

A. Sukupuolivähemmistöt tulee tehdä näkyväksi lainsäädännössä

1. Tasa-arvolain kokonaisuudistuksen yhteydessä vuonna 2005 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi, että tasa-arvolain säännöksiä tulee tulkita niin, että ne kattavat myös sellaisen syrjinnän, joka perustuu sukupuolen korjaukseen.¹ Muunlainen transhenkilöiden syrjintäsuoja jäi lausuman jälkeenkin vielä avoimeksi, mutta työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin totesi, että tätä on tärkeä jatkossa selkiyttää.
2. Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että sukupuolivähemmistöt (trans- ja intersukupuoliset henkilöt) kuuluvat tasa-arvolain syrjintäsuojan piiriin. Tasa-arvovaltuutettu on lähtenyt ohjeistuksessaan ja valvontatyössään siitä, että ainakin siihen saakka kunnes sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjintäsuoja on selkeästi kansallisessa lainsäädännössä määritelty, tasa-arvolakia tulee soveltaa transhenkilöihin laajasti eikä rajoittaa lain suojaa vain sukupuolensa korjanneisiin henkilöihin.
3. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksien loukkaukset, syrjintä ja syrjivät käytännöt tulee tunnistaa ja niihin tulee puuttua. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla henkilöillä on monenlaisia ongelmia tasa-arvon toteutumisessa. Tasa-arvovaltuutettuun on otettu yhteyttä muun muassa työelämää, koulutusta ja palveluja koskevista syrjintäepäilyistä, mutta myös erilaisista sukupuolenkorjausprosessiin liittyvissä asioissa.
4. Tasa-arvovaltuutettu haluaa kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että transsukupuolisten henkilöiden oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen ja yksityis- ja perhe-elämään ei toteudu, koska laissa transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (563/2002) sukupuolen vahvistamisen edellytykseksi on säädetty lisääntymiskyvyttömyys.
5. Tasa-arvovaltuutetun mukaan sukupuolensa korjaavien ihmisten on saatava samat lisääntymistä edistävät palvelut kuin muidenkin, esimerkiksi sukuolosuhteiden tallentamisessa ja hedelmöityshoidoissa.
6. Sukupuolivähemmistöjen näkyväksi tekeminen tasa-arvolainsäädännössä on edellytys sille, että suoja syrjintää vastaan toteutuu tehokkaasti. Merkittävä puute syrjintäsuojan sääntelyssä Suomessa on kuitenkin, ettei tasa-arvolaissa ole nimenomaista mainintaa lain soveltamisesta sukupuolivähemmistöihin.
7. Eduskunta päätti valtioneuvoston naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun selonteon käsittelyn yhteydessä maaliskuussa 2011, että hallituksen tulee valmistella tasa-arvolain muutos, jossa lakiin lisätään sukupuolivähemmistöjen suojaa koskeva säännös.²
8. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kohtaaman syrjinnän poistamisen turvaamiseksi Suomen kansallista lainsäädäntöä tulee kehittää niin, että siihen sisällytetään nimenomainen säännös paitsi sukupuolivähemmistöjen

¹ Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö (TyVM 3/2005 vp).

² Eduskunnan kirjelmä 51/2010 vp.

syrjintäsuojasta myös sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoisen aseman edistämisestä yhteiskunnassa.

9. Eri hallinnonaloilla tulisi lisäksi pohtia, mitä muita konkreettisia toimia – lainsäädännön lisäksi – sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi on tarpeellista toteuttaa.

B. Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella

10. Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuva syrjintä työelämässä on edelleen merkittävä huolenaihe. Tasa-arvovaltuutetulle tulevista, työelämää koskevista yhteydenotoista, suuri osa on raskauteen ja perhevapaisiin perustuvia syrjintäepäilyjä.

11. Myös YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen valvontakomitea on – viimeksi vuonna 2008 Suomen viidennen ja kuudennen määräaikaisraportin käsittelyn yhteydessä – ilmaissut huolensa raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden työsuhdeturvan toteutumisesta Suomessa ja todennut, että Suomen hallituksen tulee ryhtyä konkreettisiin toimenpiteisiin raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi.³

12. Raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän yleisyys on tullut esiin myös työmarkkinajärjestöille tehdyissä kyselyissä.⁴ Raskaus on myös yleinen syrjintäperuste tasa-arvolakiin perustuvissa oikeusjutuissa. Myös silloin, kun rikoslain työsyrintäkieltoa sovelletaan sukupuolen perusteella, kysymys on useimmiten raskauteen perustuvasta syrjinnästä.

13. Tasa-arvolakiin 1990-luvulla tehdyillä muutoksilla pyrittiin selkiyttämään suojaa raskauteen perustuvaa syrjintää vastaan erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa ja saattamaan tällainen syrjintä seuraamusten osalta samaan asemaan kuin työnantajan muu tasa-arvolain mukaan kielletty menettely.

14. Nyt on aika arvioida lainsäädännön tehokkuutta ja toimivuutta tältä osin ja löytää keinoja raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuvan syrjinnän vähentämiseksi. Usein syrjintää tällä perusteella ilmenee määräaikaisten työsuhteiden yhteydessä.

15. Tasa-arvovaltuutettu teki – asiaa koskevan sääntelyn tehostamiseksi ja sääntelyn tekemiseksi paremmin tunnetuksi erityisesti työpaikkatasolla – vuonna 2005 työministeriölle ehdotuksen työsopimuslain (2001/55) täydentämisestä niin, että työsopimuslaissa nimenomaisesti kiellettäisiin määräaikaisten

³ UN doc. CEDAW/C/FIN/CO/6, paragraph 26.

⁴ Tasa-arvovaltuutetun vuonna 2002 tekemä kysely ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen vuonna 2009 tekemä selvitys.

palvelussuhteiden uusimatta jättäminen ja niiden keston rajoittaminen raskauden taikka perhevapaan käyttämisen perusteella.

16. Tasa-arvovaltuutettu katsoo edelleen, että määräaikaisten työntekijöiden aseman sääntelyssä voidaan pitää puutteena sitä, ettei työsopimuslaissa ole tällaisia säännöksiä ja tältä osin työsopimuslakia tulisi muuttaa. Ne olisivat määräaikaissa työsuhteissa oleville työntekijöille samalla tavalla merkittäviä kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville on työsopimuslaissa jo oleva kielto irtisanoa työsopimus työntekijän raskauden johdosta tai siitä syystä, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen.

17. Tasa-arvolain syrjintäkiellot täydentävät viimeksi mainittuja työsopimuslain säännöksiä ja lainvastaisen toiminnan seuraamukset voivat määräytyä sekä työsopimuslain että tasa-arvolain perusteella. Sen sijaan määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämistä raskauden tai perhevapaan perusteella sekä määräaikaisen palvelussuhteen rajoittamista kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainloman alkuun koskevat vain tasa-arvolaissa oleva kielto ja tasa-arvolain mukaiset seuraamukset.

18. Koska raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuva syrjintä työelämässä on edelleen merkittävä huolenaihe, tasa-arvovaltuutettu katsoo, että hallituksen on ryhdyttävä sekä lainsäädännöllisiin ja muihin konkreettisiin toimenpiteisiin raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi.