



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

Eduskunta  
työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Hallituksen esitys sisältää paitsi ehdotuksen uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi myös ehdotuksia tasa-arvolain ja sen valvontajärjestelmää koskevien säännösten muuttamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu toteaa lausuntonaan seuraavan:

Lain nimi

Hallituksen esityksessä lähdetään siitä, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) nimi säilytetään ennallaan. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että lain sisältöä vastaisi paremmin nimi ”laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta”, koska ehdotetuilla säännöksillä sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta pyritään tuomaan esille sukupuolen moninaisuutta ja sitä, että kaikki eivät sovi kaksijakoiseen sukupuolikäsitykseen.

Sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua koskevat säännökset

Tasa-arvovaltuutetun tavoitteena on ollut saada tasa-arvolakiin nimenomaiset syrjinnän kiellot sillä perusteella, että ihminen kuuluu sukupuolivähemmistöön, sekä säännökset sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tasa-arvoisen asemansa edistämiseksi. Nimenomaisten säännösten saaminen lakiin on erittäin tärkeää sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten perustuslain mukaisen yhdenvertaisen aseman tehokkaaksi turvaamiseksi sekä heidän syrjintäsuojansa ja tasa-arvoisen asemansa edistämisen näkyväksi tekemiseksi ja selkiyttämiseksi. Säännökset ovat tarpeen myös tasa-arvovaltuutetun toimivallan vahvistamiseksi sukupuolivähemmistöjen osalta.

Hallituksen esityksessä (HE 19/2014 vp) edellä kuvatut tavoitteet ehdotetaan toteutettaviksi syrjintäkielloilla sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja muille koulutusta tai opetusta järjestäville yhteisöille sekä työnantajille asetetuilla velvoitteilla ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Myös tasa-arvolain yhtenä tar-



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

koituksena todetaan ehdotuksessa olevan estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Hallituksen esityksen mukaisilla tasa-arvolain muutoksilla tuodaan esille sukupuolen moninaisuutta ja sitä, että jokaisella on oma yksilöllinen sukupuoli-identiteettinsä ja jokainen myös ilmaisee sukupuolta omalla yksilöllisellä tavallaan eikä tämän perusteella saa tulla syrjityksi. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tieto ja ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta ennalta ehkäisee erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjintää ja edistää heidän tasa-arvoista asemaansa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvolain 6 c §:ään ehdotetun sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemistä koskevan säännöksen sijasta tasa-arvolaisissa olisi parempi olla velvoite sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvo on enemmän kuin syrjimättömyyttä. Tasa-arvon edistäminen on siten käsitteenä pidemmälle ulottuva kuin syrjinnän ennaltaehkäiseminen. Tasa-arvon edistäminen on luonteeltaan tulevaisuuteen suuntautuvaa ja aktiivisin toimenpitein tasa-arvoon pyrkivää. On kuitenkin hyvä, että ehdotetun 6 c §:n 2 momentin mukaan velvoite ennaltaehkäistä syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella otetaan huomioon oppilaitosten ja työnantajien tasa-arvosuunnitelmissa ja niiden tasa-arvoa edistävässä toimenpiteissä. Tämä tuo syrjinnän ennaltaehkäisemiseen tasa-arvon edistämisen näkökulman ja tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteet auttavat sen konkreettisessa toteuttamisessa.

Syrjinnän ennalta ehkäisemisessä keskeistä on, että viranomaiset, työpaikat ja oppilaitokset hankkivat aktiivisesti tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja huolehtivat sen jakamisesta myös vaikutuspiirissään oleville henkilöille ja toimijoille. Tämä asiallisen tiedon tarve on tärkeää ottaa huomioon myös sovellettaessa tasa-arvolain 5 §:ää. Opetuksen, tutkimuksen ja oppiaineistojen pitää sisältää tietoa myös sukupuolen moninaisuudesta.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa kiinnittää eduskunnan huomiota siihen, että tasa-arvolaille voidaan vain osittain ja välillisesti vaikuttaa sukupuolivähemmistöjen asemaan yhteiskunnassa. Sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi on tasa-arvolain lisäksi kehitettävä ja käytettävä myös muita keinoja (sekä lainsäädännöllisiä että poliittisia toimenpiteitä). Näiden tarve tuli esille esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun sukupuolivähemmistöjen asemasta keväällä 2012 julkaiseman selvityksen yhteydessä.



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua koskevien säännösten tarkistaminen

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä ehdotetaan tarkistettavaksi. Tasa-arvovaltuutettu pitää säännösten uudistamista tarpeellisena. Tasa-arvovaltuutettu haluaa kuitenkin kiinnittää huomiota ehdotuksen eräisiin kohtiin. Tarkemmin tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa ehdotettuun uudistukseen oheisessa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle antamassaan lausunnossa (TAS/239/2013).

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvosuunnitelma tulisi myös vastaisuudessa laatia vuosittain. Tämä edesauttaa tasa-arvoasioiden käsitteilyn säännöllisyyttä ja jatkuvuutta ja niiden integrointia työpaikan muuhun toimintaan. On huomattava, että myös työpaikan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tulee laatia vuosittain.

Laissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, että henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tosiasiallisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta oleellista on se, kuinka laajat tiedonsaantioikeudet henkilöstön edustajilla on. Ainakin lain perusteluihin olisi syytä kirjata, että henkilöstön edustajien tulee saada palkkatiedot kaikista työnantajan palveluksessa olevista henkilöstöryhmistä.

Palkkakartoitusta laadittaessa saattaa olla tarpeen käsitellä myös yksittäisiä työntekijöitä koskevia palkkatietoja, vaikka niitä ei voidakaan sisällyttää lopulliseen tasa-arvosuunnitelmaan. Tätä voi edellyttää palkkauksessa havaittujen palkkaerojen syiden selvittäminen ja palkkakartoituksen tekeminen sellaisissa työntekijäryhmissä, joissa on hyvin vähän naisia ja/tai miehiä. Julkisella sektorilla, jossa palkkatiedot ovat julkisia, voidaan tasa-arvosuunnitteluprosessin aikana käsitellä myös työntekijäkohtaisia palkkatietoja. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että lakiesityksen perusteluihin kirjattaisiin selkeästi lainsäätäjän tahdonilmauksena se, että näin tulee myös käytännössä tarvittaessa menetellä. Tasa-arvolainsäädäntöä tulee kehittää niin, että myös yksityissektorilla lisätään sekä palkkasyrjintää epäilevien yksittäisten työntekijöiden että palkkakartoitukseen osallistuvien henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksia.

Ehdotetun tasa-arvolain 6 b §:n säännöksen mukaan palkkaerojen syitä ja perusteita tulisi selvittää, jos palkkakartoitus tuo esiin *selkeitä* eroja naisten ja miesten palkkojen välillä. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei lakiin ole syytä ottaa tällaista tulkinnanvaraista määrettä, joka lain valvontakäytännön perusteella on tarpeeton. Hallituksen esityksen mukaiset pe-



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

rustelutkaan eivät juuri selvennä ilmaisun sisältöä. Säännös tulisi aiheuttamaan tulkintaongelmia ja sitä kautta tarpeettomia riitoja.

Ehdotetussa laissa todettaisiin, että ”jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia”. Syrjimätön palkkaus edellyttää sitä, että jokainen palkanosa itsessään on syrjimätön. Siksi palkkatietojen kuvaaminen palkanosittain eikä kokonaispalkkoina jo palkkatietoja kartoitukseen kirjattaessa on hyvä käytäntö. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tällaisen menettelyn mahdollisuus tulisi käydä ilmi itse laista.

Koska palkkakartoituksessa esiin tulleiden naisten ja miesten välisten palkkaerojen syyt tulee selvittää, on ongelmallista todeta laissa, että palkkaeroja selvitettäessä tarkastellaan *keskeisimpiä* palkanosia. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, ettei tasa-arvolakiin sisällytetä tätä tulkinnanvaraista ilmaisua, jota ei mitenkään edes selvennetä lakiesityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa.

#### Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa

Tasa-arvovaltuutettu on omassa valvontatyössään kartoittanut oppilaitosten toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien määrää ja laatua. Kartoitus on paljastanut huomattavia puutteita oppilaitoksissa laadittavissa tasa-arvosuunnitelmissa. Esimerkiksi valtaosa valtuutetun tarkastamista toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmista ei täyttänyt tasa-arvolain asettamia vähimmäisvaatimuksia. Kartoituksessa ilmenneiden puutteiden perusteella tasa-arvovaltuutettu arvioi, että tasa-arvosuunnittelua koskevaa velvoitetta noudatetaan tällä hetkellä heikosti. Tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännön perusteella vaikuttaa myös siltä, ettei tasa-arvosuunnitelman laatiminen vielä sellaisenaan merkitse suunnitelmallista työtä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

Peruskouluikäisten lasten kasvamista suvaitsevaisiksi ja erilaisuutta kunnioittaviksi ihmisiksi, joiden omia valintoja eivät sukupuolistereotyyppiat rajoita, on edistettävä. Sukupuolten välisen tasa-arvon ja yleisen suvaitsevaisuuden edistäminen samoin kuin seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän estäminen ja poistaminen tulee kytkeä tiiviisti kaikkeen oppilaitoksen ja sen kehittämistä koskevaan toimintaan. Tästä syystä on tarvetta tehdä myös peruskouluissa esiintyvät tasa-arvoon liittyvät ongelmat näkyviksi ja ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin tasa-arvon edistämiseksi myös peruskouluissa.



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

Tasa-arvovaltuutettu toivoo, että tämä kasvatuksen ja koulutuksen merkitystä korostava kirjaus merkitsisi määrätietoista ja järjestelmällistä perusopetuslain mukaisin valtuuksin ja opetussuunnitelmien puitteissa tapahtuvaa koulutusta ja kasvatusta tasa-arvon edistämiseksi.

Oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien kannalta olisi selkeämpää, jos sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain mukaan oppilaitoksissa laadittavia suunnitelmia koskisivat samansisällöiset säännökset. Ehdotetun yhdenvertaisuuslain 6 §:n perustelujen mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi olla oppilaitoskohtainen, jotta oppilaitosten yksilölliset tarpeet ja olosuhteet pystytään ottamaan huomioon. Viimekätinen vastuu *suunnitelman laatimisesta* olisi kuitenkin koulutuksen järjestäjällä. Ehdotetussa tasa-arvolain 5 a §:ssä puolestaan todetaan, että koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Erikseen perusteluissa vielä nimenomaisesti mainitaan, että tasa-arvosuunnitelma tulisi jatkossakin *laatia oppilaitoskohtaisesti* ja ettei esimerkiksi koulutuksen järjestäjän laatima suunnitelma olisi riittävä.

Tasa-arvovaltuutettu on lausuntokäytännössään katsonut, että oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma voidaan hyvin yhdistää esimerkiksi oppilaitoksessa laadittavaan yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Myös esityksessä todetaan, että oppilaitoksessa voidaan laatia yhdistetty toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että koulutuksen järjestäjien osaamista tasa-arvoasioista on tarpeen vahvistaa.

#### Moniperusteinen syrjintä

Sukupuoli on yksilöä voimakkaasti määrittävä tekijä ja tasa-arvoilla pyritään estämään se, että henkilö joutuisi sukupuolensa takia epäedulliseen asemaan. Sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu voivat olla yksi tekijä myös moniperusteisessa syrjinnässä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että moniperusteisesta syrjinnästä tulisi ottaa säännös / säännökset lainsäädäntöön. Ei ole riittävää, että asiaa käsitellään ainoastaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain perusteluissa, kuten tarkasteltavana olevassa lakiesityksessä ehdotetaan. Tasa-arvolain osalta tasa-arvovaltuutettu ehdottaa lakiin lisättäväksi säännöksen siitä, että syrjintä on kielletty tasa-arvolain perusteella myös silloin, kun tapaukseen liittyy useampi syrjintäperuste, joista yksi on sukupuoli, suku-



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

puoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu. Moniperusteinen syrjinnän kieltäminen nimenomaisesti lainsäädännössä olisi tärkeää myös lainvalvontaviranomaisten toimivallan kannalta sellaisissa tapauksissa, joissa moniperusteinen syrjintä perustuu toisaalta tasa-arvolaisissa ja toisaalta yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää ongelmana myös sitä, että hallituksen esityksen perustelut ovat erittäin epäselvät siltä osin kuin niissä käsitellään moniperusteista syrjintää. Sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain perusteluissa käsitellään moniperusteista syrjintää, mutta vain yhdenvertaisuuslain perusteluissa mainitaan erikseen risteävä syrjintä. Hallituksen esityksen perusteella on hyvin vaikea saada selkeää kuvaa siitä, mitä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamisesta näihin syrjinnän muotoihin ehdotetaan. Tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että erityisesti ehdotetun yhdenvertaisuuslain 3 §:n ja tasa-arvolain 7 §:n yksityiskohtaisia perusteluja ja kyseisten säännösten keskinäistä suhdetta tältä osin selvennetään valiokuntakäsittelyssä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että myös tasa-arvovaltuutetulle tulee antaa toimivalta valvoa kaikenlaista moniperusteista syrjintää. Esimerkkinä moniperusteisesta syrjinnästä lakiehdotuksessa mainitaan samanaikainen erilainen kohtelu sekä sukupuolen että iän perusteella. Useiden tutkimusten mukaan ikäsyrjintä on sukupuolittunutta. Naiset kokevat työmarkkinoilla ikäsyrjintää enemmän ja nuoremmalla iällä kuin miehet. Työhönotossa hakijaa saatetaan kohdella epäedullisesti sen vuoksi, että hän on ikääntynyt nainen, vaikka vastaava ikä ei vielä olisikaan miehelle taikka sukupuoli nuoremmalle naiselle työnsaantia haittaava rasite. Tällöin on kyseessä risteävä syrjintä, jonka yksi dimensio on sukupuoli. On perusteltua, että tasa-arvovaltuutetulla olisi toimivalta puuttua syrjintään esimerkiksi tällaisissa tapauksissa. Ikä voi liittyä sukupuoleen myös välillisesti ja epäedullinen kohtelu iän perusteella saattaa joissain tapauksissa olla välillistä sukupuolisyryntää. Cedaw-komitea on Suomelle keväällä antamissaan suosituksissa kiinnittänyt huomiota moniperusteisen syrjinnän kieltämiseen sekä yhdenvertaisuuslaissa että tasa-arvolaisissa.

#### Sovinnon edistäminen

Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että tasa-arvolaisissa säädettäisiin tasa-arvovaltuutetun toimivallasta edistää sovintoa tasa-arvolain noudattamista koskevassa asiassa. Vähemmistövaltuutetulla on toimivalta ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon edistämiseksi ja vastaavaa toimivaltaa ehdotetaan uudelle yhdenvertaisuusvaltuutetulle.



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

Myös sukupuolisyrijintää koskevia tapauksia varten tulee luoda ns. matalan kynnyksen oikeussuojajärjestely, joka edistää oikeussuojan toteuttamista. Sukupuolisyrijinnän kohteeksi joutunut henkilö ei voi nykyään saada tasa-arvolautakuntamenettelyn kautta minkäänlaista korvausta kokemastaan syrjinnästä. Mahdollisuus edistää sovintoa sukupuolisyrijintää koskevan riidan osapuolten välillä olisi tärkeää riidan kummankin osapuolen kannalta.

Käsitellessään vuonna 2005 ehdotusta tasa-arvolain muuttamiseksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnitti huomiota siihen, ettei tasa-arvovaltuutetulla ole laissa säädettyä toimivaltaa ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi eikä tasa-arvolautakunnalla ole toimivaltaa vahvistaa sovintoa. Valiokunta totesi seuraavasti: ”Yhdenvertaisuuslain mukaan etnistä syrjintää epäilevä voi pyytää syrjintävaltuutettua auttamaan sovinnon aikaansaamisessa ja syrjintälautakunta voi vahvistaa osapuolten välisen sovinnon. Tasa-arvovaltuutetulla ja -lautakunnalla ei vastaavia sovittelutehtäviä ole. Nopeana ja halpana oikeussuojan saantikeinona sovittelun on kuitenkin katsottu soveltuvan erityisen hyvin juuri syrjintätilanteisiin. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää tasa-arvovaltuutetun ja -lautakunnan tehtäviin ja toimivaltuuksiin liittyvät kehittämistarpeet sekä mahdollisuudet ottaa käyttöön menettelyt, jotka mahdollistavat sovinnon aikaansaamisen ja vahvistamisen myös tasa-arvolain mukaisissa syrjintätilanteissa ” (TyVM 3/2005 vp).

Myös arvioidessaan sosiaali- ja terveysministeriön selvitystä tasa-arvolain toimivuudesta työ- ja tasa-arvovaliokunta katsoi, että lainvalvontaa voitaisiin tehostaa - valvontaresurssien lisäämisen lisäksi - antamalla tasa-arvovaltuutetulle ja -lautakunnalle mahdollisuus edistää sovintoa syrjintätapauksissa (TyVL 6/2010). Valtioneuvoston eduskunnalle vuonna 2010 antamassa selonteossa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta todetaan, että tasa-arvovaltuutetulle luodaan sovintomenettelyn mahdollisuus (selonteko s. 31).

On tärkeää, että tämä uudistus vihdoin toteutetaan. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että tasa-arvolain 19 §:n otsikkoa muutetaan kuulumaan: ”ohjeiden ja neuvojen antaminen sekä sovinnon edistäminen” ja kyseisen pykälän neljänneksi momentiksi lisätään säännös, jonka mukaan ”tasa-arvovaltuutettu voi tämän lain soveltamisalalla ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tämän lain noudattamista koskevassa asiassa”. Säännös olisi sisällöltään analoginen yhdenvertaisuuslakiin ehdotetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa koskevan säännöksen kanssa.



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

Sovinto, joka voisi sisältää myös sopimuksen sukupuolisyrijintää kokeelle maksettavasta korvauksesta, tulisi voida vahvistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, kuten yhdenvertaisuuslain puolella. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa tätä koskevan säännöksen ottamista tasa-arvolakiin. Säännös voisi olla saman sisältöinen kuin ehdotetun yhdenvertaisuuslain 20 §:n 1 momentti, jossa todetaan: ”Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää ja vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio”. Ehdotettu säännös sopisi tasa-arvolain 21 a §:ksi, jolloin nykyisestä 21 a §:stä tulisi 21 b §.

#### Tasa-arvovaltuutetun resurssit

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää jälleen eduskunnan huomiota tasa-arvovaltuutetun jatkuvasti lisääntyneiden tehtävien ja valtuutetulla käytössä olevien resurssien väliseen ristiriitaan. Eduskunta edellytti maaliskuussa 2011 naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan valtioneuvoston selonteon johdosta antamassaan kannanotossa määrärahojen osoittamista tasa-arvovaltuutetulle lisähenkilöstön palkkaamiseen tasa-arvolain edistämismittareiden valvonta- ja ohjaustehtävien hoitoon (eduskunnan kirjelmä 51/2010 vp). Tasa-arvovaltuutetun tekemät esitykset lisähenkilöstön saamiseksi eivät kuitenkaan ole johtaneet tuloksiin.

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2002, siis vuonna 2001 toteutetun organisaatiouudistuksen jälkeen, käytössään 8,8 henkilötyövuotta ja tällä hetkellä käytettävissä on 10,5 henkilötyövuotta. Henkilötyövuodet ovat 2000-luvun alun jälkeen kasvaneet siis alle kahdella, vaikka 2000-luvulla on toteutettu useita merkittäviä tasa-arvolain uudistuksia, jotka ovat samalla aiheuttaneet mittavia resurssitarpeita uusien säännösten valvonnan toteuttamiseksi.

Kuulu tasa-arvovaltuutetun tehtävien ja käytettävissä olevien voimavarojen välillä kasvoi erityisesti vuonna 2005 toteutetun tasa-arvolain kokonaisuudistuksen myötä, jolloin tasa-arvosuunnitelmien valvontatehtävä kasvoi merkittävästi. Tuolloin täsmennettiin työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluvuorokauden ja säädettiin palkkakartoituksen laatiminen pakolliseksi osaksi tasa-arvosuunnittelua, oppilaitokset peruskouluja lukuun ottamatta velvoitettiin laatimaan tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelmien laiminlyönti sanktioitiin. Tasa-arvosuunnitelmien valvonnassa ei ole kysymys vain määrällisen tai yleisen tason tiedon keräämisestä, vaan laadullisesta tapauskohtaisesta valvonnasta. Tasa-arvovaltuutettu on joutunut toteamaan, että nykyisillä voimavaroilla ta-





6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

sa-arvosuunnitelmien valvontaa voidaan toteuttaa vain hyvin rajallisesti, lähes nimellisesti.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävät ovat viime vuosina laajentuneet merkittävästi myös sen vuoksi, että tasa-arvolain on katsottu kattavan - vaikka laissa ei olekaan ollut tästä eksplisiittisiä säännöksiä - myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjintäsuojan ja heidän tasa-arvoisen asemansa edistämisen. Tähän liittyneet yhteydenotot ovat usein vaatineet asioiden laaja-alaista selvittelyä ja muun muassa myös monenlaista viranomaisyhteistyötä. Tasa-arvovaltuutetun työtä on lisännyt myös vuonna 2008 toteutettu tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen liittyvän syrjintäkiellon täsmentäminen ja kiellon rikkomisen sanktiointi.

Tasa-arvolakiin nyt ehdotetut uudistukset tulevat entisestään korostamaan lisäresurssien tarvetta. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua koskevien säännösten uudistaminen aiheuttaa tiedottamisen tarvetta ja myös lisäohjeistuksen tarvetta erityisesti siltä osin kuin ehdotetut säännökset ovat tulkinnanvaraisia. Tasa-arvosuunnitteluvollisuuden ulottaminen peruskouluihin lisää huomattavasti suunnitteluvallituksen piiriin kuuluvien oppilaitosten määrää. Myös sukupuolivähemmistöjä koskevan syrjintäsuojan vahvistaminen tasa-arvolainsäädännössä tulee lisäämään tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen määrää.

#### Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain valvonta

Tasa-arvovaltuutettua koskevaan sääntelyyn ehdotetaan eräitä muutoksia, joilla vahvistetaan tasa-arvovaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa. Tällainen asema todettaisiin nimenomaisesti laissa. Itsenäistä asemaa vahvistettaisiin myös antamalla tasa-arvovaltuutetulle oikeus nimittää ja ottaa palvelukseen oma henkilöstönsä. Esityksen mukaan tasa-arvovaltuutettu vahvistaisi toimistonsa työjärjestyksen, nykyään sen vahvistaa sosiaali- ja terveysministeriö tasa-arvovaltuutetun esityksestä. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa näitä muutosesityksiä. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa myös tasa-arvovaltuutetusta annettuun lakiin ehdotettuja tasa-arvovaltuutetun kertomusta koskevia säännöksiä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa ehdotettua paremmat mahdollisuudet toimia työelämässä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu tulee olemaan erityisviranomainen, jonka tehtävät tulevat keskeisiltä osin liittymään yhdenvertaisuuslain toteuttamiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä kehittyä väistämättä vankkaa erilaisiin perusteisiin liittyvien syrjintäkysymysten edellyttämää erityisosaamista ja yksilöiden kannalta on luontevaa, että he voivat kääntyä asiassaan yhdenvertaisuuskysymyksiin profi-



6.5.2014

Dnro TAS/147/2014

loituneen viranomaisen puoleen. Yhdenvertaisuusvaltuutetulta tullaan joka tapauksessa edellyttämään myös työelämäkysymysten tuntemusta paitsi edistämistehtävien vuoksi myös sen takia, että yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta toimitusjohtajien ja itsenäisen ammatinharjoittajien tekemässä työssä tulisi kuulumaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

Esitys sisältää ehdotuksen tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan yhdistämisestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi. Tasa-arvovaltuutettu pitää ongelmallisena sitä, että lautakunnalle ehdotetaan vain rajoitettua toimivaltaa työelämän osalta. Se voisi käsitellä tasa-arvolain mutta ei lainkaan yhdenvertaisuuslain piiriin kuuluvia työelämäasioita. Esityksessä todetaan, että lautakuntien yhdistäminen tekee mahdolliseksi puuttua nykyistä paremmin moniperusteiseen syrjintään. Työelämä on kuitenkin keskeinen elämänalue, eivätkä mahdollisuudet puuttua moniperusteiseen syrjintään työelämässä paranisi lainkaan lautakuntien yhdistämisen myötä lautakunnan rajoitetun toimivallan vuoksi.

Tasa-arvovaltuutettu

Pirkko Mäkinen