



Tasa-arvovaltuutetun

vuosikertomus 2011



- **TASA-ARVOJULKAISUJA**
- **ISSN-L 1236-9977**
- **ISSN 1236-9977 (painettu)**
- **ISSN 1797-9862 (verkkajulkaisu)**
- **2012:2 Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2011.**
- **ISBN (nid.) 978-952-00-3236-4**
- **ISBN (PDF) 978-952-00-3237-1**

Kuvat: Riitta Supperi

Ulkoasu ja taitto: Unigrafia, Helsinki 2012

Sisällys

TASA-ARVOVALTUUTETTU LYHYESTI	2	KANSAINVÄLISTÄ TOIMINTAA	38
TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO	4	MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ	42
TASA-ARVO OSANA IHMISOIKEUKSIA	8	TILASTOT	44
SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN TASA-ARVO	12	TAPAAMISIA	46
Sukupuolivähemmistöt tasa-arvovaltuutetun työssä	13	Vieraat ja vierailut	47
TASA-ARVON EDISTÄMINEN	16	Julkaisuja	48
Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu	17		
Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu	19		
Kiintiöt	21		
SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA	24		
Syrjinnän yleiskielto	25		
Työhönottosyrjintä	26		
Syrjintä raskauden ja perhevapaiden vuoksi	27		
Palkkasyrjintä	28		
Syrjivä työnjohtovallan käyttäminen	33		
Syrjintä tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa	34		
Urheilu ja tasa-arvo	36		

Tasa-arvovaltuutettu lyhyesti

**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 sen syrjäntäkieltojen 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.

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

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

Tasa-arvovaltuutettuna toimii Pirkko Mäkinen.

Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro

Kertomusvuosi 2011 oli vilkas tasa-arvokeskustelun vuosi: sukupuolten tasa-arvo oli viikoittain esillä mediassa monesta näkökulmasta. Keskustelua herättivät muun muassa työelämän tasa-arvo ja naisten ja miesten väliset palkkaerot sekä sukupuoleen perustuva syrjintä tavaroiden ja palveluiden hinnoittelussa. Myös sukupuolikiintiöiden käyttäminen yritysten hallituksissa puhutti jälleen talouselämässä.

Tasa-arvolain velvoite edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti koskee niin työpaikkoja kuin kouluja ja oppilaitoksia. Tasa-arvovaltuutetun toimiston toteuttama

oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun seuranta kohdistui vuonna 2011 yliopistoihin ja korkeakouluihin. Tasa-arvosuunnitelmien tarkastamisen yhteydessä selvitettiin myös yliopistojen hallintoelinten kokoonpanoa uudistetun yliopistolainsäädännön jälkeen. Tasa-arvovaltuutettu pyysi kaikilta yliopistolain alaisilta yliopistoilta selvityksen niiden johto- ja hallintoelinten sukupuolijakaumasta sekä kuvauksen kyseisten toimielinten valintamenettelystä. Selvitysten perusteella näyttää siltä, että sekä julkisoikeudellisten että säätiöyliopistojen johto- ja hallintoelimissä sukupuolten välinen tasa-arvo ja naisten ja miesten edustus toteutuu varsin hyvin. Suu-

rimmassa osassa yliopistojen hallituksia naisia on vähintään 40 prosenttia ja rehtoreista naisia on kolmasosa.

Tasa-arvolaki suojaa sukupuoleen perustuvalta syrjinnältä kaikkialla yhteiskunnassa, esimerkiksi työelämässä, oppilaitoksissa ja tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Suurin asiaryhmä tasa-arvovaltuutetun toimistossa on syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella. Ne liittyvät useimmiten palkkaukseen, työhön paluuseen perhevapaan jälkeen tai määräaikaisen työsuhteen jatkamiseen, kun henkilön raskaudentila on tullut työnantajan tietoon. Tilanne on pysynyt ennallaan useita vuosia.



Tasa-arvovaltuutettu valvoo myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaa. Sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeudet olivat kertomusvuonna painokkaasti esillä tasa-arvovaltuutetun toimiston työssä ja tasa-arvovaltuutetun toimisto järjesti keväällä 2011 seminaarin transsukupuolisten asemasta ja ihmisoikeuksien toteutumisesta. Loppuvuodesta valmistui tasa-arvovaltuutetun teettämä selvitys sukupuolivähemmistöjen kohtaamasta eriarvoisesta kohtelusta. Tasa-arvovaltuutettu käsitteli myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten esille tuomia syrjintäepäilyjä ja antoi lausunnon muun muassa transsukupuolisen henkilön työsyRJintäasiassa. Vuoden lopulla tästä asiasta tuli myös ensimmäinen työelämäsyRJintää koskeva tuomioistuinratkaisu, jossa tuomittiin hyvitystä transsukupuolisen työntekijän syrjinnästä.

Ihmisoikeusnäkökulma ja ihmisten moninaisuus on tällä hetkellä vahvasti esillä kansainvälisessä keskustelussa, ja se sävyttää myös suomalaista tasa-arvokeskustelua. Suomen hallitus päätti vuonna 2011 laatia ihmisoikeuspoliittisen toimintaohjelman ja tasa-arvovaltuutettu osallistui hallituksen

ihmisoikeustoimintaohjelman valmisteluun. Toimintaohjelmaan esitettäviä hankkeita valmisteltiin sekä virkamiestyöryhmässä että samanaikaisesti toimivassa kansalaisjärjestöjen ja erityislainvalvojien paneelissa. Tasa-arvovaltuutettu esitti ohjelmaan kahta hanketta: raskaus- ja perhevapaasyRJinnän sääntelyn tehostamista työ sopimuslaissa sekä toisena hankkeena lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen poistamista sukupuolen vahvistamisesta annetusta translaista. Vaikka näitä teemoja ei otettu lopulliseen valtioneuvoston hyväksymään ihmisoikeustoimintaohjelmaan, jatkamme niiden esillä pitämistä.

Laajempi ihmisoikeusnäkökulma antaa mahdollisuuden pohtia sitä, mikä merkitys sukupuolinäkökulman esillä pitämisellä on eri väestöryhmien kohdalla. Tähän asti suomalaisen tasa-arvopolitiikan piirissä on tehty melko vähän esimerkiksi etnisiin ja muihin vähemmistöryhmiin liittyviä toimia. Suomen tavoitteena on edistää jatkossa sukupuolten tasa-arvoa moninaisuuden näkökulmasta osana kaikkien ihmisten elämää.

Pirkko Mäkinen

Tasa-arvo osana ihmisoikeuksia

Ihmisoikeudet ovat olleet laajasti esillä kansallisessa tasa-arvokeskustelussa, mikä on näkynyt myös tasa-arvovaltuutetun työssä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu antoi kansainvälisten ihmisoikeussopimusten toteutumiseen ja niiden kansalliseen raportointiin liittyviä lausuntoja.

Ihmisoikeudet tasa-arvovaltuutetun huolenaiheina

Syksyllä 2011 käynnistyi Suomen ensimmäisen kansallisen ihmisoikeustoimintaohjelman valmistelu ja tasa-arvovaltuutettu osallistui sitä valmistelevan työryhmän tueksi asetetun paneelin työhön. Tasa-arvovaltuutettu ehdotti toimintaohjelmaan erityisesti kahta hanketta, joista toinen olisi koskenut niin sanotun translain eli transseksuaalin sukupuolesta annetun lain muuttamista ja intersukupuolisten lasten hoitokäytäntöjen selvittämistä, toinen erilaisten toimenpiteiden hankekokoaisuutta raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi.

Translaista ehdotettiin poistettavaksi vaatimus siitä, että henkilö on steriloitu tai muutoin lisääntymiskyvytön ennen kuin hänet voidaan vahvistaa kuuluvaksi vastakaiseen sukupuoleen kuin mihin hänet on väestötietojärjestelmään merkitty. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt lisääntymiskyvyttömyysvaatimusta hyvin ongelmallisena ihmisoikeuksien kannalta. Se merkitsee, ettei transsukupuolisten henkilöiden kohdalla toteudu oikeus tasa-arvoon, ruumiilliseen koskemattomuuteen ja yksityis- ja perhe-elämän suojaan.

Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuva syrjintä työelämässä on ollut merkittävä ongelma koko 2000-luvun. Suuri osa tasa-arvovaltuutetulle tulevista, työelämään liittyvistä yhteydenotoista samoin kuin sukupuolisyrjintää koskevista oikeusjutuista koskee syrjintäepäilyjä näillä perusteilla. Tasa-arvolakiin 1990-luvulla tehdyillä muutoksilla pyrittiin selkiyttämään suojaa raskauteen perustuvaa syrjintää vastaan, mutta nyt olisi aika arvioida uudelleen lainsäädännön tehokkuutta ja toimivuutta tältä osin. Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että osana ihmisoikeustoimintaohjelmaa olisi ryhdytty selvittämään, miten työ- ja virkamieslainsäädäntöä voisi kehittää raskauteen

ja perhevapaisiin perustuvien epäasiallisten menettelyjen ehkäisemiseksi nykyistä tehokkaammin. Valtuutettu esitti myös, että raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän vähentämiseksi olisi toteutettu kattava tiedotuskampanja.

Tasa-arvovaltuutetun esittämät aiheet sisältyivät paneelin tekemiin ehdotuksiin, mutta niitä ei otettu valtioneuvoston työryhmän ehdotukseen eivätkä ne sisälly lopulliseen, vuoden 2012 puolella hyväksytyyn ihmisoikeustoimintaohjelmaan. Tasa-arvovaltuutettu toi translain sisältämään lisäntymiskyvyyttömyysvaatimukseen ja raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät huolensa esiin myös YK:n ihmisoikeuskomissaarille antamassaan lausunnossa. Lausunnon antaminen liittyi Suomen ihmisoikeustilanteen tarkasteluun YK:n ihmisoikeusneuvoston yleismaailmallisen määräaikaistarkastelun (UPR) yhteydessä.

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2011 lausunnot myös YK:n naisten syrjinnän pois-

tamista koskevan yleissopimuksen samoin kuin Kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuussopimuksen ja työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen täytäntöönpanosta Suomessa. Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän lisäksi tasa-arvovaltuutettu kiinnitti näissä lausunnoissaan huomiota muun muassa sukupuolten välisiin palkkaeroihin ja tarpeeseen täsmentää tasa-arvosuunnittelu- ja palkkakartoitusveloitteita koskevia säännöksiä. Tasa-arvolakia tulisi uudistaa muun muassa palkkatietojen saamista koskevien säännösten osalta. Palkkakartoitukseen osallistuvien henkilöstön edustajien mahdollisuutta saada palkkausta koskevia tietoja tulisi laajentaa, jotta he voisivat osallistua täysipainoisesti palkkaerojen selvittämiseen ja analysoimiseen. Myös palkkasyrjintää epäilevien yksittäisten työntekijöiden oikeutta palkkatietojen saantiin tulisi parantaa yksityissektorilla.

Sukupuolivähemmistöjen tasa-arvo

Sukupuolivähemmistöjen asemaa on käsitelty tänä vuonna monissa yhteyksissä sekä kansainvälisesti että kansallisesti. Esille on noussut voimakkaasti ihmisoikeus- ja perusoikeusnäkökulma. Sukupuolivähemmistöt ovat olleet painokkaasti esillä tasa-arvovaltuutetun työssä vuonna 2011.

Sukupuolivähemmistöt tasa-arvovaltuutetun työssä

Tasa-arvovaltuutetun toimisto on omassa toiminnassaan yrittänyt osaltaan murtaa sitä näkymättömyyttä ja syrjintää, jota sukupuoli-vähemmistöihin kuuluvat henkilöt edelleen kohtaavat myös Suomessa. Työssään sukupuoli-vähemmistöjen aseman parantamiseksi tasa-arvovaltuutetun toimisto on käyttänyt monia keinoja, muun muassa neuvonut syrjintää epäileviä, pyytänyt selvityksiä, antanut lausuntoja ja neuvotellut viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa. Valtuutettu jatkoi myös aktiivista yhteistyötä sukupuoli-vähemmistöjä edustavien järjestöjen Tra-sek ry:n ja DreamwearClub ry:n kanssa sekä Seta ry:n ja sen Transtukipisteen kanssa.

Tasa-arvovaltuutetun toimisto järjesti toukokuussa 2011 sukupuoli-vähemmistöjen tasa-arvosta ja ihmisoikeuksista seminaarin. Seminaarilla haluttiin lisätä erityisesti eri viranomaisten tietoisuutta sukupuoli-vähemmistöistä ja heidän tilanteestaan. Monelle seminaarin osallistujalle asiat olivat uusia ja palautteen mukaan seminaari lisäsi tietoa siitä, mitä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisemisen moninaisuudella tarkoitetaan ja ymmärrystä siitä, millaista on elää sukupuoli-vähemmistöön kuuluvana. Samana päivänä

saatiin myös hyvä uutinen transvestismin poistumisesta tautiluokituksesta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi sukupuolivähemmistöihin kuuluvilta henkilöiltä saamiensa yhteydenottojen perusteella, että olisi tärkeää selvittää, miten eri elämäntilanteita koskeissa säännöksissä ja niitä sovellettaessa sukupuolivähemmistöihin kuuluvat joutuvat muita huonompaan asemaan. Valtuutettu päätti teettää alustavan kartoituksen asiasta. Varatuomari Ulla-Riitta Parikka haastatteli tasa-arvovaltuutetun toimeksiantajista Trasekin, DreamwearClubin, Setan ja Transtukupisteen edustajia sekä sukupuolivähemmistöjen oikeuksien kannalta keskeisiä viranomaisahoja. Haastatteluaineiston lisäksi kartoituksessa otettiin huomioon tasa-arvovaltuutetun toimistolle jo aikaisemmin tiedoksi tulleet asiat. Erityisesti pyrittiin selvittämään, minkä tasoisten säännösten ja mittaisten käytäntöjen muuttamisesta ongelmien ratkaiseminen edellyttäisi. Selvityksen tulokset päätettiin julkaista keväällä 2012.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja oli mukana ulkoasiainministeriön työryhmässä, joka käsitteli Euroopan neuvoston

seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintää koskevien suositusten ja valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen selonteon johtopäätösten toteuttamista Suomessa.

Lisääntymiskyvyttömyysvaatimus rikkoo transsukupuolisten ihmisoikeuksia

Tasa-arvovaltuutettu totesi TransHelsinki-tapahtumaan marraskuussa 2011 osallistuksessaan, että transsukupuolisten henkilöiden oikeus tasa-arvoon, ruumiilliseen koskemattomuuteen ja yksityis- ja perhe-elämään ei toteudu Suomessa, kun translaissa on yhtenä sukupuolen vahvistamisen edellytyksenä lisääntymiskyvyttömyys. Tasa-arvovaltuutettu esitti lisääntymiskyvyttömyysvaatimusten poistamista.

Valtuutettu selvitti myös käytäntöjä transihmisten hedelmöityshoidoissa yksityisellä ja julkisella puolella. Sukupuolensa korjaavien ihmisten on saatava samat lisääntymistä edistävät palvelut kuin muidenkin esimerkiksi sukuolosuhteiden tallentamisessa ja hedelmöityshoidoissa.

Syrjintä sukupuolen korjaamisen perusteella

Suomessa annettiin joulukuussa ensimmäinen oikeudenratkaisu transsukupuolisen työntekijän syrjinnästä. Tasa-arvovaltuutettu oli antanut samasta asiasta aikaisemmin kesäkuussa oman lausuntonsa (TAS 323/10).

Tapaus liittyi tapahtumiin erään valtion viraston organisaatiouudistuksen yhteydessä keväällä 2009. Uudistuksessa toteutettiin ensin toimistopäälliköiden valinnat ja sen jälkeen asiantuntijoiden valinnat kuhunkin toimistoon. Asiantuntijoille oli annettu mahdollisuus ilmoittaa, missä toimistoissa ja kenen alaisuudessa he halusivat työskennellä. Yksi toimistopäälliköksi valittu ilmoitti työyhteisölle vaihtavansa etunimensä miehen nimestä naisen nimeksi ja aikovansa tulla töihin omaksi kokemassaan sukupuoleksi naisena. Tämän jälkeen työnantaja jatkoi asiantuntijoiden hakuaikaa kyseisen toimiston osalta, jolloin osa asiantuntijoista peruutti hakemuksensa. Tässä tilanteessa toimistopäällikkö siirtyi tehtävästään neuvonantajan tehtävään. Myöhemmin syksyllä 2009 järjestettiin uusi toimistopäällikköhaku, jossa hän ei tullut valituksi toimistopäälliköksi.

Työnantajan mukaan työntekijän päätöksellä vaihtaa nimensä ja siirtyä elämään

omaksi kokemassaan sukupuolesta ei ollut merkitystä tapahtumissa, vaan sillä, miten hän ilmoituksensa ajoitti ja toteutti. Työnantajan edustajien mukaan toimistopäällikön tapa toimia johti ilmeiseen luottamuspulaan hänen ja valtaosan toimistoon hakeneiden henkilöiden välillä. Työnantaja korosti halunneensa toimia vain mahdollisimman avoimesti asiantuntijoita kohtaan organisaation yhdistymistilanteessa ja taata organisaation toimintakyvyn.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työntekijän sukupuoli, transsukupuolisuus ja sukupuolen korjaaminen eivät saa vaikuttaa työntekijän asemaan työpaikalla siten, että hän joutuu niiden vuoksi epäedulliseen asemaan. Pidentämällä asiantuntijoiden hakuaikaa työnantaja oli käytännössä tarjonnut toimistoon jo kiinnostuksensa ilmaiselle asiantuntijoille mahdollisuuden peruuttaa hakemuksensa toimistopäällikön sukupuolen korjaamisen tai siitä tiedottamisen ajankohdan vuoksi.

Työnantaja ei ollut käyttänyt hakemuksensa peruuttaneisiin asiantuntijoihin direktiovaltaansa eikä ollut edellyttänyt heidän siirtyvän työskentelemään kyseiseen toimistoon syrjinnän kieltoon tai esimerkiksi organisaation toimintakykyisyyteen vedo-

ten. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tilanteessa oli kyse työnantajan työnjohtovallan syrjivästä käytöstä tasa-arvolain vastaisesti. Työnantajan olisi viimeistään siinä vaiheessa, kun hakemusten peruutukset tulivat, pitänyt tasa-arvolain mukaisen toimintavelvollisuutensa perusteella puuttua häirintään.

Huomioon ottaen olosuhteet, joissa sopimus toimistopäällikön siirtymisestä neuvonantajan tehtävään syntyi ja työntekijän työnantajaa heikomman aseman neuvottelu- ja sopimusosapuolena, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että toimistopäällikkö oli tosiasiallisesti työnantajan toimenpiteiden seurauksena joutunut siirtymään toimistopäällikön tehtävistä neuvonantajan tehtäviin transsukupuolisuutensa vuoksi.

Uudesta toimistopäällikkövalinnasta tasa-arvovaltuutettu totesi, että työhönottilanteissa tasa-arvolain todistustaakkasäännöstä on tulkittu siten, että jos syrjintää epäilevä työnhakija voi osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu vastakkaista sukupuolta oleva henkilö, syntyy syrjintäoletta. Kun epäiltyä syrjintäperusteena on transsukupuolisuus, verrokkina voi olla myös samaa sukupuolta oleva henkilö. Tasa-arvovaltuutettu ei tehnyt hakijoiden välillä ansiovertailua.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että hyväksyttävänä syynä työnantajan menettelyille ei voida pitää työtovereiden haluttomuutta työskennellä toimistopäällikön alaisuudessa sen jälkeen, kun tasa-arvolain kielletty syrjintäperuste eli transsukupuolisuus on saatettu heidän tietoonsa. Luottamuspula voi olla tasa-arvolain tarkoittama hyväksyttävä seikka vain silloin, kun sen syntymiseen on muu syy kuin kielletty syrjintäperuste. Työntekijällä oli ollut oikeus valita ajankohta ja tapa, jolla hän oli sukupuolen korjaamisesta kertonut. Tasa-arvovaltuutettu ei lausunnossaan pitänyt työnantajan esittämiä perusteita tasa-arvolain mukaisina hyväksyttävinä syinä eriarvoiseen asemaan asettamiselle.

Helsingin kärjäoikeus totesi joulukuussa 2011 työnantajan rikkoneen syrjinnän kieltä työntekijän transsukupuolisuuden perusteella. Työntekijälle määrättiin maksettavaksi korvaukseksi syrjinnästä 15 000 euroa hyvitystä. Organisaatiouudistuksen yhteydessä toteutetun asiantuntijahaun jatkamisen katsottiin olleen täysin tasa-arvolain vastainen. Muilta osin asiassa ei katsottu syntyneen syrjintäoletta. (TAS 323/10)

Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvolain tarkoituksena on paitsi estää sukupuoleen perustuva syrjintä myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvon edistämisvelvoite koskee jokaista työnantajaa. Myös kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Siinä tulee olla työpaikan tasa-arvo-tilanteesta kartoitus, joka sisältää ainakin selvityksen siitä, miten naiset ja miehet sijoituvat eri tehtäviin ja palkkakartoitus, josta ilmenee naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osio. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla työpaikan tasa-arvoa on päätetty edistää palkkauksessa ja muutoin sekä arvio siitä, miten aiemmin sovitut toimenpiteet ovat onnistuneet. Suunnitelman laiminlyönti on sanktioitu.

Tasa-arvovaltuutettu sai edelleen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi pääsääntöisesti kolmea eri tietä. Ensinnäkin työpaikoilta, joita koskeva asia oli valtuutetun toimistossa selvitetävänä, pyydettiin myös tasa-arvosuunnitelma tar-

kastettavaksi. Tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai ettei se vastannut lain vaatimuksia. Valtuutettu antoi paljon tasa-arvosuunnitelmia koskevaa neuvontaa ja ohjeistusta kirjeitse ja puhelimitse työnantajan tai henkilöstön edustajan pyynnöstä. Kaiken kaikkiaan tasa-arvovaltuutettu tarkasti kertomusvuonna 32 tasa-arvosuunnitelmaa.

Valitettavasti monet valtuutetun läpikäymät tasa-arvosuunnitelmat eivät edelleenkään täyttäneet tasa-arvolain vaatimuksia. Useista tasa-arvosuunnitelmista puuttui konkreettisuutta ja työpaikkoja jouduttiin ohjeistamaan suunnitelmien täydentämisessä. Palkkakartoitusten osalta huomautettiin siitä, että palkkakartoituksen piiriin tulee kuulua koko henkilöstö, myös määräaikaiset ja osa-aikaiset. Myöskään pelkkä tehtäväkohtaisten tai keskiarvopalkkojen vertailu ei anna todellista kuvaa palkkaeroista. Jos palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkausta palkanosittain, palkkaus on läpinäkyvämpää ja palkkaerojen syiden arviointi helpompaa.

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Valtuutettu teki vuonna 2011 kaksi työpaikkavierailua. Vierailujen kohteena olivat Rajavartiolaitos ja Palmia.

Rajavartiolaitoksella tasa-arvovaltuutettu tapasi henkilöstöosaston osastopäällikön ja apulaisosastopäällikön sekä henkilöstön edustajia. Rajavartiolaitoksen henkilöstö- ja tasa-arvosuunnitelma on vuosille 2009–2011. Vuonna 2010 on Rajavartiolaitoksessa teetetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Sen mukaan erityisesti naiset ovat kokeneet miehiä enemmän epätasa-arvoa erityisesti palkkauksen ja urakehityksen suhteen. Rajavartiolaitos on miesvaltainen työpaikka. Miehet ovat pääsääntöisesti sotilasviroissa ja naisten osuus sotilasviroista on noin kolme prosenttia. Osana Rajavartiolaitoksen työsuojelun toimintaohjelmaa on vuonna 2011 laadittu Varhaisen välittämisen malli. Sen avulla voidaan puuttua muun muassa epäasialliseen kohteluun, häirintään ja syrjintään.

Tasa-arvovaltuutettu piti erityisen hyvänä Rajavartiolaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa sitä, että palkkakartoituksessa oli analysoitu sekä palkkausjärjestelmää että palkkoja. Myös toimeenpano ja seuranta on vastuutettu selkeästi.

Palmian tasa-arvosuunnitelma on vuodelta 2011. Koska Palmia on osa Helsingin kaupunkia, koskevat myös Helsingin kaupungin tasa-arvoperiaatteet Palmiaa. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle henkilöstölehdessä, piiripalaverissa, intrassa sekä yhdyshenkilön kautta.

Tasa-arvovaltuutettu piti erittäin hyvänä sitä, että Palmiassa on ollut tasa-arvoyhdyskunnat jo vuodesta 2007. Palmiassa tullaan jatkossa kehittämään palkkakartoitusta muun muassa siten, että se kattaa kaikki työntekijäryhmät.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin yliopistojen johto- ja hallintoelimissä

Tasa-arvovaltuutettu pyysi keväällä 2011 kaikilta yliopistolain alaisilta yliopistoilta selvityksen yliopiston johto- ja hallintoelinten sukupuolijakaumasta sekä kuvauksen kyseisten toimielinten valintamenettelystä. Tasa-arvovaltuutettu halusi selvittää, miten uusissa toimielimissä oli toteutunut naisten ja miesten edustus. Yliopistot ovat julkisen vallan käyttäjinä velvollisia ottamaan tasa-arvolain perusteella johto- ja hallintoelimiin tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Koska kukin

yliopistoryhmä valitsee hallituksen jäsenet vaaleilla yliopistoyhteisöstä, on vaalitulosta kunnioitettava, vaikka lopputuloksena ei olisiakaan naisten ja miesten tasapuolinen edustus kyseisessä toimielimessä.

Selvitysten perusteella näyttää siltä, että sekä julkisoikeudellisten että säätiöyliopistojen johto- ja hallintoelimissä sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu varsin hyvin. Suurimmassa osassa yliopistojen hallituksia naisia on vähintään 40 prosenttia. Rehtoreista naisia on kolmasosa. Vaikka yliopistojen hallitusten ja kollegioiden valitseminen on monitahoinen prosessi, vaikuttaa siltä, että tasa-arvolain tasapuolisuussääntö toteutuu useimpien yliopistojen pakollisten toimielinten kokoonpanoissa.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Säännöksen mukaan tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa ja suunnitelman tulee muun muassa sisältää kartoitus

siitä, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisen tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Lain velvoite koskee kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia eli lukioita, ammatillisia oppilaitoksia, ammattikorkeakouluja, yliopistoja ja korkeakouluja sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Myös yksityiset, koulutusta järjestävät tahot kuuluvat säännöksen piiriin. Ainoastaan esi- ja perusopetuksen sekä hyvin lyhytkestoisen koulutuksen järjestäjät on jätetty säännöksen ulkopuolelle.

Toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat tarkasteltavana

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi kertomusvuonna 2011 oppilaitoksissa laadittavien oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävien tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoitusta. Valvonnan painopisteenä olivat yliopistoissa ja korkeakouluissa laaditut toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat.

Yliopistojen ja korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmat on yleisesti laadittu tasa-arvolain edellyttämällä tavalla yhteistyössä

opiskelijoiden edustajien kanssa, toisin kuin tasa-arvovaltuutetun vuosina 2009 ja 2010 tarkastamat ammattikorkeakoulujen ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat.

Tasa-arvovaltuutettu piti myönteisenä myös yleistä käytäntöä tasa-arvotyön jalkauttamisesta tiedekuntiin ja laitoksiin. Valtuutetun mielestä tämältyyppinen tasa-arvokysymysten lähempi tarkastelu antaa hyvän lähtökohdan sille, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta muodostuu yliopistojen ja korkeakoulujen toimintaa ohjaava läpileikkaava ja itsestään selvä periaate. Kartoituksen mukaan yliopistoissa ja korkeakouluissa on myös kiinnitetty tasa-arvolain edellyttämällä tavalla erityistä huomiota toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Kartoitus paljasti kuitenkin myös huomattavia puutteita osassa tasa-arvosuunnitelmia. Puutteita ilmeni erityisesti tasa-arvolain säännöksen suhteen, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää kartoitus oppilaitoksen todellisesta tasa-arvotilanteesta eli siitä, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen heidän omassa oppilaitoksessaan. Eräissä tasa-arvosuunnitelmissa

ilmenneet puutteet olivat niin huomattavia, ettei valtuutettu katsonut niiden riittävässä määrin täyttävän tasa-arvolain asettamia vähimmäisvaatimuksia. Tasa-arvovaltuutettu joutui tästä syystä pyytämään näitä yliopistoja toimittamaan valtuutetulle uuden, tasa-arvolain asettamien vaatimusten mukaisen tasa-arvosuunnitelman.

Valtuutettu jatkoi myös edellisenä vuonna aloittamaansa toisen asteen ammatillisten oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoitusta. Tarkastettuaan vuonna 2010 toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa laadittujen tasa-arvosuunnitelmien laadun valtuutettu pyysi kahta kolmasosaa näistä oppilaitoksista toimittamaan uuden, tasa-arvolain mukaan laaditun suunnitelman.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja vieraili kertomusvuonna useissa oppilaitoksissa luennoimassa sekä opiskelijoille että oppilaitosten henkilökunnalle tasa-arvolaista ja oppilaitoksia koskevasta velvoitteesta laatia toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvosuunnittelua koskevan velvoitteen ulottamisesta peruskouluihin

Hallituksen linjauksen mukaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävää tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite on tarkoitus ulottaa koskemaan myös peruskouluja. Myös eduskunta on yhtynyt hallituksen näkemykseen käsitellessään vuoden 2011 keväällä valtioneuvoston selontekoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Kertomusvuonna 2011 tasa-arvovaltuutettu tarkasti yliopistojen ja korkeakoulujen toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien laadun. Toisen asteen oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat tasa-arvovaltuutettu on kartoittanut aiemmin. Suunnitelmien laadussa on ilmennyt runsaasti puutteita. Oppilaitoksissa ei ole tehty perusselvityksiä oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, oppilaiden osallistuminen on jäänyt toteutumatta eikä suunnitelmiin ole kirjattu konkreettisia toimenpiteitä. Tästä syystä tasa-arvovaltuutettu on ollut epäileväinen sen suhteen, olisiko nykymuotoisen suunnittelovelvoitteen ulottaminen peruskouluihin paras keino tavoiteltujen tulosten saavuttamiseksi. Valtuutettu esitti vuonna 2011 kantansa asiaan

muun muassa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa sekä tasa-arvoasiain neuvottelukunnan lokakuussa järjestämässä varhaiskasvatusta ja perusopetusta koskevassa seminaarissa.

Kiintiöt

Tasa-arvolain kiintiösäännön 40 prosentin vähimmäisvaatimusta sovelletaan valtion ja kuntien suunnittelu- ja päätöksentekoihin. Julkista valtaa käyttävän toimielimen tai viraston, laitoksen taikka kunta- tai valtio-enemmistöisen yhtiön hallintoneuvostossa, johtokunnassa tai muussa luottamushenkilöstä koostuvassa johto- ja hallintoelimesä tulee tasa-arvolain mukaan olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisesti syystä muuta johdu. Julkisen vallan delegoiminen tai julkisten tehtävien hoitaminen muiden kuin viranomaisten toimesta on aiheuttanut sen, että julkisia tehtäviä hoidetaan ja julkista valtaa on merkittävässä määrin siirtynyt varsinaisen hallintokoneiston ulkopuolelle. Näiden niin sanottujen julkisen hallinnon yksiköiden toiminta perustuu aina säännökseen tai sen nojalla annettuun määräykseen. Sitä, mitä tasapuolisuudella

tarkoitetaan, ei ole täsmennetty tasa-arvo-laissa, mutta sen on vakiintuneesti katsottu tarkoittavan samaa kuin kiintiösäännössä eli vähintään 40 prosenttia kumpaakin sukupuolta. Tämän saavuttaminen voi kuitenkin käytännön syistä olla hankalampaa kuin valtion- ja kuntien suunnittelu- ja päätöksentekoeleimissä.

Yliopistot ovat julkisen vallan käyttäjinä velvollisia ottamaan tasa-arvolain perusteella johto- ja hallintoelimiin tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Vuonna 2011 tasa-arvovaltuutettu selvitti kaikkien 16 yliopistolain alaisen yliopiston johto- ja hallintoelinten sukupuolijakaumat.

Tasa-arvovaltuutetulta on useaan otteeseen kysytty siitä, miten tasa-arvolain tasapuolisuussääntö vaikuttaa vuokralaisedustajien sukupuolijakaumaan. Laki yhteishallinnosta vuokrataloissa sääntelee asukkaiden osallistumista näiden taloyhtiöiden hallitukseen. Kuntien omistamien taloyhtiöiden tai kaupunkien asuntolainoitettujen kiinteistöjen hallintoelimiin sovelletaan myös tasapuolisuussääntöä.

Asukkaiden edustus kaupungin omistamien kiinteistöjen hallituksissa

Tasa-arvovaltuutetulle on tullut useita yhteydenottoja tasa-arvolain kiintiösäännön soveltumisesta Helsingin kaupungin omistamien taloyhtiöiden tai kaupungin asuntolainoitettujen kiinteistöjen hallituksiin. Erityisesti on haluttu tietää, voiko kaupunki velvoittaa asukasedustajia esittämään hallitukseen sekä naista että miestä.

Vuonna 1996 annetussa kannanotossa tasa-arvovaltuutettu on todennut, että hallituksen työskentelyyn osallistuvien asukasedustajien valintaan ei tasa-arvolakia voida soveltaa, koska asukasedustajat ovat yksityisten asukkaiden keskuudestaan valitseviä luottamushenkilöitä, jotka on hyväksyttävä hallitukseen asukkaiden ehdotuksen mukaisesti, olivatpa he naisia tai miehiä.

Tasa-arvolakia on sittemmin vuonna 2005 muutettu kiintiösäännön osalta. Pääsääntö on edelleen sama. Jos kuntaenemmistöisellä yhtiöllä on johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Kiintiösääntöä on kuitenkin tuolloin muutettu siten, että viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään

ehdokkaita tasa-arvolain 4 a §:ssä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lainmuutoksen jälkeen vuonna 2006 Helsingin kaupungin vuokra-asukkaiden yhdistys ry:lle lausunnon. Siinä todettiin, että koska tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia tahoja esittämään sekä naista että miestä kutakin jäsenpaikkaa kohden, koskee se nyt myös vuokralaistoimikuntia. Syyinä siihen, että vuokralaistoimikunta ei voisi esittää sekä naista että miestä voisi olla se, että asukaskokouksissa tulee valituksi vain yhden sukupuolen edustajia.

Helsingin kaupungin vuokralaisdemokratiasäännön mukaan vuokralaistoimikunnan tulee asukkaiden kokouksen asettamista ehdokkaista esittää hallitukseen naista ja miestä. Tämä ei tarkalleen ottaen vastaa lain sisältöä, mutta tasa-arvovaltuutettu kuitenkin katsoi, että sanamuotoa voitiin kuitenkin soveltaa.

Tasa-arvovaltuutettu on vuonna 2011 antanut samansisältöisen kannanoton asiassa, joka koski asukasedustajien valintaa kaupungin asuntolainoitettujen kiinteistöjen hallituksiin. (TAS 2/58/05, TAS 42/59/95, TAS 195/2011)

Tasapuolisuussäännön soveltaminen kuntaenemmistöisen yhtiön hallitukseen

Jätehuoltoyrityksen omistaa 11 kuntaa. Yhtiön hallituksessa on 16 varsinaista jäsentä, joista yksi on nainen ja myös 16 varajäsenestä yksi on nainen. Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiasta kaupunginhallitukselta selvitystä, koska kaupungilla on suurimman omistusosuutensa perusteella myös eniten jäseniä hallituksessa. Kaupungin kaikki viisi varsinaista jäsentä ja heidän varajäsenensä ovat miehiä.

Selvityksestä kävi ilmi, että osakaskunnat eivät olleet etukäteen neuvotelleet siitä, miten tasa-arvon toteutuminen yhtiön hallituksen kokoonpanossa varmistettaisiin. Kaupunki ei ollut myöskään yhtiökokousedustajalle antamissaan ohjeissa toistaiseksi huomioinut asiaa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kannanotossaan, että tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia kaikessa toiminnassaan edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luomaan ja vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Tasa-arvolain mukaan kuntaenemmistöisten yhtiöiden luottamushenkilöistä koostuvissa johto- ja hallintoelimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Osakeyhtiöiden hallituksen jäsenet valitsee yhtiökokous, ellei yhtiöjärjestyksessä määrätä, että hallintoneuvosto valitsee jäsenet. Kuntalain mukaan kunnanhallitus tai muu johtosäännössä määrätty kunnan viranomaisena antaa toimiohjeet yhtiökokousedustajalle. Tasa-arvolain vaatimus sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta on otettava huomioon hallintoelinten valintaa koskeissa toimiohjeissa. Toimiohjeiden antamista koskevasta päätöksestä on voitu tehdä kunnallisvalitus.

Kuntien yhteisesti omistamien yhtiöiden hallitusten kokoonpanossa on ongelmana se, että yhtiön päätöksentekuelimen kokoonpano muodostuu eri kuntien itsenäi-

sistä päätöksistä ja lopputuloksen osalta ei ole olemassa sellaista päätöstä, josta voitaisiin tehdä valitusta. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutettu pitää ensiarvoisen tärkeänä, että kunnat pyrkivät etukäteen neuvottelemalla varmistumaan siitä, että tasapuolisuusvaatimus täyttyy. Tätä edellyttää myös tasa-arvolain yleinen viranomaisille asetettu edistämisvelvollisuus.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti kaupunginhallitusta siitä, että sen tulee jatkossa erityisesti huomioida tasa-arvolain vaatimukset antaessaan ohjeet yhtiökokousedustajalleen. Tämän lisäksi osakaskuntien tulee jatkossa neuvotteluilla varmistaa se, että hallituksen kokoonpano täyttäisi paremmin tasapuolisuusvaatimuksen.

Tasa-arvovaltuutetun vastaus annettiin tiedoksi kaikille yhtiön osakaskunnille. (TAS/50/2011)

Syrjäntäkieltojen valvonta

Tasa-arvolaissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu valvoo syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Henkilö, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa (tasa-arvolaki 19 §).

Tässä luvussa on esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun vuonna 2011 käsittelemistä syrjintätapauksista.

Syrjinnän yleiskielto

Tasa-arvolaissa on sukupuolisyryntää koskeva yleiskielto, jonka soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolainkin. Laki ulottuu paria poikkeusta lukuun ottamatta kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja kaikille elämänalueille. Lisäksi tasa-arvolaissa on erityiskieltoja, joita sovelletaan syrjintään työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan liittyvissä asioissa. Erityiskieltojen rikkomisesta voi olla seuraamuksena tasa-arvolain mukainen hyvitys.

Syrjinnän tultua yhä enemmän säädellyksi erityiskielloin syrjinnän yleiskiellon merkitys on pienentynyt. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan

edelleenkin kuulu erityiskieltojen piiriin, vaan joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain yleiskiellon nojalla. Yleiskiellon perusteella tulee arvioitavaksi hyvin erilaisia tapauksia. Vuonna 2011 uutena aiheena oli muun muassa etävanhemman oikeus saada tietoa lapsensa esiopetuksesta. Lisäksi tasa-arvovaltuutettuun otettiin yhteyttä myös esimerkiksi liikuntaan ja urheiluun liittyvissä kysymyksissä (**ks. s. 36**).

Erillään lapsistaan asuva huoltaja ei saa tietoa lapsensa esiopetuksesta

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä isä, joka asui erillään lapsestaan ja joka ei ollut saanut kaupungilta tietoja lapsensa esikoulun ja koulun aloittamiseen liittyvistä asioista. Isällä oli yhteishuoltajuus lapsen äidin kanssa.

Tasa-arvovaltuutetun tekemän selvityksen perusteella kävi ilmi, että silloin kun lapsi ilmoitetaan päiväkotiin tai esikouluun, asiakastietojärjestelmään ei kirjaudu tietoja etävanhemmasta. Sen sijaan järjestelmään kirjataan tieto lähivanhemman kanssa elävästä puolisoista tai avopuolisosta, jolle päivähoitoja esiopetus päätökset menevät myös tiedoksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että yhteiskuntamme tärkeä tasa-arvohaaste on saada isät entistä enemmän toimimaan aktiivisina vanhempina. Myös eronneiden isien asemaan vanhempina tulee kiinnittää enemmän huomiota. Tietokonejärjestelmiä ei voida pitää oikeutettuna syynä siihen, ettei etävanhempalla ole mahdollisuutta saada lapsestaan tietoja. Käytäntöjä tulee aktiivisesti pyrkiä muuttamaan siten, että ne palvelevat tasa-arvoisesti sekä äitejä että isiä, myös eron jälkeen. (**TAS/350/2010**)

Työhönottosyrjintä

Tasa-arvolain mukaan ansioituneemman hakijan syrjäyttäminen on pääsäännön mukaan kiellettyä, mutta se voi olla mahdollista työn tai tehtävän laadusta johtuvasta painavasta ja hyväksyttävästä syystä. Sukupuolella voi olla merkitystä tai se saa jopa ratkaista valinnan, kun itse työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan. Työnantaja voi myös osoittaa, että valintaan on ollut joku muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Hyväksyttävä syy voi olla muun muassa henkilökohtainen soveltuvuus työhön.

Erilaiset suorituskykyvaatimukset naisilla ja miehillä puolustusvoimissa

Tasa-arvovaltuutetun harkittavaksi on tullut kysymys siitä, ovatko puolustusvoimien sotilasvirkoihin mahdollisesti käyttöönotettavat kuntosuoritusten (lihaskunto- ja kestävyystestit) arvioinnin erilaiset pisteytystaulukot mies- ja naissotilaille tasa-arvolain mukaisia. Naissotilaille tarkoitettu taulukko on kaikilta vaatimuksiltaan merkittävästi helpompi kuin miessotilaiden. Kuntotesteillä olisi vaikutuksia virkaan nimittämisessä, urasuunnittelussa, ylennyksissä ja kansainvälisiin tehtäviin määräämisessä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että naisten ja miesten erilaisilla kuntotesteillä ei aseteta naisia ja miehiä eriarvoiseen asemaan, mikäli erot eri sukupuolilta vaadittavissa tuloksissa vastaavat naisten ja miesten välillä tosiasiallisesti keskimäärin olevia fysiologisia eroja ja niiden vaikutusta fyysiseen suorituskykyyn. Esimerkiksi poliisikoulutukseen pyrkiville naisille ja miehille on erilaiset lihaskunto- ja kestävyystestit.

Naisten ja miesten välillä keskimäärin olevan fysiologisen eron huomioon ottaminen ei aseta naisia vertailukelpoisessa tilanteessa

miehiä parempaan tai helpompaan asemaan, vaan ainoastaan tasoittaa naisten ja miesten suorituskyvyn välistä eroa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kyseessä ei silloin ole tasa-arvolain vastainen syrjintä sukupuolen perusteella eikä erilaisia kestävyystestivaatimuksia ole tarpeen tarkastella tasa-arvolain 9 §:n mukaisena positiivisena erityiskohteluna.

Puolustusvoimilta saadun tiedon mukaan puolustusvoimat suunnittelevat ottavansa naisten ja miesten väliset keskimääräiset suorituserot huomioon sotilasvirkoihin vaadittavassa yleisessä kuntotasossa. Lisäksi tarkoituksena on määrittää tehtäväkohtaisia vaatimustasoja joihinkin fyysisesti erityisen vaativiin tehtäviin. Näissä vaatimustaso olisi sama miehille ja naisille.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että jos työn tai tehtävän laatu vaatii, voidaan naisille ja miehille asettaa sama, tehtävän vaatima fyysinen suoritusaso tasa-arvolain estämättä. Esimerkiksi palomiehiksi pyrkivien tulee opiskelupaikan saadakseen suoriutua tietyistä fyysisistä testeistä, joihin käytännössä naiset keskimäärin miehiä harvemmin pystyvät. Tällöin on kyse toista sukupuolta suosivasta mutta tasa-arvolain sallimasta oikeutetusta tilanteesta. (TAS 445/2010)

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden vuoksi

Raskaus ja perhevapaat aiheuttavat erityisesti työelämässä tilanteita, joissa lausunnonpyytäjä kokee tulleen syrjityksi. Raskaus ja perhevapaat eivät saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen uusimiseen eivätkä siihen, tuleeko valituksi työhön tai koulutukseen. Työsuhteita ei saa sopia päättymään perhevapaiden alkuun eikä ketään saa irtisanoa raskauden tai perhevapaan vuoksi. Raskauden ja perhevapaiden perusteella ei saa syrjiä myöskään palkkauksessa.

Virkanimikkeen muutos keskeytettiin äitiysvapaan takia

Naistyöntekijälle luvattiin esimies-alaiskeskustelussa, että hänen virkanimikettään muutetaan. Virkanimikkeen muutosprosessi kuitenkin keskeytettiin, kun nainen jäi äitiysvapaalle. Työnantaja ilmoitti, että se palaa asiaan, kun nainen tulee perhevapailta takaisin töihin. Nainen otti tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ja kysyi, onko häntä kohdeltu asiassa tasa-arvolain vastaisesti.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kannanotossaan, että raskauteen perustuva syrjintä on tasa-arvolain mukaan välitöntä syrjintää. Jos työnantaja palkka- tai muista palvelusuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä epäedulliseen asemaan, asiassa syntyy syrjäntäolettama.

Kun raskaussyrjintää selvitetään, riittää usein hypoteettinen vertailu siihen tilanteeseen, mitä olisi tapahtunut, jos henkilö ei olisi ollut raskaana. Raskaus ei oikeuta henkilön asettamista muita huonompaan asemaan, mutta se ei myöskään tuota oikeutta muita parempaan kohteluun.

Esimerkiksi EY-tuomioistuimen ratkaisuissa Lewen (C-333/97) ja Alabaster (C-147/02) on verrattu äitiysvapaalla olevan henkilön kohtelua siihen tilanteeseen, että henkilö ei olisi jäänyt äitiysvapaalle. EY-tuomioistuin on katsonut, että kyseessä olleen etuuden saamatta jääminen on ollut syrjintää; ellei henkilö olisi ollut raskaana, hän olisi saanut etuuden. (TAS/45/2011)

Raskaussyrjäntäepäily toimitusjohtajan irtisanomisessa

Lausunnonpyytäjää oli hoitovapaalla toimitusjohtajan tehtävästä, kun emoyritys myytiin uudelle omistajalle. Omistajanvaihdon jälkeen naista pyydettiin keskeyttämään hoitovapaansa. Koska hän ei voinut suostua vaatimukseen lapsen hoitojärjestelyjen takia, hänet irtisanottiin. Lausunnonpyytäjää epäili irtisanomisen tapahtuneen sen vuoksi, että hän oli perhevapaalla, eikä voinut välittömästi työnantajan vaatimuksesta palata takaisin töihin. Työnantajayritys kiisti selvityksessään syrjäntäepäilyä ja ilmoitti, että irtisanomisen peruste liittyi toimitusjohtajana työskenteleeseen naisen työskentelytaitoihin.

Tasa-arvolakia voidaan soveltaa myös toimitusjohtajiin siltä osin kuin kysymys on oikeussuhteen päättämistä syrjivällä tavalla esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun perheenhuoltovollisuuden perusteella. Työnantaja voidaan tällaisessa tapauksessa tuomita maksamaan tasa-arvolaisissa tarkoitettua hyvitystä. Irtisanominen tapahtui perhevapaan aikana, joten voitiin pitää uskottavana, että toimitusjohtajan irtisanominen johtui perhevapaan käyttämisestä. Koska tasa-arvolaki kieltää syrjinnän esimerkiksi perhevapaiden takia, työnantajan

voitiin olettaa syyllistyneen syrjintään. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus kumota syrjäntäolettama osoittamalla, että tässä tapauksessa toimitusjohtajan irtisanomiseen on ollut jokin muu hyväksyttävä syy.

Tasa-arvovaltuutettu ei voi kirjallisissa lausuntoprosessissa ottaa kantaa sellaisiin näyttökysymyksiin, jotka vaativat esimerkiksi suullista todistelua. Varsinaisen näytön esittäminen ja sen seikan ratkaiseminen, oliko lausunnonpyytäjää syrjintä tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla, tapahtuu käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 1/2011)

Palkkasyrjäntä

Palkkasyrjäntäepäilyt ovat olleet jo vuosien ajan yksi yleisimmistä kestoaiheista tasa-arvovaltuutetulle esitetyissä kannanottoopyynnöissä. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee yhä säännöllisin väliajoin yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka katsovat tulleen syrjityksi palkkauksessa sukupuolensa vuoksi. Kannanottoopyyntöjä tuli myös vuonna 2011 niin miehiltä kuin naisilta. Edellisvuoden tapaan palkkaukseen liittyviä yhteydenottoja

tuli eniten kuntien ja kuntayhtymien työntekijöiltä. Syrjintäepäilyt koskivat useimmiten tehtäväkohtaisen palkan (peruspalkan) tai erilaisten palkanlisien syrjivyyttä sekä yhä enenevässä määrin myös muun muassa äitiys- tai isyysvapaan sekä muiden perhevapaiden pitämiseen liittyviä palkankorotusten tai erilaisten bonuspalkkioiden menettämistä.

Useassa kunta- tai kuntayhtymätapauksessa työntäjä vetosi palkkaerot oikeuttavina hyväksyttävänä syinä vaikeaan kilpailutilanteeseen työmarkkinoilla eli pätevän henkilöstön rekrytointiongelmiin ja siten ”markkinapalkan” maksamiseen, eri kuntien yhdistämisen myötä syntyneeseen muutostilanteeseen sekä tämän seurauksena tiettyyn siirtymäaikaan, jonka kuluessa perusteetomat palkkaerot tulnaisiin poistamaan.

Palkallisella äitiysvapaalla ollut viranhaltija jäi ilman palkankorotusta

Palkallisella äitiysvapaalla olleelle viranhaltijalle ei myönnetty vastaavaa palkankorotusta kuin työssä olleelle, samaa työtä tekeväälle viranhaltijalle. Tapauksessa oli kyse paikallisen järjestelyrjän jakamisesta. Saadun selvityksen mukaan palkkasyrjintää epäilevä A

oli ollut järjestelyvaran jakohetkellä 1.3.2008 palkallisella äitiysvapaalla. Palkkakiista oli myöhemmin edennyt niin, että myös A:lle oli päätetty myöntää vastaava palkankorotus kuin työssä olleelle verrokki B:lle, mutta ei kuitenkaan takautuvasti, kuten A oli vaatinut. Ennen verrokin saamaa palkankorotusta henkilöiden peruspalkat olivat olleet samat.

Työnantajan mukaan kyseillä työpaikalla ei ole myönnetty järjestelyvaraerää sellaisille henkilöille, jotka eivät ole sen jakohetkellä työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden piirissä, vaan heidän palkkauksensa tarkistetaan suhteessa vastaavassa tehtävässä toimivan kollegan palkkaan vasta työntekijän palatessa jälleen työhön. Tästä paikallisesti sovitusta toimintatavasta oli ajan mittaan muodostunut vakiintunut käytäntö. Koska A oli ollut järjestelyvaran jakohetkellä palkallisella äitiysvapaalla ja siten työnantajan palkanmaksuvelvoitteen piirissä, A katsoi, että häntä olisi jo yksin tällä perusteella tullut kohdella samoin kuin verrokkia.

Mikäli työnantaja on esimerkiksi virkaehtosopimuksen perusteella velvollinen maksamaan palkkaa tietyn ajan myös äitiysvapaan ajalta, perussääntönä voidaan pitää, että äitiysvapaa-ajan palkkaa tulee korottaa kaikilla ennen äitiysvapaata tai äitiysvapaan

aikana tapahtuvilla yleiskorotuksilla ja yleiskorotus on lisättävä myös äitiysajan palkkaan välittömästi korotuksen myöntämisaikankohdasta lukien. Tämä oikeussääntö on vahvistettu muun muassa EU:n tuomioistuimen tuomiossa C-342–93, Gillespie, ja se koskee lähinnä yleiskorotuksia.

Myös järjestelyvaran jakaminen perustuu kollektiivisopimusten määräyksiin, mutta tilanne ei tällöin ole täysin identtinen yleiskorotusten myöntämisen kanssa. Tässäkin suhteessa Gillespie-ratkaisu on kuitenkin merkittävä (ks. myös asia C-147/02, Alabaster). Tuomiossa on todettu muun muassa seuraavaa:

EU:n oikeudessa vahvistettu samapalkkaisuuden periaate ei edellytä naisten kokonaispalkan säilyttämistä ennallaan äitiysvapaan aikana eikä siinä vahvisteta erityisiä perusteita työntekijöille tältä ajalta maksettavien korvausten suuruuden määrittämiseksi, kunhan korvauksia ei vahvisteta niin vähäisiksi, että äitiysvapaan tavoite suojata työntekijöitä ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen vaarantuu. Kyetäkseen arvioimaan kyseisen korvauksen suuruutta kansallisen tuomioistuimen on otettava huomioon sekä äitiysvapaan kesto että myös kansallisessa lainsäädännössä työntekijän perustellun poissaolon varalta

vahvistetut muut sosiaaliturvamuodot. Siltä osin kun näiden etuuksien laskentatapa perustuu esimerkiksi työntekijän ennen äitiysloman alkamista saaman palkan suuruuteen, äitiysvapaa-ajan palkkaan on sisällytettävä asianomaisen viitepalkka-ajanjakson alun ja äitiysvapaan lopun välisen ajanjakson aikana myönnettyt palkankorotukset niiden voimaantulosta lähtien.

Suomessa äitiyspäivärahaista ja muiden perhevapaiden ajalta maksettavista korvauksista on säädetty sairausvakuutuslaissa. Kaikkien näiden korvausten suuruus määritetään sairausvakuutuslain mukaan tietyllä Gillespie-ratkaisussa tarkoitetulla, kulloisenkin perhevapaan alkamisajankohtaa edeltävällä viitepalkka-ajanjaksolla kertyneiden tulojen perusteella. Samoin toimitaan myös esimerkiksi sairausvakuutuskorvauksen osalta.

Kun tapauksessa otettiin huomioon sairausvakuutuslain säännökset sekä Gillespie-tuomiossa lausuttu, tasa-arvoaltuutettu totesi arvionaan, että sikäli kun A:n palvelusuhteessa sovellettavan virkaehtosopimuksen mukaan hänen äitiysvapaa-ajan palkkansa suuruus on tullut määrittää hänen ennen äitiysvapaalle jäämistään ansaitsemiensa työtulojen perusteella, peruseriaatteena on pidettävä, että työnantajan olisi tullut huo-

mioida B:lle 1.3.2008 myönnetty tehtäväkohtaisen palkan korotus vastaavan suuruuisena myös A:lle maksetussa äitiysvapaa-ajan palkassa 1.3.2008 lukien. Näin sillä ehdolla, että B on edelleen 1.3.2008 tehnyt tasa-arvoaisa tarkoitetulla tavalla samaa taikka vaativuu- tensa puolesta samanarvoisena pidettävää työtä kuin A oli tehnyt ennen äitiysvapaalle jäämistään. Asiakirjojen perusteella kyseiset henkilöt olivat tehneet samaa tai samanarvoisena pidettävää työtä niin A:n äitiysvapaalle jäädessä kuin hänen palattuaan jälleen työhön vuonna 2009. Työnantajan menettely vaikutti näin ollen rikkoneen tasa-arvolain palkkasyrjinnän kieltoa. (TAS 357/08)

Palkkasyrjintäepäily psykologien palkkauksessa

Tapauksessa neljän koulupsykologinaisen ja kaupungin välinen palkkariita koski ao. naisten tehtäväkohtaisen palkan (oikeaa) suuruutta suhteessa saman kaupungin palveluksessa olleen lapsipsykologi A:n tehtäväkohtaiseen palkkaan. Naiset katsoivat, että heitä on miesverrokkia pienemmän tehtäväkohtaisen palkan vuoksi syrjitty palkkauksessa muun muassa tasa-arvolain vastaisesti jo vuodesta 2007 alkaen. Palkkasyrjinnän

todensi naisten mukaan muun muassa se, että heidän ja A:n tehtäväkohtaisia palkkoja ei ole koskaan edes arvioitu keskenään, mikä voitiinkin asiakirjojen perusteella katsoa todennäköiseksi ainakin vuoteen 2010 saakka, jolloin myös kyseisten naisten ja verrokin palkkaeroja oli alettu kaventaa. Palkkaerojen kaventamista oli jatkettu myös vuonna 2011.

Työnantajan mukaan palkkaerot olivat alun perin syntyneet siitä, että A:n rekrytoinnin yhteydessä vuonna 2007 hänen palkkauksestaan sovittiin ja hänelle myönnettiin myös nk. ”markkinapalkkaosuus”, joka sisällytettiin A:n tehtäväkohtaiseen palkanosaan. Kaupunki oli toisaalta vuonna 2008 käynnistänyt uuden kokonaisvaltaisen palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittämishankkeen, jonka yhtenä tarkoituksena on siirtyä vaativuuden kokonaisarvioinnista analyttiseen tehtävien vaativuuden arviointiin myös yli hallintorajojen. Uuden järjestelmän ilmoitettiin valmistuvan vuoden 2011 loppuun mennessä ja ennen tätä kaupunki joutui soveltamaan vanhaa, oman ilmoituksensa mukaan osin jo rapautunutta ja palkkausjärjestelmien läpinäkyvyyden vaatimuksen suhteen ongelmalliseksi muodostunutta järjestelmää. Työnantaja kuitenkin katsoi, että asiassa ei ole kyse tasa-arvolaisista kielletystä palkkasyrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että eräs keskeinen elementti palkkasyrjintäepäilyjä tutkittaessa on EU-oikeudessa asetettu vaatimus palkkausjärjestelmien läpinäkyvyydestä. Jotta palkkausjärjestelmää voidaan pitää läpinäkyvänä, siitä on voitava kussakin yksittäistapauksessa arvioida, mitkä eri tekijät milläkin painoarvolla vaikuttavat työntekijöiden palkkaukseen. Tässä tapauksessa läpinäkyvyyden vaatimuksen näkökulmasta oli hyvin ongelmallista, että sama palkanosa saattoi sisältää eri perusteilla maksettavia korvauksia. Tasa-arvolain esitöiden (HE 195/2004) mukaan EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännöstä (muun muassa Danfoss, C-109/88) seuraa se, että tällaisessa tilanteessa yksin työnantajan asiaksi jää mahdollisessa hyvityskanneoikeudenkäynnissä sen toteennäyttäminen, ettei palkkausjärjestelmä ole syrjivä.

Työnantaja vetosi palkkaerot oikeuttavana hyväksyttävänä syynä lähinnä ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuvaan kilpailutilanteeseen työmarkkinoilla sekä tiettyyn siirtymäaikaan, jonka kuluessa työnantaja aikoo poistaa perusteetomat palkkaerot.

Ensimmäisen oikeuttamisperusteen osalta tasa-arvovaltuutettu viittasi EU:n tuomioistuimen tuomioon asiassa Enderby

(C-127/92), jossa täsmennetään työnantajan esittämän näytön arvioimisessa tällaisessa tilanteessa käytettäviä periaatteita. Tuomioissa todetaan, että mikäli kansallinen tuomioistuin voi todeta täsmällisesti, miten suuri osa palkkaeroista on selitettävissä markkinavoimilla, palkkaerojen voidaan katsoa tulleen vastaavassa määrin objektiivisesti perustelluiksi. Ellei markkinavoimien osuutta palkkaeroista voida täsmällisesti selvittää, kansallisen tuomioistuimen tulee arvioida, oliko markkinavoimien osuus palkan suuruuden määräytymisessä tarpeeksi merkittävä, jotta niitä voidaan pitää objektiivisena perusteluna joko osalle palkkaeroista tai palkkaeroille kokonaisuudessaan.

Toisen oikeuttamisperusteen osalta tasa-arvovaltuutetun kannanotoissa ja myös oikeuskäytännössä on katsottu, että tietyissä muutostilanteissa (kuten esimerkiksi palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä) siirtymäaika voi hyväksyttävällä tavalla selittää palkkaerot tietyn ajan. Siirtymäajan pituudelle on kuitenkin asetettu nk. kohtuullisuusedellytys. Kohtuullisen pitkäksi katsottava siirtymäaika luonnollisestikin vaihtelee yksittäistapauksittain ja peruseriaatteena on, että tasa-arvolain vastaiset palkkaerot on korjattava välittömästi,

kun estettä niiden poistamiseen ei enää ole. Kohtuullisena siirtymäaikana voidaan pääsääntöisesti pitää enintään noin kahta vuotta. Siirtymäaikaa arvioitaessa tulee ottaa huomioon kaupungissa vallitsevat tosiasialiset olosuhteet ja mahdolliset objektiiviset esteet, jotka kaupungin tulee voida näyttää toteen. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota siihen, onko työnantajalla olemassa palkkaerojen poistamista koskeva aikataulutettu suunnitelma. Jos tällainen suunnitelma on laadittu, se on hyvä kirjata myös kaupungin tasa-arvosuunnitelmaan.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi kokonaisarvionaan, että varsinkin palkkausjärjestelmän läpinäkymättömyyden johdosta tässä tapauksessa mahdollisesti käytävissä hyvityskanneoikeudenkäynnissä syntyisi todennäköisesti tasa-arvolain mukainen palkkasyrjäntäolettama, jonka työnantaja voisi yrittää kumota joko edellä selostetuilla tai jollain muulla, tasa-arvolain mukaan hyväksyttävänä pidettävällä syyllä. (TAS 188/08)

Vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelmien syrjivyyys

Kertomusvuonna 2011 tehtiin EU:n tasolla muun muassa palkkasyrjinnän kiellon kan-

nalta varsin merkittävä ratkaisu, kun komissio päätti olla viemättä Suomen vapaaehtoisten lisäeläkkeiden tasa-arvoistamisesta annettua lakia ("tasa-arvoistamislaki") EU:n tuomioistuimen tutkittavaksi. Päätöstä asiassa olivat pitkään odottaneet etenkin kyseisten eläkejärjestelmien piiriin kuuluneet miehet. Päätös oli pettymys, sillä tasa-arvovaltuutettu oli katsonut jo 23.8.2002 komissiolle toimittamassaan kantelussa (valvonta-asia 2004/4404) lain miehiä syrjiväksi ja siten yhteisöoikeuden vastaiseksi. Tasa-arvovaltuutettu ilmaisi kantansa lain miehiä syrjivästä luonteesta jo sen valmisteluvaiheessa ja jätti eriävän mielipiteensä asiaa valmistelleen työryhmän mietintöön.

Vapaaehtoisissa lisäeläkejärjestelmissä eläkeikä on yleensä alhaisempi kuin lakisääteisissä työeläkejärjestelmissä. Tasa-arvoistamislaki on säädetty siten, että se suo muodollisesti miehille mahdollisuuden valita saman alemman eläkeiän kuin naisilla, mutta tosiasiallisesti miehen valitessa alemman eläkeiän hänen lisäeläkkeensä määrä muodostuu merkittävästi pienemmäksi kuin vastaavassa asemassa olevan naisen lisäeläke. Tämä johtuu siitä, että tasa-arvoistamislain mukaan miesten 1.4.1994 edeltävään aikaan ajoittuva työhistoria voidaan jättää eläkkeen

suuruutta määritettäessä kokonaan huomioidaan. Eriarvoisuus tässä suhteessa kasvaa suoraan sen mukaisesti, kuinka pitkään palvelussuhde ennen kyseistä päivämäärää kulloinkin on jatkunut. Tasa-arvoistamislaissa omaksuttuun ratkaisumalliin ei näin ollen pitkäaikaisten palvelussuhteiden osalta sisälly tosiasiallista valintamahdollisuutta, vaan järjestelmä jättää käytännössä pitkäaikaisissa palvelussuhteissa toimineet miestyöntekijät vain entisen, ennen tasa-arvoistamislain säätämistä sovelletun naisia korkeamman eläkeiän piiriin.

Tasa-arvovaltuutetulle on 17.12.2011 toimitettu komission ilmoitus em. päätöksestä, jota komissio perustelee muun muassa seuraavasti:

Suomi on saattanut voimaan miehille ja naisille tasa-arvoiset säännökset liittyessään ETA:aan 1.4.1994. Eri säännökset kuitenkin soveltuvat ETA:aan liittymistä edeltävään ajankohtaan. EU:n tuomioistuin ei ole vielä ottanut kantaa siihen, onko tällainen käytäntö EU:n lainsäädännön mukainen. Komissio toisaalta lopetti äskettäin eläkkeisiin liittyvien tapausten käsittelyn muita jäsenvaltioita vastaan vaatimatta näitä takautuvasti korjaamaan EU-direktiivin virheellistä täytäntöönpanoa ja korvaamaan syrjitylle

sukupuolelle, vaikka syrjintä tapahtuikin liittymisen jälkeen. Tämän vuoksi komissio katsoo, että myös tämän tapauksen käsittelyn lopettaminen on yhdenmukainen tällä alalla muutoin noudatetun linjan kanssa. (TAS 3/53/02)

Syrjivä työnjohtovallan käyttäminen

Tasa-arvolain työelämää koskeva syrjintäkielto kattaa myös syrjivän työnjohton ja palvelussuhteen päättämisen tai työntekijän lomauttamisen sukupuolen perusteella. Seuraavassa on esimerkki tasa-arvovaltuutetun käsittelemästä tapauksesta, joka koski syrjivää työnjohtamista.

Yrityksen asettama miesten pitkiä hiuksia koskeva kielto ei ollut tasa-arvolain mukainen

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko työnantajan työntekijöiden ulkonäköä koskeva ohjeistus ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Ohjeistuksessa työnantaja kieltää miespuolisilta työntekijöiltään parran sekä pitkät hiukset.

Yrityksen tasa-arvovaltuutetulle toimitamassa selvityksessä todetaan, että yritys edellyttää siistiä ulkonäköä asiakaspalvelutehtävissä toimivilta työntekijöiltään. Pukeutumista ja ulkonäköä koskevassa yrityksen ohjeistuksessa miespuolisia työntekijöitä kehoitetaan ajamaan partansa säännöllisesti ja pitämään hiukset siististi leikattuina. Ohjeistus ei kiellä viiksiä. Yrityksen naispuolisia työntekijöitä ei ole kielletty pitämästä pitkiä hiuksia. Naispuolisia työntekijöitään yritys ohjeistaa kuitenkin samalla tavalla siistiin ulkonäköön ja pitämään pitkät hiukset siististi kiinni. Yritys toivoo, että kaikki sen työntekijät ovat sitoutuneet työnantajan tuotemerkkiin ja noudattavat pukeutumista ja ulkonäköä koskevaa ohjeistusta, mutta ohjeistuksen noudattamatta jättämisestä ei seuraa sanktioita.

Työnantajan työnjohtovaltaan voidaan nähdä kuuluvan pukeutumisen lisäksi myös työnantajan oikeus edellyttää erityisesti asiakaspalvelutehtävissä olevilta työntekijöiltään siistiä ulkonäköä. Yksittäisten työpaikkojen pukeutumiskulttuuri ja -käytäntö on usein muodostunut pitkän ajanjakson kuluessa siten, että esimerkiksi eri osastoilla, eri asemassa ja eritasoisissa tehtävissä työskenteleville nais- ja miestyöntekijöille on muodostunut

omat, työnantajan hiljaisesti hyväksymät pukeutumissäännöt. Mikäli työnantaja näin tehdessään kuitenkin asettaa työntekijänsä sukupuolen perusteella keskenään eri asemaan, menettely saattaa olla tasa-arvolaisia kiellettyä syrjintää, jollei työnantaja pysty osoittamaan, että menettely johtuu jostain muusta syystä kuin sukupuolesta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kannanotossaan, että työnantajan harkintavalta työntekijöidensä pukeutumis- ja ulkonäköä koskevissa asioissa mahdollistaa joustavan mukautumisen suomalaisen yhteiskunnan arvojen ja odotusten muuttumiseen. Yleiset sukupuolten ulkonäköä koskevat käsitykset ovat muuttuneet esimerkiksi siten, että hiusten pituus ei enää liity sukupuoleen kuten aikaisemmin. Näin ollen miehen pitkiä hiuksia ei lähtökohtaisesti tulisi katsoa epäsiisteiksi.

Koska yritys ei pystynyt osoittamaan, että yrityksen työntekijöitä koskevaan ohjeistukseen liittyvä menettely johtuu muusta seikasta kuin työntekijän sukupuolesta, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että yritys asetti miestyöntekijänsä naistryöntekijöitä epäedullisempaan asemaan kieltäessään asiakaspalvelutehtävissä olevilta miehiltä pitkät hiukset.

Tasa-arvovaltuutetun tässä asiassa antama lausunto herätti myös sotilaiden ja varusmiesten hiusten pituutta koskevan keskustelun, johon valtuutettu on aikaisemmin ottanut kantaa ja josta myös esimerkiksi eduskunnan oikeusasiamies on antanut oman päätöksensä. Näissä kannanotoissa katsottiin, että miesten ja naisten erilainen kohtelu hiuksia koskevissa määräyksissä ei ole loukannut sukupuolten välistä tasa-arvoa. (TAS 126/2011)

Syrjintä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa

Tavaroiden ja palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen liittyvät yhteydenotot työllistiväna 2011. Yhteydenottojen määrä laski kuitenkin edellisvuoteen verrattuna. Aihepiireiltään yhteydenotot olivat hyvin moninaisia.

Tasa-arvovaltuutetulta tiedusteltiin muun muassa naisyrittäjälainasta, autonäyttelyn järjestäjän naisille suuntaamasta pääsylippujen hinnanalennuksesta sekä huonekaluliikkeen naisille suuntaamasta kampanjasta. Kestoaiheina erottui parturikampaamojen ja keskustelulinjojen suku-

puoleen perustuva hinnoittelu, naistenpäivänä vain naisille myönnettävät tarjoukset sekä vain naisille varatut uimahalli- tai kuntosalivuorot.

Euroopan unionin tuomioistuin antoi kertomusvuonna vakuutusten hinnoittelua koskevan ennakkopäätöksen, jolla on vaikutuksia myös tasa-arvolakiin.

Sukupuoli ei enää jatkossa saa vaikuttaa vakuutusten hintoihin

Sukupuoli ei enää tulevaisuudessa saa vaikuttaa vakuutusten hintoihin. Näin linjasi Euroopan unionin tuomioistuin asiassa Test-Achats (C-236/09) antamassaan ennakkopäätöksessä 1.3.2011. Päätöksessä todetaan, että vakuutusten hinnoittelun sukupuolen perusteella on loputtava viimeistään 21.12.2012. Euroopan unionin tuomioistuimen päätös vaikuttaa myös tasa-arvolakiin, jota tulee näiltä osin muuttaa. Jo vuonna 2004 annetun EU-direktiivi 2004/113/EY mukaan miehiä ja naisia tulee kohdella yhdenvertaisesti tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa ja saatavuudessa. Euroopan unionin jäsenvaltioille annettiin kuitenkin mahdollisuus poiketa direktiivistä esimerkiksi vakuutusten hinnoittelussa. Ehtona

oli, että vakuutusmaksujen pohjana olevat vakuutusmatemaattiset tiedot ja tilastotiedot ovat luotettavia, säännöllisesti ajantasaistettuja ja yleisesti saatavilla. EU:n tuomioistuin katsoi kuitenkin, että säännös, jonka nojalla sukupuolten yhtäläistä kohtelua edellyttävästä pääsäännöstä on voitu poiketa rajoittamattoman ajan, ei ole yhteensopiva perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklan kanssa.

Tasa-arvovaltuutetulle on viime vuosina tullut useita vakuutusten hinnoittelua koskevia yhteydenottoja. Tasa-arvovaltuutettu katsoi jo vuonna 2005, kun direktiivi tuli Suomessa voimaan, että vakuutusten hinnoittelun tulisi olla sama miehille ja naisille.

Huonekaluliikkeen kampanja rikkoi tasa-arvolakia

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että huonekaluliikkeen naisille suuntaama *Naisten päivät* -kampanja asetti miehet siinä määrin epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella, että yrityksen syys-lokakuun vaihteeseen sijoittunut kampanja oli tasa-arvolain vastainen.

Tasa-arvovaltuutettu sai useita yhteydenottoja, joissa valtuutettua pyydettiin selvittämään, ovatko vain naisille suunnatut

tarjoukset ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Kampanjan aikana yritys tarjosi naisasiakkaille muun muassa yli 600 euron ostoksesta kuljetus- ja kasauspalvelun puoleen hintaan.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden ja palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille vain tietyissä rajatuissa tilanteissa. Esimerkiksi äitienpäivää tai isänpäivää koskevat toiselle sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on vain harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

Tasa-arvovaltuutettu piti yrityksen vain naisille suuntaamia tarjouksia kuitenkin rahalliselta arvoltaan huomattavina. Yli kaksi viikkoa kestänyttä kampanjaa ei myöskään voinut verrata äitienpäivään tai isänpäivään kohdistuvaan yhden päivän pituiseen kampanjaan.

Huonekaluliike keskeytti *Naisten päivät* -kampanjansa ennen sen suunniteltua päätymispäivää sen saaman kielteisen huomion vuoksi. (TAS 349/2011)

Urheilu ja tasa-arvo

Tasa-arvovaltuutettua on vuosien ajan säännöllisesti pyydetty selvittämään, ovatko eri näiset liikuntaan ja urheiluun liittyvät kysymykset tasa-arvolain mukaisia.

Tasa-arvovaltuutettu on aikaisempina vuosina kiinnittänyt huomiota muun muassa naisurheilun näkyvyyteen tiedotusvälineissä, urheilukilpailujen miesten ja naisten sarjojen erilaiseen palkitsemiskäytäntöön ja mies- ja naisvaltaisten lajien urheiluhallivuorojen jakoperiaatteisiin. Valtuutettu on myös selvittänyt, suuntautuuko julkisten liikuntapaikkojen rakentaminen enemmän miesten ja poikien liikuntalajeihin jättäen naisten ja tyttöjen suosimat liikuntamuodot ilman vastaavia investointeja.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että yhteiskunnassa tuetaan tasapuolisesti tyttöjen ja naisten sekä poikien ja miesten urheilu- ja liikuntaharrastuksia. Sukupuolten välinen tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea sellaisena yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena, jossa painotetaan tasa-arvoista kohtelua, asenteita ja käytännön tekoja.

Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta on olennaista, että kaikilla on tosiasiallisesti

yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan. Vaatimus tosiasiallisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulisi ottaa huomioon kaikessa urheilu- ja liikunta-toimintaan liittyvässä päätöksenteossa, eikä suorituksen arvostuksen ja siitä saatavan tunnustuksen tulisi olla riippuvainen henkilön sukupuolesta.

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu antoi kolme urheilukilpailujen palkitsemiskäytäntöä koskevaa kannanottoa sekä Suomen Ampumaurheiluliiton tekemiä urheilijavalintoja koskevan kannanoton.

Suunnistuskilpailun palkitsemiskäytäntö

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko suunnistuskilpailun palkitsemiskäytäntö tasa-arvolain mukainen, kun miesten viestisarjassa oli suunnistajaa kohden jaossa suuremmat rahalliset palkinnot kuin naisten viestisarjassa. Saadun selvityksen mukaan erisuuret palkintorahat johtuivat siitä, että palkintojen arvo oli suhteutettu osanottajamäärään.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan käytäntö, jossa palkinnot rahoitetaan miesten sarjan osalta miespelaajien osallistumismaksuin ja naisten sarjan osalta naispelaajien osallistumismaksuin, ei ole tasa-arvolain vastainen. Palkitsemiskäytännön ei voida kuitenkaan katsoa edistävän naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu esittikin suunnistuskilpailun järjestäjälle, että se harkitsisi sellaisen tasa-arvon kannalta edistyksellisemmän palkitsemiskäytännön käyttöönottoa, jossa urheilijalle annetaan yhtäläinen tunnustus urheilusuorituksesta hänen sukupuolestaan riippumatta. (TAS 268/2011)

Juoksukilpailussa miehet ja naiset kilpailevat samassa sarjassa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään erään juoksukilpailun tasa-arvolain mukaisuutta. Voittajille oli luvassa rahapalkinnon lisäksi tavarapalkintoja ja miehet ja naiset kilpailivat samassa sarjassa. Yhteydenotossa esitettiin huoli siitä, että rahapalkinnosta kilpailisivat todellisuudessa ainoastaan miehet, koska naisilla ei olisi naisten ja miesten fysiologisista eroista johtuvista fyysisen suorituskyvyn välisistä eroista johtuen tosi-

asiallisesti mahdollisuuksia kilpailla voitosta. Kilpailun järjestäjältä saadun selvityksen mukaan naisilla olisi yhtä hyvät mahdollisuudet menestyä kilpailussa kuin miehillä, koska kilpailurata vaatii paitsi kuntoa myös ketteryyttä ja notkeutta.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu totesi, että mikäli tapahtuman järjestäjän toimittama tieto pitää paikkansa, kilpailu ei aseta naisia heidän sukupuolensa perusteella miehiä epäedullisempaan asemaan. Tasa-arvovaltuutettu huomautti kuitenkin, että jos osoittautuu, että kilpailu todellisuudessa asettaa naiset epäedullisempaan asemaan miehiin verrattuna, olisi järjestäjä vastuussa sellaisesta tapahtumasta, joka saattaa olla ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. (TAS 165/2011)


Urheilijoiden valinta arvokilpailuihin

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Suomen Ampumaurheiluliitto asettanut erään naisurheilijan epäedullisempaan asemaan sukupuolensa perusteella valitsemalla miehiä arvokisoihin kyseistä naista selvästi heikommilla tuloksilla.

Suomen Ampumaurheiluliitolta saadun selvityksen mukaan urheilijoiden valinnat arvokilpailuihin ja maajoukkueeseen perustuvat ennakkoon ilmoitettuihin valintakriteereihin sekä annettuihin urheilullisiin näyttöihin. Kyseinen naisurheilija olisi näyttöjensä perusteella tullut valituksi maajoukkueeseen. Koska naisurheilija kuitenkin on järjestelmällisesti kieltäytynyt allekirjoittamasta Ampumaurheiluliiton urheilijasopimusta, joka on edellytyksenä arvokisoihin osallistumiselle, häntä ei ole voitu valita kannanottopyynnössä mainittuihin arvokilpailuihin.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei Suomen Ampumaurheiluliitto ole syyllistynyt tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään jättäessään kyseisen naisurheilijan valitsematta arvokilpailuihin ja edellyttäessään häneltä urheilijasopimuksen allekirjoittamista. (TAS 131/2010)

Kansainvälistä toimintaa



Tasa-arvovaltuutettu tekee säännöllistä yhteistyötä sekä pohjoismaisten että eurooppalaisten toimijoiden kanssa. Valtuutettu osallistui elokuussa pohjoismaisten valtuutettujen yhteiseen kokoukseen Oslossa. Vuosittaisessa tapaamisessa itsenäiset kansalliset syrjintä- ja tasa-arvotoimijat keskustelevat kansallisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöistä ja jakavat kokemuksiaan lainvalvontaan liittyvistä ajankohtaisista haasteista.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajat osallistuivat kertomusvuonna myös itsenäisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten eurooppalaisen yhteistyöverkoston, Equinetin tilaisuuksiin ja työryhmätyöskentelyyn. Valtuutettu oli mukana Equinetin ja Euroopan unionin

perusoikeusviraston (FRA) tapaamisessa ja Equinetin vuosikokouksessa marraskuussa ja Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetun toimiston edustaja vieraili asiantuntijana tasa-arvovaltuutetun toimiston järjestämässä Sukupuolivähemmistöjen tasa-arvo ja ihmisoikeudet -seminaarissa.


Tasa-arvovaltuutettu antoi YK:n ihmisoikeuskomissaarille lausunnon Suomen ihmisoikeustilanteesta YK:n ihmisoikeusneuvoston yleismaailmallisen määräaikais-tarkastelun (UPR) yhteydessä. Valtuutettu antoi vuonna 2011 lausunnot myös YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen samoin kuin Kansainvälisen työjärjestön ILO:n samapalkkaisuussopimuksen (sopimus nro 100) ja

työmarkkinoilla tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen (sopimus nro 111) täytäntöönpanosta Suomessa.

Suomen tasa-arvolainsäädäntö kiinnosti myös kansainvälisiä vieraita. Tasa-arvovaltuutetun toimisto otti vastaan muun muassa koululuokan Ranskasta (students of the European Section of Legta Auch Bealieu), puolalaisten kansalaisjärjestöjen edustajia, hollantilaisen ryhmän, eteläkorealaisia kansanedustajia sekä oikeustieteen professorin Libyasta. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu osallistui lokakuussa Pietarissa järjestettyyn Pohjoismaiden ministerineuvoston tapaamiseen ja tapasi kertomusvuoden aikana myös toimittajia Ukrainasta ja Puolasta.



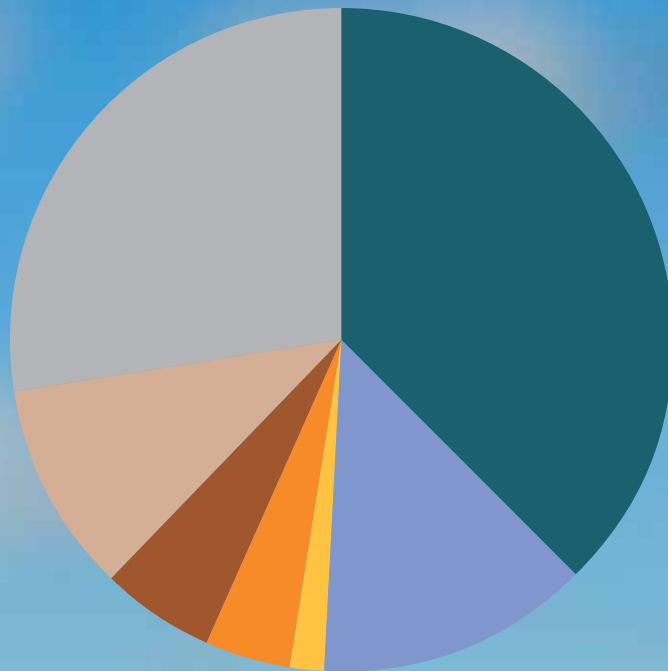
Määrärahat ja henkilöstö



Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2011 käytössään 10,5 henkilötyövuotta. Henkilökunnan muodosti tasa-arvovaltuutettu, toimistopäällikkö, viisi ylitarkastajaa, tiedottaja ja kolme sihteeriä. Toimistossa toteutettiin kertomusvuoden aikana virkajärjestely, jonka myötä toimiston tiedottajasta tuli kokaikainen työntekijä ja yksi sihteeri siirtyi työskentelemään osa-aikaisesti. Toimistossa työskenteli kesäajan yksi korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimintamääräraha oli 136 000 euroa. Tämä ei sisällä palkkaus- ja vuokratkustannuksia, jotka sosiaali- ja terveysministeriö maksaa keskitetysti.

Tilastot



- syrjintä 182 kpl
- tasa-arvosuunnitelmien valvonta ja edistäminen 64 kpl
- kiintiöt 8 kpl
- lausunnot muille viranomaisille 20 kpl
- tietopyynnöt 27 kpl
- muut asiat 49 kpl
- ei toimivaltaa 132 kpl

Vuonna 2011 tasa-arvovaltuutetun diaariin merkittyjä asioita oli kaikkiaan 482 kpl. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tuli yhteensä 368 yhteydenottoa.

Kirjallisesti vireille tulleet asiat sisällön mukaan

Kirjallisesti vireille tulleista asioista hieman vajaa puolet eli 182 kpl liittyi syrjäntäkysymyksiin. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa ja edistämistä koskevia asioita käsiteltiin kertomusvuoden aikana 64 kpl ja kiintiöasioita tuli vireille 8. Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille 20 lausuntoa. Vastauksia erilaisiin tietopyyntöihin ja vastaavia asioita oli 27 kpl. Noin kolmannes yhteydenottoista käsitteli asioita, jotka eivät kuulu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan. Loput diaari-

riin merkityistä asioista olivat muita asioita, jotka koskivat muun muassa tiedottamista ja hallintoa.

Syrjintään liittyvät yhteydenotot

Syrjintään liittyneet yhteydenotot koskivat useimmiten työelämää, kirjallisista syrjäntäyhteydenotoista 112 kpl ja puhelinyhteydenotoista 143. Ne koskivat erityisesti työhönottoa ja palkkausta sekä raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää. Raskautta ja vanhemmuutta koskeneiden yhteydenottojen osuus työelämää koskeneista kirjallisista yhteydenotoista oli noin 30 prosenttia ja työelämää koskeneista puhelinyhteydenotoista runsaat 40 prosenttia. Myös tavaroiden ja palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen liittyvät syrjäntäepäilyt olivat melko yleisiä.

Tapaamisia

Vieraat ja vierailut

Tasa-arvovaltuutetun toimisto tapasi elokuussa ministeri Arhinmäen ja hänen avustajansa. Tapaamisessa keskusteltiin muun muassa tasa-arvolain muutostarpeista ja valtuutetun toiminnan painopisteistä.

Tasa-arvovaltuutettu kutsui sukupuolivähemmistöjen yhdistyksen Trasekin edustajat keskustelemaan ajankohtaisista sukupuolivähemmistöjä koskevista tasa-arvokysymyksistä. Myös Kelan edustajat vierailivat tasa-arvovaltuutetun toimistossa ja tapaamisessa jatkettiin keskustelua sukupuolenkorjaushoitojen sairausvakuutuslain mukaisista korvauskäytännöistä.

Tasa-arvovaltuutetun toimisto tapasi myös Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin edustajia. Tapaamisissa keskusteltiin järjestöjen keskeisistä tasa-arvokysymyksistä ja tasa-arvosuunnittelusta. Toukokuussa

2011 valtuutettu esitteli Pardian seminaarissa järjestön edustamia aloja koskevia tasa-arvotapauksia. Valtuutettu esitti puheenvuorot tasa-arvosuunnittelusta myös Valtion työmarkkinalaitoksen tilaisuuksissa syys- ja lokakuussa 2011 ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer kutsui valtuutetun kertomaan miesten tasa-arvokysymyksistä joulukuussa 2011.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustus eri elimissä

- ✓ Ihmisoikeustoimintaohjelman ihmisoikeuspaneeli
- ✓ Syrjinnän seurantatyöryhmä
- ✓ Vähemmistöasiain neuvottelukunta
- ✓ ulkoasiainministeriön LGBTI-työryhmä
- ✓ Tasa-arvoa palkkaukseen, tutkimus- ja kehittämishanke (TAPAS-hanke) vuosille 2009–2011, Aalto-yliopisto, Teknillinen korkeakoulu

Julkaisuja

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2010.

TASA-ARVOJULKAISUJA

ISSN-I 1236-9977

ISSN 1236-9977 (painettu)

ISSN 1797-9862 (verkkajulkaisu)

2012:2 Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2011.

ISBN (nid.) 978-952-00-3236-4

ISBN (PDF) 978-952-00-3237-1

Yhteystiedot



TASA-ARVOALTUUTETUN TOIMISTO



PL 33, 00023 Valtioneuvosto



Käyntiosoite: Meritullinkatu 1, Helsinki



Puhelin: 0295 16001 (vaihde)



tasa-arvo@stm.fi



www.tasa-arvo.fi



Juridinen neuvonta: 0295 163 554

Kirjaamo ja tiedustelut: 0295 163 163

Esitteet ja julkaisut: 0295 163 162