Tasa-arvovaltuutetun työssä näkyvät vuodesta toiseen erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä, palkkasyrjintä sekä syrjintä työhönotossa. Epätasapainelliset työsuhteet, jotka kasautuvat erityisesti naisille, lisäävät syrjinnän riskiä. Tasa-arvovaltuutettu suositteli kertomuksessaan, että palvelussuhdelainsäädännössä – työsopimuslaissa ja virkasuhdelaeissa – parannettaisiin määräaikaissa palvelusuhteissa työskentelevien turvaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan. Tämä suositus päättyi hallitusohjelmaan.

Vaikka lainsäädäntöä on vielä mahdollista viilata syrjintäsuojan parantamiseksi, se on pääosin kunnossa. Siksi tasa-arvovaltuutettu suositteli myös, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä nostettaisiin myös tasa-arvopolitiikan asialistalle. Tätä kirjoitettaessa hallituksen tasa-arvo-ohjelma ei ole vielä valmistunut, joten on epäselvää, onko tätä suositusta noudatettu.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli myös perhevapaauudista, jolla lisättäisiin merkittävästi isille kiintiöityjä vapaita ja vapaiden käytön joustavuutta. Tätä kirjoitettaessa perhevapaauudistusta valmistellaankin 1+7+7-mallin pohjalta, jossa suurempien ”isäkiintiöiden” ohella lisättäisiin joustavuutta ja huomioitaisiin erilaiset perhemuodot nykyistä paremmin. Tätä uudistusta voi pitää kannatettavana.

## Tasa-arvon edistäminen ja palkkakartoitukset

Syrjinnän kieltojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain edistämismuutosten noudattamista. Oppilaitoksilla ja vähintään 30 työntekijän työpaikoilla tulee olla säännöllisesti päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, jonka toimenpiteillä tasa-arvoa edistetään. Toimenpiteiden tulee perustua oppilaitoksen tai työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen, ja niiden toteutumista tulee seurata.

Tasa-arvosuunnitelmille on asetettu suuria odotuksia tasa-arvon edistämisen työkaluina. Tasa-arvovaltuutetun valvontatyössä on kuitenkin erityisesti työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien osalta havaittu, että niiden toimivuudessa on paljon parantamisen varaa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmiin kuuluvat olennaisena osana palkkakartoitukset, joiden tarkoituksena on varmistaa, ettei työpaikalla ole perusteettomia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä. Jos tällaisia eroja ilmenee, ne tulee poistaa.

Havaintojemme mukaan palkkakartoitukset eivät kuitenkaan pääsääntöisesti toimi. Siksi olemme kertomuksessamme suositelleet tasa-arvolain palkkakartoitussäännösten selkiyttämistä ja palkka-avoimuuden lisäämistä. Nämä suositukset ovat päätyneet ainakin osittain myös hallitusohjelmaan, jonka mukaan perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistetään lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Lisäksi hallitusohjelmassa todetaan, että tasa-arvolakiin lisätään henkilöstön, henkilöstöedustajien ja yksittäisen työntekijöiden oikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään.

## Sukupuolivähemmistöt

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintäsuojaa tehostettiin vuoden 2015 alusta lisäämällä tasa-arvolakiin kielto syrjiä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella sekä viranomaisia, työnantajia ja opilaitoksia koskeva velvoite ennaltaehkäistä syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvovaltuutettu otti kertomuksessaan kantaa myös trans- ja intersukupuolisten asemaan. Transsukupuolisten suurin ihmisoikeusongelma Suomessa on lisääntymiskyvyttömyysvaatimus sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytyksenä. Tämä vaatimus on todettu mm. Euroopan ihmisoikeussopimuksen vastaiseksi, ja tasa-arvovaltuutettu – yhdessä lukuisien muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa – on vuosien ajan vaatinut sen poistamista. Hallitusohjelmaan on kirjattu lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen poistaminen samoin kuin lääketieteellisten hoitojen eriyttäminen juridisesta sukupuolen korjaamisesta. Translain uudistustyön pitäisi alkaa hallitusohjelmakirjausten pohjalta piakkoin. Hallitusohjelmasta löytyy myös intersukupuolisten lasten tarpeettoman sukelinkirurgian lopettaminen, jota tasa-arvovaltuutettu on niin ikään suositellut.

## Seksuaalinen häirintä, vihapuhe ja naisiin kohdistuva väkivalta

Seksuaalinen häirintä, sukupuolittunut vihapuhe ja naisiin kohdistuva väkivalta punoutuvat yhteen naisia alistaviksi vallankäytön muodoiksi. Suomi on tutkimusten mukaan yksi Euroopan vaarallisimmista maista naisille, ja erityisesti verkossa tapahtuva vihapuhe on sekin luonteeltaan sukupuol-

littunutta. Vaadittiin kuitenkin kansainvälinen joukkoliike, että seksuaalinen häirintä nousi meilläkin otsikoihin ja yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Vihapuhe kaventaa yhteiskunnallista keskustelua ja heikentää demokratiaa, joten olisi tärkeää, että myös poliittiset päättäjät irtisanoutuisivat siitä yksiselitteisesti. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee kertomuksessaan lainsäädännön kehittämistä niin, että se tunnistaa sukupuolittuneen vihapuheen ja naisvihaan perustuvat rikokset. Rikoslakia tulisi uudistaa mm. seksuaalirikosten osalta. Ilahduttavasti nämäkin suositukset on otettu laajasti hallitusohjelmaan. Lakiuudistusten lisäksi hallitus valmistelee laajaa naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelmaa ja naisiin kohdistuvan väkivallan raportoinnin tehtävää.

## Tasa-arvo ja poliittinen tahto

Vuosi 2019 jää historiaan vuotena, jolloin sukupuolten tasa-arvo palasi poliittiselle agendalle. Kevään eduskuntavaalien myötä myös eduskunnan sukupuolijakauma on nyt tasaisempi kuin koskaan aikaisemmin. Eduskunnan valiokuntien puheenjohtajista jo enemmistö on naisia, vaikka valiokuntien kokoonpanoissa näkyikin vielä perinteinen sukupuolijakauma. Valtioneuvoston jäsenistä enemmistö on naisia.

Lainsäädännöllä, poliittisilla ohjelmilla ja resurssien kohdentamisella luodaan edellytyksiä tasa-arvo-ongelmien vähentämiselle, mutta ne eivät yksin riitä. On syytä muistaa, että sukupuolten tasa-arvoa ja muita perus- ja ihmisoikeuksia voidaan nopeastikin heikentää, jos siihen löytyy poliittista tahtoa. Siksi niiden puolesta on taisteltava joka päivä.



Helsingissä 30.4.2020

Jukka Maarianvaara  
*tasa-arvovaltuutettu*



# 3 LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILLE VIRANOMAISILLE

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2019 useita lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Lausunnot annettiin valtiovarainministeriölle henkilötunnuksen uudistamista koskevan työryhmän johtoryhmän väliraportista (VM068:00/2017) (TAS 546/2018) ja eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 158/2018 vp (TAS 543/18).

Oikeusministeriölle annettiin lausunnot Oikeushallintovirastokeselvityksestä (TAS 118/2019), ylempi- en laillisuusvalvojien tehtävien jakoa selvittäneen työryhmän kokoonpanosta (TAS 289/2019) sekä *Against Hate* -hankkeen suosituksesta vihapuheen ja viharikosten vastaiseen työhön (VN/744/2018) (TAS 288/2019).

Tasa-arvovaltuutettu antoi sosiaali- ja terveysministeriölle lausunnot mielenterveysstrategian luonnoksesta (TAS 298/2019) sekä luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain (vanhuspalvelulaki) 15§:n ja 20 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (TAS 306/2019).

Tasa-arvovaltuutettu antoi myös Opetushallitukselle lausunnon lukion opetussuunnitelman perusteiden luonnoksesta (TAS 110/2019), opetus- ja kulttuuriministeriölle lausunnon hallituksen esityksen luonnoksesta varhaiskasvatuslain muuttamisesta (TAS 222/2019) ja eduskunnan hallintovaliokunnalle lausunnon Pelastusopistosta annetun lain muuttamista koskevasta hallituksen esityksestä (TAS 319/2019).

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan (TAS 9/2019) ja sivistysvaltiokunnan kuultavana kertomuksestaan eduskunnalle (TAS 33/2019).

Ulkoasiainministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetulta tietoa Suomen perusraporttia varten YK:n sopimusvalvontaelimille (TAS 333/2019 ja TAS 186/2019) sekä TSS-oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen Suomen seitsemännen määräaikaisraportin laatimista varten (TAS 240/2019).



### *Tasa-arvovaltuutetun lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle*

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 9.1.2019 tasa-arvovaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle. Tasa-arvovaltuutettu antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomuksen tasa-arvon tilasta Suomessa.

Tasa-arvovaltuutettu nosti kuulemisessa esiin keskeisiä tasa-arvon haasteita, kuten raskaus- ja perhevapaasyrjinnän, sukupuolten palkkaeron, sukupuolivähemmistöjen aseman ja translain välittömän uudistustarpeen, seksuaalisen häirinnän, naisiin kohdistuvan väkivallan ja lisääntyneen vihapuheen. Valtuutettu painotti, että tasa-arvoa on edistettävä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja esitti, että Suomi määritteli kansalliset, mittattavat tasa-arvotavoitteet seuraavaan hallitusohjelmaan.

Tasa-arvovaltuutettu on matalan kynnyksen oikeusturvaviranomainen. Tasa-arvon edistymisen kannalta olisi tärkeää, että tasa-arvovaltuutettu voisi suunnata lainvalvontatehtävän lisäksi enemmän resursseja myös tasa-arvoa edistävään ja syrjintää ennaltaehkäisevään toimintaan. Valtuutettu huomautti, että tasa-arvovaltuutetun resurssit eivät vastaa laajaa toimikenttää ja lainmuutosten myötä lisääntyneitä tehtäviä, mistä myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on toistuvasti ilmaissut huolensa.

Kertomuksessaan tasa-arvovaltuutettu antoi suosituksia lakimuutoksista ja muista tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä. (TAS 9/2019)

### *Lausunto valtiovarainministeriölle henkilötunnuksen uudistamista koskevan työryhmän johtoryhmän väliraportista*

Tasa-arvovaltuutettu vastasi valtiovarainministeriöltä saamaansa kuulemispyyntöön sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimivaltansa näkökulmasta. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että on hyvä, että kaikissa väliraportissa esille tuoduissa malleissa henkilötunnuksesta ei enää ilmenisi henkilön oikeudellinen sukupuoli.

Tämä ennaltaehkäisisi sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä parantaisi transihmisten ja intersukupuolisten yksityisyydensuojaa. Mikäli henkilötunnuksesta poistettaisiin sukupuolimerkintä, etuna olisi myös, että transsukupuoliset eivät enää tarvitsisi uutta henkilötunnusta sukupuolen vahvistamisen yhteydessä eikä heidän tarvitsisi uusia esimerkiksi henkilöllisyystodistustaan ja työ- ja opiskelutodistuksiaan. Se, että henkilötunnuksesta ei ilmenisi sukupuoli, auttaisi myös intersukupuolisia henkilöitä.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa sitä, että sukupuoli ei enää tulevaisuudessa näkyisi henkilötunnuksesta ja henkilöllisyystodistuksesta. On kuitenkin tärkeää, että tiedot ihmisten oikeudellisesta sukupuolesta, joita ovat tällä hetkellä nainen ja mies, ovat edelleen tallennettuina esimerkiksi väestötietojärjestelmään ja muihin henkilörekistereihin ja että ne ovat käytettävissä niissä tilanteissa, joissa tietoa oikeudellisesta sukupuolesta tarvitaan.

Tiedot sukupuolesta ovat tärkeitä seurattaessa naisten ja miesten asemaa yhteiskunnassa ja suunniteltaessa ja toteutettaessa niiden pohjalta yhteiskuntapoliittisia toimenpiteitä. Tietoa tarvitaan tilastoja ja tutkimuksia varten sekä edistettäessä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tilanteita, joissa sukupuolta koskevalla tiedolla on merkitystä, on paljon ja on tärkeää, että sukupuoleen liittyvät tiedot ovat tällöin olemassa ja tarvittaessa saatavilla. (TAS 546/2018)

## *Lausunto oikeusministeriölle Oikeushallinto- virastaselvityksestä*

Selvityksen lähtökohtana oli ollut, että erillisvirastojen hallinto- ja tukitehtävien yhteen kokoamista selvitettäisiin siten, ettei niiden itsenäistä asemaa vaarannettaisi, mutta toteutuessaan esitys kuitenkin johtaisi siihen. Tämä olisi merkinnyt toisen suuntaista kehitystä kuin mihin kansainväliset toimijat, kuten Euroopan komissio ja Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu, ovat suosituksiinsa halunneet jäsenvaltioiden kehittävän tasa-arvoelinten asemaa.

Selvityksessä tuli voimakkaasti esiin tarve tietosuojavaltuutetun toimiston aseman kehittämiseen ja tietosuoja-asioiden korostaminen. Tämä ei voi olla peruste päätyä ratkaisuihin, joilla heikennettäisiin esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun itsenäisyyttä. Lainvalvontaviranomaisena tasa-arvovaltuutettu ei voi – puolueettomuuttaan menettämättä – olla kiinteä osa samaa organisatorista kokonaisuutta, johon valvonta kohdistuu.

Virastojen erilaisuus huomioon ottaen keskittäminen ei johtaisi toiminnallisesti tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden muodostamiseen, jollaisiin erilaisilla virastohankkeilla kerrotaan pyrittävän. Paitsi, että selvityksessä mainitut kollegiaaliset päätöksenteot vaarantavat virastojen itsenäisyyttä, selvityksessä mukana olevien virastojen erilainen tehtäväkenttä ja niissä oleva aivan erilainen asiantuntemus rajavat sitä, mitä asioita kollegiaalisessa elimessä olisi järkevää käsitellä.

Hallintoasioiden keskittämisessä tuskin olisi saatavissa suuria keskittämishyötyjä, koska hallintoasioiden resurssointi erillisvirastoissa on nykyisellään pientä. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että lähtökohtana tulisikin pitää tiettyjen tukitehtävien keskittämistä ja henkilöstö- ja taloushallintoon liittyvien asiantuntijapalveluiden saatavuuden turvaamista. Selvitystyössä olisikin ollut syytä haarukoida myös muita vaihtoehtoja (esimerkiksi joidenkin tehtävien siirtämistä oikeusministeriöstä Palkeisiin).

Henkilöstön aseman käsittely jäi selvityksessä hyvin vähäiseksi. Siinä ei käsitelty esimerkiksi sitä, missä määrin mistäkin erillisvirastosta mahdollisesti siirtyisi henkilöstöä hallintovirastoon. On huomattava, että ainakin tasa-arvovaltuutetulla on hyvin vähän hallintotehtäviin osoitettuja työntekijöitä. Myös erillisvirastoissa tulee jatkossakin olla nimenomaisesti hallintotehtäviä hoitavaa henkilökuntaa. Muutoin käy niin, että erillisvirastojen asiantuntijat joutuvat käyttämään nykyistä enemmän työaikaansa hallinnollisten tehtävien hoitamiseen. Tällöin se selvityksen lähtökohta, että pienet virastot voisivat keskittyä paremmin substanssitehtäviin, ei toteutuisi, vaan kävisi päinvastoin. (TAS 118/2019)

## *Lausunto opetus- ja kulttuuriministeriölle hallituksen esitysluonnoksesta varhaiskasvatuslain muuttamisesta*

Esityksessä ehdotettiin muutettavaksi varhaiskasvatuslakia ja lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettua lakia niin, että lapselle palautetaan subjektiivinen oikeus kokoaikaiseen varhaiskasvatukseen.

Tasa-arvovaltuutettu kannatti ehdotettua muutosta ja piti erittäin tärkeänä subjektiivisen kokoaikaisen varhaiskasvatusoikeuden palauttamista kaikkien lasten oikeudeksi. Muutos parantaisi sukupuolten tasa-arvoa ja vanhempien mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. (TAS 222/2019)

## *Lausunto sosiaali- ja terveysministeriölle mielenterveysstrategian luonnoksesta*

Tasa-arvovaltuutettu esitti lausunnossaan, että mielenterveysstrategiasa otettaisiin huomioon myös sukupuolinäkökulma.

Sukupuolten tasa-arvo ja sukupuolisyrynnän estäminen vahvistavat ihmisten hyvinvointia ja kokemusta oikeudenmukaisuudesta. Tällä on vaikutuksia myös ihmisten mielenterveyteen.

Sukupuolilla on eroja suhteessa mielenterveyteen, psyykkisiin ongelmiin ja sairauksiin sekä palvelujen tarpeeseen ja käyttämiseen. Näiden tilastointi ja tutkiminen sekä erojen huomioon ottaminen ratkaisuehdotuksissa ja mielenterveyspalveluissa on tärkeää. (TAS 298/2019)

”SUKUPUOLTEN TASA-ARVO  
JA SUKUPUOLISYRJINNÄN  
ESTÄMINEN VAHVISTAVAT  
IHMISTEN HYVINVOINTIA  
JA KOKEMUSTA OIKEUDEN-  
MUKAISUUDESTA.”



# 4 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-arvolaisissa 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. Erityiskiellon rikkomisesta voi olla seuraamuksena tasa-arvolain mukainen hyvitys.

Työelämää koskevien syrjintäepäilyjen tutkiminen on keskeinen osa tasa-arvovaltuutetun toimintaa. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat lisääntyneet merkittävästi.

## 4.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Tasa-arvolaki kieltää yksiselitteisesti raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Kiellettyä syrjintää on tasa-arvolain mukaan eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Raskauteen ja vanhemmuuteen, kuten perhevapaiden käyttämiseen, perustuva syrjintä on jatkunut kuitenkin työelämässä vuosikymmeniä. Se vaikuttaa monin eri tavoin erityisesti naisten asemaan. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaille. Jopa puolet tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämäyhteydenotoista liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Tyypillisiä tilanteita, joissa syrjintää ilmenee, ovat epäasialliset perhetilanteeseen tai -suunnitelmiin liittyvät kysymykset työnhakutilanteissa, määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaasuunnitelmien tultua ilmi sekä työhön paluu perhevapaan jälkeen (sijainen on voinut korvata perhevapaalta palaavan työntekijän tai omat työt ovat ”kadonneet”).

### *Raskaana olevan työntekijän irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla*

Tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa pyytänyt nainen epäili, että häntä oli syrjitty tasa-arvolaisissa (609/1986) kielletyllä tavalla, kun hänet oli irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä hänen ollessaan raskaana.

Työsuojeluviranomainen, aluehallintoviraston (AVI) työsuojelun vastuualue siirsi asian hallintolain (434/2003) 21 §:n nojalla tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi siltä osin kuin kyseessä on epäily sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Työsuojeluviranomainen antoi asiasta tarkastuskertomuksen työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetyn raskaana olevan irtisanomissuojan osalta.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisena kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakauttaa palvelussuhteen sukupuolen perusteella. Työnantajan menettelyn katsotaan tapahtuneen sukupuolen perusteella esimerkiksi silloin, jos sen syynä on ollut työntekijän raskaus tai perhevapaa. Sukupuolten tasa-arvoa ei kuitenkaan ole loukattu, jos työnantaja pystyy näyttämään, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta.

Tasa-arvolain mukaan työntekijää pitää irtisanomistilanteissa kohdella samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi ollut raskaana tai perhevapaalla. Häntä ei saa asettaa näistä syistä huonompaan

asemaan kuin missä hän olisi ollut ilman raskaana tai perhevapaalla olemista eikä huonompaan asemaan kuin muita työntekijöitä. Työntekijä ei toisaalta myöskään ole raskauden tai perhevapaan perusteella muita työntekijöitä paremmassa asemassa.

Raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa silloin, kun irtisanomisen syynä ei ole raskaus, vaan lain mukaiset tuotannolliset tai taloudelliset perusteet.

### **Asian arviointia**

Asiassa oli ensisijaisesti kyse työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tulkinnasta ja sen arvioimisesta, oliko työnantajalla ollut työsopimuslain mukainen tuotannollinen ja taloudellinen peruste irtisanoa työntekijän työsuhte.

Vaikka tasa-arvovaltuutettu ei oman toimivaltansa puitteissa voinut ottaa kantaa siihen, onko asiassa noudatettu työsopimuslakia, yllä mainitun työsopimuslain säännöksen huomioon ottaminen oli välttämätöntä sen arvioimiseksi, onko työntekijää syrjitty tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla raskauden vuoksi.

Asiassa oli riidatonta se, että työnantajalla oli ollut tieto työntekijän raskaudesta silloin, kun työsuhte oli irtisanottu. Näin ollen asiassa syntyy syrjintäoletta ja todistustaakka siirtyy työnantajalle. Syrjintäoletta kumotakseen työnantajan tulee osoittaa, että hänellä on ollut hyväksyttävä peruste työsuhteen päättämiselle, eikä irtisanominen ole johtunut työntekijän raskaudesta.

Aluehallintoviraston antamassa tarkastuskertomuksessa oli todettu, että työnantajan antama selvitys työn vähentymisestä ja tuotannollistaloudellisista irtisanomisperusteista oli ristiriitainen ja että työnantaja ei ollut esittänyt sellaista työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaista selvitystä, joka johdonmukaisesti osoittaisi, ettei irtisanominen tosiasiallisesti johtunut työntekijän raskaudesta.

**Tasa-arvolaki kieltää yksiselitteisesti raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän.**

Myös tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että asiassa esitetty selvitys yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja työvoiman tarpeesta oli ristiriitainen.

Koska tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan voinut oman toimivaltansa puitteissa tutkia asiaa irtisanomisperusteen olemassaolon osalta, asian selvittäminen tältä osin jää tuomioistuinkäsittelyn varaan. Työsopimuslain tulkinna, näytön arviointi ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuu viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, jossa voidaan myös esittää näyttöä osapuolten kirjallisten kertomusten perusteella ristiriitaisiksi jäävistä seikoista. (TAS 343/2018)

### *Määräaikainen työsopimus päätettiin vanhempainvapaan aikana*

Nainen A oli työskennellyt opistossa X opettajana noin kahdeksan vuoden ajan ensin tuntiopettajana ja sen jälkeen päätoimisena opettajana 1.8.2011 alkaen. Hänen määräaikainen työsuhteensa oli uusittu useana vuonna peräkkäin, vuoden määräajaksi kerrallaan.

A oli jäänyt äitiysvapaalle vuonna 2017. Hänen määräaikaista työsuhdettaan ei ollut jatkettu enää 31.7.2018 jälkeen. Hän oli ollut perhevapaalla työsuhteen päättyessä.

A oli ennen määräaikaisuuden päättymistä neuvotellut mahdollisuudesta vuosityöaikaiseen osa-aikaiseen työsopimukseen. Työnantaja oli tarjonut hänelle tuntityösopimusta, mutta A oli kieltäytynyt siitä, koska hän oli pitänyt tuntityösopimuksen ehtoja liian huonoina. Aikaisemmin A oli työskennellyt vuosityöaikaisena opettajana.

### **Asian arviointia**

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulli-

seen asemaan. Lainkohdassa mainittuna muuna sukupuoleen liittyvänä syynä pidetään esimerkiksi perhevapaita, kuten äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaita.

Määräaikaisia työsuhteita jatkettaessa henkilöä tulee kohdella samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana tai perhevapaalla. Häntä ei tule asettaa raskauden tai perhevapaiden vuoksi muita huonompaan asemaan. Työsuhteen uusimatta jättämisestä on pidettävä syrjintänä, mikäli työsuhte olisi jatkunut, jos työntekijä ei olisi tullut raskaaksi tai käyttänyt oikeuttaan perhevapaaseen.

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

Äitiysvapaasta tai sijaisen hankkimisesta työnantajalle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset eivät ole tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy syrjäyttää henkilöä työhönotossa raskauden vuoksi. Määräaikaisellekin työntekijälle on yleensä aina valittava perhevapaan ajaksi sijainen ja vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa on välttämätöntä, että sama henkilö suorittaa työn alusta loppuun.

Ollakseen syrjivää työnantajan menettelyltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan toistuvien määräaikaisen työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisen työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta. Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.



2 §:n 2 momentin mukaan määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantaja oli esittänyt selvityksessään tasa-arvovaltuutetulle, että A:n sopimusta ei voitu uusia vuosityöaikaisena, koska työsuhteen voitiin tehdä vuosityöaikaiseksi osa-aikaisena vain, jos se sisältää opetuksen lisäksi merkittävän vastuutehtävän.

A:n mukaan työnantaja ei ole aiemmin noudattanut kerrottua linjausta, vaan prosenttityöaika on ollut mahdollinen, jos työntekijällä on ollut esimerkiksi pieniä lapsia.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lausuntonsa asiakirjaselvitysten perusteella, eikä tasa-arvovaltuutetulla ole mahdollisuutta esimerkiksi suullisen kuulemisen järjestämiseen taikka muunlaiseen laajempaan todistelun vastaanottamiseen. Pelkän asiakirjaselvityksen perusteella ei yleensä ole mahdollista arvioida sellaisia näyttökysymyksiä, joista asianosaiset ovat erimielisiä. Asianosaiset olivat esittäneet ristiriitaista selvitystä siitä, minkälaista käytäntöä työnantaja on noudattanut osa-aikaisten työsuhteiden osalta.

Työnantaja on tehnyt toisen määräaikaisten työntekijän, B:n kanssa 1.8.2018 lukien toistaiseksi voimassa olevan vuosityöaikaisen sopimuksen 60 prosenttisella työajalla sisältäen yhden opetusryhmän ryhmä-vastaavana toimimisen. Tätä työsuhteen sopimusta ei ole A:n mukaan lainkaan tarjottu A:lle. Työnantaja on perustellut valintaa B:n koulutuksen ja pedagogiikan kehittämishalulla ja aktiivisella osallistumisella opiston yhteisölliseen toimintaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan helpottamaan naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Lisäksi työntekijöitä tulisi tältä osin kohdella yhdenvertaisesti. Raskaana ja perhevapaalla oleviin tulee soveltaa samoja kriteereitä kuin muihin henkilöihin. Jos määräaikaaisuudet oli yleensä uusittu ilman hakumenettelyä ja hakijoiden tai työntekijöiden välistä ansiovertailua, aiheutti raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän kohdalla tästä periaatteesta poikkeaminen oletettaman syrjinnästä. Pätevää ja soveltuvaa työntekijää ei ole sopivaa kelpailuttaa muiden kanssa vain hänen raskautensa tai perhevapaansa vuoksi.





## Asiassa syntyi oletama tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tapauksessa syntyy syrjintäoletama. Näyttää siltä, että A:n työsuhte on päätetty perhevapaan vuoksi. A ei ollut saanut pyytämäänsä vuosityöaikaista osa-aikaista tehtävää, mutta työnantaja oli samaan aikaan tehnyt vuosityöaikaisen osa-aikaisen työsuojimuksen B:n kanssa, joka oli A:n tavoin työskennellyt useamman vuoden määräaikailla työsuojimuksilla, mutta ei ollut ollut perhevapaalla työsuojimuksen alkaessa. B:n työsuojimus oli myös vakinaistettu.

Työnantaja ei ollut esittänyt selvitystä siitä, miksi A:lle ei olisi voitu antaa ryhmävastaavan tehtävää, joka on työnantajan mukaan ollut edellytyksenä osa-aikaiselle vuosityöaikaiselle työsuojimukselle. Työnantaja ei ole myöskään esittänyt selvitystä siitä, kenen sijaisena A työskenteli ja milloin hänen sijaistamansa henkilö on palannut takaisin töihin. Kunkin määräaikaisten sopimuksen tekemiselle tulee olla perusteltu syy työnantajan solmimissa saman työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaista työsuojimuksia.

Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu yleensä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, mikäli osapuolet eivät pääse asiaa muuten sovintoon. (TAS 268/2018)

### *Ylentämiseen liittyvä syrjintäepäily perhevapaan aikana*

A oli pyytänyt tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla perhevapaan perusteella, kun häntä ei esimiehensä esityksen mukaisesti ollut ylennetty hänen jäätyään perhevapaalle.

A:n esimies ja osastonjohtaja olivat esittäneet, että A ja hänen kollegansa ylennettäisiin. A oli jäänyt äitiysvapaalle, jonka alkamisen jälkeen työnantaja oli ilmoittanut A:lle, että hänen osaltaan ylennystä ei tulla viemään eteenpäin. A:n kollega puolestaan oli ylennetty suunnitellusti.

### **Asian arviointia**

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A ja hänen kollegansa eivät olleet sillä tavalla vertailukelpoisessa tilanteessa, että A:n kollegaa voitaisiin pitää verrokkihenkilönä tasa-arvolain mukaisen syrjintäepäilyn selvittämiseksi. A:lle ja hänen kollegalleen suunnitellut tehtävät olivat olleet sisällöltään erilaisia, eivätkä he siten olleet tavoitelleet samaa tehtävää.

A epäili, että häntä oli syrjitty tasa-arvolain vastaisesti perhevapaansa perusteella. Tällaisessa tilanteessa syrjintäepäilyn selvittämiseksi ei vaadita toista sukupuolta olevaa verrokkiä, vaan vertailu voidaan tehdä suhteessa tilanteeseen, jossa A ei olisi ollut raskaana tai perhevapaalla. Työntekijää ei saa asettaa raskauden tai perhevapaiden vuoksi muita huonompaan asemaan. Syrjintäoletama syntyy, mikäli A oli joutunut epäedulliseen asemaan perhevapaan perusteella ja hänet olisi ylennetty, jos hän ei olisi jäänyt perhevapaalle.

Hallituksen esityksessä 63/1992 on todettu, että raskauteen ja synnytykseen liittyvissä tilanteissa sekä tilanteissa, jossa henkilöllä on perheenhuoltovelvollisuuksia, siirtyy todistamisvelvollisuus työnantajalle heti, kun syrjintää epäilty on osoittanut, että hän on joko raskaana tai että hänellä on lainkohdassa tarkoitettuja perheenhuoltovelvoitteita. Lisäksi on osoitettava työnantajan tienneen työntekijän raskaudesta tai perheenhuoltovelvoitteista.

Työnantaja oli ilmoittanut A:lle hänen perhevapaansa aikana, ettei hänen ylentämistään ollut hyväksytty. Työnantaja oli ollut tietoinen A:n perhevapaasta, kun oli päätetty, ettei hänen ylennystään viedä eteenpäin.

Työnantajan selvityksen mukaan yhtiön johto ei nähnyt toiminnallista tarvetta A:lle ehdotetulle tehtävälle organisaatiossa. Selvityksessä on todettu, että A:n osalta kyse olisi ollut vain tehtävänimikkeen muutoksesta. Työnantaja ilmoitti soveltaneensa vuoden 2018 alusta alkaen yhtiön

sisällä standardisoituja tehtävänvaativuusluokituksia. Selvityksen mukaan tehtävänvaativuusluokitukset edellyttävät, että A:lle suunnitellussa tehtävässä oli oltava vastuu jostakin tiimistä. A:lle ehdotettu tehtävä ei tällaista vastuuta sisältänyt.

A:n näkemyksen mukaan hänen ylennyksensä ei olisi ollut toteutuessaan vain nimikemuutos. Lisäksi A totesi, että yhtiössä työskentelee kolme työntekijää samalla hänelle suunnitellulla nimikkeellä, eikä yhdelläkään heistä ole alaisia. A:n mukaan hänen ylennetyllä kollegallaan ei myöskään ole uudessa roolissaan esimiesvastuuta. A myös katsoi, että tehtävänimikkeiden harmonisoinnin yhteydessä hänelle ehdotetun tehtävänimikkeen mukaisille työntekijöille muutoksia ei ollut tehty. A totesi, että tehtävänvaativuusluokituksia koskeva asiakirja oli yleisluontoinen, eikä se sisältänyt vaatimusta tiimivastuusta. A:n mukaan nämä seikat osoittivat, ettei hänelle suunnitellulta tehtävältä vaadittu esimiesroolia.

Asianosaiset olivat esittäneet ristiriitaista selvitystä siitä, oliko A:lle esitettylle tehtävälle ollut toiminnallista tarvetta yhtiössä ja oliko työnantajan soveltama tehtävänvaativuusluokitus edellyttänyt tehtävältä tosiasiallisesti esimiesvastuuta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A oli asetettu perhevapaan perusteella epäedulliseen asemaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa kielletyllä tavalla. Asiassa syntyi oletettava tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä. Syrjintäoletettaman kumotakseen työnantajan tulee kyetä osoittamaan menettelylleen muu, hyväksyttävä syy kuin perhevapaa. Syrjintäoletettaman kumoamiseksi työnantajan tulisi siten näyttää, että edellä mainitut väitteet pitivät tosiasiallisesti paikkaansa.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lausuntonsa asiakirjaselvitysten perusteella, eikä valtuutetulla ole mahdollisuutta ottaa kantaa näyttökysymyksiin. Näyttökysymyksiä asiassa olivat muun muassa edellä esitetyt seikat, joista asianosaiset olivat esittäneet ristiriitaista selvitystä. Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 22/2019)

## *Syrjintäepäily perhevapailta paluuseen ja irtisanomiseen liittyen*

A oli jäänyt henkilöstöpäällikön tehtävästä perhevapaalle. A:n perhevapaan ajaksi palkattiin sijainen hoitamaan hänen tehtäviään. A:n töihin paluun yhteydessä hänen sijaisensa oli vakinaistettu. Samalla sijainen oli nimetty työsuhtepäälliköksi ja A työhyvinvointipäälliköksi. Kolme kuukautta A:n töihin paluun jälkeen työnantaja oli käynnistänyt yhtiössä yhteistoimintaneuvottelut, joiden yhteydessä A oli irtisanottu taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin vedoten.

### *Työhönpaluuoikeus perhevapaan jälkeen*

Työsopimuslain ja tasa-arvolain perusteella perhevapaalta palaavalla työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus palata perhevapaan päätyttyä entiseen tai vastaavaan työhön. Koska A ei ollut saanut palata perhevapaansa päätyttyä entisiin tehtäviinsä, syntyi tapauksessa syrjintäoletttama.

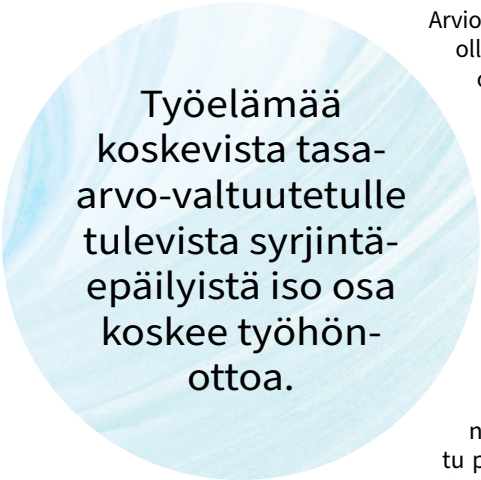
Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A:n perhevapaita edeltäneet henkilöstöpäällikön työtehtävät ja hänen sijaiselleen jaetut työsuhtepäällikön tehtävät olivat laadultaan vastanneet pitkälti toisiaan. Henkilöstöpäällikön tehtävien oli katsottava vastanneen paremmin työsuhtepäällikön kuin työhyvinvointipäällikön työnkuvaa. A:lla olisi ollut työkokemuksensa ja koulutuksensa puolesta edellytykset suoriutua työsuhtepäällikön tehtävistä.

Syrjintäoletettaman kumoamiseksi työnantajan olisi tullut näyttää, ettei työsuhtepäällikön tehtävä ollut vastannut A:n entisiä tehtäviä siten, että hän olisi niistä koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella suoriutunut. Työnantajan olisi osoitettava, että työsuhtepäällikön tehtävän tarjoamatta jättäminen oli ollut perusteltua ja ettei töiden järjestelyissä ole ollut kyse A:n työhönpaluuoikeuden kiertämisestä.

### *Irtisanominen*

Tasa-arvolain mukaan työntekijää tulee 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 perhevapaata eikä huonompaan asemaan kuin muita työntekijöitä.





## Työelämää koskevista tasa- arvo-valtuutetulle tulevista syrjintä- epäilyistä iso osa koskee työhön- ottoa.

Arvioitaessa sitä, onko irtisanominen ollut syrjivää, lähtökohtana on se, onko työntekijään sovellettu samoja kriteereitä ja käytäntöjä kuin häneen olisi sovellettu ilman hänen perhevapaaan. Nämä kriteerit ja käytännöt eivät saa olla ristiriidassa työlainsäädännön ja tasa-arvolain syrjintäkieltojen kanssa. Tilannetta tulee verrata siihen, mitä perusteita yritys yleensä noudattaa irtisanottavia valitessaan. Jos näistä periaatteista on poikettu perhevapaalla olleen työntekijän kohdalla, työnantajan on näytettävä, että siihen on ollut hyväksyttävä syy.

Uuden työntekijän ottaminen ei ole sallittua, elleivät toimintaedellytykset ole muuttuneet uuden työntekijän ottamisen tai muun siihen rinnastettavan työnantajan menettelyn seurauksena ennen tai jälkeen irtisanomisen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tapauksessa sijaisen vakinaistaminen voitiin rinnastaa uuden työntekijän palkkaamiseen. Sijaisen määräaikainen työsuhte oli päättynyt A:n palatessa työhön, jollei häntä olisi vakinaistettu. Työnantajan tulisi näin ollen näyttää, että työnantajan toimintaedellytykset olivat sijaisen vakinaistamisen ja A:n irtisanomisen välisenä aikana muuttuneet niin paljon, että irtisanominen oli ollut perusteltua. Sen jälkeen voitaisiin ansiovertailua käyttäen selvittää, oliko A:ta irtisanomistilanteessa syrjitty perhehuoltovelvollisuuksien perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa syntyi syrjintäolettaja myös irtisanomisen osalta. Työnantajan menettelyssä oli viitteitä siitä, että perhevapaalta palaavan A:n työsuhteturvaa oli pyritty kiertämään vakinaistamalla hänen sijaisensa ja siirtämällä A tehtävään, josta hänet oli voitu sittemmin irtisanoa. Paluuoikeus ei tosiasiallisesti ollut toteutunut, kun A:lle ei ollut tarjottu työsuhtepäällikön tehtävää, vaan hänet oli nimetty työhy-

vinvointipäälliköksi. A:n irtisanomisen oli katsottava johtuneen siitä, että työnantaja oli jättänyt tarjoamatta hänelle entistä tai sitä vastaavaa työtä siten kuin työsopimuslaki ja tasa-arvolaki velvoittavat.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lausuntonsa pelkän asiakirjaselvityksen perusteella, eikä valtuutetulla ole mahdollisuutta esimerkiksi suullisen käsittelyn järjestämiseen. Työsopimuslain tulkinta, näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 238/2019)

## 4.2 Syrjintä työntekijöiden valinnassa

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Sama koskee tilanteita, jolloin valitaan työntekijöitä työpaikan sisällä koulutukseen tai uusiin tehtäviin. Hakijaa ei myöskään saa syrjäyttää raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Työnantaja ei saa myöskään menetellä siten, että henkilö joutuu näissä tilanteissa sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisen vuoksi epäedulliseen asemaan. Syrjinnän toteaminen ei edellytä työnantajan tahallisuutta tai tuottamusta.

Työhönottosyrjinnän toteamiseksi on verrattava keskenään syrjintää epäilevän työnhakijan ja tehtävään valitun henkilön koulutusta, työkokemusta ja muita ansioita. Jos työnhakija osoittaa, että hän on ansioituneempi kuin tehtävään valittu henkilö, asiassa syntyy syrjintäolettaja. Työnantajan tulee sen jälkeen näyttää, että valinnalle on ollut joku muu hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Hyväksyttävä syy voi myös olla muun muassa henkilökohtainen soveltuvuus tehtävään. Työhönottosyrjinnästä päättää viime kädessä käräjäoikeus.

Työn tai tehtävän laatu voi olla hyväksyttävä syy valita henkilö tehtävään sukupuolen perusteella. Esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan valinnassa työsuhteen henkilökohtaisuutta voidaan pitää sellaisena painavana syynä, joka oikeuttaa valinnan sukupuolen perusteella.



### *Naisille suunnattu työvoimakoulutus*

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, olivatko työvoimakoulutuksen valintaperusteet olleet naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) mukaisia, kun koulutuksen pääsyvaatimuksena oli ollut naissukupuoli. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu oli selvittänyt, oliko yritys X:n menettely ollut tasa-arvolain mukaista työhönotossa työvoimakoulutuksen jälkeen.

Tapauksessa oli ollut kyse yhteishankintakoulutuksen muodossa toteutetusta työvoimakoulutuksesta, jonka ELY-keskus oli hankkinut yhdessä yritys X:n kanssa. Työ- ja elinkeinotoimisto oli tehnyt opiskelijavalinnat koulutukseen kuultuaan yritys X:ää. Yritys X:n mukaan koulutuksen tavoitteena oli, että koulutettavista vähintään 80 % työllistyisi yrityksen palvelukseen koulutuksen jälkeen.

Yritys X:n selvityksen mukaan työvoimakoulutus oli luonteeltaan väliaikainen suunnitelmaan perustuva erityistoimi, jolla tähdätään tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen yrityksessä. Koulutuksen tavoitteena oli ollut rohkaista naisia hakeutumaan miesvaltaiselle alalle. Selvityksessä myös todettiin, ettei koulutuksen kohdentaminen naisille estä miehiä hakeutumasta yritykseen töihin eikä koulutuksen suorittaminen ei ollut edellytys yrityksen palveluksessa työskentelemiseen.

### **Tapauksen arviointia**

#### *Työvoimakoulutuksen valintaperusteet*

Asiassa oli ensinnäkin ollut kysymys siitä, olivatko valintaperusteet työvoimakoulutukseen olleet tasa-arvolain mukaisia, kun kyseisen koulutuksen yhtenä pääsyvaatimuksena oli ollut naissukupuoli.

Tasa-arvolain 8 b §:n mukaan oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa suku-

puolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että lain esitöiden (HE 195/2004 vp) perusteella voidaan todeta tasa-arvolain 8 b §:n olevan soveltamisalaltaan varsin laaja ja sen voidaan katsoa soveltuvan myös työvoimakoulutuksen muodossa järjestettävään koulutukseen. TE-toimiston tekemiä opiskelijavalintoja arvioitiin siksi tasa-arvolain 8 b §:n perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu piti todennäköisenä työvoimakoulutuksen luonteen ja tarkoituksen huomioiden, että TE-toimiston lisäksi myös yritys X oli ollut opiskelijavalinnassa keskeisessä roolissa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että siltä osin, kun työnantaja oli osallistunut opiskelijavalintaan, tulee asiaa arvioida tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteella. Kyseisen säännöksen mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että riippumatta siitä, mitä tahoa voidaan pitää vastuullisena opiskelijavalinnasta ja mitä tasa-arvolain säännöstä tällöin sovelletaan, tuli työvoimakoulutuksen toteuttamista arvioida tasa-arvolain 9 §:n 4 kohdan perusteella. Tasa-arvolain 9 §:n 4 kohdan mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei pidetä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kyseistä naisille suunnattua työvoimakoulutusta voitiin pitää edellä mainitun säännöksen kriteerit täyttävänä tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä positiivisena erityistoimenä. Kyse ei ollut jatkuvasta toimintapolitiikasta, vaan suunnitelmaan perustuvasta väliaikaisesta erityistoimesta, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kyseinen työvoimakoulutus edistää naisten ja miesten tasa-arvoa parantamalla naisten asemaa työelämässä ja vähentämällä omalta osaltaan työmarkkinoiden sukupuolen mukaista jakautumista. Näin ollen opiskelijavalintaperusteet eivät olleet tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

### *Työhönottomenettely työvoimakoulutuksen jälkeen*

Toiseksi asiassa oli kysymys siitä, onko työnantaja menettänyt tasa-arvolain mukaisesti työhönnotossa työvoimakoulutuksen jälkeen.

Tasa-arvolaki mahdollistaa positiiviset erityistoimet, joita tulee tulkita yhtenevästi Euroopan unionin oikeuden kanssa. Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään katsonut, että positiivinen erityiskohtelu on unionin oikeuden mukaista silloin, kun palvelussuhteeseen valittaessa etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettua sukupuolta edustavalle hakijalle.

Yritys X oli todennut, että työvoimakoulutuksen suorittaminen ei automaattisesti takaa työllistymistä yhtiön palvelukseen. Selvityksen mukaan yrityksellä on tarve palkata 51 uutta työntekijää ja työvoimakoulutuksen suorittaminen antaa siihen osallistuneille tarvittavat valmiudet, jotta heille voidaan kaikkien edellytysten täytyessä tarjota työsuhdetta avoimien tehtävien joukosta. Selvityksen mukaan loput noin 40 tehtävää täytetään kaikille avoimen perinteisen rekrytointiprosessin kautta.

Asiassa saadun selvityksen perusteella oli siten jossain määrin epäselvää, miten perinteisen rekrytointiprosessin ulkopuolelle jäävät 11 avoinna olevaa paikkaa täytetään tai on täytetty. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että yritys X:n menettely oli tasa-arvolain vastaista siinä tapauksessa, jos henkilöt otettiin tai oli otettu avoinna oleviin palvelussuhteisiin automaattisesti sen jälkeen, kun he olivat suorittaneet naisille tarkoitetun työvoimakoulutuksen. Mikäli koulutuksen hyväksytysti suorittaneet naiset valikoituivat palvelussuhteeseen suoraan, kyseessä oli tilanne, jossa sukupuoli oli käytännössä automaattinen valintaperuste. Tällaisessa tilanteessa työnantaja olisi voinut syyllistyä tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan vastaiseen menettelyyn eli syrjintään työhönnotossa. (TAS 531/2018)

**Tasa-arvolaki  
mahdollistaa  
positiiviset  
erityistoimet.**



## *Syrjintäepäily erityisnuorisotyöntekijän ja nuorisohjaajan sijaisuuksien täytössä Y:n kaupungissa*

Miespuolinen X pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, tasa-arvolaki) kielletyllä tavalla sukupuolen perusteella, kun häntä ei ollut valittu erityisnuorisotyöntekijän tehtävän eikä nuorisohjaajan tehtävän sijaisuuteen Y:n kaupungissa, vaan kumpaankin tehtävään on valittu nainen. X katsoi olevansa ansioituneempi kuin tehtäviin valitut naiset A ja B.

Y:n kaupunki totesi tasa-arvoarvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä, että X:n antamat tiedot hakuasiakirjoihin merkitystä työhistoriasta eivät osoittaneet sellaista ansioituneisuutta, että hänet olisi pitänyt kutsua haastatteluun tai valita suoraan ansioituneempaan hakijana avoinna olleisiin määräaikaisiin tehtäviin.

Y:n kaupungin mukaan X, A ja B olivat kaikki työskennelleet Y:n kaupungilla jo ennen nyt kyseessä olevia hakuprosesseja. A ja B olivat osoittautuneet avoinna oleviin tehtäviin kokonaisuutena arvioiden ansioituneimmiksi ja sopivimmiksi hakijoiksi. X:n osalta todettiin, että erityisesti hänen yhteistyökyvyssään havaitut puutteet olivat olleet esteenä hänen valinnalleen.

### **Tapauksen arviointia**

Työhönottotilanteissa syrjintäolettaama syntyy, jos syrjintää epäilevä työnhakija voi osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu toista sukupuolta oleva henkilö. Jotta työnantaja voi kumota syrjintäolettamansa, on hänen osoitettava, että menettelylle on ollut jokin muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Jollei työnantaja pysty osoittamaan tällaista syytä toteen, valintaa pidetään tasa-arvolain vastaisena. Ollakseen syrjivää työnantajan menettelyltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan tekemään ansiovertailun, kun hakijoina on molempia sukupuolia. Asiaa nimenomaisesti mainitsematta tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohta velvoittaa työnantajan työhönottopäätöstä varten selvittämään hakijan ansiot tai ainakin varaamaan hakijalle mahdollisuuden esittää ne.

Ansioita tulee aina tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin. Ansiovertailussa tulee kiinnittää huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi.

Sopivuus, soveltuvuus, työkyky ja muut vastaavat työnhakijan arvionvaraiset henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamia ansioita. Ne voivat kuitenkin olla työnantajan valintaperusteena ja ne voidaan ottaa huomioon mahdollisena tasa-arvolain mukaisena oikeuttamisperusteena valita tehtävään vähemmän ansiotunut hakija. Todistamisvelvollisuus oikeuttamisperusteiden olemassaolosta on työnantajalla.

Hakijoiden ansioiden vertailu voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin mutta myös hakijoiden aikaisempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Olennaista on, että työnantaja osoittaa tosiasiallisesti punninneensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. Myös oikeuskäytännössä on katsottu, että tehtävään voidaan valita henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveliaain henkilö, jolle ei soveliaisuuden arviointi itsessään ole ollut sukupuolen perusteella syrjivää. Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että lausunnonpyytäjää X voitiin pitää tehtäviin objektiivisesti arvioitavissa olevien ansioiden perusteella ansioituneempaan kuin A:ta ja B:tä.

Näin ollen kummassakin tehtävänäytössä syntyi syrjintäolettaama X:n A:ta korkeamman koulutuksen ja A:ta ja B:tä pitemmän työkokemuksen perusteella.

Kumotakseen syrjintäolettamansa työnantajan tulisi näyttää, millä perusteilla A ja B on katsottu henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan, kuten tässä erityisesti yhteistyökykynsä osalta, sopivammiksi tehtäviin kuin X. Koska kaikki edellä mainitut ovat työskennelleet työnantajan palveluksessa, työnantaja voi arvioida heidän soveltuvuuttaan myös aikaisemman Y:n kaupungin työkokemuksen perusteella. Koska X:ää ei ole kutsuttu haastatteluun, ei hänen soveltuvuuttaan ole voitu arvioida haastattelun perusteella. Työnantaja ei siksi voi A:n osalta vedota haastattelussa hänen osaltaan tehtyyn soveltuvuuden arviointiin. Erityisnuorisotyöntekijä valittiin ilman haastattelua.

Tasa-arvolaille ei pyritä rajoittamaan työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö vaan estämään se, että valinta määräytyisi työnhakijan sukupuolen perusteella. Työnantajalla on oikeus tehdä kannaltaan tarkoituksenmukaisin valinta. Tämä tulee kuitenkin pystyä perustelemaan tehtävän menestyksellisen hoidon asettamien vaatimusten näkökulmasta.

Tasa-arvoaltuutettu totesi, että tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan työhönottopäätöstä varten selvittämään hakijan ansiot tai ainakin varaamaan hakijalle mahdollisuuden esittää ne. Työnhakijan on itse huolehdittava, että työnantaja saa tarvittavat tiedot. Toisaalta työnantaja ei voi vapautua vastuustaan säännöksessä tarkoitetusta syrjinnästä selvittämällä hakijoiden ansiot puutteellisesti tai arvioimalla ansiot puolueellisesti.

Asiassa saadun selvityksen perusteella voidaan päätellä, että X ei ollut liittänyt hakemuksiin ansioluetteloa (CV) tai työtodistuksia. Hakija on edellä sanotulla tavalla itse vastuussa siitä, että työnantaja saa tarvittavat tiedot. Lähtökohtana voitaneen pitää sitä, että työnhakijan hakemuksessaan ilmoittamat tiedot ovat todenmukaisia. Valintaprosessin myöhemmissä vaiheissa, kuten esimerkiksi työhaastattelussa, hakijaa voidaan pyytää esittämään tutkinto- ja työtodistuksensa. Sen sijaan, että X:ää olisi pyydetty täydentämään hakemustaan valintaprosessin aikana, työnantaja on todennut selvityksessään, että ”X:n antama tieto työhistoriastaan ja saapuneet hakuasiakirjat eivät anna sellaista tietoa tai osoita sellaista ansioituneisuutta, että hänet olisi pitänyt kutsua niiden perusteella haastatteluun tai valita suoraan ansioituneempaan hakijana auki olleisiin määräaikaisiin tehtäviin”.

Työnantajan menettelyn tulee perustua ansioiden asialliseen ja puolueettomaan arviointiin. Kulloinkin käytettävän rekrytointiprosessin huolellinen ja yhdenvertainen noudattaminen on edellytyksenä valintapäätöksen tasa-arvolain mukaisuudelle. Laissa ei kuitenkaan vaadita, että työhönotossa noudatettaisiin joitakin tiettyjä muodollisuuksia.

Tasa-arvovaltuutetun kirjallisessa selvitysmenettelyssä ei ole mahdollista arvioida asianomaisten henkilökohtaista soveltuvuutta kyseessä oleviin tehtäviin. Varsinaisen näytön esittäminen asianosaisten ansioiden soveltuvuudesta tehtäviin tapahtuu käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 418/2019)

## Syrjivät työpaikkailmoitukset

Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti yhteydenottoja työpaikkailmoituksista, joissa tehtävään haetaan joko vain miehiä tai vain naisia. Tasa-arvolain mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Tasa-arvolain vastaiset ilmoitukset perustuvat usein stereotyyppisiin käsityksiin siitä, mitkä työt ovat naisille ja miehille sopivia. Syrjivän ilmoittelun kiellolla pyritään edistämään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua työelämään.

## 4.3 Palkkasyrjintä

Palkkasyrjintä on yksi keskeisistä, pitkäaikaisista työelämän tasa-arvon kysymyksistä. Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä.

Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työntekijä 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.

Osa palkkaa koskevista syrjintäepäilyistä liittyy siihen, että henkilölle maksetaan pienempää tehtäväkohtaista palkkaa (peruspalkkaa) kuin samassa tai samanarvoisessa tehtävässä työskentelevälle verrokkille. Osa yhteydenotoista taas koskee esimerkiksi erilaisten palkanlisien mahdollista syrjivyyttä.

## ESIMERKKI PALKKAUKSEEN LIITTYVÄSTÄ SYRJINTÄEPÄILYSTÄ

### *Palkkasyrjintäepäily yksityisessä yrityksessä*

Mies A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty palkkauksessa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastaisesti, kun työnantaja oli maksanut hänelle pienempää palkkaa kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevälle naiselle B:lle. Lausuntopyynnössään tasa-arvovaltuutetulle A kertoi muun muassa, että hänen kokonaispalkan sa oli huomattavasti alhaisempi kuin samassa tiimissä työskentelevän ja samaan työvaativuusluokkaan asetetun B:n palkka.

#### *Tasa-arvolain säännökset*

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

#### **Asian arviointia**

Tasa-arvolaissa tarkoitettua palkkasyrjintää arvioitaessa on ensinnäkin ratkaistava, ovatko syrjintää epäilevän työntekijän sekä korkeampaa palkkaa saavan toista sukupuolta olevan työntekijän tekemät työt samoja tai samanarvoisia. Mikäli tehtävät ovat samoja tai samanarvoisia, syntyy oletama sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

A toi lausuntopyynnössään esille, että hän ja B työskentelivät samassa tiimissä samanlaisissa tehtävissä ja että heidät oli asetettu samaan työvaativuusluokkaan. A katsoi näillä perusteilla, että hän teki vähintään samanarvoista työtä kuin B. Työnantajan mukaan A:n ja B:n nimikkeet olivat samat, mutta heidän työtehtävänsä eivät vastanneet laajuudeltaan, vaativuudeltaan ja vastuullisuudeltaan toisiaan. Työnantajan mukaan B:llä oli useita sellaisia lisätyötehtäviä ja -vastuita, jollaisia A:lla ei ollut. A esitti vastineessaan eriävän näkemyksen työnsä vastuullisuudesta ja laajuudesta ja toi esiin seikkoja, joiden johdosta hän katsoi työnsä olevan yhtä vaativaa ja vastuullista kuin B:n työ.



Tasa-arvovaltuutettu totesi, että osapuolet esittivät kirjallisissa selvityksissään ristiriitaisia näkemyksiä siitä, ovatko A:n ja B:n työtehtävät samoja tai samanarvoisia. Tasa-arvovaltuutetulle toimitettujen selvitysten perusteella jäi näiden ristiriitaisuuksien vuoksi avoimeksi, ovatko A:n ja B:n työtehtävät yhtä vaativia ja siksi katsottava vähintään samanarvoisiksi.

Työnantajan mukaan palkkojen määräytymisen apuna käytettiin yhtiön sisäistä tehtävien vaativuusluokittelua: tehtäväkohtainen palkka olisi lähtökohtaisesti sitä suurempi, mitä korkeamman vaativuusluokan tehtävästä oli kyse. Toisaalta työnantaja kuitenkin totesi, että palkat perustuvat yksilöllisesti sovittuihin palkkoihin, eikä vaativuusluokka ollut ratkaiseva tekijä työntekijän palkkausta määritettäessä. A:n palkka ei kuitenkaan ollut noussut hänen siirtyttyään korkeammalle vaativuustasolle. Työnantaja ei myöskään väittänyt selvityksessään, että A:n palkkaan vaikuttavat muut osa-alueet (esimerkiksi työstä suoriutuminen) olisivat vaativuusluokan vaihtuessa heikentyneet ja palkka olisi tämän johdosta pysynyt samana. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että yhtiön palkkausjärjestelmä vaikuttaa sekä työn vaativuusmäärittelyyn, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin että kokonaispalkan muodostumisen osalta varsin läpinäkyvämmältä.

EU-oikeus edellyttää palkkausjärjestelmiltä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä samapalkkaisuusperiaatteen turvaamiseksi. Jotta palkkausjärjestelmä täyttäisi avoimuuden vaatimuksen, edellytetään, että työntekijät tietävät, mitä palkkausperusteita heihin sovelletaan ja millä painoarvolla eri tekijät palkkaukseen vaikuttavat. Palkkausjärjestelmän läpinäkyvämyys kääntää mahdollisessa hyvitysoikeudenkäynnissä todistustaakan palkkauksen syrjimättömyydestä työnantajalle.

Vaikka työnantaja soveltaisi palkkaehtoja siten, että työntekijä joutuisi sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin muu työnantajan palveluksessa samanarvoisessa työssä oleva työntekijä, menettely ei välttämättä ole syrjintää. Syrjintäkieltoa ei katsota rikotun, jos työnantaja voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin.

Työnantaja vetosi A:n ja B:n palkkaerojen syynä yhtiön taloudellisiin resursseihin sekä eroihin työkokemuksen pituudessa ja työstä suoriutumisessa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että mikäli tasa-arvolain mukaista palkkavertailua tehtäessä vertailtavat työtehtävät katsotaan yhtä vaativiksi, työnantaja ei voi hyväksyttävällä tavalla perustella toisen työntekijän alemmaa palkkaa taloudellisten resurssien puuttumisella. Työkokemuksen pituus sekä työstä suoriutuminen voivat olla hyväksyttäviä syitä samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaerolle. Työnantajan tulee kuitenkin kyetä osoittamaan työntekijöiden välisten erojen olemassaolo vedotessaan näihin seikkoihin palkkaerojen syinä. Tasa-arvovaltuutettu korosti, että sekä työkokemuksen että työstä suoriutumisen vaikutus palkkaan jäi työnantajan selvityksistä epäselväksi ja palkkaus vaikutti myös näiltä osin melko läpinäkyvämmältä. Tästä syystä työnantajalla olisi mahdollisessa oikeudenkäynnissä korostettu todistustaakka vetoamiensa seikkojen vaikutuksesta työntekijöiden palkkaukseen. (TAS 300/2018)

#### 4.4 Syrjintä kouluissa ja oppilaitoksissa

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





## ESIMERKKI KOULUIHIN JA OPPILAITOKSIIN LIITTYVISTÄ SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

### *Yläkoulun uimaluokan oppilaaksiotto*

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko erään yläkoulun uintiluokan oppilaaksi ottamista koskeva menettely tasa-arvolain mukainen. Yhteydenoton mukaan haku olisi suosinut tyttöjä, joiden fysiologinen kehitys tapahtuu aikaisemmin kuin pojilla. Selvituspyyntö koski Suomen Uimaliiton määrittelemän lajitestin osana ollutta 400 metrin vapaauintin pisteytystä, jossa sukupuolten välisiä eroja ei ole huomioitu olemassa olevista kansallisista kilpailuja koskevista tilastoajoista huolimatta, vaan tytöille ja pojille on ollut käytössä sama pisteytystaulukko.

Yhteydenotto sisälsi laajan selvityksen 12-vuotiaiden tyttöjen ja poikien kansallisista tilastoajoista 400 metrin vapaauintissa. Tilastoista oli luettavissa, että ero on merkittävä tyttöjen eduksi. Yhteydenoton mukaan oli siksi ristiriitaista, että uintiluokan pääsytestissä tyttöjen ja poikien uintisuorituksia oli pisteytetty samoilla kriteereillä, kun samaan aikaan samanikäisten uimareiden sukupuoleen perustuvat fysiologiset erot on huomioitu Suomen Uimaliiton muussa toiminnassa.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiassa selvitykset sekä kyseiseltä koululta että Suomen Uimaliitolta. Suomen Uimaliitto oli linjannut omassa liittojohtoisessa toiminnassaan, että koska tyttöjen fyysinen ja fysiologinen kehitys on eritahtista kuin poikien, tämä on huomioitu maa-joukkuetoiminnassa. Kilpauintia harrastavat tytöt siirtyvät siksi ikäkausimestaruussarjaan 12-vuotiaina nimenomaan poikia aikaisemman fysiologisen kehityksen vuoksi. Pojat siirtyvät ikäkausimestaruussarjaan vuotta myöhemmin 13-vuotiaina. Uintiluokan testihetkellä tytöt olivat siis harjoitelleet jo puoli vuotta ikäkausimestaruussarjassa, jossa harjoitusmäärät olivat suuremmat kuin nuorempien uimareiden Rollo-ryhmissä, joihin pojat yläkoulun testihetkellä edelleen kuuluivat.

Suomen Uimaliiton asiasta antaman selvityksen mukaan koulun lajitestiin kuuluvan 400 metrin vapaauintin tulostasoon ei kuitenkaan vaikuttaisi tyttöjen fyysinen tai fysiologinen kehitysero poikiin verrattuna, vaan yksittäisen uimarin harjoitusvuodet sekä arkiharjoittelun laatu ja määrä. Tämän vuoksi koulussa käytössä olleen lajitestiä määritelmässä oli päädytty siihen, ettei lajitestin pistetaulukoita rakennettu sukupuolten mukaan.

Tasa-arvovaltuutettu otti lausunnossaan kantaa ensisijaisesti tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntemukseen taikka tehtävään ei kuulu 400 metrin vapaauintin tulostasoon vaikuttavista seikoista esitettyjen väitteiden totuudenmukaisuuden arviointi. Tasa-arvolain mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan muun muassa eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn – kuten esimerkiksi urheiluluokan oppilasvalintaan vaikuttavan lajitestin tulosten arvioinnin – vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tyttöjen ja poikien mahdollinen fyysinen erilaisuus voidaan ottaa huomioon urheilupainotteisen koulun oppilasvalinnassa niin, että tytöillä ja pojilla on esimerkiksi omat pisteytyksensä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tytöille ja pojille voitaisiin näin ollen käyttää kyseisen yläkoulun uimaluokan lajiosuuden tulosten arvioinnissa erillisiä pisteytyksiä, mikäli erot testin tuloksissa vastaisivat tyttöjen ja poikien välisiä keskimääräisiä fysiologisia eroja ja niiden vaikutusta fyysiseen suorituskyykyyn. Tämä ei asettaisi tyttöjä ja poikia sukupuolensa vuoksi epäedulliseen asemaan, vaan ainoastaan tasoittaisi heidän välillään mahdollisesti esimerkiksi tilastotietojen perusteella osoitettavissa olevia eroja. Kyse olisi sellaisesta sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä, joka mahdollistaisi tytöille ja pojille yhtäläiset ja tasa-arvoiset mahdollisuudet tulla valituksi kyseiseen urheilu- ja liikuntapainotteiseen opetukseen. Valtuutettu totesi, että oppilasvalinnassa tulee huolehtia siitä, että mikään oppilasvalintaan vaikuttava seikka ei vaaranna sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Tasa-arvovaltuutettu rohkaisi myös Suomen Uimaliittoa selvittämään, olisiko syytä arvioida erillisten testirajojen asettamista tytöille ja pojille tavalla, joka parhaiten edistäisi sukupuolten tasa-arvoa. (TAS 129/2019)

## 4.5 Syrjintä hinnoittelussa ja palveluiden saatavuudessa

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa. Elinkeinoharjoittajan 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 lisäksi tavaroiden ja palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille, mikäli se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Rajoitusten on oltava tavoitteen kannalta asianmukaisia ja tarpeellisia.

Vuonna 2019 tasa-arvovaltuutetulle tuli 27 hinnoittelua ja palveluiden saatavuutta koskevaa yhteydenottoa, joista suurin osa liittyi kuntosalipalveluihin ja parturi-kampaamopalveluihin.

## 4.6 Syrjinnän yleiskielto

Syrjinnän erityiskielto – joihin liittyy mahdollisuus hyvitykseen – kattavat suuren osan syrjintätilanteista. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkään kuulu erityiskieltojen piiriin. Joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain tasa-arvolain syrjinnän yleiskielton nojalla.







## ESIMERKKEJÄ SYRJINNÄN YLEISKIELTOA KOSKEVASTA SYRJINTÄEPÄILYSTÄ

### *Varhaiskasvatuksen asiakasmaksupäätöksen lähettäminen ainoastaan äidille*

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, olivatko kaupungin varhaiskasvatuksen asiakasmaksun määräämistä koskevat käytännöt tasa-arvolain mukaisia. Päätös varhaiskasvatusmaksun määräämisestä lähetettiin ainoastaan lapsen äidille, vaikka lapsen isä oli tehnyt hakemuksen. Ensisijaisen maksajan vaihtamiseksi oli vaadittu äidin kirjallista suostumusta.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi kaupungilta selvityksen asiassa. Kaupungin mukaan aikanaan oli sovittu, että äiti on aina ensisijainen maksaja, jolle lapsen asioita koskevat asiakasmaksupäätökset ja laskut osoitetaan, sillä kaupungin käytössä oleva järjestelmä ei mahdollista asiakirjojen lähettämistä molemmille vanhemmille erikseen. Ensisijaisen maksajan vaihtamiseksi vaadittiin toisen vanhemman kirjallinen lupa. Lisäksi kaupunki totesi, että asiakasmaksupäätös oli osoitettu molemmille vanhemmille, vaikka se lähetettiin vain toiselle vanhemmista.

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.

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Välittömässä syrjinnässä henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Syrjinnän kiellot velvoittavat myös viranomaisia menettelyssään, kuten esimerkiksi etuuksia ja velvollisuuksia myönnettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu piti ongelmallisena sitä, että päätös asiakasmaksusta menee sitä hakeneen henkilön sijasta toiselle henkilölle. Valtuutettu totesi, että vaikka vanhempien voitiin odottaa toimivan yhteistyössä tällaisen asian suhteen, ei toisella vanhemmalla ole oikeutta avata toiselle osoitettuja kirjeitä tai pääsyä toisen sähköpostiin tai asiointitilille. Toiselle osoitetun kirjeen tai muun suljetun viestin oikeudeton avaaminen on kielletty rikoslaisa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että ensisijaisen maksajan määrittäminen lähtökohtaisesti lapsen äidiksi sekä äidiltä edellytetty suostumus ensisijaisen maksajan vaihtamisesta vahvistaa stereotyyppistä kuvaa äidistä lapsen ensisijaisena vanhempana. Lisäksi tällainen käytäntö on ristiriidassa viranomaisille osoitetun tasa-arvon edistämismääräyksen kanssa. Aikaisemmissa lausunnoissaan tasa-arvovaltuutettu oli myös katsonut, ettei tietojärjestelmän rajoituksia voitu pitää hyväksyttävänä syynä naisten ja miesten erilaiselle kohtelulle.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että mikäli asiakasmaksupäätöstä ei pystytty lähettämään kuin yhdelle henkilölle, tulisi kaupungin jatkossa määrittellä ensisijainen maksaja vanhempien ilmoituksen perusteella, eikä automaattisesti vanhempien sukupuolen mukaan. (TAS 545/2018)

### *Suomen Palloliiton maksamat ottelukohtaiset maajoukkuekorvaukset*

Tasa-arvovaltuutettu arvioi, oliko Suomen Palloliiton ottelukohtaisia maajoukkuekorvauksia koskeva käytäntö tasa-arvolain mukainen. Palloliitto oli maksanut miesten A-maajoukkueen pelaajille suurempia ottelukohdattaisia maajoukkuekorvauksia kuin naisten A-maajoukkueen pelaajille. Tasa-arvovaltuutettu selvitti asiaa omana aloitteenaan Suomen Palloliitolta sekä naisten ja miesten A-maajoukkueiden kapteenistoilta pyytämisenä selvitysten pohjalta.

#### *Erisuuruisiin maajoukkuekorvauksiin vaikuttaa taloudellinen tulos*

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Kun arvioitiin nais- ja miespelaajien erilaisen ottelukohtaisten maajoukkuekorvausten mahdollista syrjivyyttä tasa-arvolain kannalta, arvioinnissa oli kiinnitettävä huomiota siihen, mikä oli ottelukohtaisen maajoukkuekorvauksen maksamisen tarkoitus ja olivatko nais- ja miespelaajat samassa tai vertailukelpoisessa asemassa tähän tarkoitukseen nähden.

Suomen Palloliiton antamissa selvityksissä ottelukohtaisia maajoukkuekorvauksia perusteltiin pelaajien kannustamisella heidän toimiessaan maajoukkueessa ja pelaajien palkitsemisella taloudellisen tuloksen tuottamisesta.

Siltä osin kuin ottelukohtaisessa maajoukkuekorvauksessa oli kyse pelaajien kannustamisesta voittamaan otteluita heidän edustaessaan maataan maajoukkueetasolla, miesten ja naisten A-maajoukkueiden pelaajat olivat tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Tältä osin heitä tulisi kohdella samalla tavalla.

Suomen Palloliitolta saatujen selvitysten mukaan ottelukohtaisten maajoukkuekorvausten maksamisen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut palkita pelkästään osallistumisesta maajoukkueen peleihin, vaan myös pelaajien palkitseminen taloudellisesta tuloksesta. Palloliiton yksi tavoite on huolehtia varojen keräämisestä liiton toimintaan, joten korvausten maksamista taloudellisen tuotoksen perusteella voitiin pitää lähtökohtaisesti hyväksyttävänä.

Palloliiton selvityksen mukaan miesten A-maajoukkueen toiminnasta saatavilla tuloilla kustannettiin paitsi miesten A-maajoukkueen toiminta, myös pitkälti muiden maajoukkueiden toiminta. Lisäksi näitä tuottoja investoitiin poikien ja tyttöjen valmentajakoulutukseen ja pelaajakehitykseen. Naisten A-maajoukkueen toiminta oli edelleen ollut taloudellisesti tappiollista. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että naisten ja miesten maajoukkueet eivät ole olleet vertailukelpoisessa tilanteessa suhteessa taloudellisen tuloksen tuottamiseen. Tältä osin erisuuruisten ottelukohtaisten maajoukkuekorvausten ei voida todeta rikkovan tasa-arvolain syrjintäkieltoa.

Palloliiton palkitsemisjärjestelmää oli ottelukohtaisten korvausten osalta pidettävä läpinäkyvänä, koska oli vaikea tietää, mikä osuus korvauksista perustui maajoukkuepelaajan asemaan ja mikä osuus taloudellisen tuloksen tuottamiseen. Tämä oli omiaan herättämään epäilyjä syrjinnästä.

#### *Yhtä suuret maajoukkuekorvaukset olisivat viesti naisten jalkapallon arvostuksesta*

Suomen Palloliitto oli sopinut miesten A-maajoukkueen pelaajien kanssa ns. solidaarisuuslisästä, jonka tarkoituksena oli jakaa osa miesten A-maajoukkueen pelaajille mahdollisten palkintorahojen kautta tuloutuvista bonuksista naisten A-maajoukkueen pelaajille. Palloliitto oli myös tukenut lahjakkaimpia naispelaajia esimerkiksi akatemiastipendillä, jollaista ei ollut tarjolla miehille ja pojille, sekä ilmoittanut, että mahdollisimman monelle naisten A-maajoukkueen pelaajalle pyrittiin hakemaan Suomen Olympiakomitean urheilija-apuraha.



Tasa-arvovaltuutettu korosti aktiivisen tasa-arvotyön merkitystä urheilussa ja liikunnassa. Urheilun lajiliitot pystyvät omalla esimerkillään vaikuttamaan valtakunnallisella tasolla urheilua ja liikuntaa koskeviin asenteisiin ja käytäntöihin tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi. Palloliiton tasa-arvon edistäminen oli tuottanut näkyviä tuloksia. Tyttöjen ja naisten harrastajamäärät olivat kasvaneet ja jalkapallon piirissä toimivien naisjohtajien ja naisvalmentajien määrä oli lisääntynyt.

Tasa-arvovaltuutettu arvostaa sitä pitkäjänteistä tasa-arvoa edistävää työtä naisten jalkapallon tason ja arvostuksen nostamiseksi, jota Suomen Palloliitto on vuosien ajan tehnyt. Maajoukkuekorvausten tasa-arvoistaminen olisi Palloliitolta selkeä kannanotto siitä, että naisten ja miesten jalkapallo on yhtä arvokasta ja tärkeää.

Valtaosa naisten liigan pelaajista ei saa palkkaa seuraltaan, mikä vaikuttaa heidän mahdollisuuksiinsa keskittyä jalkapalloon. Tämä heijastuu myös maajoukkueen toimintaan. Siksi maajoukkuekorvauksilla voitiin arvioida olevan naisten maajoukkueen pelaajille suuri taloudellinen merkitys. Naisten jalkapallon kehittämisellä ja maajoukkueen menestyksellä on merkitystä myös tyttöjen ja naisten jalkapalloharrastuksen kasvamiseen, millä lienee positiivinen vaikutus myös Suomen Palloliiton tulokehitykseen. (TAS 372/2017)

## 4.7 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli toimintavuonna monia asioita, jotka liittyivät sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin neuvoja muun muassa sukupuolen kysymisestä työhakemuksissa ja sukupuolitettujen tilojen käytämisestä. Osa yhteydenottajista oli kokenut sukupuoli-identiteettinsä ja sukupuolen ilmaisunsa vuoksi häirintää sekä sukupuolen moninaisuuden kyseenalaistamista.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui vuonna 2019 aiempien vuosien tapaan kesäkuussa Pride-viikkoon ja Pride-kulkueeseen yhdessä muiden viranomaisten kanssa.



## Sukupuolivähemmistöt ja lainsäädännön kehittäminen

Sukupuolivähemmistöjä suoraan tai välillisesti koskevia kirjauksia on mukana hallitusohjelmassa. Tasa-arvovaltuutetun vuoden 2018 lopulla eduskunnalle antaman kertomuksen sukupuolivähemmistöjä koskevat suositukset on otettu hallitusohjelmassa huomioon. Sukupuolen vahvistamisen ikäraja koskien tasa-arvovaltuutetun kanta Ihmisoikeusvaltuuskunnan jäsenenä on, että täysi-ikäisyyden kriteeriä tulisi myös selvittää säädösvalmistelussa ja harkita poistettavaksi sukupuolen oikeudellisessa vahvistamisessa ottaen huomioon lapsen ikä, kehitystaso ja lapsen etu.

Tasa-arvovaltuutetun asiantuntija oli kuultavana sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa translainsäädännön uudistamisen valmistelutyöryhmässä. Työryhmän tehtävänä oli esittää vaihtoehtoiset ratkaisut transsukupuolisia ja muita sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä koskevan lainsäädännön kehittämiseksi. Työryhmän raportti valmistui alkuvuonna 2020 ja työtä translain uudistamiseksi jatketaan sen pohjalta.

Tasa-arvovaltuutettu antoi valtiovarainministeriölle lausunnon henkilötunnuksen uudistamisesta. Valtuutettu piti hyvänä sitä, että työryhmän väliraportissa esille tuoduissa malleissa henkilötunnuksesta ei enää ilmene henkilön oikeudellinen sukupuoli. Tämä ennaltaehkäisisi sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä parantaisi transihmisten ja intersukupuolisten yksityisyydensuojaa.

## ESIMERKKI SUKUPUOLI-IDENTITEETTIN JA SUKUPUOLEN ILMAISUUN LIITTYVISTÄ SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

### *Sukupuolitieto ja valokuva työhakemuksissa*

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, voivatko työnantajat vaatia netissä täytettävissä työhakemuksissa työnhakijaa ilmoittamaan sukupuolensa vaihtoehtoina mies/nainen, jolloin sukupuolen moninaisuus ja muunsukupuoliset jätetään huomioimatta.

Kysyjä ihmetteli, mihin esimerkiksi siivoustyössä tarvitaan tietoa sukupuolesta. Hän kysyi myös, onko siivoustyössä perusteltua vaatia valokuvaa työnhakijasta. Yhteydenottaja kertoi sukupuolitiedon ja valokuvan vaatimisen olevan yleistä ja toivoi, että hänen esimerkkeinä esille tuomilleen yritysille huomautettaisiin asiasta.

### *Asiaan liittyvät säännökset*

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolain syrjinnäkiellot koskevat myös työnhakua ja työhönottopäätöksiä.

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Työnantajille on asetettu lisäksi velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon myös tasa-arvosuunnitelmissa.

Muista kielletyistä syrjintäperusteista on säädetty yhdenvertaisuuslaissa, jossa on kielletty esimerkiksi syrjintä ”muun henkilöön liittyvän syyn” perusteella. Työntekijän henkilökohtaisten tietojen suojaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Sen mukaan työnantaja saa käsitellä työnhakijasta vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Näiden lakien noudattamista valvovat aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (AVI).

### *Sukupuolen kysyminen työnhaussa*

Työnhakijoiden sukupuolta saa kysyä rekrytointilomakkeissa vaihtoehtoilla nainen ja mies. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan pitää selvittää työpaikan tilannetta nais/mies -näkökulmasta esimerkiksi rekrytoinneissa ja seurata työnhakijoiden sekä tehtäviin valittujen määriä sukupuolittain. Tiedot hakijoiden sukupuolesta ovat tarpeen myös syrjinnän kiellon noudattamiseksi.

Juridinen sukupuoli, jossa on toistaiseksi vaihtoehtoina vain nainen tai mies, on julkinen tieto. Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on sen sijaan yksityisyyden piiriin kuuluva asia. Työnantaja ei siten voi ottaa työnhakulomakkeeseen sukupuolta koskevaan kysymykseen esimerkiksi vaihtoehtoa ”muu”. Tämä voisi altistaa työnhakijan syrjinnälle sukupuoli-identiteetin perusteella. Aloitteen muunsukupuolisuudesta kertomisesta pitää tulla henkilöltä itseltään, ei vastauksena työnantajan esittämään kysymykseen.

Myös tasa-arvolain esitöissä on todettu, että sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua.

Työnhakijan sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eivät kuitenkaan saa vaikuttaa työhönottopäätökseen, jollei työn laatu sitä edellytä. Siivoustehtävissä työntekijän sukupuolella on vain harvoin merkitystä.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvilla ihmisillä on suuri riski joutua syrjityksi työelämässä. He voivat myös joutua sukupuolittamaan itsensä vastoin omaa sukupuolikokemustaan tilanteissa, joissa sukupuolta kysytään vaihtoehtoilla nainen ja mies.

Tasa-arvovaltuutetusta hyvä käytäntö voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen: työnhakulomakkeissa kerrotaisiin, että sukupuolella nainen tai mies tarkoitetaan lomakkeessa henkilön juridista sukupuolta ja että työnantaja toivoo myös muun sukupuoli-identiteetin omaavien hakevan tehtäviä.

### *Valokuvan pyytäminen työnhaussa*

Valokuvasta voidaan tehdä oikeita tai vääriä oletuksia henkilön sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Tasa-arvolaila ei voida kuitenkaan kieltää valokuvien käyttämistä työhakemuksissa, mikäli valokuvaa pyydetään kaikilta hakijoilta sukupuolesta riippumatta. Tällöinkään sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen, jollei työnantajan menettelyyn ole hyväksyttävää syytä.

Jos valokuva on pakollinen, työnantajan pitäisi pystyä perustelevaan sen tarpeellisuus työtehtävään valinnan kannalta. Valokuvan vaatiminen työnhakijoilta saattaa herättää epäilyn syrjinnästä ulkonäön perusteella. Asia kuuluu tällöin työsuoje-luviranomaisten toimivaltaan. (TAS 145/2019)



# 5 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.





## 5.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden niimeämien henkilöstöedustajien kanssa ja sen tulee perustua työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaan selvitykseen. Selvityksen osana tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus, jossa kartoitetaan naisten ja miesten tehtävien luokitusta, palkkoja ja palkkaeroja työpaikalla.

Tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta päätetään käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-arvosuunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päädetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

### ***Tasa-arvosuunnitelmien valvonta***

Tasa-arvovaltuutettu saa työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutettu pyysi tasa-arvosuunnitelman tarkistettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia oli valtuutetun toimistossa selvittävänä. Tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai että se ei vastannut lain vaatimusta. Tasa-arvovaltuutettu antoi ohjeita ja neuvoja muun muassa palkkakartoituksen tekemiseen sekä kehoituksia ryhtyä toimenpiteisiin.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvosuunnittelua käytettävissään olevien resurssiensa puitteissa. Tasa-arvovaltuutettu tekee työpaikkavierailuja ja keskustelee niiden yhteydessä työyhteisössä laadittavana olevasta tasa-arvosuunnitelmasta. Vuonna 2019 tasa-arvovaltuutettu teki työpaikkavierailun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin.

Muutoin tasa-arvovaltuutettu ei käsittele tai arvioi valmisteilla olevia suunnitelmia. Tasa-arvovaltuutettu antaa yleisiä neuvoja ja ohjeita tasa-arvosuunnittelusta ja vastaa myös tasa-arvosuunnitelmia koskeviin yksittäisiin konkreettisiin kysymyksiin.

Tasa-arvovaltuutetulle on tullut kyselyitä tasa-arvosuunnitelmien julkisuudesta. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelmat julkisen sektorin työnantajilla ovat viranomaisten asiakirjoja, joita koskevat julkisuutta säätelevät lainsäädännökset. Yksityissektorin työnantajat päättävät itse siitä, julkistavatko tasa-arvosuunnitelmansa.

## 5.2 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 vaikiintuneesti 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.

Samoin lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisestä syystä 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 asian tuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä.

### *Kiintiösäännöksen soveltaminen Tampereen yliopiston hallituksessa*

Tampereen yliopistoon oli vuonna 2018 valittu hallitus, jonka seitsemästä jäsenestä kaksi oli naisia. Tasa-arvovaltuutettu otti selvitettäväkseen, onko hallituksen nimeämisessä noudatettu naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) 4 a §:n säännöksiä.

Konsistori totesi tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessään olleensa tietoinen siitä, että tasa-arvolain mukaisesti säätiöyliopiston hallituksessa tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Lähtökohtana sekä nimityskomitean että konsistorin valmistelussa oli ollut, että hallituksessa molemmat sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuina. Konsistori piti valitettavana, että tasa-arvoisuuden tavoitetta ei kuitenkaan ole voitu parhaalla mahdollisella tavalla täyttää, sillä hallitukseen on valittu viisi miestä ja kaksi naista.

Konsistori oli tulkinut tasa-arvolain 4 a §:n 2 momenttia jäljempänä mainitun oikeuskirjallisuuden sekä tasa-arvovaltuutetun antaman sovellusohjeen mukaisesti siten, että laillisuusnäkökulmasta on hyväksyttävää, jos erityisistä ja käytännöllisistä syistä johtuen tasapuolisuuden optimaalinen tavoite on saavutettavissa kauempana tulevaisuudessa kuin 4 a §:n 1 momentin kohdalla. Konsistori totesi, että edellä esitetty optimaalinen tasapuolisuuden tavoite hallituksen jäsenten sukupuolijakauman osalta oli saavutettavissa vuoden 2020 alusta, koska kahden nyt valitun miespuolisen hallituksen jäsenen toimikausi päättyi vuonna 2019.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että tasa-arvolain 4 a §:ssä säädetään julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Kyseisen säännöksen 2 momentissa todetaan, että jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Säännös koskee myös hallituksia.

Yliopistot ja korkeakoulut ovat julkista valtaa käyttävinä velvollisia ottamaan johto- ja hallintoelimiinsä tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Hallituksen esityksessä (90/1994 vp) on yksityiskohtaisissa perusteluissa todettu, että tasapuolisuus toteutuu parhaimmillaan, kun toimielimessä on naisia ja miehiä yhtä paljon. Joka tapauksessa yksi nainen tai mies ei riitä, vaan naisilla ja miehillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi monijäsenisiin toimielimiin asiantuntemuksen perusteella.

Tasapuolisen kokoonpanon tavoite on sama kuin 4 a §:n 1 momentissa eli 40–60 %. Tasapuolisuuden tavoite ei siis 4 a §:n 2 momentissa ole sen vähäisempi kuin kiintiösäännössäkään, mutta käytännöllisistä syistä saatavaa johtua, että tavoite on saavutettavissa harvemmin tai kauempana tulevaisuudessa kuin 4 § a:n 1 momentin kohdalla.

Lainkohdan 3 momentin mukaan viranomaisen ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita lainkohdassa tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä (KHO 2/2017) on todettu, että kaupunginhallitus ei esillä olleessa asiassa ollut noudattanut tasa-arvolain 4 a §:n 2 momentissa tarkoitettua tasapuolisuussääntöä päättäessään luottamusmiesasemassa olleiden henkilöiden nimeämisestä kyseessä olleiden kuntaenemmistöisten yhtiöiden hallituksiin. Kyseisten yhtiöiden hallituksiin olisi myös ollut saatavilla riittävästi yhtiöiden toimialoihin perehtyneitä henkilöitä, jolloin vaatimus sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta olisi täyttynyt. Tähän nähden kaupunginhallitus oli nimetessään ehdokkaita kyseisten kuntaenemmistöisten yhtiöiden hallituksiin menettänyt tasa-arvolain 4 a §:n 2 momentin vastaisesti.

Kiintiösäännöksestä voidaan poiketa erityisistä syistä. Erityisen syyn käsitettäväksi on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain joko miehiä tai naisia. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja

tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimitettäessä. Kiintiösäännöksen vaatimus on siis otettava huomioon toimielintä asetettaessa ja mahdollisten erityisten syiden olemassaolo nimenomaisesti todettava ja perusteltava asettamispäätöksessä. Esittelymuistiosta on selvittävä ne toimenpiteet, joihin valmistelija on ryhtynyt tasapuolisuuden saavuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi lausunnossa Tampereen yliopistoa ottamaan edellä sanotun huomioon siinä vaiheessa, kun Tampereen yliopiston hallitukseen valitaan uusia jäseniä kahden jäsenen toimikauden päättyessä 31.12.2019. (TAS 470/2018)

### 5.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa

Syrjinnän kiellon lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä huolehtimaan siitä, että oppilaitoksissa tehdään oppilaitoskohtaista, järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tämän edistävän työn osana oppilaitosten on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä kaikessa koulun toiminnassa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- ja opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin, opintosuoritusten arviointiin, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen sekä toimenpiteisiin, joilla ennaltaehkäistään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden perusteella.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa oppilaitosten tasa-arvon edistämismisveloitteen toteutumista ja tasa-arvovaltuutettu osallistuu aktiivisesti veloitteen sisällön kehittämiseen ja tämä on ollut viime vuosina yksi tasa-arvovaltuutetun toiminnan painopisteistä.

Tasa-arvovaltuutetun vuonna 2019 vastaanottamat kouluja ja oppilaitoksia koskevat yhteydenotot koskivat muun muassa yläkoulun uimaluokan oppilaaksi ottamista, Poliisiammattikorkeakoulun pääsykoevaatimuksia, opiskelijatapahtumien järjestämistä sekä lukion tulkintaa kutsuntoihin osallistumisesta luvattomana poissaolona.

### **Selvitys opetuksen järjestäjien työstä käynnistyi**

Tasa-arvovaltuutettu totesi joulukuussa 2018 eduskunnalle antamassaan kertomuksessa, että kohdentaa valvontaansa jatkossa peruskoulujen osalta opetuksen- ja koulutuksen järjestäjiin yksittäisten koulujen ja oppilaitosten sijaan. Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu aloittivat vuonna 2019 yhteisen, perusopetuksen järjestäjien työtä selvittävän valvontatoimen. Valvontatoimen tarkoitus oli kartoittaa, miten opetuksen järjestäjät ovat huolehtineet siitä, että niiden hallinnoimissa peruskouluissa on tasa-arvolain sekä yhdenvertaisuuslain mukaisesti laaditut toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtuutetut selvittivät kyselyjen ja vierailujen avulla, minkälaista ohjeistusta ja mahdollista palautetta peruskouluille on annettu ja miten opetuksen järjestäjät ovat yleisesti huolehtineet palautteesta. Samoin selvitettiin, miten tasa-arvolain oppilaitoskohtaista tasa-arvosuunnittelua koskevat muodolliset ja sisällölliset vaatimukset täyttyvät yksittäisen peruskoulun osalta.

Keväällä 2019 tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu lähes tyivät yhdessä kyselyllä kaikkia perusopetuksen järjestäjiä. Peruskouluissa tehtävää, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti edistävän työn kehittämistä koskeva kysely lähetettiin 325:lle suomenkieliselle ja 33:lle ruotsinkieliselle opetuksen järjestäjälle. Kyselyyn vastasi 153 (43 %) opetuksen järjestäjää. Kyselyyn vastanneet opetuksen järjestäjät edustavat yhteensä 1155 peruskoulua, mikä vastaa määrältään lähes puolta maan peruskouluista. Kahdestakymmenestä suurimmasta kunnasta vain puolet vastasi kyselyyn.

Kyselyn lisäksi tasa-arvovaltuutetun valvontatoimeen kuului vierailuja perusopetuksen järjestäjien luona. Vierailun kohteiksi valikoituvat sekä kyselyyn vastanneita että vastaamatta jättäneitä perusopetuksen järjestäjiä. Tasa-arvovaltuutettu vierailujen kohteiksi valikoituivat Vantaan kaupungin perusopetuksen tulosalue, Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, Salon kaupungin lasten ja nuorten palvelut, Tampereen kaupungin kasvatus- ja opetuspalvelut sekä Lahden kaupungin perusopetuspalvelut.



Tasa-arvovaltuutettu korosti opetuksen järjestäjille, että oppilaitoskohtaisen tasa-arvon edistämismääräyksen tehokas toimeenpano edellyttää, että opetuksen järjestäjä kannustaa, valvoo ja ohjeistaa aktiivisesti sen hallinnoimissa peruskouluissa tehtävää edistämistyötä.

## Opas toisen asteen oppilaitoksille

Opetushallitus julkaisi vuonna 2019 toisen asteen oppilaitoksille suunnatun *Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö toisella asteella* -oppaan. Tasa-arvovaltuutettu oli edustettuna oppaan laatineessa työryhmässä. Opas toteuttaa hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2016–2019 tavoitetta ajantasaisesta oppaasta toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun tueksi. Oppaassa on poikkeuksellisesti huomioitu oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevan velvoitteen lisäksi myös yhdenvertaisuuslain velvoite edistää yhdenvertaisuutta oppilaitoksissa.

## 5.4 Tasa-arvo urheilussa ja liikunnassa

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä, että kaikkien sukupuolten urheilu- ja liikuntaharrastuksia tuetaan tasapuolisesti. Sukupuolten välinen tasa-arvo urheilussa ja liikunnassa tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena, jossa painotetaan tasa-arvoista kohtelua, asenteita ja käytännön tekoja. Vaatimus tosiasiallisten yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulee ottaa huomioon kaikessa urheilu- ja liikuntatoimintaan liittyvässä päätöksenteossa. Tasa-arvon saavuttamiseksi on siksi tehtävä järjestelmällistä tasa-arvoa edistävää työtä kaikilla toiminnan tasoilla. Tämä vaatii toimintatapojen ja asenteiden muutosta mutta myös rohkeutta puuttua esiinnousseisiin epäkohtiin.

Sukupuolten välinen tasa-arvo oli vahvasti keskustelun aiheena urheilussa ja liikunnassa myös vuonna 2019. Tasa-arvovaltuutetun merkittävin urheilua koskeva kannanotto koski Suomen Palloliiton maksamia ottelu-kohtaisia maajoukkuekorvauksia. Suomen Palloliitto tiedotti syyskuussa 2019 uudesta naisten A-maajoukkueen pelaajasopimuksesta, jonka myötä sekä naisten että miesten maajoukkueiden pelaajasopimukset ovat samansisältöiset. Palloliiton mukaan uusi sopimus tarkoittaa käytännössä sitä, että pelaajien saamat korvaukset, eli pisterahat otteluiden voitoista ja tasapeleistä, ovat samansuuruiset (ks. s. 28).

Tasa-arvovaltuutettu tekee sidosryhmäyhteistyötä tasa-arvoisen urheilun ja liikunnan edistämiseksi. Vuonna 2019 tasa-arvovaltuutetun edustaja valittiin Valtion liikuntaneuvoston yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja kestävän kehityksen jaostoon.



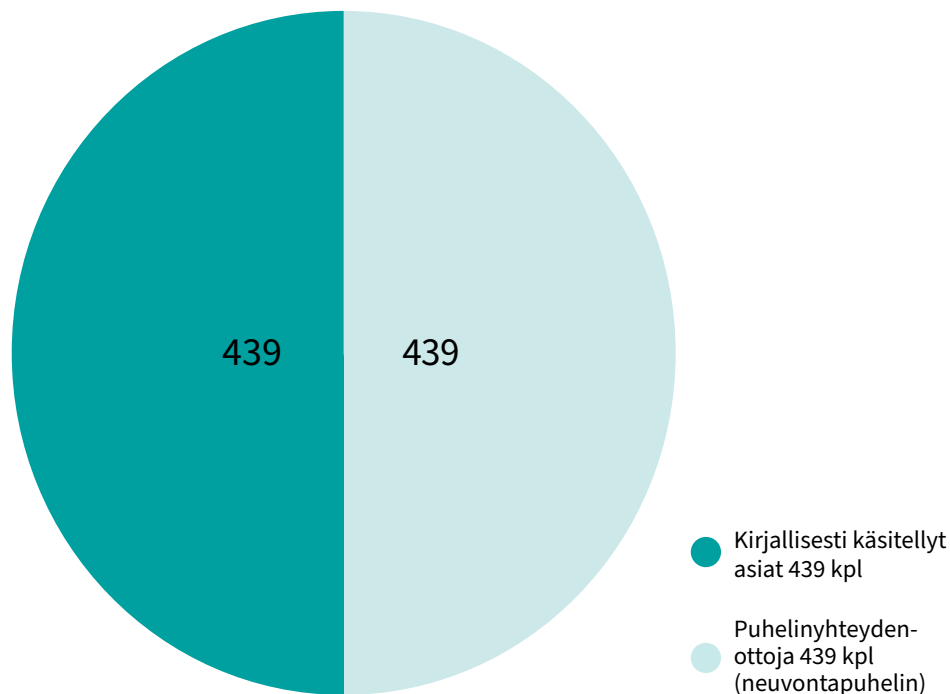
# 6 TILASTOT

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. Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain myös lukuisia lausuntoja muille viranomaisille. Tässä kuvattavien tilastojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu käsittelee viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

Vuonna 2019 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 414 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 439 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

Vuoden 2019 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 853 yhteydenottoa, joista 49 % (414 kpl) oli kirjallisia ja 51 % (439 kpl) puhelinyhteydenottoja. Kirjallisista yhteydenotoista 36 % (151 kpl) liittyi syrjintäkysymyksiin, ja niistä 81 % koski syrjintää työelämässä. Puheluista puolet (49 %; 217 kpl) liittyi syrjintään. Syrjintään liittyvistä puhelinyhteydenotoista lähes puolet koski työelämää. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat syrjintää muilla elämänaloilla kuin työelämässä tai tasa-arvosuunnittelua.

## KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE KÄSITELLYT YHTEYDENOTOT 2019 (yhteensä 878 kpl)



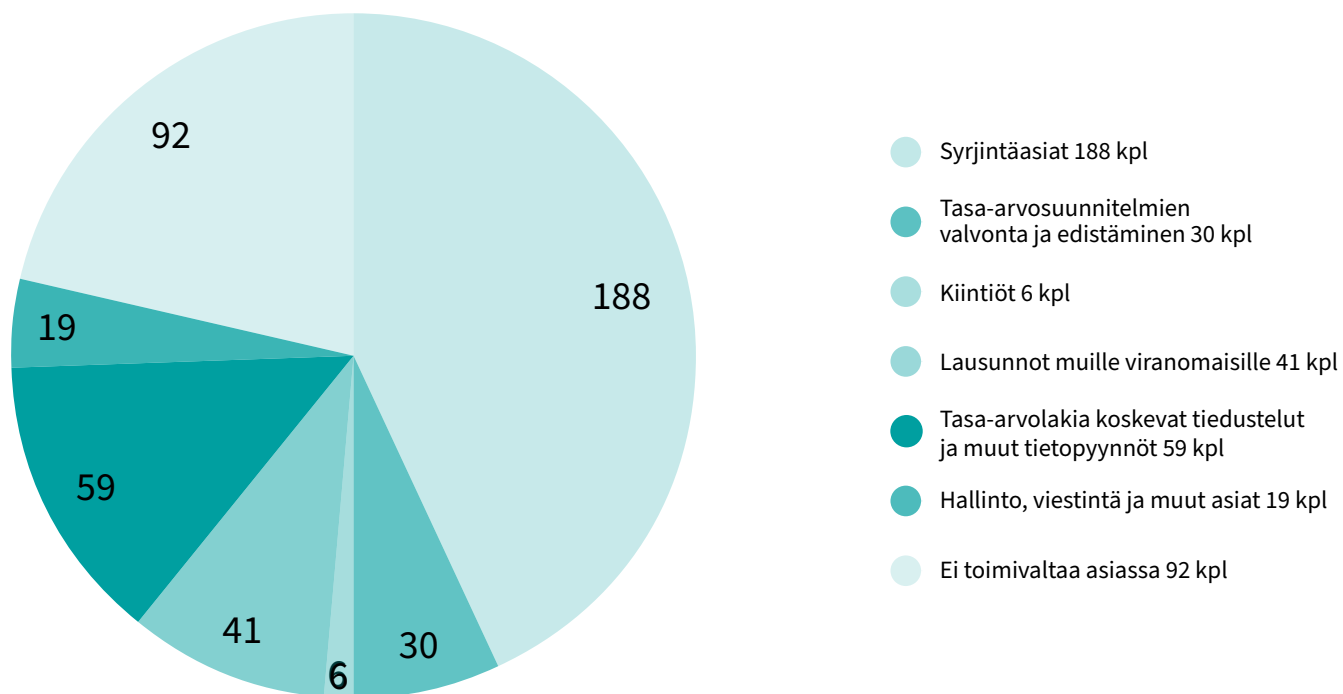
## Vuoden 2019 aikana kirjallisesti käsitellyt asiat

Kertomusvuoden aikana päätettiin yhteensä 439 kirjallisessa käsittelyssä ollutta asiaa. Näistä 43 % (188 asiaa) liittyi tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Syrjintään liittyvistä asioista 64 % (121 asiaa) koski sukupuolisyrjintää työelämässä.

Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä tasa-arvon edistämistä koski 30 asiaa ja 6 asiaa liittyi toimielinten kokoonpanoihin. Vastauksia erilaisiin tasa-arvolakia ja tasa-arvovaltuutetun toimintaa koskeviin tiedusteluihin ja muihin tietopyyntöihin annettiin yhteensä 59 kpl. Tasa-arvovaltuutettu antoi 41 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.

### KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT 2019 (yhteensä 439 kpl)

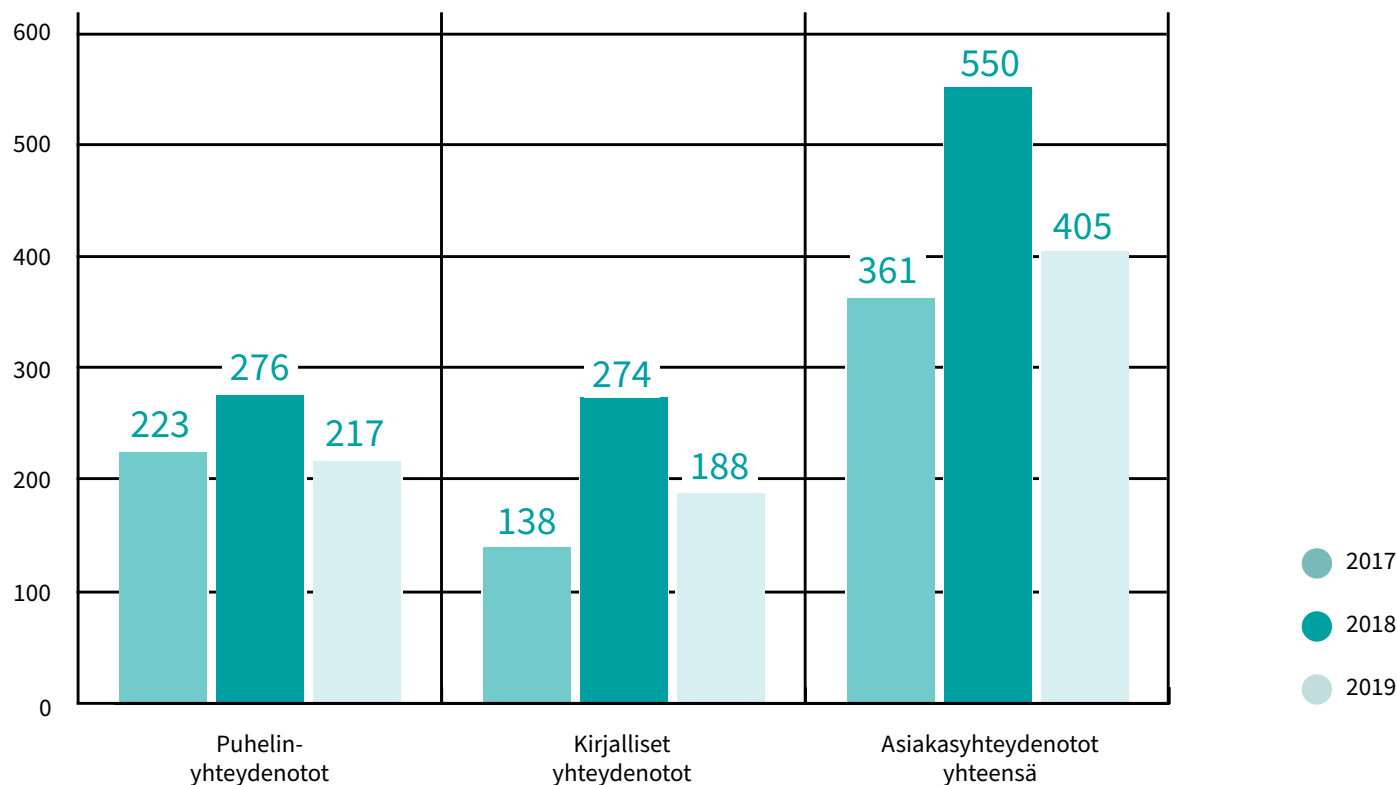




## Syrjintään liittyvät asiakasyhteydenotot tasaantuivat

Tasa-arvoaltuutetulle tuli vuonna 2019 vähemmän syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja kuin vuonna 2018. Koska tasa-arvoaltuutetun kampanjat raskaus syrjintää vastaan vuosina 2017 ja 2018 oletettavasti lisäsivät asiakasyhteydenottoja, on vertailu ulotettu vuoteen 2017 asti. Vuonna 2019 syrjintään liittyviä yhteydenottoja (kirjalliset ja puhelinyhteydenotot) tuli yhteensä 405 kpl, kun niitä edellisvuonna 2018 tuli 550 kpl ja vuonna 2017 yhteensä 361 kpl.

### SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT VUOSINA 2017–2019



### *Syrjintään liittyvät puhelinyhteydenotot*

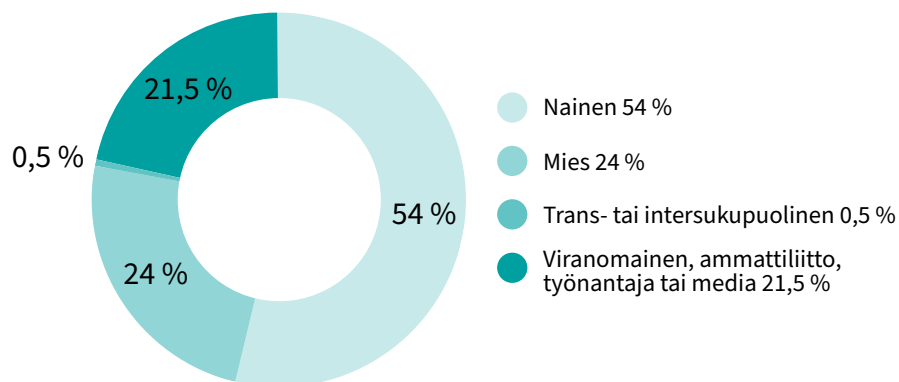
Syrjintään liittyvistä yhteydenotoista puhelimitse tuli 217 kpl. Noin 40 prosenttia (179 kpl) puhelinyhteydenotoista koski syrjintäepäilyä työelämässä. Työelämää koskeneista puhelinyhteydenotoista lähes puolet liittyi syrjintään raskauden ja vanhemmuuden perusteella.

### *Syrjintään liittyvät kirjalliset yhteydenotot*

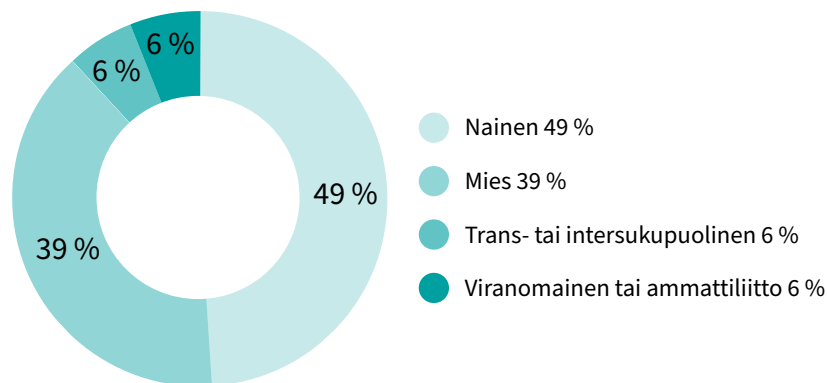
Valtaosa kirjallisista syrjintäyhteydenotoista (81 %) koski sukupuolisyrjintää työelämässä. Yhteydenotot liittyivät useimmiten epäiltyyn syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella, työhönottosyrjintään tai palkkasyrjintään.

Loput kirjalliset yhteydenotot liittyivät syrjintään muualla kuin työelämässä: 4 asiaa koski syrjintäepäilyä oppilaitoksissa ja tuotteiden ja palveluiden hinnoittelua ja saatavuutta 24 yhteydenottoa. Syrjintäasioista 25 kpl kuului syrjinnän yleiskiellon piiriin eli ne koskivat syrjintäepäilyjä, joita työelämää, oppilaitoksia tai tuotteita ja palveluita koskevat erityiskiellot eivät kata.

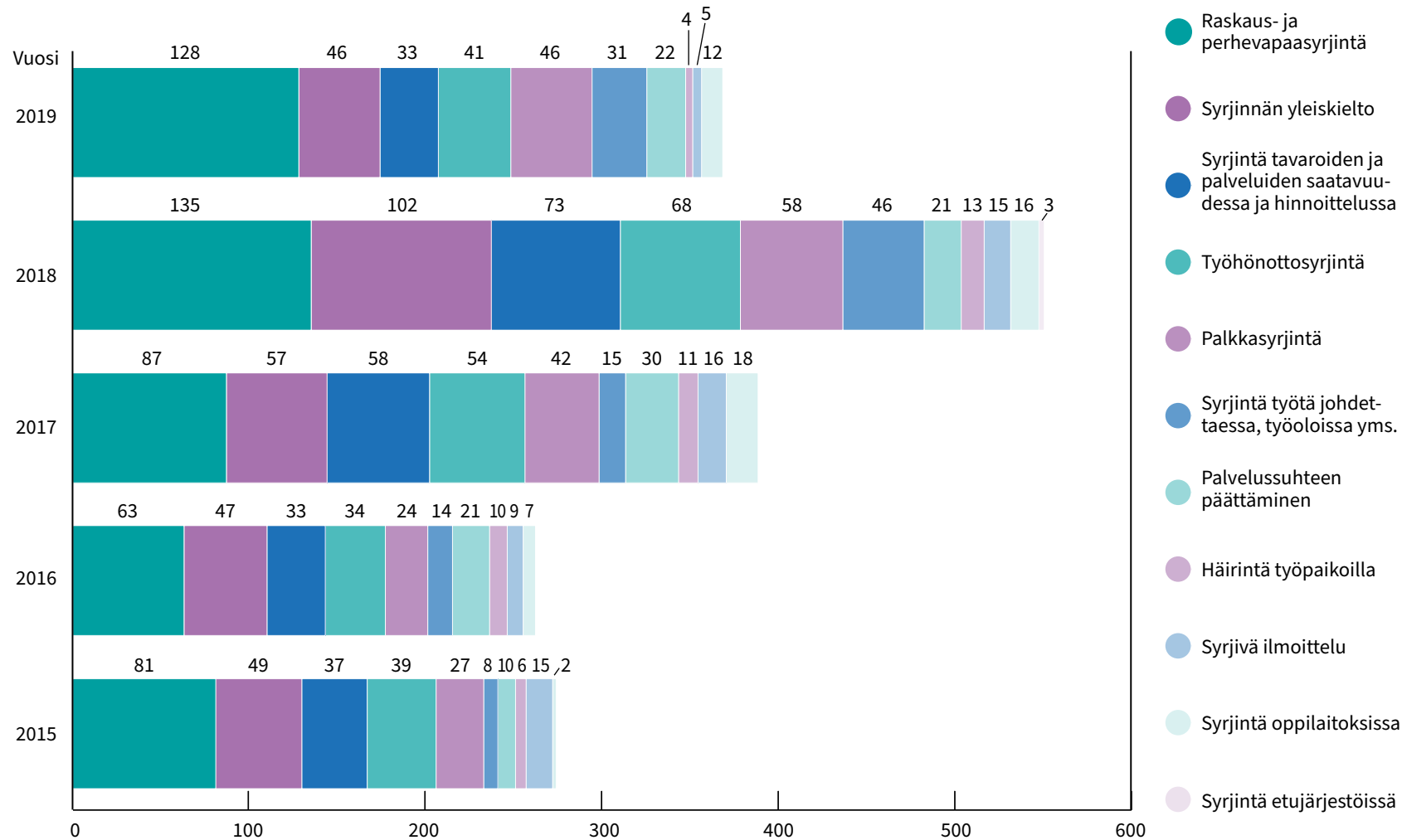
## PUHELINNEUVONTAAN TULLEET YHTEYDENOTOT VUONNA 2019 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (ARVIO, %)



## SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT PÄÄTETYT KIRJALLISET ASIAT VUONNA 2019 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (ARVIO, %)



## SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET ASIAKASYHTEYDENOTOT VUOSINA 2015-2019



## Henkilöstö ja määrärahat

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2019 keskimäärin 11,4 henkilötyövuotta. Toimistossa työskenteli lisäksi määräaikainen tarkastaja, ylitarkastaja ja korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli kertomusvuonna 972 000 euroa. Määräraha sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Lähes 90 prosenttia määrärahasta käytetään henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

**TWITTER** 4314 seuraajaa

**FACEBOOK** 2756 tykkääjää

**TASA-ARVO.FI**-sivujen katseluja 158 861

**TASA-ARVO.FI**-sivuston kävijät 48 658



## Tasa-arvovaltuutetun edustus työryhmissä ja toimielimissä

- Against Hate -hanke / oikeusministeriö
- Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta
- Moninaisesti parempi (ESR) -hankkeen ohjausryhmä / THL
- Rainbow Rights -hankkeen ohjausryhmä / oikeusministeriö
- Sukupuolella väliä? -hankkeen ohjausryhmä / THL
- Syrjinnän seurantaryhmä / oikeusministeriö
- Tasa-arvon asiantuntijaverkosto / Tasa-arvon tietopalvelu, THL
- Tasa-arvon edistäminen ja segregaatoin lieventäminen koulutuksessa ja työelämässä - kehittämishanke Segli
- Tilastokeskuksen tasa-arvoryhmä
- Valtion liikuntaneuvoston yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja kestävä kehityksen jaosto

## 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 sekä Equinetin seksuaalista häirintää käsittelevään seminaariin ja vuosikokoukseen. Valtuutetun tiedottaja osallistui lisäksi Euroopan perusoikeusvirasto FRA:n viestintäasiantuntijoiden verkoston koulutukseen Wienissä ja oikeusministeriön *Against Hate* -hankkeen loppuseminaariin Zagrebissa.

Suomen EU-puheenjohtajuuskaudella järjestettiin tasa-arvoa käsitteleviä kansainvälisiä korkean tason konferensseja. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat osallistuivat Brysselissä 2019 Suomen järjestämään *Advancing LGBTI Equality in the EU: from 2020 and beyond* -konferenssiin sekä Helsingissä järjestettyyn konferenssiin *Europe for Gender Equality? Taking Stock – Taking Action 2019*.

Pohjoismaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetut tapaavat vuosittain yhteisessä kokouksessa. Pohjoismaiden kokous järjestettiin Kööpenhaminassa 12.-13.9.2019. Kokouksessa keskusteltiin muun muassa ajankohtaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä, kuten islamofobiaa, tilastotietojen hyödyntämistä valtuutettujen työssä sekä algoritmien yhteyttä syrjintään.

Tasa-arvovaltuutetun toiminta ja Suomen tasa-arvolaki kiinnosti tänäkin vuonna ulkomaisia vieraita. Tasa-arvovaltuutettu otti vastaan muun muassa Uzbekistanin parlamentin tasa-arvokomitean, Miessakkien kansainvälisen *Caring Dads* -hankkeen edustajat Virosta, Latviasta ja Sloveniasta sekä ryhmät Japanista ja Etelä-Koreasta.

## JULKAISUT

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2018.

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2018.



## TASA-ARVOVALTUUTETUN SUOSITUKSET 2018

### TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

- Tulee toteuttaa perhevapaaudistus, jolla lisätään merkittävästi isille kiintiöityjä vapaita ja lisätään vapaiden käytön joustavuutta.
- Subjektiivinen päivähoido-oikeus tulee palauttaa kaikkien lasten oikeudeksi.
- Yhteiskunnan tulee varmistaa, ettei työtön työnhakija menetä työttömyyspäivärahaetuuksia sen vuoksi, ettei hän ole voinut ottaa vastaan tarjottua työtä lapsen hoitopaikan puutteen takia. Myös pienten koululaisten vuorohoidon järjestämismahdollisuus tulee ottaa huomioon, kun arvioidaan esimerkiksi työnhakijan mahdollisuutta ottaa työtä vastaan.
- Tasa-arvolain hyvityssäännös tulee ulottaa myös syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.
- Työntekijällä, joka epäilee tasa-arvolain vastaista syrjintää palkkauksessa, tulee olla oikeus saada työnantajalta verrokin tai verrokkien palkkatiedot.

### RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

- Palvelussuhdelainsäädännössä tulee olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämaan vain äitiys- tai vanhempainvapaan alkuun.
- Vuokratyössä tulee selvittää vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, ja näissä tapauksissa ulottaa hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen.
- Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen tulisi ottaa osaksi seuraavaa tasa-arvo-ohjelmaa.

### TASA-ARVOSUUNNITTELU JA PALKKAKARTOITUS

- Tasa-arvosuunnitelman laatimiselle tulisi olla tasa-arvolaisia vain yksi aikataulu.
- Tasa-arvolakiin tulisi sisällyttää maininta henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisestä. Tulisi harkita, voiko maininnan tasa-arvosuunnitelman sisällyttämisestä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan poistaa.
- Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitussäännöstä tulisi selkiyttää niin, että tämä tarkoitus huomioitaisiin nykyistä paremmin vertailuryhmien ja käsiteltävien palkkatietojen valinnassa.
- Työntekijöiden valitsemien edustajien tulee voida osallistua palkkakartoituksen kaikkiin vaiheisiin. Heillä tulisi olla käytössään palkkakartoituksen tekemisen edellyttämät tiedot kaikista henkilöstö- ja työntekijäryhmistä sekä tarvittaessa myös yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot.
- Jokaisella työnantajalla tulee olla häirintätilanteita koskevat ohjeet. Ne tulee sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

## TASA-ARVO OPPILAITOKSISSA

- Tasa-arvosuunnittelun toimivuus peruskouluissa tulisi selvittää. Selvityksessä tulisi huomioida myös perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa olevan tasa-arvon edistämismääräysten toteutuminen.
- Tasa-arvon edistämiseen liittyvät kysymykset tulee sisällyttää nykyistä vahvemmin opettajakoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen.
- Oppilaitoksilla ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjillä tulee olla velvollisuus seurata seksuaalisen häirinnän yleisyyttä ja toimenpiteiden tehokkuutta kouluissa ja oppilaitoksissa mm. Kouluterveyskyselyn kouluikäisten tietojen avulla.
- Oppimiseroja niiden syitä on edelleen tutkittava ja analysoitava. Oppimiserojen kaventamiseen on kiinnitettävä huomiota jatko-opintomahdollisuuksien turvaamiseksi ja syrjäytymisen ennaltaehkäisemiseksi.

## TRANS- JA INTERSUKUPUOLISTEN ASEMA

- Vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä on poistettava translain sukupuolen vahvistamisen edellytyksistä.
- Sukupuolen vahvistamista koskeva sääntely on erotettava lääketieteellisistä arvioinneista, sukupuoliristiriidan diagnosoinnista ja lääketieteellisistä hoidoista. Samalla oikeus sukupuoliristiriidan lääketieteelliseen hoitoon pitää turvata sitä tarvitseville osana julkisia terveyspalveluja.
- Intersukupuolisten lasten lääketieteellisesti tarpeeton sukulinkirurgia on lopetettava.

## SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ, VIHAPUHE JA SUKUPUOLITTUNUT VÄKIVALTA

- Lainsäädäntöä tulee kehittää siten, että se tunnistaa sukupuolittuneen vihapuheen ja naisvihaan perustuvat rikokset. Esimerkiksi selvitetään, tulisiko sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kirjata kiihottamista kansaa ryhmään vastaan koskevan rikoksen tunnusmerkistöön.
- Rikoslakia ja rikosoikeusjärjestelmää on arvioitava ja kehitettävä kokonaisvaltaisesti tavoitteena naiseen kohdistuvan vihapuheen ja väkivallan vähentäminen. Esimerkiksi seksuaalirikoksia koskeva 20 luku pitää arvioida sukupuolinäkökulmasta.
- Raiskauksen tunnusmerkistö tulee muuttaa suostumuksen puutteeseen perustuvaksi.

## TASA-ARVOVALTUUTETUN RESURSSIT

- Tasa-arvolain veloitteiden ja kansalaisten oikeusturvan toteutumisen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kannalta on tärkeää, että tasa-arvovaltuutetulla valvovana viranomaisena on tehtäviensä hoitamiseen riittävät resurssit. Nykyisellään valtuutetun tehtävien ja resurssien välillä on selvä kuilu.

**Lähde:** Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018





Tasa-arvo-  
valtuutettu

Tasa-arvovaltuutettu

PL 22, 00023 Valtioneuvosto

vaihde: 0295 666 830

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

