

2016

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

2016

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

TASA-ARVOJULKAISUJA 2017: 1

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN: 978-952-7156-03-2 (pdf)

URN: ISBN: 978-952-7156-03-2

Kuvat: Pia Inberg / Keksi Agency Oy

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

SISÄLLYS

5	Tasa-arvovaltuutettu
6	Tasa-arvovaltuutetun vuosi 2016
9	Tasa-arvovaltuutetun lausunnot eduskunnalle ja muille viranomaisille
15	Syrjintäkieltojen valvonta - Syrjinnän yleiskielto - Syrjintä raskauden tai perhevapaiden perusteella - Muu syrjintä työelämässä - Tavaroiden ja palveluiden hinnoittelu ja saatavuus - Urheilu ja liikunta - Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
32	Tasa-arvon edistäminen - Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu - Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa - Kiintiöt
39	Kansainvälinen toiminta
39	Tasa-arvovaltuutetun edustus eri toimielimissä
40	Tilastot



TASA-ARVOVALTUUTETTU

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*

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.

Vuonna 2016 tasa-arvovaltuutettuna toimi Pirkko Mäkinen, joka jäi tehtävästään eläkkeelle lokakuussa 2016.

TASA-ARVOVALTUUTETUN VUOSI 2016

TASA-ARVOVALTUUTETUN JA YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN YHDISTÄMINEN PUNTAROITAVANA

Tasa-arvovaltuutettu oli linjannut vuoden 2016 valtuutetun lakisääteisiin perustetuihin keskittymisen vuodeksi. Edellisenä vuonna näistä tehtävistä vei voimavaroja valtuutetun siirtyminen sosiaali- ja terveysministeriön yhteydestä oikeusministeriön hallinnonalalle sekä lisääntyneet hallinnolliset tehtävät.

Ihan suunnitelmien mukaan vuosi ei sujunut. Loppukeväästä 2016 keskusteluun nousi tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävien mahdollinen yhdistäminen. Keskustelun käynnisti oikeusministeriön arviomuistio. Uuteen organisaatioon olisivat siirtyneet niin valtuutettujen nykyiset lakisääteiset tehtävät kuin henkilöstökin. Ehdotus sai hyvin kriittisen vastaanoton. Erityisesti naisjärjestöt, palkansaajajärjestöt sekä STM:n tasa-arvo-

yksikkö ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitivät erillisen tasa-arvovaltuutetun viran säilyttämistä välttämättömänä. Tasa-arvoasioiden todettiin tarvitsevan erillisen puolestapuhujan. Myös tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun erilaista toimivaltaa työelämässä pidettiin ongelmallisena. Tasa-arvovaltuutettukin näki yhdistymisehdotukseen sisältyvän useita haasteita ja epävarmuustekijöitä. Tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan ollut kategorisesti yhdistämistä vastaan, kuten ei yhdenvertaisuusvaltuutettukaan. Molemmat valtuutetut katsoivat, että yhdistäminen voitaisiin hyväksyä tietyin ehdoin (ks. tarkemmin s. 9).

Vuonna 2008 tasa-arvovaltuutettu vastusti ehdottomasti tuolloin esillä ollutta ehdotusta tasa-arvovaltuutetun ja silloisen vähemmistövaltuutetun yhdistämisestä. Sen jälkeen varsin moni asia on muuttunut. Valtuutetuista on muun muassa tullut erillisiä pikkuvirastoja ja valtuutettujen hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet. Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät sivua-

vat aiempaa enemmän toisiaan ja valtuutetut toimivat osittain samoilla tehtäväkentillä. Kokonaisuutena tarkastellen suomalainen lainvalvontajärjestelmä on asiakkaiden näkökulmasta hajanainen ja moniperusteisen syrjinnän valvonnan kannalta hankala.

Tasa-arvotyön konkreettiset haasteet näytettyvät jossain määrin erilaisina sen mukaan, katsotaanko niitä tasa-arvopolitiikan toimijoiden näkökulmasta vai tasa-arvolainsäädännön valvonnan ja sen rakenteiden näkökulmasta. Siksi olisi tärkeää, että näistä teemoista käydään avointa ja aidosti eri näkökantoja kuuntelevaa keskustelua. Keskusteluille tarvitaan myös riittävästi aikaa, jota tässä prosessissa ei ollut.

Tasa-arvoministeri Juha Rehula otti valtakunnallisilla Tasa-arvopäivillä asiaan selkeästi kielteisen kannan ja koko hanke lopetettiin lokakuun loppupuolella. Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu jatkavat aiempaan tapaan toimintaansa erillisinä viranomaisina.

TASA-ARVON EDISTÄMISTÄ OPPILAITOKSISSA JA TYÖPAIKOILLA

Tasa-arvon edistämistä koskevia tasa-arvolain säännöksiä täsmennettiin vuonna 2015 voimaan tulleella lainuudistuksella. Tämä on vaikuttanut myös tasa-arvovaltuutetun työhön. Parin viime vuoden aikana toiminnassa on painotettu aiempaa enemmän oppilaitosten tasa-arvotyön edistämistä. Vuonna 2016 tasa-arvovaltuutettu muun muassa oli mukana toteuttamassa eri puolilla maata useita koulutustilaisuuksia, joissa jaettiin tietoa siitä, miten peruskouluissa voidaan tehdä suunnitelmallista tasa-arvotyötä.

Työelämän tasa-arvosuunnitelmien valvonnassa jatkettiin kertomusvuonna aiempaa käytäntöä, jonka mukaan tasa-arvovaltuutettu pyytää tasa-arvosuunnitelmat arvioitavaksi niiltä työpaikoilta, joista on tullut syrjintäepäilyjä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu pyysi keväällä 2016 tasa-arvosuunnitelmat arvioitavaksi kolmen maakunnan kaikilta kunnilta (yhteensä 60 kuntaa). Monissa kunnissa valvontatoimet käynnistivät joko suunnitelman laatimisen tai niiden päivittämisen. Tasa-arvosuunnitelmien valvonnalla on siis merkitystä suunnitteluvelvoitteen toteutumiselle.

Tasa-arvovaltuutettu tulee myöhemmin tekemään yhteenvedon kuntien tasa-arvosuunnittelusta. Jo nyt voi kuitenkin todeta, että tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoitukseen liittyy myös muita haasteita kuin suunnittelun epäsäännöllisyys. Yksi iso haaste liittyy palkkavertailujen toteuttamiseen niin, että niiden avulla nykyistä paremmin varmistettaisiin samapalkkaisuuden toteutuminen. Työpaikoille tarvitaan myös lisää tietoa tasa-arvosuunnittelun merkityksestä, tavoitteista ja toteuttamisesta.

SOVINNON EDISTÄMINEN TASA-ARVOLAKIIN

Tasa-arvovaltuutettu sai marraskuussa 2016 lakisääteisen toimivallan edistää sovintoa tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevissa asioissa. Valtuutettu oli jo pitkään esittänyt sovinnon edistämisen kirjaamista lakiin. Valtuutetun toiminnassa on kyllä aiemminkin edistetty osapuolten pääsyä yhteisymmärryksen asiassaan.

TASA-ARVOVALTUUTETULLE MAHDOLLISUUS EDISTÄÄ SOVINTOA

Tasa-arvovaltuutettu sai lakimuutoksen myötä toimivallan sovinnon edistämiseen. Tasa-arvovaltuutetulla on jatkossa mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvo-laissa tarkoitettua syrjintää koskevista asioista. Tasa-arvo-laissa kielletään syrjintä sukupuolen, sukupuolidentiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu on pitkään esittänyt sovintoa lisättäväksi lakiin ja iloitsee lakimuutoksesta, sillä se parantaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa. Sovintomahdollisuus on tärkeää riidan kummankin osapuolen kannalta. Menettely voi toimia hyvänä vaihtoehtona usein kalliille, pitkäkestoiselle ja tulokseltaan epävarmalle oikeudenkäynnille.

Sovittelumenettelyn käyttö on vapaaehtoista ja perustuu osapuolten suostumukseen. Sovinnossa voidaan sopia myös esimerkiksi rahallisesta korvauksesta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta voidaan hakea sovinnon vahvistamista ja vahvistettu sovinto on täytäntöön pantavissa kuten lainvoimainen tuomio.

Muutos yhtenäisti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain oikeussuojakeinoja, sillä sovintomenettely oli jo yhdenvertaisuuslaissa. Sovinnon edistämistä ja vahvistamista koskevat tasa-arvolain säännökset tulivat voimaan 15.11.2016.

Lakisääteinen sovintomahdollisuus on tarkoitettu edistämään tasa-arvolakiin perustuvien oikeuksien tosiasiallista toteutumista. Menettely on tärkeä parannus oikeusturvaan. Se voi olla hyvä vaihtoehto usein kalliille ja pitkäkestoiselle oikeudenkäynnille.

TASA-ARVOVALTUUTETTU VAIHTUU

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen jäi eläkkeelle marraskuun 2016 alussa ja jo heinäkuun alkupuolella sitä edeltävälle vuosilomalle. Pirkko on ollut tasa-arvovaltuutettuna vuosina 1995–2002 ja uudelleen vuodesta 2007 vuoteen 2016. Hän ansaitsee ison kiitoksen pitkästä ja ansiokkaasta työstään tasa-arvovaltuutettuna. Pirkko on tehnyt arvokasta työtä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ja erityisesti viime vuosina myös sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi.

Uudeksi tasa-arvovaltuutetuksi nimitettiin tammikuussa 2017 Jukka Maarianvaara. Hän aloitti virassaan huhtikuun puolivälissä. Jukka on ryhtynyt luotsaamaan toimistomme työtä niin vanhojen kuin uusienkin tasa-arvotemojen parissa. Työ jatkuu.

Anja Nummijärvi, toimistopäällikkö

TASA-ARVOVALTUUTETUN LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILLE VIRANOMAISILLE

LAUSUNTO OIKEUSMINISTERIÖLLE TASA-ARVOVALTUUTETUN JA YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN YHDISTÄMISTÄ KOSKEVASTA ARVIOMUISTIOSTA

Oikeusministeriö julkaisi toukokuun 2016 lopussa arviomuistion tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhdistämisestä ja lähetti muistion lausuntokierrokselle. Arviomuistiota koskevassa lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu viittasi yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa antamaansa tiedotteeseen, jonka mukaan valtuutetut eivät olleet kategorisesti yhdistämistä vastaan. Valtuutetut katsoivat, että mahdollinen yhdistyminen voitaisiin hyväksyä seuraavin ehdoin: tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki tulee säilyttää toisistaan erillään, valtuutettujen toimivaltaan ei tule puuttua, nykyään käytettävissä olevia resursseja ei saa vähentää ja toimistojen henkilöstön asema tulee turvata (tiedote 30.5.2016).

Tasa-arvovaltuutettu piti lähtökohtanaan yhdistymisen vaikutuksia arvioidessaan sitä, että valtuutettujen uudistukselle asetamat reunaehdot toteutuisivat. Tasa-arvovaltuutettu näki yhdistymisessä seuraavia mahdollisuuksia:

Jos eri syrjintäperusteita valvotaan samassa virastossa, syrjintälainsäädäntöä koskevan kokonaisvaltaisemman asian-tuntemuksen ylläpito olisi helpompaa. Tasa-arvolainsäädännön ja yhdenvertaisuuslainsäädännön soveltamisratkaisut saattavat heijastua koko syrjinnän vastaisen lainsäädännön sisältöön.

Suomessa syrjinnän vastaisen lainsäädännön valvontajärjestelmä on hajanainen ja asiakkaiden on vaikea hahmottaa viranomaiskenttää ja tietää esimerkiksi sitä, kehen valtuutettuun olla yhteydessä. Tältä kannalta yksi valtuutettutaho olisi todennäköisesti parempi.

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain esitöiden perusteella tasa-arvovaltuutetulla ei ole, toisin kuin yhdenvertaisuusvaltuutetulla, toimivaltaa käsitellä niin sanottuja risteävän syrjinnän tapauksia. Tällaisia ovat esimerkiksi ne syrjintäjutut, joissa vain ikä ja sukupuoli yhdessä johtavat syrjintään tai joissa henkilöä syrjitään uskonnollisista syistä tapahtuvan huivin käytön perusteella. Tämä rajoittaa merkittävästi tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksia käsitellä myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tärkeitä ja ajankohtaisia teemoja. Kaikenlaisessa syrjinnän vastaisessa työssä tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon syrjinnän moniperusteisuus ja sukupuolen läpileikkaavuus. Sukupuoli koskettaa välittömästi kaikkia ihmisiä ja myös eri vähemmistöryhmiä.

Erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä yhdistämiseen voisi liittyä hyötyjä. Valtuutetut ovat jo tähän mennessä tehneet yhteistyötä muun muassa oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön

edistämiseksi sekä häirintään puuttumisessa ja ehkäisemisessä.

Tasa-arvovaltuutettu viittasi lausunnossaan myös käytettävissään oleviin henkilöresursseihinsa ja valtuutetulle virasto- ja työnantajastatuksen myötä vuonna 2015 tullessiin lisääntyneisiin hallinnollisiin tehtäviin. Valtuutettu arvioi, että tehtäväkenttäänsä nähdessä kahden henkilöresursseltaan pienen toimijan yhdistyminen noin 26 hengen virastoksi voisi aikaansaada toimintakyvyltään vahvemman kokonaisuuden.

Tasa-arvovaltuutettu ei pitänyt lausunnon esitettyä yhdistymistä ongelmattomana. Valtuutettu katsoi, että siihen sisältyisi haasteita ja epävarmuustekijöitä.

Yhdistyminen voisi johtaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yhdistämiseen. Tosin oikeusministeriön arviomuistiossa lähdettiin lakien pitämisestä erillään. Tasa-arvovaltuutettu pitää lakien erillään pitämistä tärkeänä. Toisin kuin arviomuistiossa todetaan, lait eivät ole vain muodollisesti toisistaan erillisiä, vaan niissä on merkittäviä rakenteellisia ja sisällöllisiä eroja.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että lainsäädäntöä voidaan kehittää vain parantamalla kummassakin laissa nykyisin turvattua suojan tasoa ja vahvistamalla valvonnasta vastaavien valtuutettujen toimivaltuuksia. Yhdenmukaistaminen ei ole arvo sinänsä.

Lisäksi on aivan ilmeistä, ettei yksi laki merkitsisi lainsäädännön yksinkertaistamista tai selkiyttämistä, vaan yhdistetystä laista tulisi vaikeaselkoinen ja monikerroksinen.

Jos sukupuolten tasa-arvoa koskevan lainsäädännön valvontaan liittyvät tehtävät yhdistettäisiin myös muita syrjintäperusteita käsittelevän toimijan kanssa, vaarana voisi olla, etteivät sukupuolten tasa-arvoon liittyvät kysymykset saa tarvitsemaansa huomiota. Välttämättä näin ei kuitenkaan kävisi. Haasteena yhdistämisessä nähtiin myös se, että tasa-arvovaltuutetun toimistossa ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa on kehittynyt erilaiset asioiden käsittelyssä noudatettavat menettelytavat.

Oikeusministeriö päätti kertomusvuoden lokakuussa lopettaa yhdistämistä pohtimaan asetetun asiantuntijatyöryhmän työn. Oli käynyt selväksi, ettei edellytyksiä tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävien yhdistämiselle ollut.

TASA-ARVOVALTUUTETUN LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYSLUONNOKSESTA MAAKUNTAUUDISTUKSEKSI JA SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON JÄRJESTÄMISUUDISTUKSEKSI

Maakunta- ja sote-uudistuksessa on kyse hyvin suurista muutoksista, joilla on mer-

kittäviä vaikutuksia myös sukupuolten tasa-arvoon. Tasa-arvovaltuutetusta on hyvä, että hallituksen esitysluonnoksen tausta-aineistona on ollut sukupuolivaikutusten arviointi. Tasa-arvovaltuutettu on tyytyväinen siihen, että sote-järjestämislaissa on huomioitu sukupuolten tasa-arvon edistämistavoite. Olisi tärkeää, että tasa-arvon edistämistavoite otettaisiin myös maakuntalakiin.

Maakunta- ja sote-uudistukseen liittyy mitavia muutoksia erityisesti kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstölle, josta valtaosa on naisia. Muutosten ensi vaiheessa henkilöstön asema on turvattu melko hyvin sillä, että henkilöstön siirroissa sovelletaan liikkeenluovutuksen periaatteita. Pidemmän ajan vaikutuksia on kuitenkin hyvin vaikea tietää. Tämä luo epävarmuutta työntekijöiden asemaan. Työnantaja ja työpaikka voivat muuttua, työmatkat pidentyä ja työn ja perheen yhteensovittaminen vaikeutua.

Muutosten yhtenä tavoitteena on hidastaa sosiaali- ja terveydenhuollon kulujen kasvua noin 3 miljardilla eurolla. Kun henkilöstökulut ovat noin 2/3 sosiaali- ja terveydenhuollon menoista, on olemassa suuri vaara, että työntekijöiden asema huononee nykyisestä muutosten seurauksena. Kielteisiä vaikutuksia voi tulla esimerkiksi palkkoihin, eläkkeisiin ja työsuhteiden pysyvyyteen. Naisten asema työelämässä ei näyttäisi olevan paranemassa. Muutokset

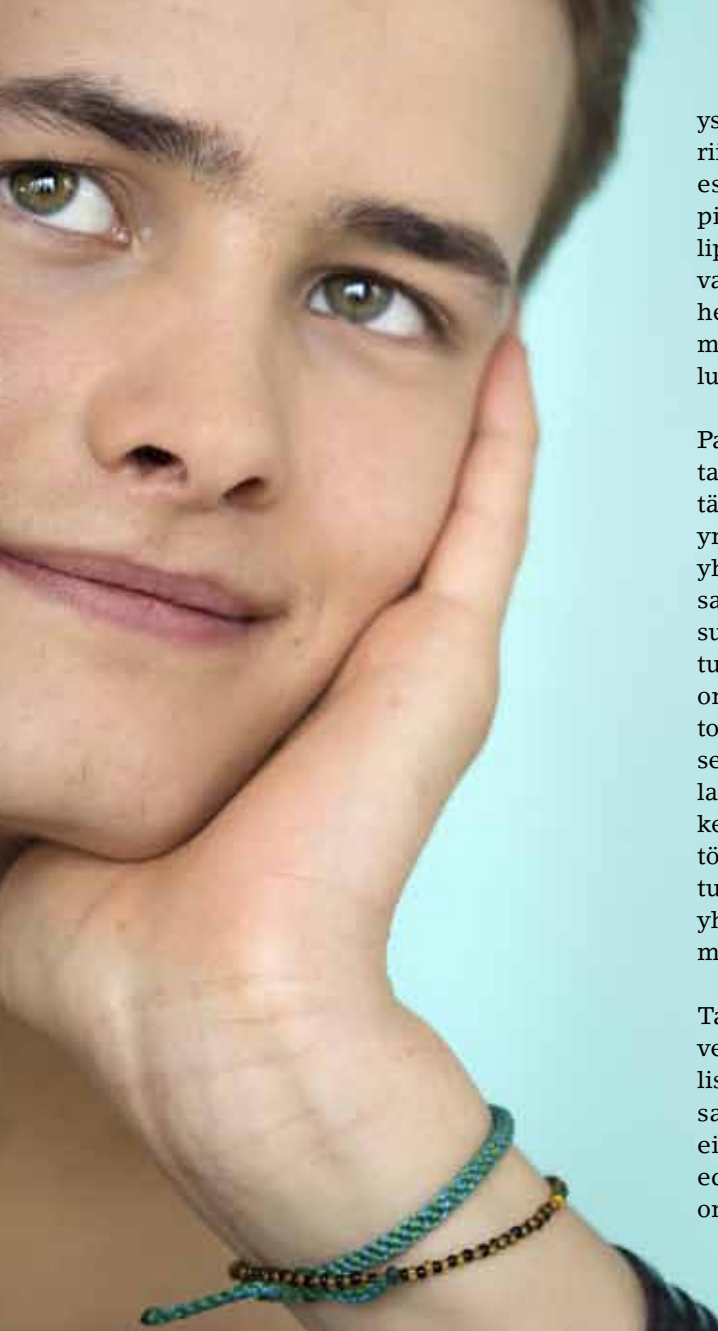
voivat olla joillekin työntekijöille myös mahdollisuus päästä suurempien työnantajien palveluksessa aikaisempaa helpommin uusiin tehtäviin ja koulutuksiin sekä edetä urallaan. Johtotehtävät kuitenkin vähenevät ja kilpailu niistä kovenee.

Kun useiden kuntien ja kuntayhtymien työntekijöitä siirretään yhden työnantajan eli maakunnan alaisuuteen, voi samaa ja samanarvoista työtä tekevien, eri sukupuolta olevien työntekijöiden välille syntyä palkkaeroja, jotka työnantaja on tasa-arvolain perusteella velvollinen korjaamaan. Suunnitelmallinen työ palkkojen harmonisoimiseksi kohtuullisen ajan kuluessa on syytä aloittaa heti uusien työnantajaorganisaatioiden muodostuttua. Mikäli henkilöstöä tulee sote-muutoksen myötä jollain aikavälillä siirtymään enemmän yksityisten palvelujen tuottajien palvelukseen, palkkatietojen julkisuus ei koske näitä työntekijöitä.

Uudistuksella merkittävä osa yhteiskunnallista päätöksentekovaltaa siirtyy kunnista ja kuntayhtymistä maakuntiin. Tasa-arvovaltuutettu on huolissaan siitä, mikä tulee olemaan naisten ja miesten osuus uusissa maakuntavaltuustoissa. Kunnanvaltuustoissa naisten osuus on 36 prosenttia valtuutetuista. Naisten ja miesten edustukseen maakuntavaltuustojen asettamisissa toimielimissä voidaan vaikuttaa säätämällä tasa-arvolain kiintiösäännös koskemaan myös niitä.

Naisten ja miesten väliset terveys- ja elinikäerot sekä eri sukupuolten ja sukupuolivähemmistöjen erityistarpeet on tärkeää ottaa huomioon sote-palvelujen suunnittelussa ja tarjonnassa. Erityisesti huonommassa sosioekonomisessa asemassa olevien miesten terve-





ysongelmiin ja heille tarjottujen palveluiden riittävään tarjontaan ja niiden käyttämisen esteiden poistamiseen tarvitaan toimenpiteitä. Naisten osuus terveys- ja sosiaalipalveluiden käyttäjistä kasvaa erityisesti vanhuudessa. Naisten eläkeköyhyys estää heitä käyttämästä maksullisia lisäpalveluja, mikä on otettava huomioon erilaisia palveluja, kuten vanhuspalveluja suunniteltaessa.

Palveluiden tuottamisessa ollaan maakunta- ja sote-uudistuksella siirtymässä käyttämään aikaisempaa enemmän yksityisten yritysten palveluja. Myös maakuntien on yhtiöitettävä osa toiminnastaan tarjotessaan sote-palveluja. Palveluiden käyttäjille suunnitellaan valinnanvapautta palveluiden tuottajan valinnassa. Esityksen perusteella on vaikea arvioida, miten valinnanvapaus toteutuu kaikille käytännössä yhdenvertaisesti. Ei ole varmaa, mihin sote-palveluiden laaja-alainen yhtiöittäminen johtaa ja onko kehitys maakuntien ja demokraattisen päätöksenteon hallittavissa ja tulokset uudistuksen tavoitteiden mukaisia esimerkiksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kannalta.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa muun muassa palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Yrityksillä ei ole tällaista velvollisuutta tasa-arvon edistämiseen. Palveluita kilpailutettaessa on tärkeää asettaa sukupuolten tasa-arvon

toteutuminen yhdeksi tuottajan valinnan kriteeriksi. (TAS 353/2016)

VUOSILOMAA KOSKEVA LAKIESITYS: LAINMUUTOS OLISI ÄITEJÄ SYRJIVÄ

Tasa-arvovaltuutettu otti kantaa työryhmän ehdotukseen vuosiloman rajoittamisesta kuuteen kuukauteen perhevapaan ajalta. Esityksen mukaan äidille, joka käyttää hänelle varatun 105 päivän äitiysvapaan, kertyy vuosilomaa vanhempainvapaan ajalta vain 51 päivältä, kun taas isälle, joka pitää isyysvapaan kokonaisuudessaan, kertyy vuosilomaa 102 päivältä. Ero vuosilomaa vanhempainvapaan ajalta kerryttävien lomapäivien määrässä on siis merkittävä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei kannata ehdotettua vuosilomakertymän rajoittamista perhevapaan ajalta, sillä lainmuutos asettaisi äidit epäedulliseen asemaan. Aiemmin naisten äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta vuosilomaa on kertynyt keskimäärin kymmeneltä kuukaudelta. Ehdotettu muutos lyhentäisi keskimääräistä äitien perhevapaalta karttuvaa vuosilomaa hieman vajaa 40 prosenttia.

Toisin kuin äitiys- ja isyysvapaa, vanhempainvapaa on – silloin, kun ehdot sen saamiselle täyttyvät – sekä äidin että isän käytävissä oleva perhevapaa. Vanhemmilla on oikeus valita, kumpi vanhemmista käyttää

oikeutta vapaaseen. Vanhemmat voivat myös jakaa vanhempainvapaan keskenään tai jakottaa sen laissa säädettyllä tavalla. Vanhemmat ovat vanhempainvapaan suhteen sillä tavalla samassa asemassa, että heitä tulee kohdella samalla tavalla vanhempainvapaaan liittyvien etuuksien saajina.

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että jos siitä seikasta, että edunsaajana on nainen, suoraan seuraa heikommät edut kuin saajan ollessa isä, naiset asetetaan epäedulliseen asemaan välittömästi sukupuolen perusteella. Perhevapaiden käytön lisääminen on tavoitteena erittäin positiivinen, mutta siihen tulee pyrkiä muutoin kuin säätämällä naisia syrjivää lainsäädäntöä.

Perustuslaissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä yhteiskunnallisessa toiminnassa. Säännöksellä korostetaan tasa-arvon keskeistä merkitystä näillä yhteiskuntaelämän alueilla, erityisesti palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa, mistä juuri tässä asiassa on kysymys. Tästä syystä tulisi olla erittäin painavia perusteita puuttua perustuslain turvaamaan suojaan julkisen talouden säästöjen tavoittelemiseksi. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että nyt ehdotetut lainmuutokset eivät täytä perusoikeuden rajoitukselta edellytetyjä hyväksyttävyyys- ja suhteellisuusvaatimuksia.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että ehdotettu lainuudistus tulisi heikentämään myös

useiden yksinhuoltajien asemaa ja taloutta nykyiseen verrattuna. Lainmuutoksella olisi vaikutuksia ennen kaikkea pienten lasten äitien asemaan ja suurin osa yksinhuoltajista on äitejä. Ehdotus ei myöskään tämän takia ole kannatettava sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Yksinhuoltajien perheillä on muutoinkin taloudellisesti vaikeampaa ja tarve erilaisille työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista auttaville järjestelyille suuri.

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 11.2.2016. (TAS 57/2016)

TASA-ARVOVALTUUTETUN LAUSUNTO YK:N IHMISOIKEUSNEUVOSTOLLE

Tasa-arvovaltuutettu toimitti Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeusneuvoston yleismaailmallista määräaikaistarkastelua varten eräitä ajankohtaisia kansallisia tasa-arvokysymyksiä koskevan lausunnon. Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu nosti esiin raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän, joka edelleen on työelämässä merkittävä huolenaihe. Toisena huolenaiheena tasa-arvovaltuutettu toi esiin transihmisten aseman, erityisesti ihmisoikeuksia loukkaavan vaatimuksen lisääntymiskyvyttömyydestä juridisen sukupuolen vahvistamisen edellytyksenä.

YK:n ihmisoikeusvaltuutetun toimisto laatii vastaanottamistaan lausunnoista tiivistelmän, joka muodostaa osan ihmisoikeusneuvoston käytössä olevasta aineistosta, kun neuvosto käsittelee Suomen ihmisoikeustilannetta keväällä 2017 yleismaailmallisen määräaikaistarkastelun yhteydessä. (TAS 248/2016)

LAUSUNTO KANSAINVÄLISEN TYÖJÄRJESTÖN (ILO) YLEISSOPIMUKSEN NRO 156 SOVELTAMISESTA

Tasa-arvovaltuutettu antoi työ- ja elinkeinoministeriölle lausunnon Suomen raportointia varten ILO:n yleissopimuksen nro 156 soveltamisesta. Sopimus koskee mies- ja naistyöntekijöiden, joilla on perhehuoltovelvollisuuksia, samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua.

Tasa-arvovaltuutettu toi lausunnossaan esille erityisesti huolensa syrjinnästä raskauden ja perhevapaiden perusteella. Riski joutua syrjityksi kasvaa määräaikaississa työsuhteissa, vuokratyössä ja 0-tuntisopimuksilla olevien kohdalla. Esimerkiksi 0-sopimuksilla työskentelevien naisten tunteja on vähennetty heidän tultuaan raskaaksi.

Tasa-arvovaltuutettu on ehdottanut työsopimuslakiin (55/2001) säännöstä, jolla kiellettäisiin määräaikaisten työsopimusten keston ja uusimisen rajoittaminen raskauden ja perhevapaiden perusteella.



Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan tukea tasa-arvosuunnitelmilla, joiden pitää olla osa työnantajien henkilöstöpolitiikkaa. Hyvissä tasa-arvosuunnitelmissa voi olla esimerkiksi toimenpiteitä perhevapailta palaavien työntekijöiden perehdyttämiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu toi esille huolensa eduskunnan päätöksestä rajoittaa 1.8.2016 lukien lapsen subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen 20 tuntiin viikossa. Lapsen oikeus päivähoitoon oli yksi keskeisistä uudistuksista sukupuolten tasa-arvon kannalta 1980- ja 1990-luvuilla. Lapsen viikoittaiseen yli 20 tunnin päivähoitoon vaaditaan muutoksen jälkeen perustelut, kuten vanhempien työ, opiskelu tai muu erityinen tarve. Tämä voi aiheuttaa ongelmia epäsäännöllisissä töissä olevien vanhempien mahdollisuuksiin yhdistää lapsen hoidon tarve ja työssäkäynti. Päivähoito-oikeuden rajaaminen voi myös vaikeuttaa työttömien vanhempien pääsyä työelämään perhevapaan jälkeen.

Eräät naisvaltaiset ammattiliitot ovat kiinnittäneet tasa-arvovaltuutetun huomiota siihen, että perhevapailta palaavat vanhemmat voivat joutua liian helposti irtisanotuiksi taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Työsopimuslain perhevapaalla olevien irtisanomiskielto rajoittuu vain perhevapaan aikaan. Keskustelua on ollut siitä, pitäisikö suoja-aikaa pidentää tai laajentaa työnantajan todistustaakkaa näissä tilanteissa. (TAS 177/2016)

SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

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

SYRJINNÄN YLEISKIELTO

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

Syrjintää säännellään tasa-arvolaissa yhä enemmän erityiskielloin. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkään kuulu erityiskieltojen piiriin. Joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain tasa-arvolain yleiskiellon nojalla.

Yleiskiellon nojalla arvioitavia aiheita ovat muun muassa naisten ja miesten erilainen kohtelu varusmiespalveluksen aikana ja

erot osteoporoosilääkkeiden korvattavuudessa. Seuraavassa on esimerkkejä yleiskiellon piiriin kuuluvista, valtuutetulle kertomusvuoden aikana tulleista yhteydenotoista.

Naisvankien eriarvoinen kohtelu miesvankeihin nähden

Hämeenlinnan vankilan toverikunnan jäsenet (29 allekirjoittajaa) pyysivät tasa-arvovaltuutetun kannanottoa joukkokanteeksi nimetyllä kirjeellä, jonka mukaan naisten mahdollisuudet käyttää puhelinta ja päästä suihkuun ulkoliikunnan jälkeen ovat rajoitetummat kuin miesvankien.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuulu ottaa kantaa siihen, miten vankeusrangaistuksen suorittaminen Suomessa yleisesti ottaen järjestetään tai millä tapaa vankien

hygienian hoidon tai puhelimenkäytön järjestämiseen on suhtauduttava vankeuslain tai muun normiston kuin tasa-arvolainsäädännön näkökulmasta.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiasta selvityksen Rikosseuraamuslaitokselta. Selvityksen mukaan kantelun vireilletulon jälkeen suihkussa käyntiin liittyvää tilannetta on korjattu naisten osastolla muuttamalla ulkoilu uuteen ajankohtaan, jolloin vangeilla on mahdollisuus käydä suihkussa myös ulkoilun jälkeen.

Kantelun mukaan vangin tulee aamupuuron yhteydessä myös ilmoittaa halukkuudestaan päästä suihkuun ulkoilun jälkeen. Tältä osin Rikosseuraamuslaitos totesi selvityksessään, että vangeille tulee järjestää mahdollisuus päästä suihkuun ulkoilun päätteeksi siitä huolimatta, onko vanki aamulla muistanut ilmoittaa halukkuudestaan päästä suihkuun vai ei.

Kantelussa on myös esitetty, että naisvankien puhelimen käyttöoikeus on rajoitumpi kuin miesvankien. Rikosseuraamuslaitos totesi, että koska eduskunnan oikeusasiamies on ratkaisukäytännössään pitänyt mahdollisuutta päivittäiseen puhelimen käyttöön tärkeänä, vankien puhelimen käytön tulisi olla mahdollista joka päivä.

Rikosseuraamuslaitos kiisti, että naisia ja miehiä olisi kohdeltu eriarvoisesti Hämeenlinnan vankilassa. Rikosseuraamuslaitos antoi kuitenkin omassa kannanotossaan ja tasa-arvovaltuutetulle osoitetun selvityksen yhteydessä Hämeenlinnan vankilan johtajalle ohjeet menettelytapojen muuttamisesta vankien hygienian hoitamiseen tai puhelimenkäyttöön liittyvien puutteiden tai rajoitusten osalta. Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, ettei asia anna tästä syystä aiheutta enempään toimenpiteisiin.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti lopuksi Rikosseuraamuslaitoksen huomiota siihen, että toimenpiteiden taloudellinen tarkoituksenmukaisuus ei saa johtaa syrjintään sukupuolen perusteella. Taloudellisten voimavarojen rajallisuus ei ole hyväksyttävä peruste sille, että resurssit jaettaisiin epätasaisesti sukupuolen perusteella. Rikosseuraamuslaitoksen olisi pyrittävä varmistamaan, että naisvankien kohtelu vankilassa vastaa miesvankien kohtelua

kaikilta niiltä osin kuin nais- ja miesvankia voidaan pitää samassa asemassa olevina. Mikäli havaitaan, että naisvankien kohtelu ei vastaa miesten kohtelua, tulee käyttäntöjä muuttaa yhdenvertaisiksi. (TAS 196/2015)

Sukupuolten tasa-arvo ja turvapaikanhakijat keskustelussa

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon otettiin yhteyttä kahta turvapaikanhakijoihin liittyntä mediassa ollutta uutista koskien. Toisessa oli kyse koulun rehtorin tyttöoppilaille antamasta ohjeesta, joka koski käyttäytymistä turvapaikanhakijamiesten kanssa. Yhteydenottaja oli sukupuolten tasa-arvon kannalta huolissaan siitä, että ohjeessa ohjattiin tyttöjä rajoittamaan perustuslaillisten oikeuksiensa käyttämistä, kuten liikkumistaan ja käyttäytymistään.

Rehtorin mukaan asiassa oli kyse konkreettisista tapahtumista kaupungin torilla eräiden tyttöjen ja turvapaikanhakijoina Suomeen tulleiden miesten välillä. Tapahtumiin on liittynyt epäilyjä tyttöihin kiinnikäymisistä sekä alkoholin ja tupakan välittämisestä alaikäisille. Tiedotteella haluttiin huolehtia oppilaiden turvallisuudesta ja viestittää, että alaikäisten tyttöjen ei ole syytä kulkea kaupungilla nauttimassa alkoholia aikuisten miesten kanssa, kuten oli tapahtunut.

Toisessa uutisessa oli kerrottu naispoliisin luennoivan turvapaikanhakijoille naisten asemasta Suomessa. Yhteydenottajan mukaan naispoliisi suuntasi syyttävästi luentonsa juuri miehille ja korosti naisen asemaa unohtamalla miehen aseman.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että on tärkeää, että sukupuolten tasa-arvosta sekä seksuaalisesta häirinnästä ja väkivallasta jaetaan tietoa ja keskustellaan mahdollisimman laajasti. Tällaista tietoa jakavat nykyään esimerkiksi viranomaiset, kuten poliisi sekä järjestöt. Tietoa jaetaan myös työpaikoilla, oppilaitoksissa ja tiedotusvälineissä. Tämä edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Tietoa jakamalla voidaan ennalta ehkäistä seksuaalista häirintää ja väkivaltaa sekä auttaa niiden kohteeksi joutuneita.

Antamalla tietoa esimerkiksi sukupuolten tasa-arvosta, naisten asemasta, seksuaalisesta häirinnästä ja väkivallasta ei aseteta naisia ja miehiä eri asemaan tasa-arvo-laissa kielletyllä tavalla. Tällaista tietoa on hyvä antaa myös turvapaikanhakijoille.

Tietoa jaettaessa on tärkeää olla mahdollisimman tasapuolinen. Ei ole kuitenkaan tasa-arvolain vastaista käsitellä joskus



erityisesti naisten asemaa ja heidän kokeamaansa häirintää ja väkivaltaa tai vastavasti joskus erityisesti miesten asemaa ja heidän kokemaansa häirintää ja väkivaltaa. Seksuaalisesta häirinnästä ja väkivallasta voidaan tasa-arvolain estämättä kertoa naisille ja miehille joko yhdessä tai erikseen.

On tärkeää tuoda esiin, että häirintä ei ole koskaan uhrin syytä. Esimerkiksi naisilla ja tytöillä on oikeus pukeutua, liikkua ja käyttäytyä haluamallaan tavalla, eikä se oikeuta kohdistamaan heihin seksuaalista häirintää tai väkivaltaa. Häirinnästä on aina vastuussa tekijä.

Naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskeva Euroopan neuvoston yleissopimuksen (ns. Istanbulin sopimus) velvoittaa valtioita puuttumaan kaikkiin naisiin kohdistuviin väkivallan muotoihin, kuten seksuaaliseen häirintään ja muuhun ahdisteluun, perhe- ja lähisuhdeväkivaltaan, pakkoavioliittoihin sekä ympärileikkauksiin. Lisäksi tavoitteena on edistää kaikkien naisiin kohdistuvan syrjinnän muotojen poistamista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Sopimus huomioi, että perheväkivalta voi kohdistua myös miehiin ja lapsiin.

Tasa-arvovaltuutettu on pyrkinyt lisäämään *Ei meidän koulussa* -kampanjallaan (www.eimeidankoulussa.fi) tietoa siitä,

miten tunnistaa ja ehkäistä seksuaalista häirintää kouluissa ja puuttua siihen. Yläkoulun tytöistä 61 prosenttia ja pojista 46 prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää joskus tai toistuvasti (THL:n Kouluterveyskysely 2013). (TAS 328/2015 ja TAS 329/2015)

SYRJINTÄ RASKAUDEN TAI PERHEVAPAIEN PERUSTEELLA

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän raskauden ja perhevapaiden perusteella. Syrjintä raskauden ja perhevapaiden vuoksi on kuitenkin yleistä Suomessa. Tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjintäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Tyypillisimmin syrjintätilanteet liittyvät rekrytointiin, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen ja perhevalta palaamiseen.

Perhevapaalla olevan työntekijän määräaikaista viranhoidomääräystä ei uusittu, koska hänen sijaisellaan katsottiin olevan paremmat edellytykset hoitaa tehtävää

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä ravintopalvelupäällikön sijaisena työskennellyttä henkilöä syrjittiin tasa-

arvolain kieltämällä tavalla, kun hän ei saanut viranhoidomääräykselleen jatkoa ollessaan vanhempainvapaalla. Ensimmäinen määräaikainen määräys päättyi vuoden 2015 lopussa, mutta alkuperäisen viranhaltijan poissaolon oli tarkoitus jatkua vielä vuoden 2016 ajan. Sen sijaan, että kuntayhtymä olisi uusinnut perhevapaalla olleen työntekijän määräaikaisen viranhoidomääräyksen, se tarjosi vuoden määräaikaista jatkomääräystä suoraan hänen sijaiselleen. Perhevapaalla ollut työntekijä olisi palannut työhön huhtikuussa 2016.

Kuntayhtymän selvityksen mukaan vakituisen ravintopalvelupäällikön viranhaltijan poissaolo liittyi kuntayhtymään rakennettavan uuden ravintokeskuksen toiminnalliseen suunnitteluun. Kun lokakuun alussa 2015 kävi ilmi, että projekti jatkuu vielä vuoden 2016, kuntayhtymä joutui valitsemaan, toimiiko ravintopalvelupäällikön sijaisena jatkossa perhevapaalla oleva työntekijä vai hänelle palkattu sijainen. Perhevapaalla olevan työntekijän sijainen oli kahden vuoden ajan perehtynyt toimintaan ja vastannut siirtymästä uuteen ravintokeskukseen, kun taas perhevapaalla olevalla työntekijällä ei katsottu olevan riittäviä edellytyksiä käynnistää uuden ravintokeskuksen toimintaa ja ottaa käyttöön uusia tuotantotapoja. Ruokahuollon toiminnasta ja siten potilasruokailusta vastaavan henkilön vaihtaminen kesken prosessin arvioitiin olevan liian iso ris-

ki. Kuntayhtymä katsoi, että sen ainoana vaihtoehtona oli jatkaa perhevapaalla olevan työntekijän sijaisen palvelussuhdetta.

Perhevapaalla ollut työntekijä toi esille, että ravintokeskuksessa on ammattitaitoinen henkilökunta, joiden vastuulla on käytännössä potilas- ja henkilöstöravintolan tuotteiden valmistaminen. Ravintopalvelupäällikön vastuulla on varmistaa henkilöstölle riittävät resurssit tämän työn tekemiseen sekä vastata kokonaisuudessaan ravintokeskuksen toiminnasta ja palveluista. Yksikön johtamisen lisäksi ravintopalvelupäällikön tehtäviin kuuluu myös asiakassuhteiden hoitaminen, talousvastuu ja asiantuntijana toimiminen. Lisäksi perhevapaalta palaavalle työntekijälle tarjotaan yleensä perehdytys. Perehdytys työhön paluun jälkeen oli mainittu myös kuntayhtymän henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa yhtenä toimenpiteenä perheen ja työelämän yhdistämisen helpottamiseksi.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Lainkohdassa mainittuna muuna sukupuoleen liittyvänä syynä pidetään perhe-

vapaita. Kyse ei kuitenkaan ole syrjinnästä, jos työnantaja pystyy osoittamaan, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Työnantajan taloudelliset menetykset tai toiminnalliset hankaluudet, kuten sijaisen järjestäminen tai perehdytyksen tarve, eivät ole tasa-arvolain mukaisia muita, hyväksyttäviä syitä sille, että työntekijä asetetaan epäedulliseen asemaan raskauden tai perhevapaan perusteella. Tämä on vahvistettu oikeuskäytännössä, ja se koskee yhtä lailla sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaista työsuhteita. Syrjintää epäilevä lausunnonpyytäjä oli arvioitu päteväksi ravintopäällikön tehtävään, kun hänet oli siihen valittu eikä se, että hän muuttuneessa tilanteessa olisi tarvinnut laajemman perehdytyksen palatakseen tehtävään, ollut hyväksyttävä syy jättää uusimatta hänen määräaikaista viranhoitomääräystään ja korvata häntä hänen perhevapaansa ajaksi palkatulla sijaisella. (TAS 89/2016)

Perhevapaalla olevan työntekijän määräaikaista työsuhteesta ei uusittu, koska hän ei ollut tosiasiallisesti käytettävissä tehtävään

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että yliopiston toteuttamassa, ulkopuolisen tilaamassa projektissa työskennellyttä määräaikaista työntekijää syrjittiin tasa-arvolaisissa kiel-

letyllä tavalla, kun hänen sopimustaan ei jatkettu hänen ilmoitettuaan halustaan jäädä vanhempainvapaan jälkeen hoitovapaalle.

Työntekijä oli aloittanut työskentelyn yliopiston alaisessa instituutissa jo ollessaan opiskelija. Määräaikaista työsuhteesta työntekijälle oli tehty yhteensä 21. Sopimuksista viimeiset neljä, joiden kesto oli puolesta vuodesta vuoteen, koskivat samaa, ulkopuolisen tilaamaa hanketta. Sopimus oli uusittu kahdesti työntekijän ollessa äitiys- ja vanhempainvapaalla, ja hänelle oli palkattu täksi ajaksi sijainen.

Kesällä 2015 työntekijä neuvotteli työnantajan kanssa hoitovapaan pitämisestä. Töihin paluu sovittiin elokuulle 2016. Joulukuussa 2015 hänelle kuitenkin ilmoitettiin, että hänen määräaikaista sopimustaan ei jatketa. Sen sijaan hänen sijaisensa määräaikaista sopimusta jatkettiin. Eri-mielisyyttä ei ollut siitä, että kyse oli työntekijän aiemmin hoitamista työtehtävistä ja projektista, joka jatkui.

Työnantaja kertoi selvityksessään, että yliopiston sisällä oli vuoden 2015 lopussa otettu käyttöön rekrytointilupamenettely. Jokaiselle yliopistossa tehtävälle rekrytoinnille oli rehtorin päätöksen mukaan saatava erikseen lupa, eikä laitoksella ollut edellytyksiä hakea perhevapaalla olevalle määräaikaistalle työntekijälle rekrytointi-

lupaa. Rekrytointilupaa voitiin hakea vain henkilölle, joka oli tosiasiallisesti käytettävissä kyseiseen projektiin. Näin ollen lupaa voitiin hakea vain perhevapaalla olevan työntekijän sijaisena toimineelle työntekijälle.

Työntekijän mukaan työnantaja oli antanut ymmärtää, että työsuhdetta tullaan jatkamaan riippumatta siitä, pitääkö hän hoitovapaata vai ei. Työntekijä olisi ollut halukas palaamaan töihin tammikuussa 2016, mikäli yliopisto olisi esittänyt vaihtoehdoksi työsuhteen loppumisen. Lisäksi työntekijä toi esille, että rekrytointilupaa ei hänelle edes haettu ja siten päätös määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättämisestä tehtiin laitoksen sisäisesti rekrytointilupahakemusmenettelyn ulkopuolella.

Tasa-arvovaltuutettu toi lausunnossaan esille pitävänsä huolestuttavana sitä mahdollisuutta, että yliopistossa olisi yleisesti käytössä rekrytointilupamenettely, joka säännönmukaisesti estäisi perhevapaalle jäävän henkilön määräaikaisen työsuhteen uusimisen. Tällainen menettely olisi omiaan asettamaan työntekijän raskauden ja perhevapaan käytön perusteella epäedulliseen asemaan, ja kyse voisi useammassakin tapauksessa olla tasa-arvolain kieltämästä syrjinnästä.

Tässä kyseisessä tapauksessa lupaa ei kuitenkaan haettu, joten päätös olla hakematta

lupaa perustui ilmeisesti oletamaan, ettei lupaa olisi hoitovapaan takia saatu. Tasa-arvovaltuutettu pitää todennäköisenä, että rekrytointilupaa olisi haettu ja uutta sopimusta tarjottu suoraan ko. työntekijälle, mikäli hän ei olisi ollut hoitovapaalla.

Asiassa syntyi oletama syrjinnästä. Sen kumotakseen työnantajan tulisi esittää toiminnalleen muu, hyväksyttävä syy. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain tarkoittamia hyväksyttäviä syitä eivät ole työnantajan taloudelliset menetykset tai toiminnalliset hankaluudet, jotka johtuvat siitä, että työntekijä ei pysty hoitamaan tehtävänsä perhevapaan aikana. Tämä on vahvistettu oikeuskäytännössä, ja se koskee yhtä lailla sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaisia työsuhteita. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan työntekijää oli syrjitty hoitovapaan perusteella. (TAS 93/2016)

Sairaanhoitajalle ei tarjottu enää määräaikaista työtä hänen ilmoitettuaan halustaan jäädä hoitovapaalle

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että leikkausosastolla sairaanhoitajana työskennellyttä henkilöä syrjittiin tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun hänelle ei tarjottu enää määräaikaisia sopimuksia hänen ilmoitettuaan halustaan jäädä vanhempainvapaan jälkeen hoitovapaalle.

Sairaanhoitaja oli työskennellyt leikkausosastolla sijaisena yhtäjaksoisesti neljä ja puoli vuotta. Hänelle oli tänä ajanjaksona tehty kahdeksan määräaikaista työsopimusta eri perustein. Hän jäi loppuvuonna 2014 äitiys- ja vanhempainvapaalle ja ilmaisi kesällä 2015 työnantajalle halunsa jäädä vielä hoitovapaalle. Hoitovapaa myönnettiin neljäksi päiväksi, minkä jälkeen sairaanhoitopiiri ilmoitti, että sillä ei ollut enää tarjota työtä kyseiselle sairaanhoitajalle.

Tämän jälkeen yhteensä kahdeksan muun sijaisen määräaikaista työsuhteita jatkettiin leikkaus- ja anestesiaosastolla. Sijaisista seitsemän oli työskennellyt osastolla vähemmän aikaa kuin hoitovapaata hakenut sairaanhoitaja, kaksi uusinta sijaista alle vuoden. Yksikään sijaisuuksista ei ollut avoimessa haussa, vaan niitä tarjottiin työntekijöille suoraan. Tämä oli ollut aiemmin käytäntönä myös lausuntoa pyytäneen sairaanhoitajan kohdalla.

Tasa-arvovaltuutetun vastaanottamien selvitysten mukaan oli selvää, että työtä on ollut tarjolla lokakuun 2015 jälkeen leikkaus- ja anestesiaosastolla useille sijaisille. Sijaisuuksien perusteista ei voi päätellä, kenelle sijaisuutta olisi todennäköisesti tarjottu, koska perusteet vaihtelivat ja sijaisuuksia oli koottu myös usean eri henkilöiden poissaolojen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että on varsin

todennäköistä, että määräaikaista työtä olisi tarjottu lausuntoa pyytäneelle sairaanhoitajalle, mikäli hän olisi palannut suoraan vanhempainvapaalta työhön, eikä ilmoittanut halukkuudestaan jäädä vuodeksi hoitovapaalle. Asiassa näyttäisikin syntyvän syrjintäolettaja, jonka kumotakseen sairaanhoitopiirin tulisi esittää epäedulliseen asemaan asettamiselle muu, hyväksyttävä syy.

Sairaanhoitopiiri perusteli tilannetta sillä, että työntekijä ei ollut ilmoittautunut työnhakijaksi Kuntarekryn kautta. Tällaista vaatimusta ei kuitenkaan koskaan aikaisemmin ollut esitetty, päinvastoin työntekijän oli annettu ymmärtää, ettei hänen tarvitse itse huolehtia työsopimuksensa jatkosta. Lisäksi sairaanhoitopiiri perusteli sijaisten rekrytointikäytäntöään oikealla osaamisen kohdentamisella.

Lausuntoa pyytäneelle sairaanhoitajalle ei kuitenkaan ollut työsuhteiden aikana annettu mitään sellaista palautetta, joka viittaisi siihen, että hänen työskentelyssään olisi puutteita. Hän pystyi toimimaan sekä valvovan että instrumentoivan hoitajan roolissa monissa eri leikkauksissa. Hän oli päivystänyt vuodesta 2011 ja häntä on kertomansa mukaan kierrätetty eri tehtävissä ja myös osastojen välillä. Hyvän käytettävyyden puolesta puhuu myös se, että hänen sopimuksensa oli uusittu seitsemän kertaa peräkkäin yli neljän vuoden ajan.



Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että sairaan hoitopiiri ei selvityksissään esittänyt tasa-arvolain edellyttämää muuta, hyväksyttävää syytä, joka selittäisi muuttuneen käytännön työntekijää kohtaan. (TAS 274/2015)

Tohtorikoulutettavien oikeus perhevapaata vastaavaan työsuhteen pidennykseen

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään määräaikaisessa työsuhteessa olevien tohtorikoulutettavien oikeutta saada perhevapaata vastaava pidennys työsuhteensa keston. Lausuntopyynnössä todettiin, että yliopistojen käytännöt olivat tässä suhteessa muotoutuneet erilaisiksi sen jälkeen, kun niistä oli vuoden 2010 alusta tullut itsenäisiä oikeushenkilöitä. Lausuntopyynnössä tuotiin esiin huoli perhevapaata käyttävien työsuhteisten jatko-opiskelijoiden asemasta ja tasa-arvon toteutumisesta.

Asian selvittämiseksi tasa-arvovaltuutettu pyysi selvityksen kaikilta Suomen yliopistoilta, jotka yhtä lukuun ottamatta vastasivat selvitykseen. Tasa-arvovaltuutettu käsittelee lausunnossaan ensisijaisesti nelivuotiseen tutkijakoulurakenteeseen palauttujen tohtorikoulutettavien tilannetta. Kaikki väitöskirjaa tekevät eivät kuulu tähän ryhmään; väitöskirjaa tehdään myös esimerkiksi ulkopuolisten rahoittamissa projekteissa ja apurahalla.

Opetusministeriö on vuonna 2008 antanut tutkijakouluille ohjeen työsuhteen pidentämisestä äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaan perusteella (Dnro 10/504/2008):

Äitiys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa pidentävät tutkijakoulukautta vapaan keston pituisella ajankohdalla. Tutkijakoulun toiminnassa on varauduttava em. vapaiden aiheuttamiin tutkijakoulukausiin pitenemiseen. Yliopistojen tulee tutkijakouluihin sitoutuessaan ottaa huomioon tutkijakoululaisten äitiys- ja vanhempainlomien sekä hoitovapaiden aiheuttamat kustannukset samaan tapaan kuin muun henkilökunnan kohdalla. Opiskelijalla on oikeus sovittuun pituiseen koulutukseen huolimatta siitä, että tutkijakoulu voi lopettaa toimintansa em. vapaiden aikana.

Yliopistojen selvityksistä kävi ilmi se, että yliopistojen käytännöt erosivat suuresti toisistaan. Lähtökohtaisesti kaikki yliopistot myönsivät pidennystä äitiys- ja vanhempainvapaan perusteella. Suurinta hajontaa käytännöissä oli hoitovapaan osalta. Moni yliopisto oli luopunut työsuhteen pidentämisestä hoitovapaan perusteella ja jossakin tapauksissa myönnettävään pidennykseen oli myös liitetty muita perhevapaata enemmän harkintaa ja ehtoja. Yliopistoilla on tasa-arvolain 6 §:n perusteella velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa ja helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tasa-arvovaltuutettu

katsoi, että pidennyksen myöntäminen määräaikaisiin työsuhteisiin, joiden tarkoitus on pätevoittää työntekijä akateemisen uran seuraavalle portaalle, seuraa tästä velvoitteesta.

Koska kaikki yliopistot kertoivat pidentävänsä työsuhdetta äitiys- ja vanhempainvapaan perusteella, tasa-arvovaltuutettu keskittyi lausunnossaan siihen, onko isyys- ja hoitovapaan erilainen kohtelu tasa-arvolain näkökulmasta sallittua.

Isyysvapaata ei aina mainittu yliopiston sisäisissä suosituksissa, vaikka sen perusteella myönnettäisiinkin pidennys. Joissakin yliopistoissa pidennyksille oli asetettu kolmen kuukauden alaraja eli kolmea kuukautta lyhyempien poissaolojen johdosta työsuhdetta ei pidennetty. Tästä oli kyse myös toisessa asiassa (TAS 150/2016), jossa tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko yliopiston pidennykselle asettama kolmen kuukauden alaraja välillisesti syrjivä, koska se tarkoittaa sitä, että pelkän isyysvapaan perusteella ei ole mahdollista saada pidennystä. Isille korvamerkitty vapaa on enintään 54 arkipäivää ja jää näin kolmen kuukauden minimirajan alle.

Perhevapaajärjestelmän tarkoitus on tukea niin miehiä kuin naisiakin ansiotyön ja pienten lastenhoitamisen yhdistämisessä. Siksi sillä ei tulisi olla merkitystä, onko toh-

torikoulutettava vanhempainvapaalla, isyysvapaalla vai hoitovapaalla. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että isyysvapaan jättäminen pois pidennysoikeuden piiristä voi tältä osin rikkoa tasapuolisen kohtelun periaatetta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi myös, että käytännöt, jotka ovat omiaan pitämään miehet toissijaisessa roolissa vanhempina, eivät ole tasa-arvolain 6 §:ssä säädetyn työnantajan tasa-arvon edistämismukaisuuksien mukaisia. Isyysvapaan rajaaminen pidennysoikeuden ulkopuolelle saattaa johtaa siihen, että oikeutta isyysvapaaseen ei käytetä. Tällöin oikeus isyysvapaaseen ei toteudu käytännössä. Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että yliopistot ulottavat pidennysoikeuden koskemaan myös isyysvapaata sen pituudesta riippumatta.

Hoitovapaan rajaaminen pidennysoikeuden ulkopuolelle kohdistuu pääasiallisesti naisiin, koska naiset käyttävät 97 prosenttia hoitovapaista. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että myös kysymystä hoitovapaasta tulee tarkastella tasa-arvolain 6 §:n tasa-arvon edistämismukaisuuksien näkökulmasta. Hoitovapaan sisällyttämisellä pidennysoikeuden piiriin voidaan varmistaa, että hoitovapaoikeutta käyttävillä tohtorikoulutettavilla on yhtäläiset mahdollisuudet saada väitöskirja valmiiksi.

Hoitovapaa voi lisäksi olla erityisesti isille mahdollisuus jakaa hoitovastuuta, ottaen

huomioon, että isille korvamerkityt vapaat ovat Suomen nykyjärjestelmässä lyhyitä. Tällöin tulee ottaa huomioon myös tasapuolisen kohtelun vaatimus. Esimerkiksi isä, joka yhdistää isyysvapaansa vanhempainvapaaseen, on työnantajan näkökulmasta varsin samankaltaisessa tilanteessa kuin isä, joka yhdistää isyysvapaansa samanpituiseen hoitovapaaseen. Erilaista kohtelua voi tältä osin olla hyvin vaikea perustella.

Perheiden tilanteet ovat hyvin erilaisia, ja tasa-arvovaltuutettu suosittelikin hoitovapaan osalta joustavia käytäntöjä. Taisemmin jakautunut hoitovastuu lisää tasa-arvoa työelämässä ja vaikuttaa näin yleisemminkin tasa-arvon toteutumiseen yhteiskunnassa. (TAS 22/2015)

Raskauspahoinvointi ja viransijaisuuden peruuttaminen

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla raskauden perusteella, kun kaupunki perui hänen viransijaisuusmääräyksensä ja hänen tilalleen otettiin toinen työntekijä.

A kertoi olleensa kaupungin palveluksessa sijaisena. Keväällä oli sovittu, että hän jatkaa syksyllä sijaisena ja hän sai päätöksen sijaiseksi ottamisesta ajalle 24.8.2015–13.5.2016.

A sairastui vaikeaan raskauspahoinvointiin ennen sijaisuuden alkamista ja hän ilmoitti esimiehelleen voivansa aloittaa sijaisuuden vasta, kun pahoinvointi loppuu. Työnantaja lähetti hänelle päätöksen sijaiseksi ottamispäätöksen peruutuksesta. Naiselle kerrottiin, että hän voi aloittaa työt, kun on parantunut, jolloin sijaisuudesta tehdään uusi päätös.

Raskauspahoinvointi kuitenkin pitkittyi. Esimies ilmoitti lokakuussa, että A:n paluuta ei voitu enää odottaa, vaan hänen tilalleen otetaan toinen työntekijä. A parani myöhemmin raskauspahoinvoinnista ja hän olisi ehtinyt olla töissä noin 3–4 kuukautta ennen äitiysvapaan alkua.

Kaupungin selvityksen mukaan peruutuspäätös oli johtunut virheellisestä käsityksestä, että peruutusta tarvittiin palkanmaksun estämiseksi. Viransijaisuutta pidettiin vapaana A:ta odottamassa, kunnes työtilanne vaati viransijaisuuden uudelleen täyttämistä. Päätöksenteossa tapahtunut virhe johti siihen, että sijaisuuteen palkattiin kokonaan uusi henkilö sen sijaan, että A:lle olisi palkattu sijainen ja odotettu hänen työkykynsä palaamista.

Eri asemaan asettaminen raskauden perusteella on tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää. Kiellettyä syrjintänä pidetään myös eri asemaan asettamista raskautteen liittyvien sairauksien ja sairauspoissaolo-

jen vuoksi. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että A oli asetettu tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla eri asemaan raskauteen liittyvän sairauspoissaolon perusteella, kun hänen viransijaiseksi ottamispäätöksensä oli peruttu ja viransijaisuus oli annettu toiselle henkilölle.

Määräaikaisellekin työntekijälle voidaan ottaa sijainen raskauteen liittyvän sairauspoissaolon ajaksi. Tasa-arvolain mukainen menettely olisi ollut ottaa A:lle sijainen niin, että hänellä olisi ollut mahdollisuus aloittaa viransijaisuuden hoitaminen terveydentilansa sen salliessa.

Työnantajan menettelyltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta, jotta se olisi syrjivää eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa. Mahdolliselle erehtymiselle kunnallisia viranhaltijoita koskevien säännösten sisällöstä ei siten voitu antaa merkitystä arvioitaessa syrjintää kyseisessä tilanteessa.

A ja kaupunki sopivat asian tasa-arvovaltuutetun lausunnon jälkeen. (TAS 71/2016)

MUU SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Työelämää koskevat syrjintäkiellot kattavat työsuhteen kaikki vaiheet, myös työpaikkailmoitukset ja työntekijäksi ottamisen.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti selvitettäväksi työhönottoa koskevia syrjintäepäilyjä. Työhönotossa sukupuoleen perustuva syrjintä liittyy erityisesti vähemmän ansioituneen henkilön valintaan ilman, että siihen on hyväksyttävää syytä. Yhteydenottoja tulee myös työpaikkailmoituksista. Kiellettyjä ovat sellaiset työpaikkailmoitukset, joissa tehtävään haetaan vain joko naista tai miestä, ellei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

Työelämän syrjintäkiellot kattavat työnantajan menettelyn ja työntekijöiden kohtelun myös työsuhteen aikana. Tasa-arvolaisissa kielletään palkkasyrjintä. Tasa-arvovaltuutetulle tulevaisissa palkkayhteydenotoissa epäily syrjinnästä voi liittyä yhtä hyvin tehtäväkohtaiseen palkkaan kuin palkanlisiinkin. Syrjintä on kiellettyä myös muissa palvelussuhteen ehdoissa, samoin kuin työtä johdettaessa ja työtehtäviä jaettaessa.

Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä myös työsuhdetta päädettyä. Syrjintä on kiellettyä palvelussuhdetta irtisanottaessa, purettaessa tai muutoin lakkautettaessa samoin kuin työntekijää toisiin tehtäviin siirrettäessä tai lomautettaessa.

Edellä on jo kuvattu raskaus- ja perhevaapaasyrjintään liittyneitä tasa-arvovaltuu-



tetun lausuntoja. Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun vuoden 2016 aikana käsittelemistä muunlaisista syrjintäepäilyistä työelämässä.

Työpaikkailmoituksella haettiin miehen roolimallina toimivaa ammatillista tukihenkilöä

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään työpaikkailmoituksen lainmukaisuus. Kuntayhtymän ammatillista tukihenkilöä koskevassa työpaikkailmoituksessa todettiin, että "tukihenkilötyö kohdentuu 7-21-vuotiaisiin poikiin, joille tukihenkilö toimii miehen roolimallina sekä turvallisena ja luotettavana aikuisena".

Kuntayhtymän tasa-arvovaltuutetulle antamasta selvityksestä kävi ilmi, että ilmoituksella haettiin ammatilliseksi tukihenkilöksi miestä. Kysymyksessä oli uusi tehtävä. Oman työsopimussuhteisen työntekijän palkkaamiseen oli päädytty sen vuoksi, että pojille suunnatun ammatillisen tukihenkilöityn tarve oli kasvanut ja palvelua oli jouduttu aiemmin hankkimaan ostopalveluna.

Työpaikkailmoituksessa olleella maininnalla siitä, että tukihenkilötyö kohdentuu 7-21-vuotiaisiin poikiin, oli haluttu kuvata se asiakasryhmä, jonka kanssa tukihenkilö tulisi työskentelemään. Kaikki tiedossa olleet asiakkaat olivat poikia.

Ostopalveluna hankitussa ammatillisessa tukihenkilötoiminnassa oli tukihenkilönä toiminut mies. Asiakkaat olivat itse pyytäneet tukihenkilöksi miestä. Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä oli arvioinut, että tukihenkilötoiminnan tavoitteena oli miehen mallin antaminen pojalle. Asiakkaat olivat olleet poikia, joiden isäsuhde oli katkennut tai ristiriitainen. Työtehtävään sisältyi sellaisia keskustelunaiheita, joissa käytiin läpi mieheksi kasvamista. Tukihenkilötoiminnassa olevat pojat olivat selkeästi ilmaisseet, etteivät he ota vastaan tukihenkilötyötä, mikäli työntekijä on naispuolinen.

Sosiaaliosastolla ei ollut tarvetta palkata naispuolista ammatillista tukihenkilöä.

Naispuolinen perhetyöntekijä oli pystynyt toimimaan ammatillisena tukihenkilönä tytöille perhetyöntekijän tehtävien ohella, koska tarvetta oli ollut niin vähän. Oma naispuolinen perhetyöntekijä oli hoitanut ammatillisen tukihenkilön tehtävät myös niiden poikien osalta, joilla ei ole välttämättä ollut tarvetta miespuoliseen tukihenkilöön.

Työ- tai koulutuspaikka voidaan ilmoittaa joko naisten tai miesten haettavaksi, jos siihen on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kuntayhtymällä oli ollut tällainen laissa tarkoitettu syy rajata kyseessä oleva ammatillista tukihenkilöä koskeva työ vain mieshakijoille. Kuntayhtymä oli hakenut ammatillista tukihenkilöä, jonka tehtävänä oli muun muassa toimia miehen roolimallina 7-21-vuotiaille pojille. Työpaikkailmoitus ei näin ollen ollut ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. (TAS 72/2016)

Henkilökohtaisen avustajan sukupuoli

Nainen A oli toiminut miespuolisen työnantajansa B:n henkilökohtaisena avustajana 1.6.–11.9.2015 välisenä aikana, jonka jälkeen työnantaja oli ilmoittanut A:lle purkavansa työsuhteen. B perusteli työsuhteen purkamista sillä, että hän toivoi löytävänsä tehtävään miespuolisen avustajan, koska A:n voimat eivät riittäneet

pyörätuolissa olevan B:n avustamiseen. B ilmoitti työsuhteen päättämisen perusteeksi myös muita syitä, jotka eivät liittyneet A:n sukupuoleen.

B kertoi, että A:n kanssa oli sovittu neljän kuukauden koeajasta. A:lla puolestaan oli se käsitys, että koeajan pituudeksi oli sovittu kolme kuukautta.

Työsopimuslain mukaan sekä työntekijällä että työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus koeajan kuluessa. Työnantaja ei kuitenkaan saa koeajallakaan purkaa työsopimusta syrjivällä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Purkuperusteen pitää olla sellainen työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia. Tasa-arvolaisissa kielletään työsopimuksen irtisanominen, purkaminen tai lakkauttaminen muutoin työntekijän sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu viittasi lausunnossaan tasa-arvolain työhönottoa koskeviin säännöksiin. Sukupuoleen perustuva työhönottopäätös voidaan oikeuttaa työn tai tehtävän laadusta johtuvan painavan ja hyväksyttävän syyn perusteella. Tasa-arvolain esitöiden mukaan henkilökohtaisen avustajan valinnassa työsuhteen henkilökohtaisuutta voidaan pitää sellaisena



painavana syynä, joka oikeuttaa valinnan sukupuolen perusteella. B olisi näin ollen voinut tasa-arvolain syrjintäsäännösten estämättä palkata tehtävään miehen. Sukupuoli ei kuitenkaan saa olla työsuhteen päättämisen syy. Tässä tapauksessa työsuhteen päättämisen peruste ei ole ollut sukupuoli sinänsä. Työnantaja on ilmoittanut työsuhteen päättämisen perusteeksi muiden syiden ohessa erityisesti sen, että A:lla ei ole ollut riittävästi voimia pyörätuolissa olevan B:n avustamiseen. Viime kädessä työsuhteen päättämisperusteen lainmukaisuus ratkaistaan kärkeäoikeudessa, jossa asia voidaan selvittää sekä työsuhtelainsäätönsä että tasa-arvolain kannalta. (TAS 3/2016)

Työtehtävien jakaminen nais- ja mieshuoltomiehille

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä kunnassa työskentelevä naispuolinen huoltomies A. Hän pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain vastaisesti, kun kunta ei ollut valinnut häntä huoltomiesten päiävystysrinkiin. Tähän tehtävään oli valittu kaikkiaan kolme miestyöntekijää.

A totesi, että hänellä oli sama koulutus, kiinteistöhoitajan ammattitutkinto, kuin päiävystysrinkiin valituilla miehillä. Lisäksi hän oli opiskellut kiinteistöhoitajan erityisammattitutkinnon, mutta ei ollut tämän jälkeenkään tullut valituksi. A oli ilmoittanut halukkuudestaan päiävystysrinkiin jo vuonna 2011, jolloin valituksi tulleista kahdesta miehestä toisella oli perustutkinto ja toisella ainoastaan työkokemusta mutta ei koulutusta. Työnantaja kouluttaa päiävystäjäksi ja kiinteistöhoitajan ammattitutkinto antaa valmiudet päiävystyskoulutukseen. Lisäksi A totesi, että hänen autonasentajakoulutuksensa pätevoittää myös tekniseen osaamiseen. Miespuolisen huoltomiehen kohdalla merimieskoulun oli katsottu antavan vaaditun pätevoyyden.

A koki tulleen myös muuten syrjityksi työnantajan taholta. Hän kertoi tekevänsä kiinteistöjen pihoilla lumityöt yksin lapiolla, kun taas useilla muilla kunnan

kiinteistöjen pihoilla kävi traktori puhdistamassa lumet. Lisäksi nainen oli ainoa huoltomies, joka ei ollut saanut käyttöönsä tietokonetta, jolla säädetään ja pidetään huolta kiinteistöjen lämmityksestä. Luottamusmies oli useaan kertaan pyytänyt asiasta turhaan selvitystä työnantajalta. Kunnan antamasta selvityksestä ilmeni, että toimialajohtaja oli jo vuoden 2013 lopulla ja 2014 alussa määrännyt linjaorganisaation hoitamaan asian kuntoon. Päiävystysrinkiin huoltomiehet valitsee huoltomestari. Siihen valitaan halukkaista ne, joilla on taito ja kyky hoitaa itsenäisesti päiävystystehtäviä. Lisäksi heillä tulee olla osaamista käyttää kiinteistöjen rakennusautomaatio-ohjelmaa. Valinta perustuu monipuoliseen ammattitaitoon sekä henkilön kykyyn selviytyä näistä työtehtävistä.

Päätös siitä, ettei nainen ollut päässyt huoltomiesten päiävystysrinkiin perustui lähiesimiehen eli huoltomestarin arvioon hänen kokonaispätevoyydestään. Hänen ei ole aikaisemmin katsottu olleen valmis käyttämään kunnan kiinteistöautomaatio-ohjelmaa eikä suoriutumaan itsenäisesti päiävystystehtävistä. A:n lähiesimies ei myöskään halunnut kiirehtiä päiävystyksen aloittamista. Hän oli huolissaan naistyöntekijän jaksamisesta, koska tällä oli ollut runsaasti poissaoloja.

Aluehuollon huoltojaon uudelleenjärjestelyjen vuoksi kunnan hoitama päiävystys

oli tarkoitus järjestää vuonna 2016 niin, että myös nainen pääsee mukaan päivystysrinkiin. Ennen päivystystehtäviä hänen on kuitenkin saatava lisää koulutusta, ja hän olikin asian selvittämisen aikaan sisäisessä koulutuksessa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintää on esimerkiksi työtehtävien jakaminen niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville. Syrjintää on esimerkiksi myös, jos mahdollisuus tehdä ylityötä annetaan vain miehille.

Päivystysrinkiin pääsy takaa huoltomiehelle paremman ansion kuin muille huoltomiehille. Tästä syystä voitiin katsoa, että A oli asetettu epäedullisempaan asemaan kuin päivystykseen päässeet miespuoliset huoltomiehet.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että A oli selkeästi ilmoittanut halukkuutensa päästä päivystysrinkiin. Hän oli myös oma-aloitteisesti suorittanut kiinteistönhoitajan erityisammattitutkinnon tullakseen valituksi päivystäjäksi. Lisäksi luottamusmies oli

jo kesällä 2012 kysynyt asiasta, joten A:n halukkuus päivystäjäksi oli jo ainakin tuolloin ollut hyvin työnantajan tiedossa. Autonantajan koulutus ja kiinteistönhoitajan erityisammattitutkinto olivat antaneet hyvät edellytykset suoriutua tehtävistä päivystysringissä. Työnantaja oli kouluttanut jokaisen päivystysrinkiin päässeän huoltomiehen tehtävään kiinteistöjen rakennusautomaation osalta, joten koulutuksen puute ei voinut olla perusteltu syy.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantaja ei ollut esittänyt selvityksessään sellaisia seikkoja, jotka olisivat oikeuttaneet asettamaan A:n epäedullisempaan asemaan kuin päivystysrinkiin valitut miespuoliset huoltomiehet. Lumitöiden ja tietokoneen osalta naisen ja työnantajan näkemykset asiassa erosivat toisistaan, eikä tasa-arvovaltuutettu voinut ottaa lopullista kantaa asiaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan vielä, että Suomen työelämä on vahvasti jakautunut naisten ja miesten töihin. Myös EU:n komissio on huomauttanut Suomelle asiasta. Silloin, kun nainen menee miesvaltaiselle alalle tai mies naisvaltaiselle alalle töihin, työntekijä joutuu usein kohtaamaan sukupuoleensa liittyviä stereotyyppisiä asenteita. Tällöin työnantaja joutuu erityisesti kiinnittämään huomiota siihen, että myös lähiesimiestaso on tietoinen tasa-arvolain velvoitteista. (TAS 293/2015)

Uimastadionin siivousjärjestelyt

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon otettiin yhteyttä Iltalehdessä 18.5.2016 olleen uutisen vuoksi. Sen mukaan Helsingin kaupungin uimastadionille oli palkattu vain naissiivoojia. Menettelyä pidettiin yhteydenotoissa miehiä syrjivänä.

Helsingin kaupungin liikuntavirastolta saadun selvityksen mukaan uutinen ei vastannut uimastadionin tilannetta. Uimastadionille on palkattu sekä miehiä että naisia (40 % on miehiä ja 60 % on naisia). Sukupuoli ei ole ollut siivoojien valintaperusteena. Myös kevään 2016 kesätyöhaussa siivous- ja asiakaspalvelutehtäviin haastateltiin niin naisia kuin miehiäkin ja kyseisiin tehtäviin valittiin niihin sopivin henkilö. Kriteerit vaihtelivat siivoustyön luonteen mukaan.

Töiden koordinoimiseksi ja työn tasaiseksi jakamiseksi osa työntekijöistä keskittyy sisätilojen ja osa ulkotilojen siivoukseen. Hygieniatilat täytyy siivota noin kerran tunnissa, mistä syystä siivoustehtävää suorittava henkilö voi olla joko mies tai nainen. Henkilöstö opastetaan toimimaan näissä tiloissa hienovaraisesti. On kuitenkin huomattu, että mies naisten pukutiloissa on aiheuttanut säännönmukaisesti valituksia. Naissiivoojaa miesten hygieniatiloissa ei ole tähän mennessä kyseenalaistettu. Koska saman siivoojan on

voitava siivota sekä miesten että naisten pukutiloja vuorojen kiertäessä, pesu- ja pukutilojen siivoustehtäviin on osoitettu siivoojista pääasiallisesti naisia. Liikuntavirasto on oletanut toimineensa vallitsevan kulttuurisen käytännön mukaisesti viitaten tasa-arvovaltuutetun vuonna 2009 antamaan lausuntoon.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain mukaan työntekijät on valittava tehtäviin sukupuolesta riippumatta ansioidensa ja soveltuvuutensa perusteella, jos toista sukupuolta olevan työntekijän käyttämiselle tietyssä tehtävässä ei ole olemassa tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Tasa-arvolaisissa on kielletty myös työtehtävien jakaminen siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.

Vallitseva kulttuurinen käytäntö voi joskus olla tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä peruste sukupuolten erilaiselle kohtelulle. Tasa-arvolakia koskevan hallituksen esityksen mukaan yleiset häveliäisyssyyt tai maantapa saattavat edellyttää, että esimerkiksi uimahallissa tai kylpylässä otetaan määrättyihin tehtäviin vain toista sukupuolta olevia henkilöitä, vaikka tehtävän suorittaminen teknisessä mielessä ei tätä vaatisikaan.

Suhtautuminen alastomuuteen ja häveliäisyssäännöt ovat kulttuurisidonnaisia

ja vaihtelevat eri aikoina ja eri maissa. Suomessa naiset ovat perinteisesti toimineet julkisissa saunoissa ja kylpylöissä pesijöinä, kylvettäjinä ja siivoushenkilö-kuntana. Naiset ovat tällöin työskennelleet sekä miesten että naisten puolella. Naisten puolella ei sen sijaan ole ollut miehiä vastaavissa tehtävissä. Siivousala on edelleen hyvin naisvaltainen. Suomessa siivoojista on miehiä vain noin 14,5 prosenttia (Työvoimatutkimus 2014, Tilastokeskus).

Asiassa saadun selvityksen perusteella uimastadionin siivoojavalintojen ja siivoustehtävien jakamisen ei todettu asettaneen mieshakijoita/miessiivoojia tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla naishakijoita/naissiivoojia huonompaan asemaan. (TAS 192/2016)

TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN HINNOITTELU JA SAATAVUUS

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

Syrjintää on myös tavaroiden tai palvelun tarjoajan taholta tapahtuva seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä. Syrjinnäksi katsotaan myös kieltäytyminen

HINNOITTELU
EI SAA PERUSTUA
ASIAKKAAN
SUKUPUOLEEN

tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta esimerkiksi syrjintään vedonneelle tai tämän todistajalle.

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, toiselle sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on vain harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden ja palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille, mikä-

li se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi rajoitusten on oltava tavoitteen kannalta asianmukaisia ja tarpeellisia.

Tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2016 tulleet yhteydenotot liittyivät osin samoihin teemoihin kuin aiempinakin vuosina. Ne koskivat muun muassa vain toiselle sukupuolelle annettuja hinnanalennuksia, parturi- ja kampaamopalveluiden hinnoittelua, tasa-arvon toteutumista kuntosalipalveluissa sekä vuokra-asuntojen tarjoamista vain naisille.

URHEILU JA LIIKUNTA

Sukupuolten tasa-arvo on urheilu- ja liikuntakulttuureissa edelleen haaste. Tasa-arvovaltuutettu saa säännöllisesti yhteydenottoja liikuntaan ja urheiluun liittyvistä kysymyksistä. Yhteydenottajia askarruttavat muun muassa naisten ja miesten erilaiset liikunnan harrastusmahdollisuudet, liikunta- ja urheilutilojen vuorojaot sekä urheiluseurojen erilaiset palkitsemiskäytännöt.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että yhteiskunnassa tuetaan tasapuolisesti niin tyttöjen, poikien, naisten ja miesten kuin transihmisten urheilu- ja liikuntaharrastuksia. Tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena. Olennaista on,

että kaikilla on tosiasiallisesti yhdenvertainen mahdollisuus harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tärkeys urheilussa ja liikunnassa näkyy myös liikuntalaissa, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus mainitaan lain lähtökohtina. Liikuntalain mukaan liikuntaa edistävien järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon muun muassa se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Koska kaikilta valtionavustusta hakevilta liikuntajärjestöiltä edellytetään jatkossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa, suunnitelmien laatiminen on liikuntajärjestöjen ajankohtainen kehittämiskohde.

Tasa-arvovaltuutettu tapasi opetus- ja kulttuuriministeriön edustajia keskustellakseen liikuntalain tasa-arvoa edistävistä velvoitteista. Tapaamisessa käsiteltiin erityisesti ministeriön suunnitelmia, jotka liittyivät urheilu- ja liikuntajärjestöjen ja lajiliittojen tasa-arvotyön valvontaan.

Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio Valo on yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön sekä oikeusministeriön kanssa laatinut kattavat ohjeistuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta.

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Laki myös velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat ennaltaehkäisemään syrjintää.

Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit (muunsukupuoliset) ja transvestiitit, sekä intersukupuoliset henkilöt.

Sukupuolivähemmistöt sekoitetaan edelleen usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin. Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työelämäänsä liittyvän syrjinnän osalta työsuojeluviranomaiset (aluehallintovirastot, AVI).

Sukupuolen moninaisuus puuttuu hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta

Tasa-arvovaltuutetulle tulleen yhteydenoton mukaan hallituksen tasa-arvo-

ohjelmassa 2016–2019 käsitellään yksinomaan miehiä ja naisia tai ”molempia sukupuolia”. Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen monimuotoisuus jätetään kokonaan vaille huomiota. Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, toimiiko valtioneuvosto viranomaisena tasa-arvolain 6 c §:n edellyttämällä tavalla. Tasa-arvolain 6 c §:n mukaan viranomaisten tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvovaltuutettu on eri yhteyksissä todennut olevansa pettynyt siihen, että hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa ei ole mukana sukupuolen moninaisuuden näkökulmaa eikä sen tavoitteissa ole esimerkiksi translain (563/2002) uudistamista. Tasa-arvovaltuutetun kanta on, että translain mukaisista sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytyksistä pitäisi ehdottomasti poistaa vaatimus siitä, että henkilö on steriloitu tai hän on muusta syystä lisääntymiskyvytön.

Valtioneuvosto eli hallitus on Suomessa ylintä toimeenpanovaltaa käyttävä elin. Valtioneuvoston päätösten lainmukaisuutta valvoo oikeuskansleri. Hallitusohjelma on menettely- ja tavoiteohjelma, jossa määritellään ne suuntaviivat, joita hallitus aikoo toimikautensa aikana noudattaa. Valtioneuvosto on hallitusohjelmaa ja siihen liittyvää tasa-arvo-ohjelmaa tehdessään

poliittista valtaa käyttävä valtioelin, jonka vastuu hallitusohjelman ja tasa-arvo-ohjelman sisällöstä ja toteuttamisesta on poliittista eikä oikeudellista. Tasa-arvolain 6 c § ei siten velvoita hallitusta ottamaan hallitusohjelmaan tai tasa-arvo-ohjelmaan sukupuolen moninaisuuden näkökulmaa ja asettamaan siihen liittyviä tavoitteita, niin tärkeää kuin se olisikin. (TAS 181/2016)

Ehdotukset valtioneuvoston ihmis-oikeuspoliittisen toimintaohjelmaan: translain uudistaminen ja intersukupuolisten lasten hoitokäytännöt

Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että translain uudistaminen otetaan mukaan valmisteltavana olleeseen valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittiseen toimintaohjelmaan. Sukupuolensa korjaavien ihmisten on saatava myös samat lisääntymistä edistävät palvelut kuin muidenkin, esimerkiksi sukusolujen tallentamisessa ja hedelmöityshoidoissa.

Tasa-arvovaltuutettu ehdotti toimintaohjelmaan lisäksi intersukupuolisten lasten hoitokäytäntöjen selvittämistä. Intersukupuolisten lasten oikeudet ruumiilliseen koskemattomuuteen ja omaksi koetun sukupuoli-identiteetin mukaiseen elämään voivat hoitokäytännöissä jäädä toteutumatta, kun sukupuoli määrätään

mahdollisimman varhain ja kasvua valittuun sukupuoleen ohjataan muun muassa hormonihoidoin ja leikkauksin. Suomessa tarvittaisiin oikeiden hoitolinjausten tueksi myös lisää tutkimusta siitä, miten syntymän yhteydessä tehdyt ratkaisut ja lapsuusiän hoidot ovat vaikuttaneet intersukupuolisten henkilöiden elämään.

Translaki on uudistettava välittömästi

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu antoivat lokakuussa 2016 yhteisen tiedotteen siitä, että translaki on uudistettava välittömästi.

Valtuutetut olivat huolissaan siitä, että hallitus ei ole vielä ryhtynyt toimenpiteisiin translain (563/2002) uudistamiseksi. Translaissa säädetään sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytykseksi se, että henkilö on steriloitu tai hän on muusta syystä lisääntymiskyvytön. Vaatimus on ihmis- ja perusoikeuksien vastainen. Lisääntymiskyvyttömyysvaatimus rikkoo transihmisten oikeutta tasa-arvoon, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä yksityis- ja perhe-elämään ja loukkaa itsemääräämisoikeutta. Ihmisen ei pidä joutua luopumaan lisääntymisoikeudestaan voidakseen vahvistaa juridisen sukupuolensa vastaamaan omaa sukupuoli-identiteettiään.

Translain muuttaminen olisi käytännössä helppo toteuttaa nopeasti, koska sosiaa-



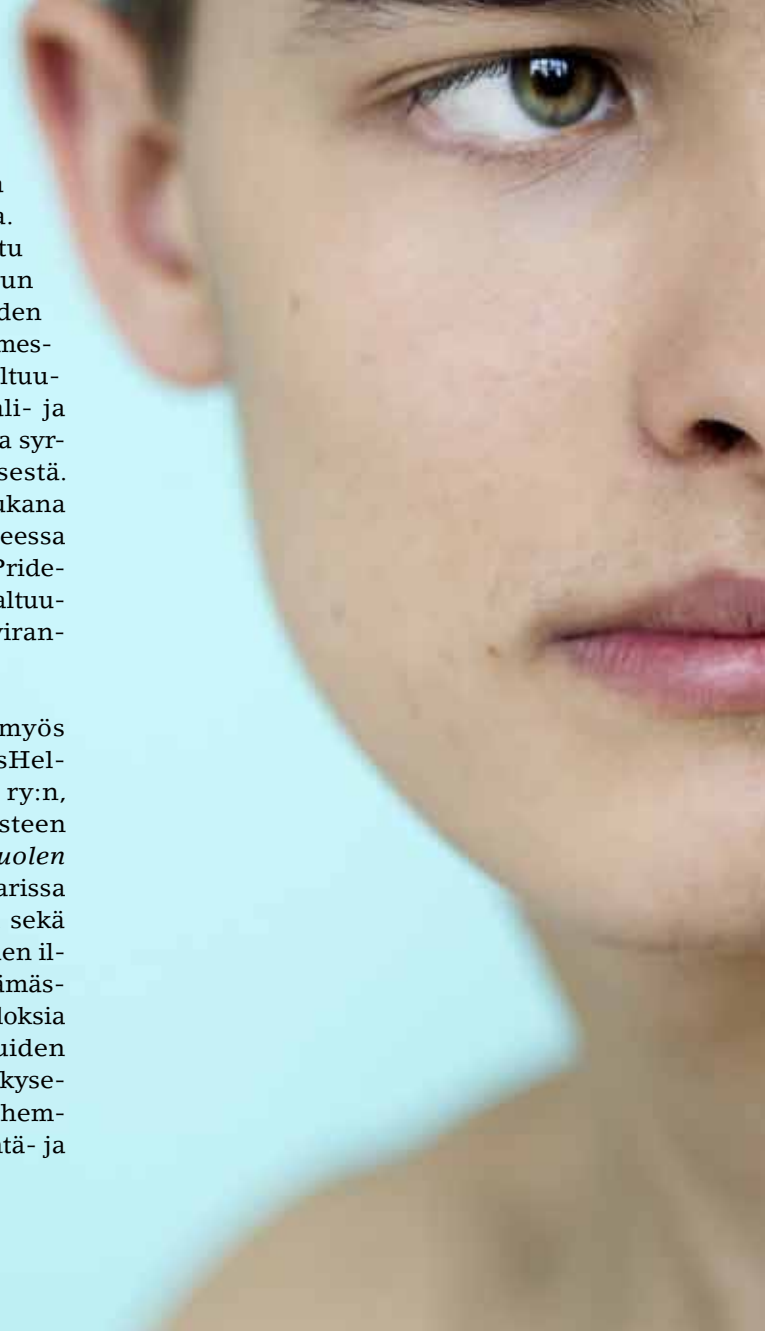
SUOMEN TRANSLAKI RIKKOO IHMISOIKEUKSIA

li- ja terveysministeriön työryhmä on jo 6.5.2015 antanut hallituksen esityksen muotoon laaditun ehdotuksen lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen poistamisesta. Työryhmä ehdotti lisäksi, että selvitetään mahdollisuutta muuttaa lainsäädäntöä muun muassa siten, että henkilö voisi vahvistaa sukupuolensa ilman, että vaaditaan lääketieteellisen selvityksen antamista transsukupuolisuudesta. Myös eduskunnan lakivaliokunta on todennut avioliittolain edellyttämiä lainmuutoksia koskeneessa mietinnössään (LaVM 7/2015 vp) translain muutostarpeiden kokonaistarkastelun aiheelliseksi.

Helsinki Pride ja TransHelsinki

Tasa-arvovaltuutettu oli mukana Helsinki Pridessa kahdella tapaa. Pride-viikolla tasa-arvovaltuutettu järjesti yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa yhteisen keskustelutilaisuuden Helsingin kaupunginmuseossa. Avoimessa yleisötilaisuudessa kerrottiin valtuutettujen toiminnasta sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä ja sen ennaltaehkäisemisestä. Tasa-arvovaltuutettu oli lisäksi mukana Priden päätösjuhlissa: Pride-kulkuueessa jaettiin tasa-arvovaltuutetun omia Pride-lippuja ja puistojuhlissa esiteltiin valtuutetun toimintaa yhdessä muiden viranomaisten kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui myös asiantuntijapuheenvuorolla TransHelsinki-viikolla DreamwearClub ry:n, Trasek ry:n ja Setan Transtukipisteen järjestämään seminaariin *Sukupuolen moninaisuus työelämässä*. Seminaarissa käsiteltiin tasa-arvolain uudistusta sekä sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä työelämässä. Tilaisuudessa julkaistiin myös tuloksia DreamwearClub ry:n yhdessä muiden järjestäjätahojen kanssa tekemästä kyselystä, jolla kartoitettiin sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintä- ja muita kokemuksia työelämässä.





TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Tasa-arvolaissa velvoitetaan jokainen työnantaja edistämään 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 myös tasa-arvosuunnitteluvuorotteesta, joka koskee yli 30 työntekijää työllistäviä työnantajia ja oppilaitoksia.

Tasa-arvolaissa velvoitetaan myös viranomaiset edistämään tasa-arvoa niiden kaikessa toiminnassa. Samoin siinä säädetään julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta.

TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa laatimaan joka toinen vuosi henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Suunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Siinä tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvosuunnitelman pakollinen osio on palkkakartoitus, josta ilmenee naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päätetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

Tasa-arvovaltuutettu on jo pitkään noudattanut käytäntöä, jonka mukaan valtuutettu pyytää tasa-arvosuunnitelmat arvioitavaksi niiltä työpaikoilta, joista on tullut syrjintäepäilyjä. Tasa-arvovaltuutettu antaa jokaiselle työnantajalle palautteen sen suunnitelmasta. Tätä käytäntöä jatkettiin myös vuonna 2016.



Henkilöstöpoliittisten tasa-arvo-suunnitelmien kartoitus kuntasektorilla

Tasa-arvovaltuutettu pyysi keväällä 2016 Uudenmaan, Pirkanmaan ja Pohjois-Karjalan maakuntien kunnilta tasa-arvosuunnitelmat arvioitavakseen. Näitä kuntia on yhteensä 60. Suunnitelmia pyydettyä neljäsosalla kaikista kunnista oli ajantasainen tasa-arvosuunnitelma; muilla se oli joko vanhentunut tai puuttui kokonaan. Nämä kunnat saivat lisäaikaa suunnitelmien tekemiseksi. Vuoden 2016 loppuun mennessä saatiin tasa-arvosuunnitelma 40 kunnasta. Loput kunnat toimittavat suunnitelmansa vuoden 2017 puolella.

Monilla työpaikoilla tasa-arvosuunnittelu ei siis edelleenkaan ole säännöllinen käytäntö. Tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoitukseen liittyy myös muita haasteita. Palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tämän tavoitteen kannalta oleellista on, kuinka vertailtavat työntekijäryhmät valitaan. Kunnissa palkkoja verrataan hyvin usein vain olemassa olevien hinnoitteluryhmien sisällä. Vertailua naisvaltaisten töiden ja miesvaltaisten töiden välillä ei juuri tehdä.

Oman pohdintansa erityisesti pienissä kunnissa aiheuttaa se, miten palkkakartoitus

ulotetaan koskemaan kaikkia työntekijöitä ja miten siinä käsitellään pieniä työntekijäryhmiä. Tasa-arvovaltuutettu on todennut kunnille antamassaan palautteessa, että palkkakartoituksen tekovaiheessa voidaan kunnissa käyttää myös yksittäisiä työntekijöitä koskevia palkkatietoja. Ne eivät kuitenkaan saa näkyä lopullisessa, julkistettavassa tasa-arvosuunnitelmassa. Valtuutettu tulee myöhemmin tekemään yhteenvedon kuntien tasa-arvosuunnitelmien sisällöstä.

Tasa-arvovaltuutetun vierailu työpaikalla

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailujen tavoitteena on tasa-arvosuunnittelun ja tasa-arvotyön edistäminen. Tasa-arvovaltuutettu vieraili vuonna 2016 ABB Oy:ssä. ABB Oy on globaali sähkövoima- ja automaatioteknologiayhtymä. Suomessa sen palveluksessa työskentelee 5100 työntekijää, joista 80 prosenttia on miehiä. ABB:llä onkin kiinnitetty huomiota siihen, että yhtiöön saataisiin enemmän teknikan alan naisia muun muassa yhtymän sisäisellä koulutuksella, mentoroinnilla ja yhteistyöllä oppilaitosten kanssa. ABB:n tasa-arvosuunnitelma oli laadittu vuosiksi 2012–2015. Koska tasa-arvolaki oli vuoden 2015 alusta muuttunut tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen osalta, ABB:n tasa-arvosuunnitelmaa käytiin läpi erityisesti tasa-arvolain uusia täsmennettyjä säännöksiä silmällä pitäen.

TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa taapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Marraskuusta 2016 lähtien syrjinnän kieltä on koskenut myös perusopetuslaissa tarkoitettuja opetuksen järjestäjiä ja kouluja.

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

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman.

Tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka tukee tasa-arvon edistämistä kaikessa koulun toiminnassa. Tavoitteena on varmistaa, että oppilaitoksessa tehdään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelman tulee sisältää muun muassa

kartoitus siitä, miten tasa-arvon koetaan toteutuneen omassa oppilaitoksessa.

Suunnitelmallisen tasa-arvoa edistävän työn tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä syrjintää. Tarkoituksena on myös luoda yhteinen käsitys siitä, millainen on tasa-arvoinen koulu, mitkä asiat edistävät tasa-arvon toteutumista ja mitkä toisaalta saattavat sitä estää.

Oppilaitosten tasa-arvon edistäminen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien valvonta on tärkeä osa tasa-arvovaltuutetun työtä. Peruskouluilta edellytetään tasa-arvosuunnitelmia vuoden 2017 alusta lukien.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että sukupuolten tasa-arvon edistämiseen on sitouduttu monin tavoin joulukuussa 2014 annetuissa perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteissa ja vuonna 2015 annetuissa lukion opetussuunnitelman perusteissa.

Peruskouluille suunnatut koulutustilaisuudet

Tasa-arvovaltuutettu järjesti yhdessä Opetushallituksen ja sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön kanssa vuoden 2016 aikana koulutusta tukeakseen ja innostaakseen kouluja järjestelmälliseen tasa-arvoa edistävään työhön. Koulutustilaisuudet oli suunnattu peruskoulujen



rehtoreille, opettajille ja muulle tasa-arvosuunnittelusta vastaavalle oppilaitoksissa toimivalle henkilöstölle sekä sivistystoimen virkamiehille. Koulutusten tavoitteena oli tarjota käytännönläheisiä esimerkkejä siitä, miten järjestelmällistä tasa-arvoa edistävää työtä voidaan tehdä peruskouluissa. Vuoden 2016 aikana järjestettiin yhteensä yhdeksän koulutustilaisuutta eri puolilla maata ja niillä tavoitettiin yli 400 osallistujaa.

Koulutukset perustuivat Opetushallituksen joulukuussa 2015 julkaisemaan oppaaseen *Tasa-arvotyö on taitolaji*. Oppaan laatineeseen työryhmään kuului myös tasa-arvovaltuutetun edustaja. Opasta on vuoden 2016 loppuun mennessä jaettu arviolta yli 6000 kappaletta.

Koulutustilaisuuksia pidettiin onnistuneina ja osallistujilta kerätty palaute oli pääsääntöisesti myönteistä. Myös yleinen ilmapiiri osallistujien keskuudessa tasa-arvon suunnitelmalliseen edistämiseen oppilaitoksessa oli myönteinen. Osallistujat keskustelivat aktiivisesti niistä toimenpiteistä, joihin heidän koulussaan on jo ryhdytty tai ollaan ryhtymässä tasa-arvon edistämiseksi. Avointa vastustusta tasa-arvotyötä kohtaan esiintyi hyvin vähän. Voidaankin sanoa, että kouluissa on herätty siihen, että tasa-arvotyö on merkityksellistä koulun oman toiminnan kehittämiseksi.

Muu työ opetusalan tasa-arvotyön tukemiseksi

Peruskouluille suunnattujen koulutustilaisuuksien lisäksi tasa-arvovaltuutettu tavoitti kertomusvuonna myös suuren määrän opettajiksi opiskelevia. Tasa-arvovaltuutetun edustaja piti syyskuussa alustuksen Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksella tasa-arvolain uudistuksesta ja erityisesti siitä työstä, mitä oppilaitosten odotetaan tekevän tasa-arvoa edistämiseksi. Tilaisuuteen osallistui arviolta 120 opettajaksi opiskelevaa opiskelijaa. Tasa-arvovaltuutetun edustajan piti myös lokakuussa Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOL ry:n järjestämässä teemaseminaarissa Turussa alustuksen *Miksi opettajan tulee edistää tasa-arvoa*. Sitä oli kuuntelemassa noin 130 tulevaa opettajaa.



Opetushallituksen marraskuussa järjestämässä tilaisuudessa *Opetustoimen ajan-kohtainen juridiikka – oppilaitoksissa laadittavat suunnitelmat* tasa-arvovaltuutetun edustaja ja yhdenvertaisuusvaltuutetun edustaja pitivät yhteisen alustuksen oppilaitoksissa laadittavista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista.

Tasa-arvovaltuutettu oli aiempien vuosien tapaan mukana valtakunnallisilla opetusalan Educa-messuilla, tällä kertaa yhteisellä messuosastolla yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Osasto tavoitti yhteensä 1000 oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä kiinnostunutta opetusalan ammattilaista.

Tasa-arvovaltuutettu on myös ollut mukana kehittämässä valtakunnallista Koulu-terveyskyselyä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) hankkeessa seksuaalisen häirinnän tunnistamiseksi sekä ylä- että alakouluissa. Tämä työ jatkuu vuonna 2017, jolloin uudistetun kyselyn tulokset julkaistaan.

KIINTIÖT

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

Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisistä syistä muuta johdu.

Lainkohta velvoittaa kaikkia niitä tahoja, jotka esittävät jäseniä edellä mainittuihin toimielimiin, esittämään sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

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

Kiintiösäännöksen soveltaminen kuntastrategian ohjaustyöryhmään

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin kannanottoa kunnanhallituksen päätöksestä, jossa kunnanhallitus valitsi kuntastrategian ohjaustyöryhmän jäseniksi vähemmän kuin 40 prosenttia naisia.

Tasa-arvolain 4 §:ssä säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Säännös velvoittaa kaikkia viranomaisia, myös kuntia.

Tasa-arvolain 4 a §:n 1 momentin mukaan sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta

johdu. Kiintiösäännöstä ei sovelleta kunnallisvaltuustoon, joka valitaan vaaleilla.

Tuolloin voimassa olleen kuntalain (365/1995) 17 §:n mukaan kunnallisia toimielimiä ovat valtuusto, kunnanhallitus ja sen jaostot, lautakunnat ja niiden jaostot, johtokunnat ja niiden jaostot sekä toimikunnat. Tasa-arvolain kiintiösäännöksessä ei ole tarkemmin määritelty kunnallista toimielintä. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia toimielimiä voivat joissakin tapauksissa olla muutkin kuin kuntalain 17 §:ssä mainitut elimet, esimerkiksi työryhmät. Tulkintaan vaikuttavat kyseisen toimielimen asema ja tehtävät kunnallisessa päätöksenteossa. Arvioimisessa voidaan kiinnittää huomiota myös toimielimen kokoonpanoon ja siihen, miten pitkäksi ajaksi tai säännöllisesti se on asetettu.

Kiintiösäännös koskee erikseen sekä varsinaisia jäseniä että varajäseniä. Kiintiövaatimuksesta voidaan poiketa erityisestä syystä, esimerkiksi silloin, kun jollakin erityisalalla ei ole asiantuntijoita kuin toisen sukupuolen edustajissa. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti ja erityiseen syyhyn vetoavan on perusteltava päätöksensä. Toimielinten asettamista valmistelevan viranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan.

Oikeuskäytännössä kunnalla on ollut oikeus poiketa tasa-arvolain sukupuolikiintiöstä lähinnä silloin kun toimielimiin valitaan jäseniä virka- tai luottamushenkilöaseman perusteella. Tällöin on kyse useimmiten toimikunnista, joihin voidaan valita myös viranhaltijoita virka-aseman perusteella. Virka- tai luottamushenkilöiden asemaa ei voida automaattisesti pitää tasa-arvolain tarkoittamana erityisenä syynä. Käytännössä voi kuitenkin olla tilanteita, joissa toimielimen tehtävä huomioon ottaen on objektiivisesti katsoen perusteltua muodostaa kunnallisen toimielimen kokoonpano määrätyn tason luottamus- ja virkamiehistä. Tämä tulisi kuitenkin aina tapauskohtaisesti tarkoin harkita ja perustella. Erityisiin syihin ei tule vedota jälkikäteen, vaan kiintiösäännöstä poikkeamisen syy pitää tuoda esiin jo toimielintä kokoonpantaessa.

Tarkasteltavana olleeseen kuntastrategian ohjaustyöryhmään oli jäsenet sen tehtävästä johtuen valittu virka- tai luottamushenkilöaseman perusteella. Jäseninä olivat kunnanjohtajan johtoryhmän jäsenet, kunnanvaltuuston valtuustoryhmien puheenjohtajat, kunnanvaltuuston puheenjohtajisto ja kunnanhallituksen puheenjohtajisto sekä ohjausryhmän puheenjohtajaksi kunnanvaltuuston puheenjohtaja. Kunnanhallitus oli työryhmän jäseniä valitessaan kiinnittänyt huomiota tasa-arvolain kiintiösäännökseen, josta

poikkeamista on pöytäkirjassa perusteltu korkeimman hallinto-oikeuden päätöksellä (KHO 2001:26). Kunnanhallituksen selvityksen mukaan valituiksi oli näin ollen tullut yhteensä 15 miestä ja 6 naista.

Kuntastrategian ohjaustyöryhmä on kunnallinen toimielin, jota valittaessa tulee noudattaa tasa-arvolain 40 prosentin kiintiösäännöstä. Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että työryhmän tehtävä on ollut sen luonteinen, että jäsenet on voitu valita tehtävään virka- tai luottamushenkilöaseman perusteella ja että kunnanhallituksella on ollut erityinen syy poiketa tasa-arvolaisissa tarkoitetusta sukupuolten vähimmäiskiintiötä koskevasta periaatteesta. Kunnanhallituksen päätös, jolla kuntastrategian ohjaustyöryhmään on jäseniksi valittu 15 miestä ja 6 naista, ei sen vuoksi ollut naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastainen. (TAS 288/2016)



KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalais-
ten tasa-arvo- ja syrjintäviranomais-
ten verkoston Equinetin (European
Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-
arvovaltuutetun asiantuntijat osallistui-
vat aiempien vuosien tapaan Equinetin
*Communication Strategies and Practices- ja
Gender Equality* -työryhmien työhön.

Equinetin hallitus vieraili Suomessa syys-
kuussa 2016. Tasa-arvovaltuutetun ja yh-
denvertaisuusvaltuutetun Suomenlinnassa
järjestämässä tilaisuudessa keskusteltiin
Euroopan tasa-arvotilanteesta, Equinetin
roolista ja tehtävistä sekä valtuutettujen
asemasta ihmisoikeustoimijoiden kentässä.

Tasa-arvovaltuutettu tekee säännöllis-
tä yhteistyötä myös muiden Pohjoismai-
den valtuutettujen kanssa. Vuonna 2016
Pohjoismaiden tasa-arvo- ja yhdenver-
taisuusvaltuutettujen kokous järjestettiin
Grönlannissa. Ajankohtaisten maakoh-
taisten kuulumisten lisäksi tapaamisessa
keskusteltiin muun muassa rekrytoinnissa
esiintyvistä syrjinnästä, vammaisia var-
ten tehtävistä kohtuullisista mukautuksista
sekä siitä, millaista yhteistyötä valtuutetut
tekevät paikallisviranomaisten ja kansa-

laisyhteiskunnan kanssa. Seuraava poh-
joismainen kokous sovittiin pidettäväksi
vuonna 2017 Helsingissä.

Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja osallistui
Kööpenhaminassa järjestettyyn pohjois-
maisten valtuutettujen naisvihaa ja siihen
puuttumista käsittelevään tapaamiseen.
Vihapuhetta käsittelevän verkoston tavoit-
teena on jakaa eri Pohjoismaiden hyviä
käytäntöjä ja edistää siten muun muassa
vihapuhetta koskevan lainsäädännön ke-
hittämistä ja yhteistyötä poliisin ja muiden
viranomaisten kanssa.

Tasa-arvovaltuutetun työ ja Suomen ta-
sa-arvolaki kiinnostavat myös ulkomailla.
Tasa-arvovaltuutetun luona vieraili useita
kansainvälisiä ryhmiä eri puolilta maail-
maa, muun muassa turkkilainen valtuus-
kunta, delegaatiot Indonesiasta, Nigeriasta
ja Etelä-Koreasta sekä Moldovan tasa-ar-
vovaltuutettu asiantuntijoineen.

Tasa-arvovaltuutettu ja toimiston ylitar-
kastaja kävivät kertomusvuodenaikana
luennoimassa kansainvälisessä Twinning-
hankkeessa EU Twinning Project Support to
Gender Equality (Cro Gender) Kroatiaassa.

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS ERI TOIMI- ELIMISSÄ JA TYÖRYHMISSÄ

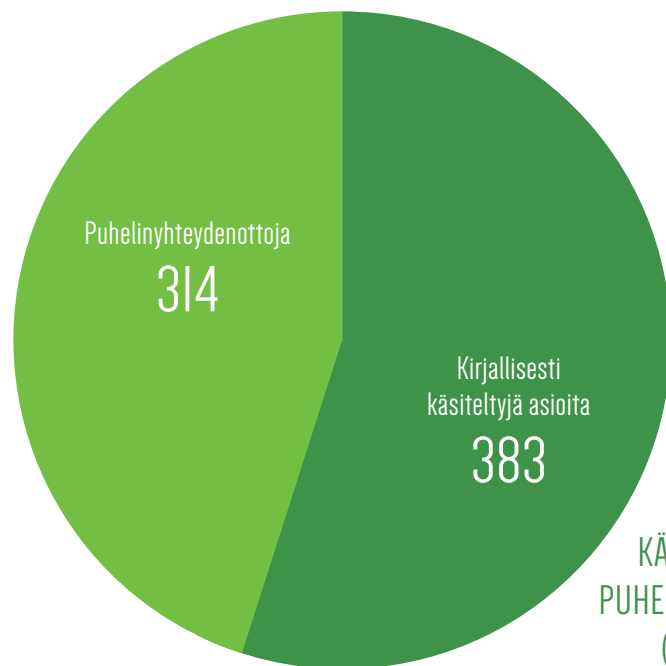
- *Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta*
- *Kouluterveyskyselyn
kehittämistyöryhmä / THL*
- *Syrjinnän seurantaryhmä /
oikeusministeriö*
- *Tasa-arvon asiantuntijaverkosto /
Tasa-arvon tietopalvelu, THL*
- *Tasa-arvon edistäminen ja segregaa-
tion lieventäminen koulutuksessa ja
työelämässä - kehittämishanke Segli*
- *Tilastokeskuksen tasa-arvoryhmä*

JULKAISUT

- *Tasa-arvovaltuutetun
vuosikertomus 2015*
- *Jämställdhetsombudsmannens
årsberättelse 2015*
- *Annual Report 2015
by the Ombudsman for Equality*

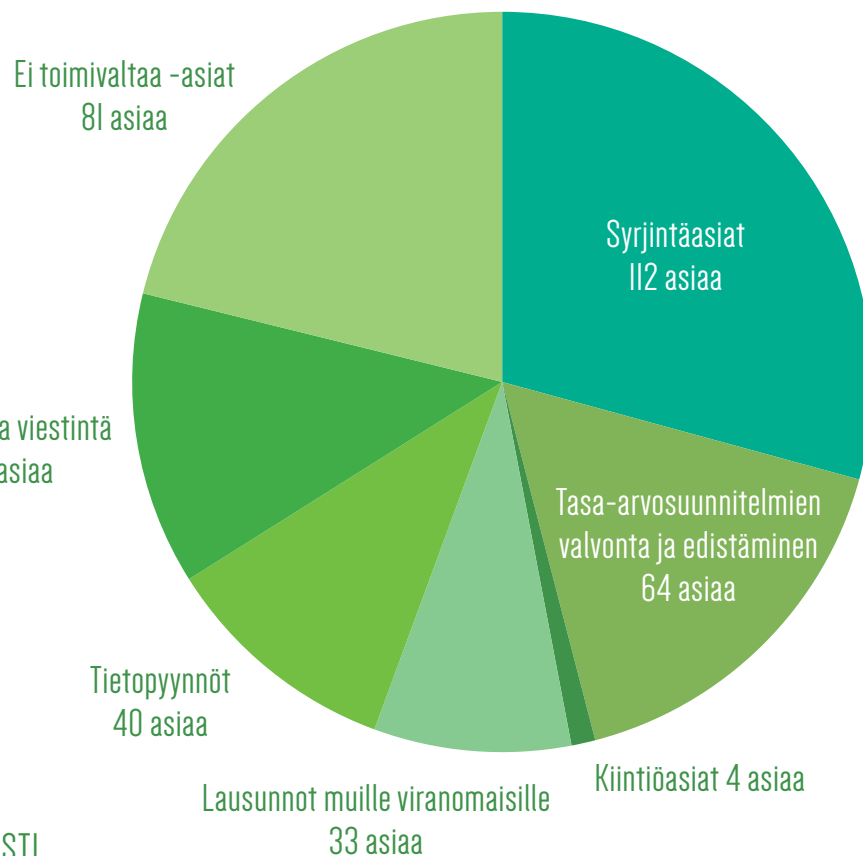
TILASTOT

Vuonna 2016 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 405 asiaa ja vuoden aikana päätettiin 383 viireillä ollutta asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon, kuten syrjintäepäilyihin, tasa-arvosuunnitelmien valvontaan, tietopyyntöihin ja muihin lausuntoihin. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tuli vuoden 2016 aikana yhteensä 314 yhteydenottoa.



KIRJALLISESTI
KÄSITELLYT ASIAT SEKÄ
PUHELINYHTEYDENOTOT 2016
(yhteensä 697 kpl)

KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT 2016
(369 asiaa)



Kaikki kirjallisesti käsitellyt asiat sisällön mukaan

Vuonna 2016 käsiteltiin kirjallisesti 112 syrjintäkysymyksiin liittyvää asiaa. Kertomusvuoden aikana käsiteltiin 64 tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä edistämistä koskevaa asiaa ja neljä toimielinten kokoonpanoihin liittyvää kiintiöasiaa. Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille 33 lausuntoa. Vastauksia erilaisiin tietopyyntöihin annettiin 40 kpl. Yhteydenotoista 81 kpl oli sellaista, jossa valtuutetulla ei ollut toimivaltaa, ja joissa asiakas tarvittaessa ohjattiin toimivaltaisen tahon puoleen. Loput vuoden aikana kirjallisesti käsitellyistä asioista liittyivät hallintoon ja viestintään.

Syrjintään liittyneet kirjalliset yhteydenotot

Kirjallisista syrjintäyhteydenotoista puolet koski epäilyä sukupuolisyrjinnästä työelämässä. Nämä liittyivät useimmiten epäilyihin syrjinnästä työhönotossa tai syrjinnästä raskauden taikka vanhemmuuden perusteella. Tavaroiden ja palveluiden tarjontaa ja saatavuutta koski 25 asiaa ja 30 asiaa liittyi syrjinnän yleiskiellon piiriin. Yleiskielto koskee asioita, joita työelämää, oppilaitoksia tai tavaroita ja palveluita koskevat erityiskiellot eivät kata.

Puhelinyhteydenotot

Runsaasta 300 puhelusta lähes puolet liittyi syrjintäkysymyksiin. Niistä yli kolme neljäsosaa koski työelämää. Työelämää koskeneista puhelinyhteydenotoista 59 liittyi raskauteen ja vanhemmuuteen. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat syrjintää muilla elämäntilanteilla kuin työelämässä tai ne liittyivät tasa-arvosuunnitteluun.

Mitä vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun kannanotoilla on?

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

MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2016 keskimäärin 10 henkilötyövuotta. Toimistossa tapahtui vuoden aikana henkilövaihdoksia: muun muassa tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen jäi eläkkeelle 31.10.2016. Toimistossa työskenteli myös korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli kertomusvuonna 1 206 000 euroa. Määräraha sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot.



YHTEYSTIEDOT

Tasa-arvovaltuutettu

PL 33, 00023 Valtioneuvosto
tasa-arvo@oikeus.fi
www.tasa-arvo.fi

