

2015

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

2015

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

TASA-ARVOJULKAISUJA 2016: 1

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

ISBN: 978-952-7156-00-1 (pdf)
URN: ISBN: 978-952-7156-00-1

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

SISÄLLYS

5	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät
6	Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro
8	Tasa-arvolain muutokset vahvistettiin
9	Tasa-arvovaltuutetun lausunnot eduskunnalle
II	Syrjintäkieltojen valvonta
	Yleinen syrjinnän kieltö
	Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella
	Syrjintä työhönotossa
	Syrjintä palkkauksessa
	Syrjintä tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa
	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
27	Tasa-arvon edistäminen
	Tasa-arvo työpaikoilla
	Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa
	Urheilu ja liikunta
34	Kansainvälinen yhteistyö
35	Tilastot

TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

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

Valtuutetun tehtävänä on

- *valvoa naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti syrjintäkieltojen noudattamista*
- *antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta*
- *edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista*
- *seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla*

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 2015 tasa-arvovaltuutettuna toimi Pirkko Mäkinen.

TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

Kirjoitan viimeistä esipuhetta tasa-arvovaltuutetun vuosikertomukseen. Pitkä taival tasa-arvovaltuutettuna päättyy 31.10.2016, kun siirryn eläkkeelle. Olen toiminut kahdessa eri vaiheessa tasa-arvovaltuutettuna. Vuonna 1995 alkanut kausi oli hyppäys Euroopan yhteisöjen jäsenyyteen ja silloin painopisteenä oli tiedon jakaminen Euroopan yhteisöjen tasa-arvosäännöksistä ja oikeuskäytännöstä. Samoin YK:N Pekingin naisten oikeuksien konferenssi loi yhteistä kansainvälistä pohjaa sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen eri elämäalueilla. Toinen valtuutettujaksoni alkoi vuonna 2007. Tasa-arvolain osittaisuudistus oli tapahtunut paria vuotta aikaisemmin.

Tasa-arvo-laki täyttää vuonna 2017 jo 30 vuotta. Tasa-arvolain voimaantulo vuonna 1987 toi uuden viranomaistoimijan tasa-arvo-asian neuvottelukunnan ja sen sihteeristön rinnalle. Tasa-arvovaltuutettu oli uuden organisaation johtaja ja alkuun esiintyminen tasa-arvopolitiikan toteuttajana ja lainvalvojana sujui, mutta varsin pian

tilanne muuttui kestäättömäksi. Lainvalvoja tutki myös hallituksen päätösten lainmukaisuutta ja joutui joskus toteamaan ministeriön rikkoneen tasa-arvolain syrjintäkieltoja. Viimein tilanne ratkaistiin niin, että lainvalvonta eriytettiin omaksi valtuutetun toimistoksi ja ministeriön yhteyteen perustettiin tasa-arvoyksikkö hallituksen tasa-arvopolitiikan koordinoijaksi.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot jouduttivat keskustelua palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Aluksi tavoiteltiin kunnianhimoisesti yhtä vaativuuden arviointijärjestelmää, jota voisi soveltaa kaikilla aloilla. Tavoite oli liian haastava ja niin päädyttiin kehittämään analyyttisiä tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvia järjestelmiä alakohtaisesti.

Euroopan unionin jäsenyys herätti 2000-luvun alussa epäilyjä siitä, miten käy sukupuolten tasa-arvon. Joudutaanko luopumaan päivähoitosta tai erillisverotuksesta taikka muista hyvinvointivaltion elementeistä? Olikin yllättävää, että myös

Suomen tasa-arvolakia oli tiukennettava, jotta voimme täyttää Euroopan unionin vaatimukset.

Vuosien varrella tasa-arvotyössä painopiste on siirtynyt naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sukupuolten tasa-arvoon. Miesliikkeen synty toi miesnäkökulman tasa-arvopolitiikkaan. Samoin sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuoja ja asema herättivät näkemään puutteita niin lainsäädännössä kuin palvelujen järjestämisessä. Yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistus on tuonut yhdenvertaisuusvaltuutetusta uuden kumppanin. Yhteistyö on luontevaa erityisesti edistämistoimissa mutta myös keskusteltaessa moniperusteisesta syrjinnästä tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjinnästä. Myös ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta on kasvanut.

Vuosi 2015 oli tasa-arvolain muutosten vuosi. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu tulivat lakiin kielletyiksi syrjintäperusteiksi ja lakiin lisättiin myös velvoite viranomaisille, oppilaitoksille ja työpaikoille

ennaltaehkäistä sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintää. Tasa-arvon edistämisen osalta velvoitteet täsmentyivät niin työelämäsuunnittelussa kuin oppilaitostenkin osalta. Uudet palkkakartoitus-säännökset tulevat lisäämään selkeyttä ja laatuvaatimuksia kartoitusten tekemiseen. Työntekijöiden edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoituksen tekemiseen. Henkilöstölle on myös tiedotettava tasa-arvosuunnitelmasta, mikä osaltaan tuo suunnitelmat selkeämmin työyhteisön keskusteluun.

Oppilaitosten velvoitteet tasa-arvon edistämiseksi laajenivat lakiuudistuksessa peruskouluihin. Tasa-arvovaltuutettu osallistui vuonna 2015 omalla osastollaan opetusalan Educa- ja Treduca-messuille sekä Kouluterveyspäiville. Näissä tilaisuuksissa jaettiin tietoa lain muutoksesta ja seksuaalista häirintää koskevasta *Ei meidän koulussa* -kampanjastamme. Osallistuimme myös Opetushallituksen julkaiseman peruskouluille suunnatun *Tasa-arvo on taitolaji!* -tasa-arvosuunnitteluoppaan valmisteluun. Seksuaalista häirintää koskevaa työtä jatkamme yhdessä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja lapsiasiavaltuutetun kanssa.

Yhteistyö eri viranomaisten kanssa tiivistyi osin yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistuksen takia ja osin eri valtuutettujen

omasta toiveesta. Pohdimme ja linjasimme työsuojeluviranomaisten kanssa moniperusteisen syrjinnän tapauksissa yhteisiä toimintatapoja. Yhdenvertaisuus- ja lapsivaltuutetun kanssa pyrimme tapaamaan säännöllisesti ja myös tietosuojaaltuutettu on ollut mukana, kun pohdimme puuttamista yhteiskunnassa lisääntyneeseen vihapuheeseen.

Vuoden 2015 alussa toteutettiin pikavauhtia valmisteltu erillisten valtuutettujen siirto oikeusministeriön hallinnonalalle ja tasa-arvovaltuutettu siirtyi sosiaali- ja terveysministeriön yhteydestä oikeusministeriön yhteyteen. Pienestä kymmenen hengen yksiköstä tuli itsenäinen virasto, mikä merkitsi huomattavaa hallinnollista lisätyötä. Uudistimme hallinnonasiirron yhteydessä myös verkkosivumme. Verkkosivu-uudistuksella on pyritty palvelemaan asiakkaita entistä paremmin ja tarjoamaan tietoa ja neuvoja tasa-arvolaista asiakkaiden näkökulmasta. Saimme vuoden 2015 aikana valmiiksi myös selvityksen oikeuskäytännön seurannasta vuosilta 2012–2014. Selvitys kattoi hallintotuomioistuimet, käräjä- ja hovioikeudet sekä työtuomioistuimen. Voin myös ilokseni todeta, että olemme saaneet purettua asiakasyhteydenottojen ruuhkan ja asiakkaat saavat tasa-arvovaltuutetulta vastauksen melko nopeasti.

On huolestuttavaa, että tasa-arvovaltuutetun suurin asiaryhmä on raskauteen ja

perhevapaisiin liittyvät syrjintäepäilyt. Lainvalvonnassa on näkynyt myös uusia ilmiöitä työelämästä, kuten nollasopimusten yleistyminen ja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntyminen erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa olevien työntekijöiden kohdalla. Vuoden aikana olen huolestuneena seurannut, miten tasa-arvovaikutusten arvioiminen erilaisissa uudistuksissa jää tekemättä tai tehdään pintapuolisesti. Ajatuksena on alun perin ollut, että pohditaan eri vaihtoehtoja ja valitaan sellainen, jolla on vähiten haittavaikutuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen. Tällä hetkellä työelämä on voimakkaassa muutoksessa ja kahtiajako naisalojen ja miesalojen välillä on vaarassa kasvaa. Jos kilpailukykysovimuksesta syntyy yhteisymmärrys, se vaikuttaa julkisella sektorilla työskentelevien naisten asemaan heikentävästi.

Tässä tilanteessa on tärkeää muistaa, että tasa-arvolaki on osa perusoikeuksia turvaavaa lainsäädäntöä. Työnantajia sitoo yhä edelleen myös velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa. Jos epäilee tulleensa syrjityksi, tasa-arvovaltuutetulta voi saada oikeudellista neuvontaa ja tukea.

Pirkko Mäkinen
tasa-arvovaltuutettu

TASA-ARVOLAIN MUUTOKSET VAHVISTETTIIN

Tasavallan presidentti vahvisti tasa-arvolain muutokset 30.12.2014. Uudistetussa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää.

Uudistetussa laissa oppilaitoksia koskevia tasa-arvon edistämissäännöksiä on täsmennetty ja laajennettu koskemaan peruskoulutusta antavia oppilaitoksia. Laissa täsmennettiin myös työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakar-toitusvelvollisuutta.

Syrjintäkieltoa selkeytettiin myös niin, että syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se syrjintää kohdannutta henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan syyhyn (ns. läheissyryntä) ja riippumatta siitä, perustuuko se tosiseikkaan tai oletukseen

(ns. oletettu syrjintä). Läheissyrynnällä tarkoitetaan henkilön asettamista eri asemaan esimerkiksi siksi, että hän on raskaana olevan naisen tai transsukupuolisen henkilön perheenjäsen tai ystävä. Olettamaan perustuvaa syrjintää taas olisi esimerkiksi se, että henkilöä ei valita työhön hänen oletetun sukupuolensa perusteella, vaikka käsitys olisikin virheellinen. Näin voisi käydä esimerkiksi silloin, kun henkilön sukupuoli ei käy ilmi hänen nimestään.

Tasa-arvolain muutokset ovat osa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien kokonaisuudistusta. Lakiuudistuksen yhteydessä syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta yhdistettiin. Uuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimiala kattaa kaikkien syrjintäperusteiden valvonnan. Lautakunta voi antaa kielto- ja velvoitepäätöksiä ja asettaa tehosteeksi uhkasakon. Tasa-arvolain perusteella lautakuntaan voi viedä jatkossakin työelämää koskevia asioita.

TASA-ARVOVALTUUTETUN LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE

VARHAISKASVATUSTA KOSKEVA HALLITUKSEN ESITYS RISTIRIIDASSA TASA-ARVOLAIN TARKOITUKSEN KANSSA

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen oli 12.11.2015 sivistysvaliokunnan kuultavana varhaiskasvatuslain sekä lastenkotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta. Seuraavassa on yhteenveto tasa-arvovaltuutetun esityksestä kuulemistilaisuudessa.

Hallituksen esityksessä päivähoito-oikeus rajattaisiin 20 tuntiin viikossa niiltä perheiltä, joissa toinen vanhemmista on perhevaapaalla tai työttömänä. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että lapsen subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen takaa kaikille lapsille oikeuden varhaiskasvatukseen. Laadukas varhaiskasvatus on ennen kaikkea lapsen oikeus ja tasa-arvovaltuutetun mielestä on lapsen edun mukaista, että hänellä on oikeus kokopäiväiseen päivähoitoon.

Laadukas varhaiskasvatus on tärkeä myös sukupuolten tasa-arvon kannalta. Joustavat ja kaikille saatavilla olevat varhaiskasvatuspalvelut ovat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä työurien pidentämisen kannalta keskeisiä.

Naiset käyttävät perhevapaita miehiä enemmän. Siksi hallituksen esityksen mahdolliset kielteiset vaikutukset koskevat enemmän naisia kuin miehiä. Hallituksen esitys saattaa erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa (mm. määräaikaiset työsopimukset, 0-työsopimukset, vuokra- ja keikkatyö) olevat ja esimerkiksi yksinhuoltajat erityisen haavoittuvaan asemaan.

Voimassa oleva järjestelmä, jossa lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen riippumatta siitä, mitä lapsen vanhemmat tekevät, mahdollistaa joustavan paluun työelämään perhevapaiden jälkeen. Esitetty rajattu oikeus varhaiskasvatukseen on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta ongelmallinen.



Hallituksen esitys vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen henkilöstön asemaan. Hallituksen esitys sisältää arvion, jonka mukaan esityksen toteutumisen vaikutuksena varhaiskasvatuksen yhteydessä olevien työpaikkojen määrä vähenee. Koska varhaiskasvatuksen henkilöstöstä suurin osa on

naisia, vaikuttaa työpaikkojen väheneminen enemmän naisiin kuin miehiin.

Lisäksi esityksessä todetaan, että ehdote-
tuista muutoksista johtuva osa-aikatyön
mahdollinen lisääntyminen vaikuttaa ma-
talapalkkaisella alalla työskentelevän var-
haiskasvatuksen henkilöstön ansiotasoon.
Heidän työolonsa heikentyvät myös kasva-
vien ryhmien takia.

Hallituksen esityksen tasa-arvovaikutus-
ten arviosta on luettavissa, että esityksellä
on heikentävä vaikutus erityisesti nais-
ten asemaan työelämässä ja että se lisäisi
sukupuolten välistä eriarvoisuutta. Tasa-
arvovaltuutetusta on huolestuttavaa, että
esityksen tasa-arvovaikutusten arviolle ei
kuitenkaan ole annettu painoa, vaikka esi-
tyksen vaikutukset näyttäisivät olevan risti-
riidassa tasa-arvolain tarkoituksen kanssa.

TASA-ARVOVALTUUTETTU VASTUSTAA ESITYSTÄ TERVEYDENHUOLTOHENKILÖKUNNAN OIKEUDESTA YKSIPUOLISESTI KIELTÄYTYÄ RASKAUDEN KESKEYTYKSEN SUORITTAMISESTA

Kansalaisaloitteessa (KAA 2/2015 vp) on
ehdotettu terveydenhuollon henkilökun-
nalle lakisääteistä oikeutta yksipuolisesti
kieltäytyä suorittamasta raskaudenkes-
keytystä. Tasa-arvovaltuutettu on antanut

aloitteesta lausunnon eduskunnan sosi-
aali- ja terveysvaliokunnalle. Valtuutettu
vastustaa ehdotetun lisäyksen tekemistä
lainsäädäntöön.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että myös
potilaan oikeudet ovat asiassa keskeisiä.
Raskaudenkeskeytys on naisten lisäänty-
misterveyyteen ja -oikeuksiin sekä itsemää-
räämisoikeuteen liittyvä asia. Suomessa
raskauden keskeytys on lakisääteisesti tur-
vattu terveydenhuollon palvelu.

Kieltäytymisoikeuden kirjaaminen lakiin
voisi vaarantaa raskauden keskeytykseen
liittyvien laissa säädettyjen terveyspalvelui-
den saatavuuden ja viime kädessä potilaan
terveyden. Raskauden keskeytykset voisi-
vat viivästyä, vaikka lain mukaan raskaus
tulisi keskeyttää niin aikaisessa vaiheessa
kuin mahdollista. Se voisi myös uhata alu-
eellisen yhdenvertaisuuden toteutumista
terveyspalveluiden saatavuudessa. Kiel-
täytymisoikeuden kirjaaminen lakiin voisi
myös johtaa siihen, että potilas kokisi laki-
sääteisten oikeuksiensa kyseenalaistamista.
(TAS 305/2015)

SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

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.

YLEINEN SYRJINNÄN KIELTO

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

Syrjintää säännellään yhä enemmän erityiskielloin. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkaan kuulu erityiskieltojen piiriin, vaan joissain tapauksissa syrjintä on kielletty vain yleiskiellon nojalla. Seuraavassa on esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle tulleista yhteydenotoista, joihin on sovellettu syrjinnän yleiskieltoa.

Naisvankien somaattisen ja psykiatrisen hoidon järjestäminen

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, asettaako Rikosseuraamuslaitoksen päätös ulkoistaa naisvankien somaattinen ja psykiatrinen hoito naisvangit eriarvoiseen asemaan suhteessa miesvankeihin. Päätöksen myötä näiden hoitojen tarjoaminen päättyy Vankisairaалassa Hämeenlinnassa. Lausunnonpyytäjien mielestä naisvankien terveydenhoito tulee tämän päätöksen vuoksi olemaan erittäin epätasa-arvoinen suhteessa miesvankien terveydenhuoltoon ja vaarantaa naisvankien hoidon tason.

Tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä Rikosseuraamuslaitoksen keskuhallintoyksikkö katsoo, että naispotilaiden mahdollisuutta saada tarvitsemaansa hoitoa ei heikennetä. Uudistus johtuu selvityksen mukaan yksinomaan Vankisairaalan nais-

potilaiden vähäisestä määrästä, ja pienen potilasryhmän hoito on mahdollista järjestää joustavasti yleisessä terveydenhoidossa.

Vankien terveystutkimuksen mukaan naisvankien sairastavuus on erityisesti psykiatrisen sairastavuuden osalta yleisempää kuin miesvangeilla. Rikosseuraamuslaitoksen selvityksen mukaan noin 8 prosenttia vangeista on naisia. 15 prosenttia hoitopaikoista olisi myös uudistuksen jälkeen naisille osoitettuja. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että Rikosseuraamuslaitoksen esittämän potilaspaikkojen prosentuaalisen jakautumisen perusteella ei voida todeta, että naisvangit olisivat tältä osin huomommassa asemassa kuin miesvangit.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että naisvankien somaattisen ja psykiatrisen hoidon järjestäminen Vankisairaalan ulkopuolisena ostopalveluna ei sellaisenaan tarkoita sitä, että naisvangit asetettaisiin tasa-arvolain vastaisesti eriarvoiseen asemaan sukupuolen-

sa perusteella. Rikosseuraamuslaitoksen on huolehdittava, että naisvankien saama hoito on samantasoista kuin miesvankien saama hoito riippumatta siitä, millä tapaa naisvankien terveyspalvelut päätetään toteuttaa.

Asiassa on esitetty ristiriitaisia näkemyksiä siitä, millaisia mahdollisuuksia Vankisairaalan ulkopuolisilla toimijoilla on tarjota tehokasta hoitoa naisvangeille. Tasa-arvovaltuutettu ei voi asiantuntemuksensa puitteissa muodostaa kantaa naisvankien terveydenhoitoa koskeviin erityiskysymyksiin. Tasa-arvovaltuutettu ei voi toimivaltansa rajoissa myöskään ottaa kantaa siihen, miten nais- ja miesvankien terveydenhuolto on tarkoituksenmukaisinta järjestää. Valtuutettu kuitenkin korostaa, että esimerkiksi toimenpiteiden taloudellinen tarkoituksenmukaisuus ei saa johtaa syrjintään sukupuolen perusteella. Myöskään taloudellisten voimavarojen rajallisuus ei ole hyväksyttävä peruste sille, että resurssit jaettaisiin epätaisisesti sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että Rikosseuraamuslaitoksen on pyrittävä varmistamaan, että uudistus ei vaaranna naisvankien hoidon tasoa suhteessa miesvankeihin. Esimerkiksi ulkoistettavia terveyspalveluita koskevat sopimukset tulee laatia niin kattaviksi, että nais- ja miesvankipotilaiden samantasoinen hoito voidaan turvata. Mikäli havaitaan, että naisvankien hoidon taso ei vastaa miesten saaman hoidon tasoa, tulee

palveluita parantaa. Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että uudistuksen tosiasiallisia vaikutuksia naisvankien hoitoon on aiheellista seurata ja arvioida. (TAS 91/2013)

Tasa-arvolain soveltaminen yhdistyksiin

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin tulkintaa Aalto-yliopiston Otaniemen yliopistoyhteisön ns. herrakerhoista, joihin naiset eivät pääse jäseniksi. Ylioppilaskunta oli saanut tehtäväkseen selvittää, minkälaisia syrjiviä rakenteita yhdistysten osalta on olemassa.

Tasa-arvolain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain 7 §:n mukaan syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa naisten tai miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamisella puolestaan tarkoitetaan lähinnä erilaisten etujen tai oikeuksien myöntämistä taikka tiettyjen velvollisuuksien, rajoitusten tai rasitteiden asettamista selkeästi vain miehille tai naisille. Kiellettyä syrjintää on myös toimenpide tai menettely, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat eri asemaan, vaikka toimenpide tai menettely näyttäisikin tasapuoliselta.

Tasa-arvolain 7 §:n yleinen syrjinnän kieltö on tarkoitettu erikseen säädetyn poikkeuk-

sin koskemaan kaikkia yhteiskuntaelämän aloja ja kaikkia tilanteita, joissa sukupuoleen perustuvaa eriarvoisuutta voi esiintyä. Tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla syrjivä toimenpide voi kohdistua yksittäiseen mieheen tai naiseen, mutta myös ennalta määrittämättömään mies- tai naisjoukkoon.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua, vaan ainoastaan toiseen sukupuoleen kohdistettu selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain 9 §:n 3 momentin mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen. Jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

Yhdistymisvapautta sinänsä suojellaan vahvasti erinäisin säännöksin. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan mukaan jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa yhdistyksiä. Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskun-

nassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi.

Perustuslain 13 §:n 2 momentin mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Yhdistymisvapaus ei kuitenkaan anna yksilölle oikeutta päästä jäseneksi mihin tahansa yhdistykseen. Yhdistymisvapauden perustana on yhdistysten sisäinen itsemääräämisoikeus ja toimintavapaus, yhdistysautonomia. Itsemääräämisoikeutensa perusteella yhdistyksellä on oikeus periaatteessa vapaasti järjestää organisaationsa ja muut sisäiset asiansa. Siten yhdistykset voivat hyväksyä haluamansa säännöt ja valita niiden mukaan jäsenensä. (HE 309/1993 vp)

Yhdistyslaissa (503/1989) annetaan tarkempia säännöksiä yhdistymisvapauden toteuttamisesta. Lain 1 luvun 1 §:ssä todetaan, että yhdistyksen saa perustaa aatteellisen tarkoituksen yhteistä toteuttamista varten. Tarkoitus ei saa olla lain tai hyvien tapojen vastainen. Yhdistyksen toimintamuodotkaan eivät näin ollen saa olla hyvien tapojen vastaisia (Toiviainen: Yhdenvertaisuus yhdistyksissä 1982).

Yhteenvetona tasa-arvolain osalta voidaan todeta, että yhdistyksen säännöissä tulee olla asiasta erityinen määräys, jos yhdistys haluaa estää joko naisten tai miesten pääsyn yhdistyksen jäseneksi. (TAS 221/2015)

SYRJINTÄ RASKAUDEN JA PERHEVAPAIEN PERUSTEELLA

Syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa. Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät syrjintätilanteet koskevat työ- ja virkasuhteen kaikkia vaiheita. Tyypillisimmät tilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisten työ-sopimusten jatkamiseen ja perhevapaalta palaamiseen.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden vuoksi. Työnantaja ei saa työhönottilanteessa tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Työntekijää ei saa näistä syistä myöskään irtisanoa tai rajoittaa hänen työsuhteensa kestoa tai sen jatkumista. Raskauden ja perhevapaiden vuoksi häntä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.



Käytännössä säännöksillä on merkitystä erityisesti määräaikaisten työsuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää työnhakijaa raskauden vuoksi valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämiään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työ-sopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu. Määräaikaaisellekin työntekijälle voidaan valita sijainen hänen perhevapaansa ajaksi.

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella kohdistuu erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa oleviin naisiin, kuten

määräaikaaisina, osa-aikaaisina, vuokratyössä tai nollasopimuksilla työskenteleviin työntekijöihin. Tasa-arvovaltuutettu saa myös paljon yhteydenottoja, joissa raskauden tultua ilmi työsuhte on purettu koeajalla.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä aiheutuu sen kohteeksi joutuvalle taloudellisia menetyksiä, kun vähentyneet tulot vaikuttavat tulevan äitiys- ja vanhempainrahan suuruuteen ja myös useimmissa työehtosopimuksissa oleva oikeus palkalliseen äitiysvapaan osaan jää saamatta.

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät syrjintäepäilyt ovat edelleen keskeisin tasa-arvovaltuutetulle tulevien työelämään liittyvien yhteydenottojen syy.

Raskauden vaikutus nollatyösopimukseen

Siivoustyötä tekevä henkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla, kun hänelle ei raskaudesta kertomisen jälkeen enää annettu samaa määrää työtunteja kuin aikaisemmin.

Lausunnonpyytäjä oli ollut tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä ja hänen työsopimuksensa oli ollut niin kutsuttu nollatyösopimus. Hän oli siis sitoutunut olemaan työnantajan käytettävissä kutsuttaessa, mutta hänellä ei



ollut vähimmäistyöaika, joka velvoittaisi työnantajan tarjoamaan hänelle työtunteja.

Nollatyösopimuksessa tai tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksessa tarjottavien töiden määrä kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan päätäntävaltaan, jos työsopimuksessa ei ole toisin sovittu, eikä työsuhteessa ole vakiintunut tiettyä vähimmäistyöaika. Jos työtä on tehty epäsäännöllisesti ja työtuntien määrä on vaihdellut viikoittain, vakiintuneen tason määrittäminen voi olla vaikeaa.

Oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa käytännön vakiintumisen edellytyksinä on pidetty sitä, että käytäntöä on sovellettu pitkähkö aika, käytäntö on ollut selvä ja yksiselitteinen, sitä on noudatettu poikkeuksitta tai vain vähäisin poikkeuksin, eikä sovellettu

käytäntö ole perustunut virheeseen. Arvio käytännön vakiintumisesta tehdään tapauskohtaisesti. Oikeuskäytännössä on annettu työajan vakiintumista arvioitaessa merkitystä muun muassa työsopimuksen sisällölle sekä työnantajan työvoiman tarpeelle.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että on arvioitava, onko lausunnonpyytäjälle vakiintunut viiden työssäolokuukauden aikana tehtyjen työtuntien perusteella tietty vähimmäistyöaika. Mikäli työtuntien määrää voidaan pitää vakiintuneena noin viiden kuukauden työnteon jälkeen ja tämä työtuntien määrä on raskaudesta kertomisen jälkeen olennaisesti vähentynyt, asiassa syntyy syrjintäoletttama raskauden perusteella. Syrjintäoletttaman kumotakseen työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että tuntien antamatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin raskaudesta.

Kyseisessä tapauksessa oli esitetty ristiriitaisia käsityksiä siitä milloin ja mistä syystä lausunnonpyytäjän työtunnit olivat vähentyneet. Tasa-arvovaltuutettu ei voi kirjallisessa lausuntoprosessissa ottaa kantaa sellaisiin näyttökysymyksiin, jotka vaativat esimerkiksi suullista todistelua. Kiistanalaisia kysymyksiä koskevan näytön esittäminen ja arviointi voi tapahtua käräjäoikeudessa työnantajan vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, jolloin viime kädessä voidaan ratkaista, rikkoiko työnantajan menettely tasa-arvolakia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lopuksi, että työsyRJintä on säädetty rangaistavaksi rikoslaissa. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluu harkita, onko tässä tapauksessa todennäköisiä perusteita epäillä työsyRJintärikosta ja tulisiko asiasta tehdä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. (TAS 320/2013)

Työsuhteen päättäminen koeajalla työntekijän ilmoittettua raskaudestaan

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin arvioimaan, syrjittiinkö myyjänä työskennellyttä nuorta naista, kun hänen työsuhteensa päätettiin koeajalla viikko sen jälkeen, kun hän oli ilmoittanut työnantajalle olevansa raskaana. Työnantaja oli ilmoittanut irtisanomisen syyksi toiminnan tappiollisuuden.

Työnantaja kertoi selvityksessään, että työ-sopimus päätettiin, koska myyntipaikan vuokrasopimuksen jatko oli epäselvä ja kesän myyntimäärät olivat jääneet alhaisiksi. Työnantajalla oli myös syytä epäillä työntekijän työpanoksen olleen osasyynä alhaiseen myyntiin, sillä työnantajan mukaan hänellä oli muun muassa paljon itse järjestämiään poissaoloja töistä. Kaksi viikkoa työsopimuksen päättämisen jälkeen aiempaa vuokrasopimusta saatiin kuitenkin jatkettua ja samaan aikaan avattiin myös toinen myyntipiste. Työnantaja palkkasi kolme uutta myyjää, jotka vuorolistan mukaan

kiersivät kummassakin myyntipaikassa. Irtisanotulle työntekijälle työtä ei tarjottu, koska työnantaja muisti hänen kieltäytyneen matkustamasta toiseen myyntipisteeseen.

Työntekijän vastineen mukaan myynnin alhaisuus ei voinut johtua vuokra-asioista, vaan ongelmana oli se, että hänellä ei kesän aikana ollut myyntipisteessä mitään myytävää. Tuotteiden sesonki oli vasta alkamassa, kun hänet irtisanottiin. Väitteet itse järjestetyistä poissaoloista eivät työntekijän mukaan pitäneet paikkaansa. Hän ei myöskään ollut kieltäytynyt kiertämästä eri myyntipisteissä.

Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on työsuhteen irtisanominen tai purkaminen sukupuolen perusteella. Raskaana olevaa työntekijää ei saa irtisanoa raskauden perusteella eikä myöskään raskauteen liittyvän työkyvyn alenemisen perusteella. Näyttövelvollisuus siitä, että irtisanottua henkilöä ei ole syrjitty, on tasa-arvolain mukaan työnantajalla.

Työsopimuslaissa koeaikapurkua koskevassa säännöksessä (TSL 1:4.4) säädetään, että työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan purkuperusteen tulee olla työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy. Vakiintuneen tulkinnan mukaan

työsuhdetta ei voi purkaa koeajalla tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla, esimerkiksi toiminnan tappiollisuuteen vedoten.

Ottaen huomioon, että työntekijän raskaus oli työnantajan tiedossa, tasa-arvovaltuutetun mukaan näyttäisi siltä, että asiassa syntyy olettava tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä. Ongelma vuokrasopimuksen kanssa, johon selvityksessä vedottiin, oli lyhyt ja sopimus saatiin uusittua pari viikkoa työntekijän irtisanomisen jälkeen. Osapuolet olivat myös erimielisiä siitä, oliko koeaikapurulle työntekijän toiminnasta johtuvia perusteita. Työntekijän mukaan hän oli saanut työstään pelkkiä kehuja. Syrjintäoletamaa vahvisti myös se, että työnantaja oli lähes yhtäaikaaisesti työsuhteen päättämisen kanssa rekrytoinut kolme uutta työntekijää vedottuaan sitä ennen toimintansa tappiollisuuteen, eikä ollut tarjonnut työtä juuri irtisanotulle työntekijälle. (TAS 259/2015)

Isän oikeus saada isyys- ja vanhempainrahaa, jos hän ei ole asunut samassa taloudessa lapsen äidin kanssa

Yksinhuoltajaisä otti tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä siitä, että hänellä ei ole oikeutta saada isyys- ja vanhempainrahaa, koska hän ei ole koskaan asunut samassa taloudessa lapsen äidin kanssa. Isä piti menettelyä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain

vastaisena, koska yksinhuoltajaäiti saa vastaavassa tilanteessa joka tapauksessa äitiys- ja vanhempainrahaa. Isä oli valittanut Kelan päätöksestä sosiaaliturvan muutoksenhakulautakunnalle, mutta päätöstä ei muutettu.

Tasa-arvovaltuutettu vastasi, että valtuutetun toimivaltaan kuuluu tasa-arvolain sukupuolisyrijinnän kieltojen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä koskevien säännösten noudattamisen valvonta. Tasa-arvovaltuutetun valvonnan ulkopuolelle jäävät kuitenkin lainsäädäntövallan käyttö ja lainkäyttö.

Tasa-arvovaltuutettu on lausuntokäytännössään todennut, että äitiysvapaalla olevat naiset ja isyysvapaalla olevat miehet eivät ole yleensä toisiinsa nähden verrannollisessa asemassa. Äitiys- ja isyysraha ovat eri etuuksia ja sairausvakuutuslain esitöiden mukaan myös niiden tarkoitus on erilainen. Isälle maksettavalla isyys- ja vanhempainrahalla kannustetaan isää osallistumaan lapsensa hoitoon ja luomaan lapseensa hyvä suhde. Äitiysvapaalla pyritään lapsen hoidon järjestämisen lisäksi äidin terveyden turvaamiseen ja siihen, että äiti voi toipua raskaudesta ja synnytyksestä. Tasa-arvolain mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi. Äitiys- ja isyysrahan saamisen edellytykset voivat siten poiketa toisistaan ilman, että kyse olisi tasa-arvolaisista kielletystä eri asemaan asettamisesta sukupuolen perusteella.

Toisin kuin äitiys- ja isyysvapaata arvioidessaan tasa-arvovaltuutettu on todennut, että vanhempainvapaan suhteen naisia ja miehiä tulisi kohdella lähtökohtaisesti samalla tavoin, koska äideillä ja isillä on yhtäläinen oikeus jäädä vanhempainvapaalle. Tasa-arvovaltuutetun mukaan asiassa on kuitenkin kyse ensisijaisesti eri perhetilanteissa olevien miesten erilaisesta kohtelusta. Vertailtavina ovat sellaisen isän tilanne, joka ei ole ollut avio- tai avoliitossa lapsen äidin kanssa ja tilanne, jossa isä on ollut lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa. Nykyisessä lainsäädännössä vanhempainrahaa isille myönnettäessä on lähtökohtana perhemuoto, jossa molemmat vanhemmat ja lapsi elävät yhdessä lapsen syntyessä tai ovat eronneet sen jälkeen.

Perhekäsitykset muuttuvat yhteiskunnassa jatkuvasti. Muutokset perhekäsityksissä ovat vaikuttaneet perhevapaajärjestelmiin ja niitä koskevaan lainsäädäntöön, mutta usein vasta viiveellä. Esimerkiksi käsitys isästä lasten hoidosta äidin kanssa tasa-arvoisena vastaavana osapuolena on muuttanut perhevapaajärjestelmiä. Myös vanhempien erotilanteet on otettu vähitellen huomioon perhevapaajärjestelmissä, mutta ei sitä, jos jo alkutilanteena on isän yksinhuoltajuus tai vanhempien erillään asuminen.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa muuttaa niitä sairausvakuutuslain 9 luvun 1, 6 ja 8 §:ien säännöksiä, joissa on säädetty oikeudesta isyys- ja vanhempainrahaan.

Lainsäädäntövalta kuuluu Suomessa eduskunnalle. Lakimuutokset on mahdollista saattaa eduskunnassa vireille hallituksen esityksellä, kansanedustajan lakialoitteella tai kansalaisaloitteella. Sairausvakuutuslain säännökset valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä.

Vanhempainraha-oikeuden osalta tasa-arvovaltuutettu otti yhteyttä sosiaali- ja terveysministeriöön ja pyysi, että siellä selvitetäisiin mahdollisuuksia sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n muuttamiseksi siten, että vanhempainrahaan voisi olla vanhempien asiasta niin sopiessa oikeutettu myös isä, joka ei ole ollut lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa. Tällä muutoksella kannustettaisiin myös näitä isiä osallistumaan lapsensa hoitoon. Asialla olisi myönteisiä vaikutuksia naisten ja miesten välisen tasa-arvon kannalta, kun lasta voisi hoitaa sukupuolesta riippumatta se vanhemmista, jonka työ- ja muuhun tilanteeseen vanhempainvapaa parhaiten sopii. (TAS 267/2014)

Kansanedustajaehdokkaan haastattelu Yleisradion vaaligalleriassa

Tasa-arvovaltuutetulle tulleen yhteydenoton mukaan Yleisradion vaaligalleriassa kansanedustajaehdokas Niina Hietalahden haastattelussa toimittaja oli useaan otteeseen ottanut esille ehdokkaan raskauden.

Yhteydenottaja katsoi, että haastattelu oli raskaana olevia naisia syrjivä ja rikkoi sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Raskauteen perustuva syrjintä on pitkään ollut keskeinen työelämään liittyvä syrjinnän ongelma. Tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjintäepäilyihin raskauden ja perhevapaiden vuoksi. Tässä valossa kansanedustajaehdokkaan raskauden voimakasta esiintuomista vaalihaastattelussa voidaan pitää epäasiallisena. Se on myös huonosti sopusoinnussa Ylen ohjelmatoiminnan ja sisältöjen eettisten ohjeiden 5 kohdan kanssa, jonka mukaan esim. sukupuolta ei pidä tuoda esiin asiankuulumattomasti tai halventavasti.

Tasa-arvolain syrjintäsäännösten kannalta on katsottava, että toimittajan ja kansanedustajaehdokkaan välille ei ole syntynyt sellaista asetelmaa, että asiaa voisi tulkita tasa-arvolain syrjintäsäännösten perusteella. Sananvapaussäädöskäytännön ja lainvalvontaviranomaisen roolin asettamien rajoitusten vuoksi tasa-arvovaltuutettu ei ole yleensä puuttunut yksittäisiin lehtikirjoituksiin, radio- ja televisio-ohjelmiin tai internetsivustojen sisältöihin. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut työssään joukkoviestintäänsä liittyviä tasa-arvonäkökohtia ja syrjimättömyyden periaatetta esille yleisemmällä tasolla.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi kuitenkin aiheelliseksi saattaa asia Yleisradion tietoon.

Asia sai myös mediahuomiota eri tiedotusvälineissä. Yle teki asiasta myös itse uutisen, jossa se totesi, että tasa-arvovaltuutettu on selvästi huomioinut sananvapaussäädöskäytännön kannanotossaan, ja kertoi ottavansa tapauksesta jatkossa oppia. (TAS 71/2015)

SYRJINTÄ TYÖHÖNOTOSSA

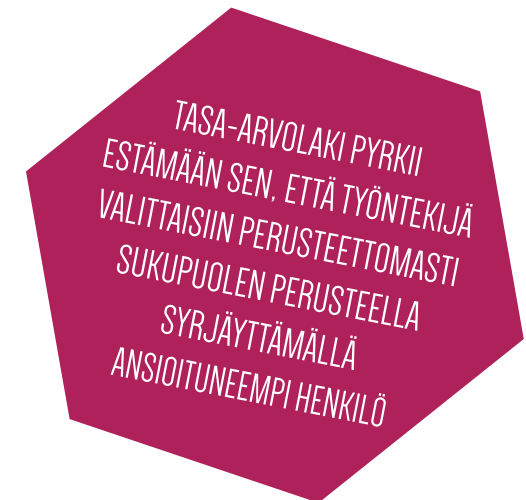
Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Tasa-arvolain mukaan ansioituneemman hakijan syrjäyttäminen on pääsäännön mukaan kiellettyä mutta se voi olla mahdollista työn tai tehtävän laadusta johtuvasta painavasta ja hyväksyttävästä syystä. Hyväksyttävä syy voi olla esimerkiksi henkilökohtaisessa soveltuvuudessa oleva ero valitun ja valitsematta jääneen välillä. Työnantajan tehtävänä on osoittaa, että tällainen syy on olemassa.

Tasa-arvolaki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuoden aikana useita yhteydenottoja, joissa henkilö epäili tullessa syrjityksi työhönotossa sukupuolensa perusteella. Saimme myös syrjintää epäileviltä yhteydenottoja vain naisille tai vain miehille suunnatuista työpaikoista.

Syrjintäepäily koulunkäynninohjaajia valittaessa

Mies (A) pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty sukupuolen perusteella, kun erään kunnan peruskoulun ala-asteelle oli vuosien 1999–2014 aikana vakinaistettu koulunkäynninohjaajiksi ai-noastaan naisia.

A kertoi, että viimeksi vuonna 2014 vakinaiseksi koulunkäynninohjaajaksi valittiin nainen (B), jolla ei ollut koulunkäynninohjaajan ammattitutkintoa kuten A:lla, vaan liikuntaneuvojan koulutus. Ensimmäiselle varasijalle valittiin nainen (C), jolla oli lyhyempi työkokemus kuin A:lla. A valittiin



toiselle varasijalle. Naisia on vakinaistettu kouluun myös oppisopimuksella huolimatta A:n vuonna 2008 hankkimasta koulunkäynninohjaajan ammattitutkinnosta, hänen kyseisellä ala-asteella määrääkaikaisissa palvelussuhteissa hankkimastaan yhteensä noin 7 vuoden työkokemuksesta ja työstään saamistaan hyvistä arvioinneista.

Koulunkäynninohjaajan valinta vuonna 2014

Tasa-arvolain mukaan kyse on kielletystä syrjinnästä, jos työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiassa selvityksen kunnan sivistystoimen hallintopäälliköltä. Keväällä 2014 haettavana oli ollut erityisopetuksen pienryhmän ohjaajan tehtävä, joten valinnassa painotettiin kokemusta erityisopetuksen parissa työskentelystä.

Tasa-arvovaltuutettu piti A:ta koulutukseltaan valittua B:tä ansioituneempana. Myös A:lla oli kokemusta erityislasten kanssa työskentelystä, mutta B oli toiminut erityisopetuksen pienluokassa koulunkäynninohjaajana kaksi lukuvuotta, joten B:n valinnassa ei voitu todeta olleen kyse tasa-arvolain

vastaisesta syrjinnästä. Ensimmäiselle varasijalle valitulla C:llä oli huomattavasti vähemmän kokemusta koulunkäynninohjaajan tehtävistä kuin A:lla ja erityisopetuksestakin vain yli 5 kuukautta. Tasa-arvovaltuutetusta näytti siltä, että C:n valinnasta ensimmäiselle varasijalle syntyi oletettava tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä. Tästä ei voinut kuitenkaan vaatia tasa-arvolain mukaista hyvitystä kuin siinä tapauksessa, että B olisi kieltäytynyt tehtävästä ja C tullut valituksi koulunkäynninohjaajaksi A:n sijasta.

Aikaisemmat koulunkäynninohjaajien valinnat

Työnantajan mukaan A:ta ei ollut voitu syrjiä koulunkäynninohjaajien valinnoissa, koska paikkoja ei ollut täytetty hakumenettelyn kautta ennen nyt kyseessä ollutta kevään 2014 valintaa, jolloin paikka tuli hakuun toimenhaltijan jäätyä eläkkeelle. Muut koulunkäynninohjaajat olivat olleet kyseisessä kunnassa oppisopimuskoulutettavina koulunkäynninohjaajan tutkintoon. Heistä kolme oli ollut naisia ja yksi mies. Naiset oli vakinaistettu 2009, 2013 ja 2014. Mies oli vakinaistettu 2015. Mies oli kunnan työntekijä, joka oli uudelleen sijoitettu.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että uudelleen sijoitettu kunnan vakinainen työntekijä ei ollut vertailukelpoisessa asemassa suhteessa kunnan ulkopuolelta työllistettyihin tai siellä määrääkaikaisina työskennelleisiin henkilöi-

hin. Sen sijaan oppisopimuskoulutuksen kautta 2009, 2013 ja 2014 vakinaistettuihin koulunkäynninohjaajiin A:n katsottiin olleen vertailukelpoisessa asemassa.

Tasa-arvolaissa kiellettyä välillistä syrjintää on eri asemaan asettaminen sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Tällaista menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Tässä tapauksessa sinänsä sukupuoleen nähden neutraali käytäntö, jossa koulunkäynninohjaajat oli vakinaistettu ilman hakumenettelyä oppisopimuskoulutuksessa olleista työntekijöistä, oli johtanut käytännössä siihen, että kyseisellä koululla vuosia koulunkäynninohjaajana työskennelleellä ja alan ammattitutkinnon suorittaneella miehellä eli A:lla ei ole ollut samanlaista mahdollisuutta tulla vakinaistetuksi koulunkäynninohjaajan tehtäviin kuin niihin 2009, 2013 ja 2014 vakinaistetuilla naisilla.

Sitä, että kunta oli antanut sivistystoimelle luvan vakinaistaa oppisopimuskoulutettuja työntekijöitä suoraan ilman hakumenettelyä, ei voitu pitää asiaa syrjinnän kannalta

arvioitaessa hyväksyttävänä syynä olla tarjoamatta samaa mahdollisuutta myös kyseisessä kunnassa useissa määräaikaissa työsuhteissa olleelle, ammattitutkinnon jo suorittaneelle henkilölle.

A:lla oli koulunkäynninohjaajan työkokemus ja ammattitutkinto, ja hän oli saanut työstään erittäin hyviä arviointeja. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että asiassa ei ollut esitetty muutakaan tasa-arvolain mukaista hyväksyttävää syytä olla vakinaistamatta A:ta vastaavasti kuin oppisopimuskoulutettujen naisten kohdalla oli tehty. Tasa-arvovaltuutettu kehotti kuntaa lopettamaan koulunkäynninohjaajia vakinaistettaessa menettelyn, jonka seurauksena A oli asetettu toistuvasti eri asemaan kuin oppisopimuskoulutuksen kautta vakinaistetut naiset. (TAS 83/2015)

Syrjintäepäily lukion uskonnon ja filosofian lehtorin virantäytössä

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko naispuolista hakijaa syrjitty lukion uskonnon ja filosofian lehtorin virantäytössä. Syrjintää epäilevä hakija oli toiminut kyseisessä lukiossa sijaisena neljä vuotta ja opetustehtävissä yhteensä runsaat 17 vuotta, mutta vakituisen viran tultua avoimeksi siihen valittiin häntä nuorempi mies, jolla oli huomattavasti vähemmän työkoke-

musta. Sekä valittu henkilö että varasijalle jäänyt syrjintää epäilevä hakija täyttivät kelpoisuusehdot. Ratkaisevaksi tekijäksi näytti valinnassa muodostuneen se, että valitulla oli valmiutta ja aiempaa näyttöä nk. digipedagogiikan käytöstä ja kehittämisestä. Digipedagogiikkaa ei kuitenkaan mainittu hakuilmoituksessa eikä asiasta kysytty haastattelussa yhtään kysymystä.

Syrjintää epäilevä kertoi, että sähköisten menetelmien käytön niukkuus opetuksessa oli työnantajasta johtuva, rakenteellinen seikka. Hän oli ottanut sähköisiä menetelmiä jossain määrin käyttöön opetuksessaan, mutta laitteiden niukkuuden ja käyttövarmuuden ailahtelevuuden takia laajempaan käyttöön oli tarkoitus siirtyä vasta syksyllä 2015. Sivutoimisena opettajana ko. lukiossa hän oli rehtorin suostumuksella osallistunut useisiin koulutuksiin (ml. tabletit, pedanet, sähköiset opetusmenetelmät, sähköinen ylioppilaskoe). Koulutus oli ollut työnantajan järjestämää.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu lähti lukion opettajan tehtäväkuvauksesta, jonka mukaan tehtävän tarkoituksena on tukea opiskelijoiden kasvamista hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, työelämän, harrastusten ja persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja taitoja. Lisäksi opettajan tulee tukea opiskelijoiden edellytyksiä elinikäiseen oppimiseen ja it-

sensä kehittämiseen elämänsä aikana, ja toimia yhteistyössä kotien kanssa.

Ansioiden vertailu oli virantäytössä jäänyt tältä osin puutteelliseksi. Tasa-arvovaltuutettu korosti lausunnossaan, että vaikka painopisteeksi valittaisiin digitaalinen osaaminen, myös muilla sellaisilla ansioilla on merkitystä, joita tehtävän menestyksellinen hoitaminen vaatii. Lopullinen ansiovertailu on koulutuksen, työkokemuksen ja lisäansioiden kokonaisarviointia, jonka keskiössä on tehtävän menestyksellinen hoitaminen. Vaikka lisäansioille, jotka ovat kertyneet muista tehtävistä, saa valinnassa antaa painoarvoa, ovat ne kuitenkin luonteeltaan muita ansioita täydentäviä. Ansiotuneimman hakijan valitseminen kuhunkin tehtävään on työnantajankin edun mukaista.

Tasa-arvovaltuutettu katsoikin, että syrjintää epäilevä opettaja vaikuttaisi kokonaisuutena arvioiden olleen uskonnon ja filosofian lehtorin virkaan valittua ansioituneempi ottaen huomioon, että hänellä oli viisitoista vuotta pidempi työkokemus opetustehtävistä sekä (joskin ehkä valittua vähemmän) digitaaliseen osaamiseen liittyviä ansioita.

Työnantaja toi selvityksessään esille, että valintaa olivat soveltuvuuden osalta puoltaneet haastattelu ja suosittelijat. Hakijoiden soveltuvuutta vertailtiin haastattelujen, edellisiltä työnantajilta saatujen tietojen sekä työnantajan omien aiempien kokemus-

ten perusteella. Jotta työnantaja voi vedota henkilökohtaiseen ominaisuuteen ansioituneemman hakijan ohittamiseksi, työnantajan on osoitettava punninneensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. Selvittämättä jäi, miten kaupunki oli huomionnut, että myös syrjintää epäilevä oli tuonut esille oman innokkuutensa koulun kehittämistyöhön sekä sähköisiin menetelmiin siirtymiseen. Huomiotta vaikutti jääneen myös se, että haasteet sähköisten menetelmien käyttöönotossa olivat olleet lähinnä rakenteellisia tai jopa työnantajasta johtuvia (opiskelijoiden henkilökohtaisten päätelaitteiden puute ja käyttövarmuuskysymykset).

Tässäkin tapauksessa huolellisesti tehty soveltuvuuden vertailu ja hakijoille annetut perustelut olisivat ehkäisseet epäilyjä siitä, että valinta perustui lain kieltämään perusteeseen, kuten esimerkiksi stereotyyppiin käsityksiin naisten kyvystä selviytyä uusin sähköisten menetelmien käyttöönotosta. (TAS 233/2015)

Kaupunginsihteerin virantäyttö kaupunginvaltuuston yksimielisellä päätöksellä

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, syrjittiinkö pitkään kuntasektorin esimiestehtävissä toiminutta naista, kun kaupunginvaltuuston yksimielisellä pää-

töksellä kaupunginsihteerin virkaan valittiin vastavalmistunut mies. Ero hakijoiden työkokemuksessa oli huomattava, yli 20 vuotta.

Viran kelpoisuusvaatimuksiksi ilmoitettiin hakuilmoituksessa virkaan soveltuva korkeakoulututkinto ja riittävä perehtyneisyys kunnallishallintoon. Viran menestyksekkäs hoito edellytti hakuilmoituksen mukaan hyvää perehtyneisyyttä henkilöstöasioiden hoitoon, hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, johtamistaitoa ja kehittämisotetta. Kaupungin antaman selvityksen mukaan painotti valinnassa erityisesti kaupungin keskushallinnossa tarvittavaa osaamista. Hakijan koulutuksen ja työkokemuksen edellytettiin olevan samalta alalta kuin kaupunginsihteerin tehtävät. Lisäksi valintakriteerinä oli menestyminen haastattelussa.

Ansiovertailua hakijoiden välillä ei tehty. Haastattelijoille ja päättäjille toimitettiin kaikkien hakijoiden hakemukset ja ansioluettelot. Kaupunginhallitus ei esittänyt valtuustolle valittavan henkilön nimeä. Esi-tyksen virkaan valittavasta ja varalle valittavasta teki kaupunginvaltuuston kokouksessa yksi valtuustoryhmistä. Ryhmän puheenvuoron jälkeen kaikki muut valtuustoryhmät ilmoittivat kannattavansa esitystä. Päätös oli yksimielinen, joten virkavaalia ei suoritettu.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tasa-arvolaki edellyttää ansiovertailun tekemistä aina, kun hakijoina on sekä miehiä että naisia.

Ansiovertailua ei tulisi nähdä valintaa rajoittavana muodollisena yhteenvetona, vaan objektiivisena arviona siitä, kuka on virkaan ansioitunein. Ansioituneempi hakija voidaan valinnassa ohittaa, jos vähemmän ansioituneen hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet puoltavat hänen valintaansa, mutta se ei vähennä ansiovertailun tekemisen merkitystä. Hyvin tehdyn ansiovertailun perusteella hakijoilla on mahdollisuus arvioida valintaprosessin asianmukaisuutta ja laillisuutta.

Jotta työnantaja voi vedota vähemmän ansioituneen valinnassa tämän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, on työnantajan punnittava huolellisesti ja objektiivisesti hakijoiden kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. Kaupunki ei tässä tapauksessa esittänyt tasa-arvovaltuutetulle tarkemmin, miten se teki tämän vertailun. Esimerkiksi haastatteluista ei tehty kirjallisia muistioita.

Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että tasa-arvolain syrjintäkielto on kunnallisen itsehallinnon rajoitus, joka voi asettaa kunnan toiminnalle tiukempia vaatimuksia kuin yleiset virkamiesoikeuden tai hallinto-oikeuden periaatteet. Tasa-arvolain mukaisessa ansiovertailussa esimerkiksi poliittinen toiminta voidaan ottaa huomioon vain siinä määrin kuin se lisää hakijan edellytyksiä toimia virassa.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella näyttäisi siltä,

että lausuntoa pyytäneellä naisella on ollut viran hoidon kannalta merkityksellistä työ- ja johtamiskokemusta selvästi enemmän kuin tehtävään valitulla miehellä. Tehtävään valitulla henkilöllä, jolla oli valintahetkellä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen vielä kesken, ei ajallisestikaan ollut voinut kertyä vastaavaa kokemusta esimerkiksi esimiestehtävistä. Kokonaisuutena arvioiden lausunnonpyytäjä vaikuttaisi olleen virkaan valittua ansioituneempi. Näyttövelvollisuus siitä, että valittu olisi kuitenkin soveltuvampi kaupunginsihteerin tehtävään, on tällöin kaupungilla. (TAS 188/2015)

SYRJINTÄ PALKKAUKSESSA

Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä.

Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä, ellei menettelylle on olemassa hyväksyttävää syytä.

Syrjinnästä voi olla kysymys myös silloin, jos henkilö joutuu palkkauksessa epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai

muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Työntekijää ei saa syrjiä palkkauksessa myöskään hänen sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa perusteella. Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka katsovat tulleen syrjityksi palkkauksessa sukupuolensa vuoksi.

Palkkasyrjintäepäily perhevapaalta palanneen opettajan palkkauksessa

Erään koulun opettaja on pyytänyt tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla. Hän epäilee työnantajan soveltaneen palkkaehtoja siten, että hän on joutunut sukupuolensa ja perheenhuoltovelvollisuuksien vuoksi epäedullisempaan asemaan kuin työnantajan palveluksessa olevat muut henkilöt.

Lausunnonpyytäjä oli jäänyt pitkälle perhevapaalle ja sen päätteeksi opintovapaalle. Sillä välin työnantajan palkkausjärjestelmä uudistettiin. Kun opettaja palasi takaisin töihin, hänen uuden palkkausjärjestelmän mukainen suoritustasonsa asetettiin alemmaksi kuin hänen nimeämiensä verrokkien suoritustasot oli ensimmäisen kerran palkkausjärjestelmä uudistuksen jälkeen asetettu. Samaan aikaan työskentelyn aloittaneen uuden miesopettajan palkkataso oli määritelty

samaksi kuin lausuntoa pyytäneen naisopettajan palkkataso. Lausunnonpyytäjä on siis palkkauksen näkökulmasta arvioitu uutena työntekijänä, vaikka työsuhde oli alkanut useampi vuosi ennen perhevapaan alkamista.

Tasa-arvovaltuutettu ei tee suorituservioinnin. Sen vuoksi tasa-arvovaltuutettu ei ole ottanut kantaa lausunnonpyytäjän työssä suoriutumiseen sinänsä vaan vain siihen, onko hänen perhevapaallaan ollut tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla epäedullinen vaikutus siihen, mille tasolle hänen työssä suoriutumisensa on arvioitu kuuluvan. Siltä osin, kun asiassa on kysymys opintovapaan epäedullisesta vaikutuksesta palkanmuodotukseen, asiassa voi olla kysymys työsopimuslain tai yhdenvertaisuuslain tulkinnasta, joka kuuluu työsuojeluviranomaisille.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että mikäli asianomainen ei olisi ollut opinto- eikä perhevapaalla, on todennäköistä, että hänen suorituksensa olisi ensimmäisessä arviossa asetettu samalle tasolle kuin verrokkien suoritus, koska kyseinen suoritustaso näyttää olleen uudistuksen jälkeisessä ensimmäisessä arviossa läh- tökohtana, josta poikkeaminen edellyttäisi erityisiä perusteluja.

Vaikka asianomaisen suoritus on voitu arvioida vasta työhön palaamisen jälkeen, ei perhevapaalla olo olisi saanut vaikuttaa epäedullisesti siihen, mille tasolle hänen henki-

lökohtainen palkanlisänsä asetettiin. Mikäli osoittautuu, että hänet on asetettu verrok-
kihenkilöitä huonommalle tasolle hänen
ensimmäisessä suoritusarviossaan työhön-
paluun jälkeen ainoastaan sen vuoksi, että
hän on ollut uuden palkkausjärjestelmän
voimaantullessa perhevapaalla, ovat hänen
perhevapaansa johtaneet tasa-arvolaissa
kielletyllä tavalla muita verrokkihenkilöitä
epäedullisempaan kohteluun. Asiassa syn-
tyisi siltä osin syrjintäoletta ja työnanta-
jan tulisi näyttää, että menettelylle on ollut
tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy.
Lopuksi tasa-arvovaltuutettu totesi, että
mikäli osapuolet eivät pääse asiassa sovinto-
on, ratkaistaan sekä työsopimuslain että
tasa-arvolain tulkintaa koskevat palkkarii-
dat viime kädessä käräjäoikeudessa. (TAS
151/2015)

HINNOITTELU
EI SAA PERUSTUA
ASIAKKAAN
SUKUPOOLEEN

SYRJINTÄ TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN SAATAVUUDESSA JA TARJONNASSA

Tasa-arvolaki kieltää asettamasta henkilöä
sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai su-
kupuolen ilmaisuuden perusteella muita epä-
edullisempaan asemaan yleisesti saatavilla
olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuus-
dessa ja tarjonnassa. Elinkeinonharjoittajan
käyttämä hinnoittelu ei siten saa perustua
asiakkaan sukupuoleen.

Syrjintää on myös tavaran tai palvelun tar-
joajan taholta tapahtuva seksuaalinen tai
sukupuoleen perustuva häirintä sekä kiel-
täytyminen tarjoamasta tavaroita tai palve-
luja esimerkiksi syrjintään vedonneelle tai
tämän todistajalle.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää
kaikkea naisten ja miesten erilaista kohte-
lua. Tarkoituksena on estää vain selkeästi
epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu
sukupuolen perusteella. Toiselle sukupuolel-
le kohdistetut tarjoukset ovat edelleen mah-
dollisia, mikäli kyse on harvoin annettavasta
huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo
on suhteellisen pieni. Näin ollen esimerkiksi
äitienpäivään, isänpäivään tai kansainväli-
seen naistenpäivään rajoittuvaa tarjousta,
jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni,
ei ole pidettävä tasa-arvolain vastaisena. Sen
sijaan jatkuvasti voimassa oleva palvelun
tarjoajan vain toiselle sukupuolelle tarjoama
alennus, etuus tai esimerkiksi edullisempi

kausikortti tai tanssikurssi ei ole tasa-ar-
volain mukainen.

Tasa-arvolaki sallii myös tavaroiden ja pal-
veluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasi-
allisesti toisen sukupuolen edustajille, mikäli
se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saa-
vuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään
asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Kaik-
kien rajoitusten on kuitenkin oltava asian-
mukaisia ja tarpeellisia. Syrjintäkieltoa ei
sovelleta tiedotusvälineiden tai mainonnan
sisältöön eikä koulutukseen.

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu vas-
taanotti lukuisia yhteydenottoja, jotka liittyi-
vät tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen
ja tarjontaan. Yhteydenotot koskivat muun
muassa vain toiselle sukupuolelle annettuja
hinnanalennuksia, parturi- ja kampaamo-
palveluita sekä niiden hinnoittelua, kunto-
salipalveluita sekä autokoulun toimintaa.
Lisäksi tasa-arvovaltuutetulle tuli useita
yhteydenottoja vuokra-asuntoilmoituksista,
joissa haettiin naispuolisia vuokralaisia.

Euroopan komission laatima arvioiva ra-
portti tavaroiden ja palveluiden saatavuutta
ja tarjontaa koskevan tasa-arvodirektiivin
kansallisesta soveltamisesta valmistui tou-
kokuussa 2015. Komissio huomioi rapor-
tissaan itsenäisten tasa-arvo- ja yhden-
vertaisuusviranomaisien eurooppalaisen
yhteistyöverkoston Equinetin syyskuussa
2014 valmistuneen kysymystä käsittelevän

raportin, jonka laatimiseen myös tasa-arvovaltuutettu osallistui.

Parturiliikkeen toiminta

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko erään parturiliikeketjun toiminta tasa-arvolain mukaista. Yhteydenottajan käsityksen mukaan kyseinen parturiliike palvelisi vain miehiä.

Parturiliikkeen tasa-arvovaltuutetulle antaman selvityksen mukaan parturiliikkeen palvelu- ja tuotevalikoima on suunnattu miehille. Liikkeet palvelevat myös naisia, mutta liikkeet eivät tarjoa kampaamopalveluja. Naispuoliset asiakkaat voivat myös liittyä liikkeen jäseniksi samoilla ehdoilla kuin miehet. Mahdollisesti käyttämättömiä palveluita, kuten parranajoa tai parran- ja viiksien muotoilua, ei kuitenkaan erikseen hyvitetä eivätkä mahdollisesti käyttämättömät palvelut ole vaihdettavissa muihin palveluihin. Käytäntö koskee myös mies-asiakkaita.

Lausunnossa muistutetaan, että elinkeinovapauteen sisältyy elinkeinonharjoittajan oikeus valita se muoto ja keino, jolla hän haluaa toimeentulonsa hankkia, mukaan lukien oikeus tuotteistaa harjoittamansa liiketoiminta. Elinkeinonharjoittaja voi valita tarjoamiensa tavaroiden tai palvelujen sisällön, kunhan menettely ei samalla louk-

kaa perustuslaissa perusoikeutena taattua ja tasa-arvolaisissa täsmennettyä syrjinnän kieltoa. Parturiyrittäjä voi siten tarjota oman liikeideansa, ammattiosaamisensa ja käytettävissä olevien välineiden mukaisia palvelujaan.

Tilanne olisi ollut tasa-arvolain kannalta ongelmallinen, jos parturiliike valikoisi asiakkaitaan sukupuolen perusteella. Koska tässä tapauksessa asia ei näin ollut, ei kyseisen parturiliikkeen toiminta ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

Koska parturiliikkeen verkkosivuilla todetaan liikkeen olevan miehiä palveleva parturiliike, pyysi tasa-arvovaltuutettu, turhien väärinkäsitysten ja viranomaiskäsittelyjen välttämiseksi parturiyrittäjää kuitenkin huolellisuuteen markkinoinnissaan. (TAS 62/2015)

Autokoulun toiminta

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko erään autokoulun toiminta tasa-arvolain mukaista. Yhteydenottajan mukaan eräs autokoulun opettaja olisi luikkaankelin ajoradalla pidetyn teoriaopetuksen aikana toiminut epäasiallisesti naisoppilaita kohtaan.

Autokoulun tasa-arvovaltuutetulle antaman selvityksen mukaan kyseisen liikenneopettajan käytös on autokoulun tiedossa

ja hänen kanssa on käyty asiasta keskustelu. Selvityksessä myös vakuutetaan, ettei yhteydenotossa kuvattu tilanne edusta autokoulun käsitystä asiallisesti hoidetusta opetustilanteesta ja asiallisesta asenteesta naisopiskelijoita ja naisautoilijoita kohtaan. Kyseinen opettaja ei itse tiedostanut, että hänen käyttämänsä sanat ”blondiparkki” ja ”akkaparkki”, jotka ovat yleisiä nuorten keskuudessa, koettiin loukkaavina, eikä hän niitä sellaisiksi ollut tarkoittanut.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että autokoulun, kuten minkä tahansa opetusta tai koulutusta tarjoavan tahon, tulisi pitäytyä kaikessa toiminnassaan asiallisessa ja kaikkia kunnioittavassa kielenkäytössä. Opetusta tarjoavan tahon tulisi pitää etäisyyttä toisaalta asiallisen ja ammatillisen kielenkäytön ja toisaalta mahdollisesti nuorten keskuudessa yleisesti käytetyn kielen välillä. Se, että tietyt sanat tai sanonnat ovat yleisiä nuorten keskuudessa, ei tarkoita, että näitä sanoja tai sanontoja voisi vapaasti käyttää opetustilanteessa siinäkin tapauksessa, että esimerkiksi autokoulun asiakkaat ovat nuoria. Opetustilannetta ei tule myöskään käyttää ennakkoluulojen tai kaavamaisen sukupuolistereotyyppien ylläpitämiseen tai vahvistamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu myös muistuttaa autokoulua sen velvollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän poistamiseksi sen jälkeen, kun

asiasta on ilmoitettu autokoulun vastuulliselle edustajalle. (TAS 76/2015)

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU

Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia. Jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoleen liitettyjä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Sukupuolen kokemus voi olla mies tai nainen tai jotakin siltä väliltä. Osa ei tunnista itseään ollenkaan perinteisessä mies-nainen -jaottelussa. Juridiseksi sukupuoleksi kaikille on väestörekisteriin merkitty nainen tai mies.

Vuonna 2015 tasa-arvovaltuutetun työ sukupuolen moninaisuuteen liittyvissä asioissa painottui uusien sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvien tasa-arvolain säännösten tunnetuksi tekemiseen. Hyvänä työkaluna tässä olivat sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön tasa-arvolaista ja sukupuolen moninaisuudesta julkaisemat esitteet ja tietopaketti, joiden valmisteluun ja kommentointiin tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja sai osallistua. Yleisesitteen lisäksi viranomaisille, työnantajille ja oppilaitoksille saatiin omat kohdennetut esitteensä.

Tasa-arvovaltuutettu antoi sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvistä

kysymyksistä ja syrjintäepäilyistä tietoja ja neuvoja monentyyppisissä asioissa. Nämä liittyivät muun muassa translakiin, hoitokäytäntöihin, oikeuteen hedelmöityshoitoihin, passin sukupuolimerkintöihin, transihmisten tilanteeseen suljetuissa laitoksissa, opinto- ja työtodistuksiin sekä liikuntapalveluihin.

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi yhteistyötä sukupuolivähemmistöjä edustavien järjestöjen, kuten Trasek ry:n, DreamwearClub ry:n sekä Seta ry:n ja sen Transtukipisteen kanssa. Tasa-arvovaltuutettu puhui Sateenkaariperheet ry:n *Sukupuolen moninaisuus, perhe ja lapset* -koulutuksessa sekä Eloisa ikä -ohjelman *Arvokas vanhuus II* -seminaarissa, jonka aiheena oli moninaisuudella hyvinvointia. Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja osallistui myös TransHelsinki-viikon tapahtumiin: Eduskunnan hlbt-i-verkosto ja Seta järjestivät keskustelutilaisuuden niistä ongelmista, joita nykyinen translaki aiheuttaa ihmisten arjessa. DreamwearClubin ry:n järjestämässä *Urheilun syrjimättömyys* -seminaarissa tarkasteltiin yhdenvertaisuuden toteutumista urheilussa ja urheilujärjestöissä.

Tasa-arvolakiin syrjinnän kiellot sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella

Uudistetussa 1.1.2015 voimaan tulleessa tasa-arvolaissa on kielletty syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Laissa on myös velvoitettu vi-



ranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat ennaltaehkäisemään syrjintää. Tämä velvoite pitää ottaa huomioon työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Säännökset sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä ja sen ennaltaehkäisemisestä tulivat tasa-arvolakiin erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintäsuojan täsmentämiseksi ja laajentamiseksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit (muunsukupuoliset) ja transvestiitit, sekä intersukupuoliset henkilöt. Säännökset koskevat kuitenkin kaikkia, ei vain suku-

puolivähemmistöihin kuuluvia. Taustalla on ajatus sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, että jokaisella on oma kokemuksensa sukupuolesta ja tapansa ilmaista sukupuolta.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto avioliittolain muutosten edellyttämistä muutoksista translakiin

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2014 avioliittolain muutoksen (156/2015), jonka nojalla myös samaa sukupuolta olevat voivat solmia avioliiton. Avioliittolain muutos tulee voimaan 1.3.2017 ja se edellyttää muutoksia myös muihin lakeihin, kuten lakiin transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (563/2002, jäljempänä translaki). Tasa-arvovaltuutettu antoi 2.12.2015 eduskunnan lakivaliokunnalle lausunnon hallituksen esityksestä (HE 65/2015), joka koski näitä avioliittolain muutoksen edellyttämiä muita lainmuutoksia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että avioliittolain muutoksen jälkeen solmituissa avioliitoissa sukupuoli ja sukupuolen vahvistaminen eivät enää vaikuta parisuhteen muotoon ja siihen liittyviin oikeusvaikutuksiin. Tämä edistää myös transihmisten yhdenvertaista asemaa.

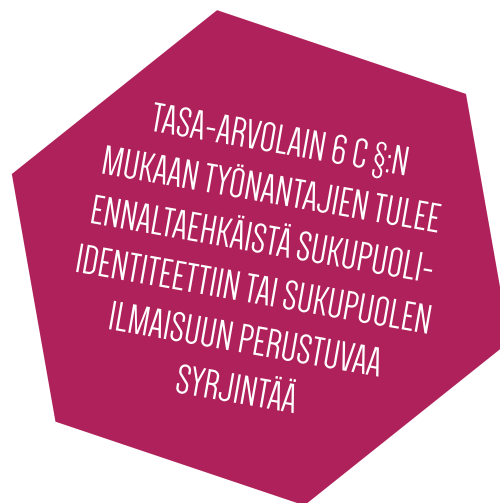
Tasa-arvovaltuutettu piti hyvänä sitä, että translakiin ehdotetuissa säännöksissä ei

enää edellytetä naimattomuutta tai puolison suostumusta sukupuolen vahvistamiseksi. Esityksessä ehdotettiin sen sijaan, että maistraatin on ilmoitettava avioliitossa olevan henkilön sukupuolen vahvistamisesta toiselle aviopuolisolle. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että avioliitossa on kyse kahden henkilön välisestä sopimuksesta ja siihen vaikuttavien muutosten arvioinnista kummankin kannalta. Maistraatin ilmoituksella on merkitystä ennen avioliittolain muutosta solmituissa avioliitoissa, joissa edellytyksenä on, että puoliset ovat eri sukupuolta. Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että hallituksen esitystä olisi muutettu niin, että maistraatti ilmoittaa avioliitossa olevan henkilön sukupuolen vahvistamisesta toiselle aviopuolisolle vain silloin, kun avioliitto on solmittu ennen avioliittolain muutoksen voimaantuloa 1.3.2017.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että nyt ehdotettujen translain muutosten lisäksi sukupuolen vahvistamisen edellytyksistä pitää ehdottomasti poistaa vaatimus siitä, että henkilö on steriloitu tai hän on muusta syystä lisääntymiskyvytön. Lisääntymiskyvyttömyysvaatimus rikkoo perus- ja ihmisoikeuksia, kuten oikeutta tasa-arvoon, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä yksityis- ja perhe-elämään. Sosiaali- ja terveysministeriön translain uudistamiseksi asettaman työryhmän loppuraportissa (6.5.2015, STM 2015:23) on jo olemassa valmis hallituksen esityksen muotoon tehty

ehdotus lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen poistamisesta.

Lakivaliokunta totesi mietinnössään (LaVM 7/2015 vp), että asiantuntijakuulemisessa oli noussut esiin lukuisia translakiin kohdistuvia muita muutostarpeita, kuten nk. lisääntymiskyvyttömyyttä koskevan edellytyksen poistaminen. Koska esille nousseet muut muutostarpeet eivät liittyneet avioliittolain muutokseen, niitä ei valiokunnan mukaan ollut mahdollista arvioida eikä toteuttaa nyt käsiteltävänä olleen esityksen yhteydessä. Saadun selvityksen valossa translain muutostarpeiden kokonaistarkastelu todettiin kuitenkin aiheelliseksi. (TAS 321/2015)





Tasa-arvovaltuutetun lausunto passin sukupuolta koskevista merkinnöistä

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä henkilö, joka oli sukupuolenkorjausprosessissa päätynyt lopputilanteeseen, jossa hänen etunimensä on naisen nimi, juridinen sukupuolensa mies ja kehonsa sukupuoleltaan moninainen. Hän haluaisi matkustusasiakirjan, josta sukupuolen moninaisuus tulisi ilmi, jotta hänen ei tarvitsisi maasta toiseen matkustaessaan kantaa matkustusasiakirjan lisäksi mukanaan psykiatrien lausuntoja. Osa maista edellyttää, että matkustusasiakirjaan merkitty sukupuoli ja ulkoinen sukupuoli tai nimi vastaa toisiaan. Suomen passin tiedot merkitään väestötietojärjestelmään merkittyjen tietojen mukaisina. Muut kuin väestötietojärjestelmään merkityt tiedot eivät ole Suomessa mahdollisia, vaikka ne olisivatkin sallittuja esimerkiksi

ICAO:n koneluettavia passeja koskevien määritelmien mukaan. Sukupuolitunnus X voisi olla Suomessakin hyvä olla käytössä ja saatavilla.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että Suomessa väestötietojärjestelmän ja passien sukupuolta koskevien merkintöjen määräytymisestä on säädetty väestötietojärjestelmästä ja Väestörekisterikeskuksen varmennepalveluista annetussa laissa ja passilaissa. Merkinnöissä on näiden lakien mukaan olemassa vain kaksi sukupuolivaihtoehtoa ”nainen” tai ”mies”. Esimerkiksi Australiassa passia hakevut voivat nykyään valita sukupuolensa kolmen vaihtoehdon väliltä ”mies”, ”nainen” tai ”tuntematon”. Mikäli henkilö valitsee vaihtoehdon ”tuntematon”, passin sukupuolisarakeeseen tulee merkintä ”X”.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa muuttaa niitä säännöksiä, joissa on

säädetty sukupuolen merkitsemisestä väestötietojärjestelmään ja passiin. Lain-säädäntövalta kuuluu Suomessa eduskunnalle. Lakimuutokset on mahdollista saattaa eduskunnassa vireille hallituksen esityksellä, kansanedustajan lakialoitteella tai kansalaisaloitteella. Passia koskevat säännökset valmistellaan sisäministeriössä ja väestötietojärjestelmää koskevat säännökset valtiovarainministeriössä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että sosiaali- ja terveysministeriön työryhmässä, joka käsittelee translain (563/2002) muutostarpeita, tuli keskusteluissa esille, että kehitettäessä sukupuoleltaan moninaisten ihmisten asemaa tulevaisuudessa olisi yhtenä asiana otettava huomioon myös se, että henkilön passiin tulee sukupuolitieto väestötiedoista, jolloin henkilön ulkomuodon ja merkinnän ero voi aiheuttaa matkustettaessa ongelmaitilanteita. (TAS 38/2015)

TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan 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-ARVO TYÖPAIKOILLA

Tasa-arvosuunnitelmasäännöksiä uudistettiin

Tasa-arvolain uudistus tuli voimaan 1.1.2015 (609/1986). Myös tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevia vaatimuksia tarkennettiin ja lakiin tuli uusi palkkakartoitusta koskeva 6 b §. Nyt henkilöstön nimeämällä edustajilla tulee olla tasa-arvosuunnitelman laadintavaiheessa riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet. Tasa-arvosuunnitelmasta on myös tiedotettava henkilöstölle. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksessa ilmenee selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita mm. tarkastelemalla keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvolakiin on tullut myös uusi 6 c §, jonka mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä. Tasa-arvolaissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisulla sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä annettuja säännöksiä sovelletaan myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Vuonna 2015 tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailukohteita olivat Fiskars Oy Ab, Ahlström Glassfibre Oy sekä Alko Oy. Vierailujen tavoitteena oli tasa-arvosuunnittelun ja tasa-arvotyön edistäminen. Kaikilla kolmella työpaikalla tapaamiseen osallistuivat sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Tapaamisissa käytiin läpi yritysten tasa-arvosuunnitelmia ja keskusteltiin keinoista, joilla yritysten tasa-arvotyö voisi tulla konkreettisemmaksi.

Alko Oy:ssä on yhdistetty yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä tasa-arvosuunnitelma. Ahlström Glassfibre Oy:ssä tasa-arvoselvitys tehdään vuosittain ja sen perusteella YT-toimikunta valitsee seuraavan tarkastelujakson tavoitteet ja toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet. Fiskarsilla tasa-arvosuunnitelma kattaa koko kon-

sernin Suomessa. Tasa-arvotyöryhmissä käydään kuitenkin vielä erikseen läpi eri toimipisteiden ongelmakohtia. Tapaamisissa tasa-arvovaltuutettu kertoi tasa-arvosuunnittelua koskevista uusista tasa-arvolain säännöksistä, kuten henkilöstön osallistumisesta suunnitelman ja palkkakartoituksen valmisteluun sekä sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamisesta.

KIINTIÖT

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4a § 1 momentti edellyttää, 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 vakiintunees-

SÄÄNNÖKSEN MUKAAN
TOIMIELIMISSÄ ON OLTAVA
VÄHINTÄÄN 40 % SEKÄ
NAISIA ETTÄ MIEHIÄ

ti 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 käsitettävä 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 kirkon toimielimiin

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin vastausta siihen, miten seurakunnan johtokuntien kokoonpanossa sovelletaan kiintiösäännöstä. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain kiintiösäännöstä (4 a § 1) ei sovelleta kirkollisiin toimielimiin, vaan niiden osalta kirk-

kolaissa on vastaava säännös 25 luku 10 a §. Kirkkolain 25 luvun 10 a §:ssä todetaan, kuten tasa-arvolain kiintiösäännöksessä, että naisia ja miehiä tulee olla toimielimessä vähintään 40 prosenttia, ellei erityisestä syystä muuta johdu.

Kirkkolain hallituksen esityksen (HE 121/2003) yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan kirkkolain 10 a §:n osalta erityisistä syistä muun muassa seuraavaa: Säännöksen 40 prosentin vähimmäisvaatimuksesta ei voitaisi poiketa pyöristämällä alaspäin, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Tasa-arvolakia valmisteltaessa erityisenä syynä pidettiin muun muassa sitä, että niissä virka- ja työtehtävissä, joista toimielinten jäsenet valitaan, on yksinomaan miehiä tai naisia. Samoin oikeuskäytännössä on erityisenä syynä poiketa kiintiöperiaatteesta hyväksytty toimielimen jäsenyyden perustuminen virka-asemaan. Erityisenä syynä ei kuitenkaan ole pidetty jäsenten asemaa luottamushenkilöinä, poliittisten ryhmien tai eri järjestöjen edustusta, jäsenyyttä aikaisemmin samoja tehtäviä hoitaneessa toimielimessä tai toimielinten arvovaltaisuutta.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa tulkita kirkkolakia eikä valtuutettu voi siten ottaa kantaa siihen, onko kyseisessä tapauksessa ollut kirkkolain tarkoittama erityinen syy poiketa kiintiösäännön mukaisesta vähimmäismäärästä. (TAS 98/2015)

Kiintiöasian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin, että tasa-arvovaltuutettu vie Kelan valtuuston, Suomen Pankin pankkivaltuuston, Ylen hallintoneuvoston ja eduskunnan kirjaston hallituksen kokoonpanot sekä eduskunnan eräiden valiokuntien kokoonpanot yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaliokunnan tutkitavaksi, koska näiden toimielinten osalta tasa-arvolain kiintiövaatimus ei ole toteutunut varsinaisten tai varajäsenten osalta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että tasa-arvolain mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä kunnanvaltuustoja lukuun ottamatta tulee olla kumpiakin, naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Tasa-arvolaki sisältää lain soveltamisalan rajoituksia. Tasa-arvovaltuutettu ei voi esimerkiksi pyytää selvitystä eduskunnalta

silloin, kun asia liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen.

Tasa-arvolaki rajoittaa myös tasa-arvovaltuutetun oikeutta viedä asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voivat saattaa tasa-arvolain syrjintäsäännösten ja syrjivän työpaikkailmoittelua koskevan säännösten vastaisen menettelyn lautakunnan käsiteltäväksi. Samoin tasa-arvovaltuutettu voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi oppilaitoksia ja työpaikkoja koskevien suunnitelmien tekemisen laiminlyönnin. Tasa-arvolaki ei anna tasa-arvovaltuutetulle mahdollisuutta viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan asiaa, joka koskee kiintiösäännön soveltamista.

Edellä kerrotuista syistä tasa-arvovaltuutettu ei voinut pyytää asiasta selvitystä eduskunnalta eikä viedä asiaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. (TAS 211/2015)

TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa tapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi opetuksen ja koulutuksen järjestäjän on 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. Suunnitelmalla varmistetaan, että oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa ja sen tulee sisältää muun muassa kartoitus siitä, miten tasa-arvon koetaan toteutuneen omassa oppilaitoksessa.

Suunnitelmallisen tasa-arvoa edistävän työn tarkoituksena on sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi myös ennaltaehkäistä syrjintää. Oppilaitoksessa tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on myös luoda yhteinen käsitys siitä, millainen tasa-arvoinen koulu on, mitkä asiat edistävät tasa-arvon toteutumista ja mitkä toisaalta saattavat sitä estää.

Oppilaitosten tasa-arvon edistäminen ja oppilaitoksissa laadittavien tasa-arvosuun-

nitelmien laadun ja määrän valvonta on tärkeä osa tasa-arvovaltuutetun työtä. Oppilaitosta koskeva tasa-arvosuunnitteluvuote ulotettiin tasa-arvolain uudistuksen myötä koskemaan 1.1.2015 alkaen myös perusopetusta järjestäviä kouluja. Peruskoulujen tasa-arvosuunnitelmien tulee olla laadittuina 1.1.2017 mennessä.

Tasa-arvolain uudistuksen lisäksi joulukuussa 2014 annettujen perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteissa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen on sitouduttu monin tavoin. Lokakuussa 2015 perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteita täydennettiin koulukohtaisen tasa-arvosuunnitelman laadintaa koskevalla määräyksellä.

Opas tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa

Tasa-arvolain asettaman velvoitteen sekä perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteissa olevien tasa-arvoa koskevan sisällön selkiyttämiseksi päätettiin laatia ohjeistus koulujen ja perusopetuksen järjestäjien tueksi. Tasa-arvovaltuutettu osallistui kertomusvuonna yhdessä Opetushallituksen, opetus- ja kulttuuriministeriön, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön sekä Rauhankasvatustieteiden tutkimuskeskuksen kanssa peruskouluille suunnatun oppaan laadintaa varten perustetun työryhmän työskentelyyn.

Tasa-arvotyö on taitolaji-opas julkaistiin joulukuussa 2015. Peruskouluille ja opetuksen järjestäjille suunnatun oppaan tavoitteena on selkiyttää sitä, miten oppilaitoskohtaista suunnitelmallista tasa-arvoa edistävää työtä käytännössä tehdään peruskouluikäisten lasten kanssa. Opas tuo esiin sukupuolten tasa-arvon haasteita, kannustaa lisäämään ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta sekä antaa tietoa seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä ja häirinnän ehkäisykeinoista. Opas sisältää lisäksi runsaasti ehdotuksia ja käytännön esimerkkejä siitä, miten suunnitelmallista tasa-arvoa edistävää työtä voidaan tehdä ja miten koulukohtainen koulun toimintaa koskeva tasa-arvosuunnitelma laaditaan.

Koulutuksen järjestäjän tehtävä tasa-arvotyön edistäjänä

Koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että sekä työllä ja pojilla että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Lisäksi on huolehdittava siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon edistämistä.

Opetuksen ja koulutuksen järjestäjien on huolehdittava siitä, että kaikissa niiden hallinnoimissa kouluissa ja oppilaitoksissa tehdään suunnitelmallista tasa-arvoa edistävää työtä tasa-arvolain edellyttämällä tavalla.



Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu jatkoi yhteistyön rakentamista opetuksen ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Tasa-arvovaltuutettu tapasi useita erityisesti opetuksen järjestäjiä osana tasa-arvolain uuden perusopetusta järjestäviä kouluja koskevan edistämismääräyksen vuoksi. Tasa-arvovaltuutetun aloitteesta järjestetyissä tapaamisissa keskusteltiin opetuksen järjestäjän hallinnoimilleen kouluille tarjoamasta suunnitelmallista tasa-arvoa edistävästä tuesta. Tapaamisissa opetuksen järjestäjää edustavat tahot toivat vahvasti myös esiin, että koulujen ja opetuksen järjestäjien tueksi laadittu Tasa-arvotyö on taitolaji-opas tulee aitoon tarpeeseen. Lisäksi tapaamisilla haluttiin luoda toimiva keskusteluyhteys opetuksen järjestäjiin tasa-arvoa edistävän suunnitelmallisen työn tueksi.

Häirintä: aktiivista häirintää käsittelevän oppimateriaalin levittämistä

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi vuonna 2015 työtään seksuaalista häirintää vastaan ja kouluille suunnatun seksuaalista häirintää käsittelevän *Ei meidän koulussa* -materiaalin levittämistä. Osallistuimme opetusalan Educa 2015 messuille Ei meidän koulussa -kampanjalla ja tavoitimme valtakunnallisesti peruskoulujen henkilökuntaa. Valtuutettu osallistui kampanjallaan myös valtakunnallisille Kouluterveyspäiville. Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja käytti tapahtumassa asian tuntijapuheenvuoron koulujen häirinnän vastaisesta työstä ja tasa-arvovaltuutettu jakoi näytteilleasettajana tietoa ja kampanjamateriaalia terveystiedon opettajille ja terveydenhoitajille. Myöhemmin syksyllä olimme mukana myös Tampereen alueen opetusalan messuilla Tredukassa.

Häirinnän vastainen työ on pitänyt sisällään myös opettajien, rehtoreiden, kuraattorien, terveydenhoitajien sekä psykologien koulutamista mm. Espoon kaupungin järjestämässä täydennyskoulutuksessa. Kampanjamme tavoitti vuoden 2015 aikana 1500 opetusalan ammattilaista, joiden kanssa keskusteltiin oppilaitosten häirinnän vastaisesta työstä.

Häirinnän vastainen työ on tuottanut myös yhteistyötä eri viranomaisten ja tutkijoiden kesken. Esittelimme Ei meidän koulussa -kampanjaa tasa-arvon asiantuntijoille Ter-

veyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ensimmäistä kertaa järjestämällä Tasa-arvon neuvottelupäivillä. Käynnistimme vuoden aikana myös yhteistyön oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön edistämiseksi ja häirinnän vastaisessa työssä yhdenvertaisuus- ja lapsiasiavaltuutetun kanssa. Yhteistyö jatkuu myös THL:n kanssa. Tavoitteena on kehittää Kouluterveyskyselyä seksuaalisen häirinnän osalta ja parantaa siten yhdessä häirinnän ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen liittyvää valtakunnallista seurantaa kouluissa.

URHEILU JA LIIKUNTA

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

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

taan tasa-arvoista kohtelua, asenteita ja käytännön tekoja. 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.

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutetun toimisto tapasi Valtakunnallisen liikunta- ja urheiluorganisaation, Valon, edustajan keskustellakseen yhteisistä ajankohtaisista aiheista. Tapaamisessa käsiteltiin muun muassa Valon ja opetus- ja kulttuuriministeriön valmistelemaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua koskevaa ohjeistusta valtionavustusta nauttiville urheilu- ja liikuntajärjestöille.

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

Suomen Shakkiliiton valintaperusteet arvokilpailuihin

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko Suomen Shakkiliiton noudattama sääntö, joka koski joukkueiden lähettämistä kansainvälisiin kilpailuihin, tasa-arvolain mukainen. Yhteydenoton mukaan Suomen Shakkiliitto olisi syrjinyt naisia noudattamalla sellaisia valintaperusteita, jotka käytännössä rajoittivat vain naisten joukkueen lähettämistä kansainvälisiin kilpailuihin.

Lokakuussa 2014 hyväksytyjen osallistumisperusteiden mukaan neljästä pelaajasta koostuvan joukkueen ratinglukujen keskiarvon tuli olla vähintään 1900 pistettä ja joukkueessa sai olla vain yksi alle 1800-tason pelaaja. Edellytyksenä oli myös, että joukkueeseen päästäkseen pelaajan on täytynyt pelata vähintään 20 virallista kilpapeliiä edellisen vuoden aikana.

Suomessa oli syksyllä 2015 yli 1900-tasoisia miespuolisia shakin pelaajia yli 500. Naisten tilanne oli täysin erilainen, sillä vain kolmen naispelaajan vahvuusluku ylitti 1900 pistettä. Säännön hyväksymisajankohtana tilanne oli ollut hyvin samanlainen. Naisten joukkueen osallistuminen arvokilpailuihin oli siten uhattuna, jos yhdellekin pelaajalle tulisi este osallistua kilpailuun.

Noudattamansa valintaperusteiden seurauksena Suomen Shakkiliiton hallitus oli elokuussa 2015 päättänyt olla lähettämättä naisten joukkuetta marraskuussa 2015 pidettäviin joukkueiden EM-kilpailuihin.

Asiasta antamassaan varsin perusteellisessa selvityksessä Suomen Shakkiliitto totesi, että lokakuussa 2014 hyväksytyt osallistumisperusteiden tavoitteena oli luoda säännöt, jotka edesauttaisivat naisten osallistumista kansainvälisiin arvokilpailuihin. Selvityksen mukaan naisia olisi tietoisesti suosittu osallistumisperusteita laadittaessa.

Tasa-arvovaltuutettu huomioi Suomen Shakkiliitossa tehdyn työn naisten shakkiharrastuksen tukemiseksi, kuten sen, että naisille oli tarjottu yleisen sarjan lisäksi kansainvälisen käytännön mukaisesti erillinen naisten sarja. Tasa-arvovaltuutettu piti lisäksi myönteisenä sitä, että liiton alaisissa kilpailuissa henkilöllä on itsemääräämisoikeus sukupuoli-identiteettiinsä eli siihen, miten hän sukupuolensa määrittelee. Näin esimerkiksi naiseksi itsensä kokeva voi osallistua kilpailuihin naisten sarjassa siinäkin tapauksessa, että hän juridisesti olisi mies.

Tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan yhtynyt Suomen Shakkiliiton esittämään tulkitaan siitä, että kyseinen sääntö edesauttaisi naisten osallistumista kansainvälisiin kilpailuihin. Lausunnossaan tasa-arvo-

valtuutettu päinvastoin katsoi, että sukupuoleen nähden neutraali säännös 1900 pisteen ratinglukujen keskiarvosta asetti naispelaajat tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella ollen siten naisia välillisesti syrjivä.

Tasa-arvovaltuutettu lisäksi muistutti Suomen Shakkiliittoa siitä, että myös Shakkiliiton tulisi kaikessa toiminnassaan tarjota kaikille yhdenvertainen ja tasa-arvoinen mahdollisuus harrastaa lajia, saada asian-
tuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan. Vaatimus tosiasiallisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulisi ottaa huomioon myös kaikessa liiton päätöksenteossa.

Saatuaan tasa-arvovaltuutetun lausunnon Suomen Shakkiliitto ehti vielä lähettää naisten joukkueen marraskuussa 2015 järjestettyihin joukkueiden EM-kilpailuihin. Lisäksi Shakkiliitto päätti marraskuussa 2015 pitämässään kokouksessa uudistaa kansainvälisiä kilpailuja koskevat osallistumisperusteet sekä laatia Valtakunnallisen liikunta- ja urheilutorjganisaation Valon ohjeistuksen mukaisen toimintasuunnitelmaa täydentävän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. (TAS 231/2015)



KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisien verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat osallistuivat aiempien vuosien tapaan Equinetin *Communication Strategies and Practices*- ja *Gender Equality* -työryhmien sekä tasa-arvo- ja syrjintäviranomaistoiminnan eurooppalaisia standardeja valmistelevan työryhmän työhön.

Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat esittelivät Tallinnassa järjestetyssä Equinetin seminaarissa *Work Life Balance and Pregnancy Related Discrimination* 2.7.2015 raskaus-syrjintäkampanjaa ja nollasopimusproblematiikkaa. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun

tiedottaja osallistui Equinetin järjestämään EU-rahoituskoulutukseen.

Tasa-arvovaltuutettu tekee säännöllistä yhteistyötä pohjoismaisten tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisten kanssa. Vuonna 2015 vuosittainen pohjoismainen kokous järjestettiin Färsaarilla. Kokouksessa käsiteltiin muun muassa ajankohtaisia, käynnissä olevia kansallisia lainsäädäntöhankkeita, joilla on vaikutusta valtuutettujen toimintaan. Tapaamisessa keskusteltiin myös lisääntyneestä rasismista ja valtuutettujen muukalaisvihan vastaisesta työstä.

Tasa-arvovaltuutetun asiantuntija oli mukana myös Pohjoismaiden ministerineuvoston järjestämässä vihapuhetta käsittelevässä seminaarissa Kööpenhaminassa.

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS ERI TOIMIELIMISSÄ

- Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta
- Tasa-arvotiedon asiantuntijaverkosto (THL)
- Tilastokeskuksen tasa-arvoryhmä
- Syrjinnän seurantaryhmä

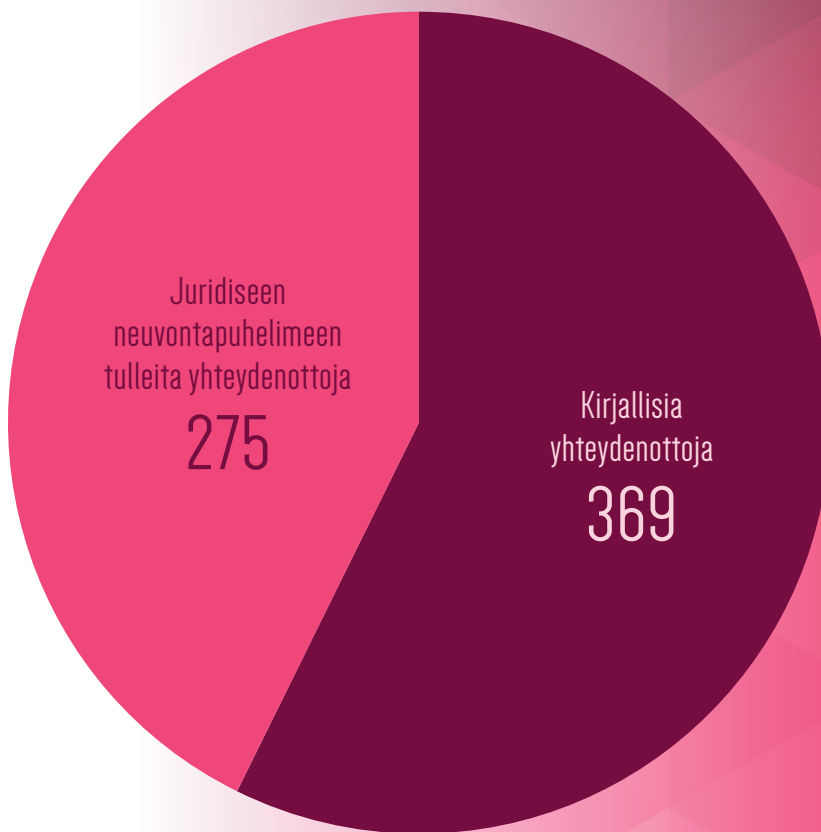
JULKAISUT

- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2014*
- *Annual Report 2014 by the Ombudsman for Equality*

TILASTOT

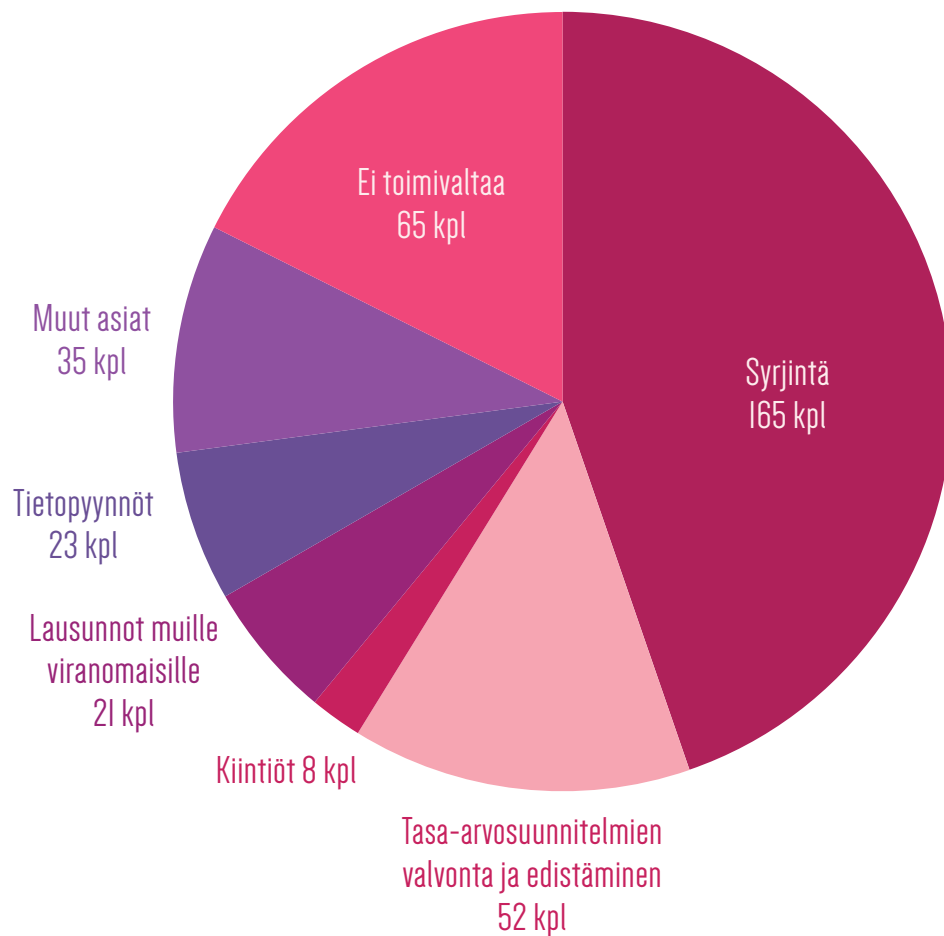
Tasa-arvovaltuutettu selvittää syrjintä-epäilyt kirjallisena menettelynä. Myös tasa-arvosuunnitelmien valvonta, tietopyynnot ja muut lausunnot käsitellään kirjallisesti ja kirjataan tasa-arvovaltuutetun diaariin. Vuonna 2015 diaariin kirjattuja asioita oli yhteensä 644 kpl. Näistä syrjintää käsitteleviä asioita oli noin puolet eli 301 kpl.

Syrjintää koskevista kaksi kolmasosaa liittyi syrjintään työelämässä (211 kpl). Niistä raskautta ja perhevapaita koski lähes puolet (99 kpl) yhteydenotoista. Raskautta ja perhevapaita koskevia yhteydenottoja oli myös kolmannes juridiseen neuvontapuhelimeen tulleista yhteydenotoista. Kaikkiaan työelämäsyryjintään liittyvät yhteydenotot muodostavat kolmanneksen kaikista tasa-arvovaltuutetulle tulevista yhteydenotoista.

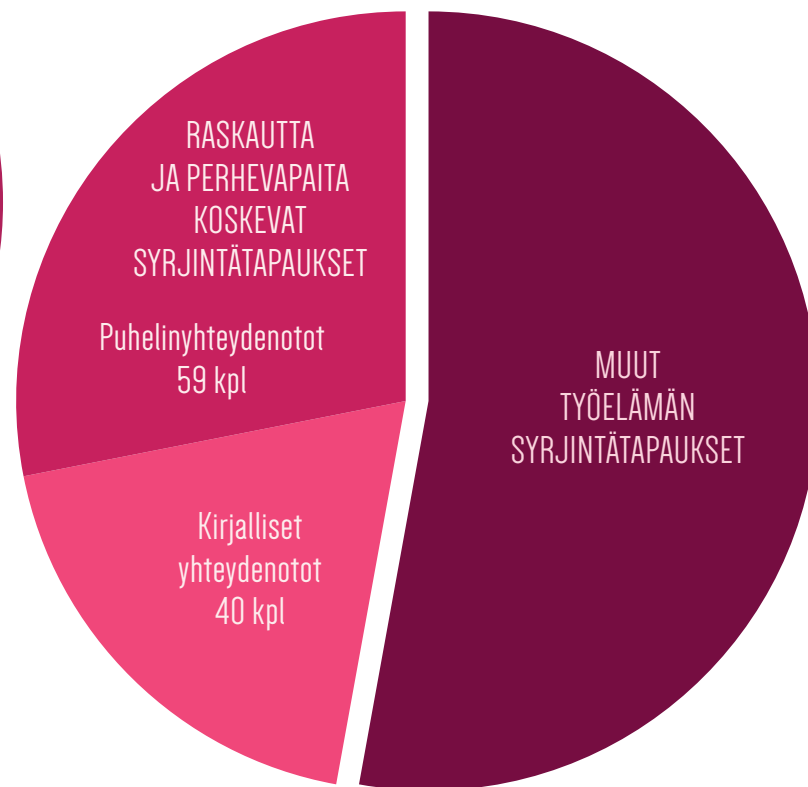


YHTEYDENOTOT TASA-ARVOVALTUUTETTUUN
(yhteensä 644 kpl)

TASA-ARVOVALTUUTETUN
KIRJALLISESTI KÄSITTELEMÄT ASIAT



TASA-ARVOVALTUUTETUN SELVITTÄMÄT
TYÖELÄMÄN SYRJINTÄTAPAUKSET
(joista 47% raskautta ja perhevapaita koskevia)



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 2015 yhteensä 11,5 henkilötyövuotta. Vuoden 2015 aikana toimistossa tapahtui useita henkilövaihdoksia mm. eläkkeelle jäämisen vuoksi. Toimistossa työskentelee tasa-arvovaltuutetun lisäksi vakituisesti toimistopäällikkö, viisi ylitarkastajaa, tiedottaja ja kaksi sihteerii. Lisäksi toimistossa työskenteli korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli kertomusvuonna 1 017 000 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

www.facebook.com/tasaarvovaltuutettu

www.twitter.com/tasaarvo_news