

SYRJINTÄ SUKUPUOLEN KORJAAMISEN PERUSTEELLA (TAS 323/10)

Finanssivalvonnan organisaatiouudistuksen yhteydessä keväällä 2009 toteutettiin ensin toimistopäälliköiden valinnat ja sen jälkeen asiantuntijoiden valinnat kuhunkin toimistoon. Työnantajan palveluksessa oleville asiantuntijoille oli annettu mahdollisuus ilmoittaa, missä toimistoissa ja kenen alaisuudessa he halusivat työskennellä. Yksi toimistopäälliköksi valittu ilmoitti työyhteisölle vaihtavansa etunimensä miehen nimestä naisen nimeksi ja aikovansa tulla töihin omaksi kokemassaan sukupuolella naisena. Tämän jälkeen työnantaja jatkoi asiantuntijoiden hakuaikaa kyseisen toimiston osalta, jolloin osa asiantuntijoista peruutti hakemuksensa. Tässä tilanteessa nainen siirtyi toimistopäällikön tehtävästä neuvonantajan tehtävään. Hän koki tulleen syrjityksi työssä myös tämän jälkeen. Myöhemmin syksyllä 2009 järjestettiin uusi toimistopäällikköhaku, jossa hän ei tullut valituksi toimistopäälliköksi.

Työntekijän sukupuoli, transsukupuolisuus ja sukupuolen korjaaminen eivät saa vaikuttaa työntekijän asemaan työpaikalla siten, että hän joutuu niiden vuoksi epäedulliseen asemaan.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan tilanteet muodostivat jatkumon, jonka alkuna oli ollut työnantajan päätös pidentää toimiston asiantuntijoiden hakuaikaa sen jälkeen, kun toimistopäällikkö oli ilmoittanut olevansa transsukupuolinen. Pidentämällä asiantuntijoiden hakuaikaa työnantaja oli käytännössä tarjonnut toimistoon jo kiinnostuksensa ilmaisemiseksi asiantuntijoille mahdollisuuden peruuttaa hakemuksensa toimistopäällikön sukupuolen korjaamisen tai siitä tiedottamisen ajankohdan vuoksi.

Työnantajan mukaan työntekijän päätöksellä vaihtaa nimensä ja siirtyä elämään omaksi kokemassaan sukupuolella ei ollut merkitystä tapahtumissa. Sen sijaan merkitystä oli hänen valitsemallaan toimintatavalla eli sillä, miten hän ilmoituksensa ajoitti ja toteutti. Työnantajan edustajien mukaan toimistopäällikön tapa toimia johti ilmeiseen luottamuspuolaan hänen ja valtaosan toimistoon hakeneiden henkilöiden välillä. Työnantaja korosti halunneensa toimia vain mahdollisimman avoimesti asiantuntijoita kohtaan organisaation yhdistymistilanteessa ja taata organisaation toimintakyvyn.

Työnantaja ei ollut käyttänyt hakemuksensa peruuttaneisiin asiantuntijoihin direktiovaltaansa eikä ollut edellyttänyt heidän siirtyvän työskentelemään kyseisessä toimistossa syrjinnän kieltoon tai esimerkiksi organisaation toimintakykyisyyteen vedoten. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tilanteessa oli kyse työnantajan työjohtovallan syrjivästä käytöstä tasa-arvolain vastaisesti, kun asian ratkaisemiseksi käydyt neuvottelut ja toimenpiteet oli kohdistettu vain toimistopäällikköön eikä hakemuksensa peruuttaneisiin asiantuntijoihin.

Työnantajan päätös pidentää hakuaikaa oli myös altistanut toimistopäällikön sukupuoleen perustavalle häirinnälle. Julki tuotu toive vaihtaa esimiestä ja työtehtävää esimiehen transsukupuolisuuden tai siitä tiedottamisen ajankohdan vuoksi on sukupuoleen perustavaa ei-toivottavaa käytöstä, jolla tosiasiallisesti loukataan kohteena olevan henkilön henkistä koskemattomuutta ja luodaan vähintäänkin halventava, nöyryyttävä ja ahdistava ilmapiiri.

Työnantajalla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus toimia niin, että sukupuoleen perustuva häirintä loppuu. Työnantajan olisi viimeistään siinä vaiheessa, kun hakemusten peruutukset tulivat, pitänyt tasa-arvolain mukaisen toimintavelvollisuutensa perusteella puuttua häirintään.

Työnantaja oli käynnistänyt neuvottelut toimistopäällikön kanssa tilanteen ratkaisemiseksi, joissa tuli esille työntekijän siirtyminen sivuun toimistopäällikön tehtävästä määräajaksi. Toimistopäällikkö oli toivonut 3 kuukauden siirtymäaikaa, mutta oli ollut neuvottelujen jälkeen valmis siirtymään sivuun 1 vuoden 3 kuukauden ajaksi. Hänelle tarjotussa kirjallisessa sopimuksessa paluumahdollisuutta toimistopäällikön tehtävään ei kuitenkaan taattu. Sopimuksessa oli jätetty myös auki siirtymäajan jälkeiset tehtävät ja se, minkä toimiston päällikkyyteen hän mahdollisesti voisi siirtyä. Tässä tilanteessa toimistopäällikkö oli ehdottanut siirtyvänsä neuvonantajan tehtäviin.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä voidaan pitää tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja siirtää yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. Huomioon ottaen olosuhteet, joissa sopimus toimistopäällikön siirtymisestä neuvonantajan tehtävään syntyi ja työntekijän työnantajaa heikompi asema neuvottelu- ja sopimusosapuolena, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että hän oli tosiasiallisesti työnantajan toimenpiteiden seurauksena joutunut siirtymään toimistopäällikön tehtävistä neuvonantajan tehtäviin transsukupuolisuutensa vuoksi.

Uudesta toimistopäällikkövalinnasta tasa-arvovaltuutettu totesi, että työhönottotilanteissa tasa-arvolain todistustaakkasäännöstä on tulkittu siten, että jos syrjintää epäilevä työnhakija voi osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu vastakkaista sukupuolta oleva henkilö, syntyy syrjintäoletta. Transsukupuolisuuden ollessa epäilty syrjintäperuste verrokkina voi olla myös samaa sukupuolta oleva henkilö. Syrjintäolettamien kumotakseen työnantajan on näytettävä, että hänen menettelylleen on ollut muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Jollei tällaista syytä esitetä, valintaa pidetään tasa-arvolain vastaisena.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa lausunnoissaan ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin eikä pääsääntöisesti tee työhönottoa koskevissa syrjintäepäilyissä varsinaista ansiovertailua. Hakijoiden ansioiden ja soveltuvuuden vertaileminen sekä työnantajan valitseman painotuksen objektiivisuuden ja hyväksyttävyyden arviointi tapahtuu viime kädessä käräjäoikeudessa hyvitysoikeudenkäynnin yhteydessä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella näytti siltä, että työnantaja oli painottanut syksyn haussa osittain eri asioita ja osaamista kuin kevään haussa. Työnantaja oli noin kolmea kuukautta aikaisemmin ehdottanut työntekijän määräaikaista siirtymistä sivuun toimistopäällikön tehtävästä, joten oli todennäköistä, että häntä ei haluttu valita toimistopäälliköksi syksyllä 2009. Tällä oli voinut olla vaikutuksensa myös hakijoiden ansioiden painottamiseen ja valintapäätökseen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että hyväksyttävänä syynä työnantajan menettelyille ei voida pitää työtovereiden haluttomuutta työskennellä toimistopäällikön alaisuudessa sen jälkeen, kun tasa-arvolaisissa kielletty syrjintäperuste eli transsukupuolisuus on saatettu heidän tietoonsa. Sukupuolten tasa-arvo ja syrjimättömyyden periaate ovat niin keskeisiä perusoikeuksia, että niistä poikkeamista ei voida perustella sillä, että työnantajan pyrkimyksenä oli ollut avoin ja taata organisaation toimintakykyisyys.

Luottamuspuola voi olla tasa-arvolain tarkoittama hyväksyttävä seikka vain silloin, kun sen syntymiseen on muu syy kuin kielletty syrjintäperuste. Sillä, milloin ja miksi transsukupuolisuus oli tullut esimiesten ja henkilökunnan tietoon, ei ollut merkitystä asian arvioinnissa, koska transsukupuolisuudella ei saa olla vaikutusta henkilön asemaan työssä. Työntekijällä oli siten ollut oikeus valita ajankohta ja tapa, jolla hän oli sukupuolen korjaamisesta kertonut.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantajan toimenpiteiden seurauksena nainen oli tosiasiallisesti asetettu epäedulliseen asemaan eikä syrjintäolettamien kumoamiseksi riittä se, että

työnantajalla ei ole ollut syrjivää tarkoitusta. Tasa-arvovaltuutettu ei omassa lausunnossaan pitänyt työnantajan esittämiä perusteluja tasa-arvolain mukaisina hyväksyttävänä syinä eriarvoiseen asemaan asettamiselle.

Helsingin käräjäoikeus totesi joulukuussa 2011 Finanssivalvonnan rikkoneen syrjinnän kieltoa työntekijän transsukupuolisuuden perusteella. Miehestä naiseksi sukupuolensa korjanneelle työntekijälle määrättiin maksettavaksi korvaukseksi syrjinnästä 15 000 euroa hyvitystä. Työnantajan menettelyn katsottiin olleen asiantuntijahakua jatkettaessa täysin tasa-arvolain vastaista. Muilta osin asiassa ei katsottu syntyneen syrjintäolettamaa.