



Tasa-arvovaltuutetun

vuosikertomus 2010



- **TASA-ARVOJULKAISUJA / JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER / PUBLICATIONS ON EQUALITY**
- **ISSN-L 1236-9977**
- **ISSN 1236-9977 (painettu)**
- **ISSN 1797-9862 (verkkajulkaisu)**
- **2011:1 Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2010.**
- **ISBN 978-952-00-3178-7(nid.)**
- **ISBN 978-952-00-3179-4 (PDF)**

Kuvat: Riitta Supperi

Ulkoasu ja taitto: Päivi Talonpoika-Ukkonen, Unigrafia, Helsinki 2011

Sisällys

TASA-ARVOVALTUUTETTU LYHYESTI	4	SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT TÄRKEÄ OSA	
TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO	6	VALTUUTETUN TYÖTÄ	48
TASA-ARVO JA PERUSOIKEUDET PUNTAROITAVANA	10	KANSAINVÄLISTÄ TOIMINTAA	52
TASA-ARVON EDISTÄMINEN	16	MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ	53
Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien valvontaa kehitettiin	18	TILASTOT	54
Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut	20	TAPAAMISIA JA LUENTOJA	55
Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu	21	Vieraita ja vierailuja	55
Kiintiöt	22	Puhetilaisuuksia	57
SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA	24	Projektien johto- ja ohjausryhmiä	58
Syrjinnän yleiskielto	25	Julkaisuja	58
Työhönottosyrjintä	30		
Palkkasyrjintäepäilyjen arviointia	33		
Raskaus ja perhevapaat ovat kestoaihe	36		
Tavaroiden ja palvelujen hinnat ja tarjonta tasa-arvoisiksi	39		
Syrjintäkiellon valvonta oppilaitoksissa ja koulutuksessa	45		

Tasa-arvovaltuutettu lyhyesti

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

Valtuutetun tehtävänä on:

- ✓ valvoa naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista
- ✓ antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta
- ✓ edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista
- ✓ seurata naisten miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.



Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjittyä henkilöä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen saamista, mikäli asialla on huomattava merkitys tasa-arvolain soveltamisen kannalta.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä, että työnantaja rikkoo tasa-arvolakia. Muiden viranomaisten on tarvittaessa annettava virka-apua tarkastuksen toimitamiseen.

Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolakia rikotaan, valtuutettu pyrkii ohjeilla ja neuvoilla siihen, että lainvastainen menettely loppuu. Tietyissä tapauksissa valtuutettu voi viedä syrjäntäasian tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

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

Tasa-arvovaltuutettuna toimii Pirkko Mäkinen.

Tasa-arvovaltuutetun puheenpuoro

Vuosi 2010 oli tasa-arvolain ja tasa-arvopolitiikan arvioinnin ja analysoinnin aikaa. Kertomusvuonna annettiin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvitys tasa-arvolain toimivuudesta. Loppuvuodesta eduskunnalle annettiin myös ensimmäinen valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (ks. tarkemmin tässä vuosikertomuksessa). Myös yhdenvertaisuuslain uudistushanke oli ja on edelleen vireillä. Asiaa valmistellut toimikunta päätyi varsin erimieliseen mietintöön. Tasa-arvovaltuutettu osallistui aktiivisesti keskusteluun ja antoi asiasta oman lausuntonsa. Lakiesitystä ei kuitenkaan annettu eduskunnalle, ja asia lykkääntyy vaalien yli. Jää

nähtäväksi, palataanko taas ajatukseen yhdistää tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki.

Ihmiset ottivat vuoden 2010 aikana ahkerasti yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun. Yhteydenottojen taustalla olivat edelleen useimmin työelämän syrjintätilanteet: palkkasyrjintäepäilyt, perhevapaat ja raskauteen perustuva syrjintä. Yhteydenottojen määrä väheni jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna. Nähdäkseni muutos johtuu etenkin uudistetuista verkkosivuista, sillä jo sivuja selaamalla voi löytää vastauksia kysymyksiin ja lukea valtuutetun kannanottoja.

Tasa-arvon edistämistä valvottiin kertomusvuonna sekä työpaikoilla että oppilaitoksissa. Oppilaitoksissa keskityttiin toisen

asteen oppilaitosvalvontaan. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluvuorituksen valvontaa tehostettiin siten, että valtuutettu tarkasti keskitetysti kaikkien Suomen metsäkeskusten tasa-arvosuunnitelmat. Yleisesti ottaen tasa-arvosuunnitelmia tehdään työpaikoilla jo varsin hyvin, mutta tietoa suunnitelmien laadusta on vähän. Palkkakartoituskin jää usein puolitiehen: palkkaeroja kuvaillaan, mutta erojen syitä ei eritellä eikä analysoida. Palkkakartoituksessa tulisi käyttää yksilötietoja, jotta todelliset erot tulisivat esille.

Tasa-arvovaltuutetun itsenäisen aseman vahvistaminen eteni vuoden aikana vain hie man. Valtuutetun toimisto siirrettiin sosiaali- ja terveysministeriössä suoraan kansliapäälli-



A professional portrait of Pirkko Mäkinen, a woman with short blonde hair, wearing glasses, a light purple blazer, and a necklace. She is smiling and sitting in a red chair against a light blue background. A solid orange vertical bar is on the left side of the image.

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen

kön alaiseksi erillisyyksiköksi. Sen sijaan lakia tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta ei otettu valmisteltavaksi. Mielestäni tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa pitäisi muuttaa ja samalla laajentaa mahdollisuuksia viedä asioita lautakunnan käsittelyyn. Valtuutetulle puolestaan olisi turvattava mahdollisuus nimittää itse henkilökuntansa sekä annettava valtuutetulle myös mahdollisuus edistää sovintoa osapuolten välillä. Sovinto tulisi vahvistaa tasa-arvolautakunnassa osapuolia sitovaksi, ja sovintoon pitäisi olla mahdollista sisällyttää myös rahakorvaus. Näin vähennettäisiin tuomioistuinkäsittelyyn menevien tapausten määrää.

Sukupuolivähemmistöt tulisi lisätä tasa-arvolain syrjintäsäännöksiin ja edistämismelvoitteisiin. Moniperusteista syrjintää koskevat säännökset tulee ottaa myös tasa-arvolakiin, sillä monet eri seikat, kuten sukupuoli, etninen alkuperä, terveydentila, ikä, seksuaalinen suuntautuneisuus tai kuuluminen sukupuolivähemmistöön, määrittävät ihmistä samanaikaisesti.

Raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvat syrjintäepäilyt ovat yhä edelleen lainval-

vonnassa usein esillä, ja ne ovat myös rikoslain työsyrintärikostapauksissa useimmiten syyteperusteena. Tältä osin tulee harkita työ-sopimuslain muuttamista siten, että määräaikaista palvelussuhteita koskevaa säännöstä täsmennetään kieltämällä raskauden tai perhevapaan perusteella palvelussuhteen kes-ton rajoittaminen. Työhönottosyrjintää koskeva suoja pitäisi laajentaa koskemaan koko työhönottoprosessia.

Omassa lausunnossani yhdenvertaisuuslakitoimikunnan mietinnöstä esitin, että yhdenvertaisuuslakia tulisi kehittää samansuuntaisesti tasa-arvolain kanssa. Yhdenvertaisuuslakitoimikunnan mietinnös-sä päätettiin, että tasa-arvolakiin otetaan myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaa koskevat säännökset. Yhdenvertaisuuden edistämissäännökset työelämässä sitä vastoin jäävät puolitiehen, aivan kuten tasa-arvolaisakin vielä vuonna 1995, ennen lain uudistusta. Nykyistä parempiin tuloksiin työelämän yhdenvertaisuuden edistämisessä kuitenkin päästäisiin, jos yhdenvertaisuuslakiin sisällytettäisiin myös entistä täsmällisemmät säännökset yhdenvertai-

suussuunnitteluvolvoitteesta ja yhteistyötä henkilöstön kanssa sekä asetettaisiin minimivaatimukset yhdenvertaisuussuunnitelmille. Tasa-arvolain osalta vastaava kehitys on jo tapahtunut.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäsäännökset jäävät yhä edelleen vaikeaselkoisiksi. Lisäksi ne ovat ristiriidassa tasa-arvolain syrjintäsäännösten kanssa. Ensinnäkin lakien hyvitysseuraamukset ovat hyvin erilaiset: Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien syrjintäsäännösten rikkomisesta seuraa hyvitysseuraamus, kun taas tasa-arvolaisa syrjinnän yleiskiellon rikkominen voi johtaa tasa-arvolautakunnan kieltopäätökseen, mutta ei hyvitysseuraamukseen. Toiseksi tasa-arvolaisa on hyvin toimiva säännös työnantajan ja oppilaitoksen selvityksenantovelvollisuudesta. Säännöksellä turvataan syrjintää epäilevälle mahdollisuus saada tietoa valinnan perusteista. Vastaavaa säännöstä ei ehdoteta yhdenvertaisuuslakiin. Se aiheuttaa lainvalvontaviranomaisille painetta hankkia tarvittavia tietoja, kun syrjintätapauksia selvitetään.

Pidän ehdotettua yhdenvertaisuuslain valvontajärjestelmää vaikeaselkoisena ja eri-

tyisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun asemaa hankalana. Valtuutetulle ei esitetä toimivaltaa tutkia työelämää koskevia syrjintätilanteita, mikä ei vastaa yhteisöoikeudessa noudatettua periaatetta. Tasa-arvo- ja syrjintälautakunnan yhdistämiseltä puuttuu asialliset perusteet, jos yhdenvertaisuuslain työelämätapaukset jäävät lautakunnan toimivallan ulkopuolelle.

Syyskaudella 2010 hallitus antoi eduskunnalle esityksen Ihmisoikeuskeskuksen perustamisesta. Esityksen mukaan keskus aloittaisi toimintansa vuoden 2012 alussa. Mielestäni Ihmisoikeuskeskuksen perustaminen on tärkeää. Keskusta perustettaessa olisi kuitenkin ollut perusteltua pohtia ihmisoikeusvalvonnan kehittämistä hieman laajemminkin kuin mitä nyt tehtiin. Erillisten lainvalvojien siirtäminen Ihmisoikeuskeskuksen yhteyteen parantaisi yhteistyömahdollisuuksia ja tiedonvaihtoa ihmisoikeuskysymyksistä.

Kun tasa-arvolakia vuoden aikana arvioitiin, toin esiin huoleni korkeimman oikeuden (KKO) tekemästä palkkasyrjintäsäännöksen ja todistustaakkasäännöksen uudesta tulkinnasta (KKO 2009:78). Ratkaisulla on ollut laa-

jat vaikutukset, ja se on johtanut palkkasyrjintäkanteiden hylkäämisen yleistymiseen. Tämä on harmillista etenkin siksi, että KKO:n perustelut kyseisessä tapauksessa ovat hyvin niukat. Perustelut eivät mitenkään ulotu oikeuskysymykseen siitä, oliko kyseisessä tapauksessa kyse välillisestä tai välittömästä syrjinnästä. Tulkinta ei myöskään vastaa oikeuskirjallisuudessa omaksuttua linjausta. Vaikuttaa siltä, että lakia on täsmennettävä edelleen, jotta oikeustila selkiytyisi.

Eduskuntavaalien jälkeen tulevat arviotaviksi hallituksen tasa-arvopolitiikan ja myös tasa-arvolain kehittäminen. Asialistalle tulee sukupuolivähemmistöjen asema, tasa-arvosuunnittelun kehittäminen sekä moniperusteista syrjintää koskevat säännökset. Hallitusneuvottelut näyttävät, mihin suuntaan lähdetään.

Pirkko Mäkinen

Tasa-arvo ja **perusoikeudet** **puntaroitavana**

Tasa-arvolainsäädännön ja -politiikan kysymykset olivat kertomusvuonna laajasti arvioitavina eduskunnassa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö antoi keväällä 2010 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle selvityksen tasa-arvolain toimivuudesta, kuten eduskunta edellytti vuonna 2005 hyväksyessään tasa-arvolain muutoksen. Selvityksessä käsiteltiin erityisesti vuonna 2005 toteutettujen keskeisten lainuudistusten vaikutuksia.

Loppuvuodesta 2010 eduskunnalle annettiin myös ensimmäinen valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-

arvosta. Selonteossa arvioidaan tasa-arvopolitiikkaa 1990-luvun loppupuolelta alkaen ja kuvataan sukupuolten välisen tasa-arvon kehitystä ja nykytilaa. Lisäksi selonteossa linjataan tulevaisuuden tasa-arvopolitiikan suuntaviivoja, joihin eduskunta kannanotossaan yhtyi. Eduskunta edellytti, että hallitus antaa seuraavan tasa-arvopoliittisen selonteon eduskunnalle vuoden 2021 loppuun mennessä ja väliraportin vuoden 2016 loppuun mennessä.

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana sekä tasa-arvolakia koskevan selvityksen että tasa-arvopoliittisen selonteon johdosta (lausunnot TAS/84/2010 ja TAS/436/2010). Tasa-arvovaltuutettu otti kantaa erityisesti tasa-arvolain ja viranomaistoiminnan kehittämiseen. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta arvioi tasa-arvolain muodostavan hyvin toimivan kokonaisuuden, mutta piti tarpeellisenä eräiden muutosten ja täsmennysten tekemistä lakiin. Valiokunta käsittelee laajasti tasa-arvosuunnittelua, mutta kiinnitti huomioita myös eräisiin muihin tasa-arvolainsäädännön kehittämistarpeisiin ja resurssikysymyksiin.

Tasa-arvosuunnitteluelvoitteen täsmittäminen tarpeen

Tasa-arvosuunnitteluelvoitetta koskevia säännöksiä vahvennettiin merkittävästi vuoden 2005 tasa-arvolain yhteydessä. Muutos on vaikuttanut positiivisesti tasa-arvosuunnittelun toteutumiseen, mutta tasa-arvalakiselvityksessäkin todetaan, että velvoitteen noudattamisessa on vielä puutteita muun muassa palkkakartoituksen toteuttamisessa ja suunnitelmien laatimiseen liittyvän yhteistyövelvoitteen toteutumisessa.

Eduskunta hyväksyi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan ehdotuksesta kannanoton, jossa se edellyttää, että hallitus valmistelee esityksen tasa-arvolain muuttamisesta niin, että palkkakartoitusselvointia täsmennetään. Valiokunnan mukaan tasa-arvolakiin tulee kirjata nykyistä täsmällisemmät ohjeet siitä, miten töiden samanarvoisuutta arvioidaan palkkakartoituksia tehtäessä. Lisäksi tasa-arvolakiin on lisättävä säännös vertailujen tekemisestä yli työehtosopimusrajien.

Eduskunta edellytti myös sellaisia muutoksia tasa-arvolakiin, joiden avulla henkilöstön vaikutus- ja tiedonsaantimahdollisuuksia lisätään työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta tehtäessä. Tasa-arvovaltuutettu on korostanut, että henkilöstön edusta-

jien mahdollisuus saada tietoonsa palkkausta koskevat tosiseikat on edellytys edustajien täysipainoiselle osallistumiselle palkkakartoitukseen. Tasa-arvovaltuutetun mielestä suunnitelmista tiedottaminen olisi todettava laissa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvolakiin olisi tarpeen kirjata myös nimenomainen velvollisuus analysoida tasa-arvoselvityksessä saatuja tietoja. Palkkatietojen ja palkkaerojen syiden analysoiminen edesauttaa tasa-arvosuunnittelun konkreettisuutta ja suunnitteluelvoitteen tavoitteiden toteutumista. Tasa-arvoselonteossaan hallitus linjaa, että yksi selvittettävä asia on palkkakartoitustietojen analysointivelvoitteen kirjaaminen tasa-arvolakiin.

Hallituksen linjauksen mukaan toiminnallista tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite ulotetaan myös peruskouluihin. Myös eduskunta yhtyi hallituksen näkemykseen. Tasa-arvovaltuutettu on ollut epäileväinen sen suhteen, onko suunnitteluelvoitteen ulottaminen peruskouluun ainakaan nyky muodossaan toimivin tapa, jolla tasa-arvo saataisiin nykyistä paremmin sisällytettyä osaksi peruskoulujen toimintaa.

Tasa-arvolain syrjintäsäännösten kehittäminen

Tasa-arvovaltuutettu on useissa yhteyksissä korostanut tarvetta saada tasa-arvolakiin mahdollisimman pikaisesti säännökset sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintäsuojasta ja tasa-arvoisen aseman edistämisestä yhteiskunnassa, työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa. Sukupuolivähemmistöjä koskevien nimenomaisten lainsäännösten puuttuminen tunnistettiin ongelmaksi jo tasa-arvolain kokonaisuudistuksen yhteydessä vuonna 2005. Eduskunta hyväksyikin tasa-arvoselontekoon liittyen kannanoton siitä, että sukupuolivähemmistöjen suojaa koskevat säännökset tulee lisätä tasa-arvolakiin. Valiokunta katsoi, että nämä muutokset lakiin voitaisiin valmistella niin, että ne saataisiin eduskunnan käsiteltäviksi mahdollisimman pian.

Tasa-arvopoliittisessa selonteossa ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kannanotossa jaetaan tasa-arvovaltuutetun huoli raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvän syrjinnän yleisyydestä työelämässä. Syrjintäkieltoihin liittyy myös muita seuranta- ja kehittämistarpeita. Nämä koskevat tapaa, jolla oikeuskäytännössä on ryhdytty tulkitsemaan todistustaakan jakautumista kantajan ja vas-

taajana olevan työnantajan kesken palkkasyrjintäjutuissa (ks. esipuhe), työhönottopäätöstä edeltävien työhönottoprosessin aikana tapahtuvien syrjivien menettelyjen rajautumista hyvityssanktion soveltamisalan ulkopuolelle ja moniperusteista syrjintää koskevien säännösten puuttumista tasa-arvolaista.

Tasa-arvolain valvonnan tehostaminen

Tasa-arvolakiin tehdyt uudistukset eivät ole juurikaan koskeneet lain valvontajärjestelmää. Jo pitempään on ollut esillä tarve antaa tasa-arvovaltuutetulle lakisääteiset oikeudet ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi. Tasa-arvoselonteon käsittelyn yhteydessä eduskunta edellytti, että hallitus valmistelee eduskunnalle esityksen syrjintätapausten sovittelua koskevien säännösten lisäämisestä tasa-arvolakiin.

Tasa-arvoselonteon mukaan hallituksen tavoitteena on tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan yhdistäminen. Tätä esitetään myös yhdenvertaisuuslain kehittämistä selvittäneen yhdenvertaisuustoimikunnan mietinnössä. Samassa mietinnössä kuitenkin esitetään myös, ettei perustettavaksi ehdotetulle yhdenvertaisuuslautakunnalle annet-

taisi toimivaltaa asioissa, jotka koskevat yhdenvertaisuuslain soveltamista työelämässä. Nykyisen tasa-arvolautakunnan toimivalta sen sijaan ulottuu myös työelämäkysymyksiin. Tasa-arvovaltuutetun mielestä lautakuntien yhdistäminen ei edistäisi valvontajärjestelmän muodostumista ymmärrettäväksi ja järkeväksi kokonaisuudeksi, jos sen toimivalta olisi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain osalta hyvin erilainen.

Eduskunta hyväksyi tasa-arvoselonteon käsittelyn yhteydessä kannanoton siitä, että tasa-arvotyön voimavaroja lisätään siten, että tasa-arvovaltuutetulle osoitetaan määrärahat lisähenkilöstön palkkaamiseen tasa-arvolain valvonta- ja ohjaustehtävien hoitoon. Lisäksi vahvistetaan Tasa-arvon tietokeskus Minnan resurssija. Tasa-arvovaltuutettu on pitkään tuonut esiin huolensa tasa-arvolain sisällöllisen kehittämisen ja tasa-arvolain valvonnan resurssien välisestä epäsuhdasta. Tasa-arvolain 2000-luvun mitavista uudistuksista huolimatta tasa-arvovaltuutetun resurssit ovat kasvaneet vain alle kahdella henkilötyövuodella.

Suomeen perustetaan ihmisoikeuskeskus

Eduskunta hyväksyi maaliskuussa 2011 hallituksen esityksen Suomeen perustettavasta kansallisesta ihmisoikeusinstituutiosta. Ihmisoikeuskeskuksen nimeä kantavan instituution on tarkoitus toimia Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokouksen vuonna 1993 hyväksymien, niin sanottujen Pariisin periaatteiden mukaisesti.

Itsenäinen ja riippumaton ihmisoikeuskeskus sijoitetaan eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian yhteyteen. Keskuksen tehtävä on edistää laaja-alaisesti perus- ja ihmisoikeuksia, koska eräät perus- ja ihmisoikeuksiin liittyvät edistämistehtävät on nykyisin hoidettu puutteellisesti. Ihmisoikeuskeskuksen on tarkoitus aloittaa toimintansa vuoden 2012 alussa.

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon oikeusministeriön asettaman työryhmän ehdotuksesta kansalliseksi ihmisoikeusinstituutioksi. Lausunnossaan (TAS/243/2010) tasa-arvovaltuutettu totesi, että työryhmän esitys ei ottanut riittävästi huomioon – kuten ei myöskään työryhmän esitykseen perustuva hallituksen esitys – niin sanottujen Pariisin periaatteiden mukaisen kansallisen ihmisoikeusinstituution itsenäisyydelle ja riippu-

mattomuudelle asetettuja vaatimuksia. Tasa-arvovaltuutetun mielestä esityksessä olisi muun muassa tullut yksiselitteisesti todeta, että perustettavaksi ehdotettu ihmisoikeuskeskus on tehtäviään hoitaessaan itsenäinen ja riippumaton myös suhteessa eduskunnan oikeusasiamieheen. Näin siitä huolimatta, että keskus hallinnollisesti sijoittuisikin oikeusasiamiehen kanslian yhteyteen.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että kansallisen perus- ja ihmisoikeuskentän kokonaistarkastelulle on edelleen tarvetta. Kokonaistarkastelu on paikallaan erityisesti sen vuoksi, että perus- ja ihmisoikeuskenttään ehdotetaan perustettavaksi uusi toimija. Kokonaistarkastelu mahdollistaisi pohdinnan myös esimerkiksi siitä, olisiko nykyiset erityislainvalvojat syytä koota perustettavaksi ehdotetun ihmisoikeuskeskuksen yhteyteen. Tasa-arvovaltuutetun mukaan eri toimijoiden kokoaminen yhteen olisi johdonmukaista. Onhan juuri nykyisen perus- ja ihmisoikeusjärjestelmän hajanaisuus herättänyt keskustelun siitä, tarvitaanko Suomeen kansallinen ihmisoikeusinstituutio.

Yhdenvertaisuuslain uudistusta valmistellaan

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen perustuva syrjintä (muun muassa syrjintä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, uskonnon, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella). Yhdenvertaisuustoimikunta asetettiin jo vuoden 2007 alussa selvittämään yhdenvertaisuuslain uudistamista. Toimikunnan mietintö (komiteamietintö 2009:4) oli lausuntokierroksella vuoden 2010 alkupuolella.

Tarkoituksena on muun muassa muuttaa nykyisin pelkästään etnistä syrjintää käsittelevän vähemmistövaltuutetun virka myös muunlaista yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää käsitteleväksi yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi. Tasa-arvovaltuutettu kannatti lausunnossaan (TAS/85/2010) yhdenvertaisuusvaltuutetulle ehdotettua vahvempaa asemaa yhdenvertaisuuslain valvonnassa myös työelämässä. Yhdenvertaisuuslain uudistus on edelleen vireillä oikeusministeriössä.

Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvolain tarkoituksena on paitsi estää sukupuoleen perustuva syrjintä myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tehtävä on edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työpaikassa, jossa on vähintään 30 työntekijää, on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma pitää laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Laissa säädetään tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisällöstä. Suunnitelman laiminlyönti on sanktioitu.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien valvontaa kehitettiin

Vuonna 2010 tasa-arvovaluutettu tarkasti kaikkien Suomen metsäkeskusten tasa-arvosuunnitelmat. Nuori naishenkilö otti yhteyttä tasa-arvovaluutettuun ja kertoi kokevansa, että naisten on edelleen vaikea päästä työskentelemään metsäkeskuksiin, vaikka metsäalan opiskelijoina on entistä enemmän naisia. Metsäkeskukset ovat perinteisesti olleet hyvin miesvaltaisia työpaikkoja.

Metsäkeskusten tasa-arvosuunnitelmien tarkastelussa kävi ilmi, että metsäkeskusten työntekijät jakautuvat selkeästi nais- ja miesvaltaisiin tehtäviin. Naiset työskentelevät toimistotehtävissä ja miehet metsänhoidollisissa tehtävissä. Tasa-arvovaluutettu kehotti metsäkeskuksia tarkastelemaan työhönottokäytäntöjään, jotta selviäisi, onko niissä jotakin sellaista, mikä estää tilanteen muuttumisen. Valtuutettu neuvoi otamaan tarkasteluun esimerkiksi työpaikkailmoitusten sisällön ja haastattelukäytännöt. Olisi myös tärkeää selvittää, mikä on nais- ja mieshakijoiden sekä valittujen sukupuolijakauman suhde. Metsäkeskuksiin

kohdistettu tasa-arvosuunnitelmien tarkastelu koettiin mielekkääksi tavaksi toimia. Samantyyppistä, johonkin tiettyyn alaan keskitettyä tasa-arvosuunnitelmien tarkastelua aiotaan myös tulevaisuudessa jatkaa ja kehittää.

Tasa-arvovaltuutettu sai työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi pääsääntöisesti kolmea eri tietä. Ensinnäkin työpaikoilta, joita koskeva asia oli valtuutetun toimistossa selvitettävänä, pyydettiin myös tasa-arvosuunnitelma tarkistettavaksi. Tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai että se ei vastannut lain vaatimuksia. Valtuutettu antoi paljon tasa-arvosuunnitelmia koskevaa neuvontaa ja ohjeistusta kirjeitse ja puhelimitse, työnantajan tai henkilöstön edustajan pyynnöstä.

Valitettavasti monet valtuutetun läpikäymät tasa-arvosuunnitelmat eivät edelleenkään täyttäneet tasa-arvolain vaatimuksia. Useista tasa-arvosuunnitelmista puuttui edelleen konkreettisuutta ja työpaikkoja jouduttiin ohjeistamaan suunnitelmien täydentämisessä. Tasa-arvovaltuutettu kehottiikin työpaikkoja käyttämään Tasa-arvokyselytyökalua, joka on saatavilla internetissä osoit-

teessa www.tasa-arvokysely.fi. Kyselytyökalun avulla saa näkemyksen siitä, mitä asioita henkilöstön mielestä on tärkeä kehittää.

Tasa-arvosuunnitelmassa vähemmistönä mainitun sukupuolen suosiminen työhönotossa

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, voiko työnhakija tuomioistuimessa vedota siihen, että työnantajalla on tasa-arvosuunnitelmassa maininta vähemmistönä olevan sukupuolen suosinnasta työhönotossa.

Tasa-arvolain mukaan syrjintänä ei ole pidettävä sellaista suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Säännös antaa mahdollisuuden, määrätyn edellytyksin ja konkreettiseen suunnitelmaan perustuen, suosia työhönottotilanteessa kulloinkin kyseisessä tehtäväryhmässä aliedustettua sukupuolta olevia hakijoita.

EY-tuomioistuin on tuomioistuinkäytännössään rajoittanut positiivisen erityiskohdellun käyttöä työhönoton yhteydessä. Se on katsonut, että kuuluminen aliedustettuun sukupuoleen ei voi automaattisesti olla valintaperusteena (Kalanke C-450/93, 17.10.1995).

Päätöksen mukaan sellainen kansallinen lain-säädäntö, jonka mukaan eri sukupuolta olevista, yhtä pätevistä ehdokkaista etusija annetaan automaattisesti naisille niillä aloilla, joilla naiset ovat aliedustettuina ilman, että yksittäiset olosuhteet voidaan ottaa huomioon, on ristiriidassa yhteisöainsäädännön kanssa. Näin ollen työnantaja ei saa tasa-arvosuunnitelmassa olevasta maininnasta huolimatta automaattisesti suosia aliedustettua sukupuolta työhönotossa.

Yleensäkin positiivisen erityiskohtelun käyttämisen edellytyksenä on, että erityiskohtelun avulla voidaan tosiasiallisesti edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassa. Positiivinen erityiskohtelu on käyttökelpoinen keino pyrkiä tasa-arvon edistämiseen esimerkiksi silloin, kun syrjivien mekanismien voidaan todeta vaikuttavan jollekin alalle pääsyyssä tai uralla etenemisessä. Näin voi olla, jos esimerkiksi naisvaltaisilla aloilla esimiehiksi valikoituvat useimmiten miehet.

Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että yksittäisen työnantajan positiiviset erityistoimet eivät välttämättä ole hyvä keino vähentää yhteiskunnassa vallitsevaa syvää työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten töihin. Usein tämä kahtiajako juontaa alkunsa jo naisten ja miesten erilaisista koulutusvalinnoista.

Työnantajalla ei siis ole lakisäateistä velvollisuutta suosia aliedustettua sukupuolta työhönotossa, vaikka siitä olisi maininta tasa-arvosuunnitelmassa. Tämän vuoksi hyvityskanteella, joka perustuu tasa-arvosuunnitelman mainintaan aliedustetun sukupuolen suosimisesta työhönotossa, ei liene onnistumisen mahdollisuuksia. (TAS/258/2010)

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Valtuutettu teki vuonna 2010 neljä työpaikkavierailua. Vierailujen kohteena oli Imatran kaupunki sekä kolme yksityistä yritystä: Ahvenanmaalla sijaitsevat Alandia-Yhtiöt ja Ålandsbanken sekä pääkaupunkiseudulla sijaitseva Clas Ohlson.

Tasa-arvovaltuutettu tapasi Imatran kaupunginjohtajan ja laajasti kaupungin johtoa sekä henkilöstön edustajia. Imatran kaupungilla on ollut vuodesta 2008 lähtien yhdenvertaisuussuunnitelma, joka perustuu sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslakiin. Suunnitelmassa on onnistuneesti eriytetty henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen puoli. Päämääränä on ollut saada tasa-arvo osaksi normaalia henkilöstöpolitiikkaa ja henki-

löstön hyvinvoinnin edistämistä, aivan kuten työsuojeluun liittyvät asiatkin. Etenkin rekrytoinnin läpinäkyvyyteen on pyritty kiinnittämään huomiota, ja rekrytointiasiamies on ollut mukana useimmissa työntekijöiden valintaprosesseissa. Lisäksi palkkaukseen liittyvät asiat tarkistetaan Imatralla vuosittain paikallisneuvotteluiden yhteydessä, jolloin tarkastellaan sekä tehtäväkohtaisia palkkoja että henkilökohtaisia lisiä palkkaryhmittäin ja henkilökohtaisella tasolla.

Tasa-arvovaltuutettu piti Imatran yhdenvertaisuussuunnitelman rakennetta toimivana. Valtuutetun mielestä myös YT-neuvoston hyväksymä ohjeistus häirinnän varalta oli erittäin hyvä.

Clas Ohlson Oy:ssä on erityisesti kiinnitetty huomiota rekrytointiin. Yrityksessä halutaan, että naisia ja miehiä on tasapuolisesti eri työtehtävissä ja asemissa. Minitavoitteeksi on asetettu, että yhden sukupuolen edustajien osuus on kussakin ryhmässä vähintään 40 %. Tähän pyritään muun muassa sillä, että rekrytointiryhmässä on sekä naisia että miehiä ja kiinnittämällä huomiota työpaikkailmoitusten sisältöön. Clas Ohlsonilla tasa-arvosuunnitelman liitteenä on perhevapaapas ja yhtiön politiikan mukaan perhevapaalla olevat kutsutaan yrityksen tapahtumiin ja heille tiedo-

tetaan yrityksen asioista, jos niin haluavat. Tasa-arvovaltuutettu piti erittäin hyvänä myös yrityksen erittäin tarkkaa ja yksityiskohtaista ohjeistusta häirinnän varalta.

Alandia-Yhtiöihin ja Ålandsbankeniin tekemillään vierailuilla tasa-arvovaltuutettu kävi vilkkaan ja avoimen keskustelun yritysten tekemästä työstä tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu antoi kiitosta muun muassa pyrkimyksistä edistää naisten ja miesten tasapuolista jakautumista eri tehtävissä, naisten lukumäärän kasvusta yritysten johtoryhmissä sekä häirinnän määrittelystä ja sukupuolisen häirinnän nollatoleranssista. Tasa-arvosuunnitelmassa oli myös kiinnitetty huomiota työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu

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

kartoitus siitä, miten opiskelijat kokevat, että tasa-arvo heidän omassa oppilaitoksessaan on toteutunut. Laissa on säännöksiä suunnitelmien sisällöstä. Velvoitteen laiminlyönti on sanktioitu.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisen tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Lain velvoite koskee kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia eli lukioita, ammatillisia oppilaitoksia, ammattikorkeakouluja, yliopistoja ja korkeakouluja sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Myös yksityiset, koulutusta järjestävät tahot kuuluvat säännöksen piiriin. Ainoastaan esi- ja perusopetuksen sekä hyvin lyhytkestoisen koulutuksen järjestäjät on jätetty säännöksen ulkopuolelle. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman lisäksi oppilaitosten tulee laatia myös henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, jos oppilaitoksen palveluksessa on vähintään 30 työntekijää.

Kertomusvuoden 2010 aikana tasa-arvovaltuutettu jatkoi oppilaitoksissa laadittavien toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoitusta. Valvonnan painopisteenä oli selvittää, mikä on toisen asteen ammatillisten oppilaitosten toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien laatu.

Kartoitus paljasti, että tasa-arvosuunnitelmissa oli huomattavia puutteita. Sama tuli ilmi, kun valtuutettu edellisenä kertomusvuonna laati vastaavan, ammattikorkeakouluja koskevan kartoituksen. Nyt puutteita ilmeni erityisesti tasa-arvolain säännöksen suhteen, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Lisäksi oli yleistä, ettei tasa-arvosuunnitelma sisältänyt lainkaan kartoitusta oppilaitoksen todellisesta tasa-arvotilanteesta ja että toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma oli yhdistetty henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan. Läheskään kaikissa suunnitelmissa ei kiinnitetty erityistä huomiota lain vaatimiin toimenpiteisiin, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalinen tai sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä.

Tasa-arvovaltuutettu oli myös yhdessä opetushallituksen ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön tasa-arvoyksikön kanssa mukana toteuttamassa toisen asteen oppilaitoksille suunnattua täydennyskoulutushanketta. Hankkeen tarkoituksena oli parantaa oppilaitoksissa laadittavien toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien laatua ja parantaa samalla oppilaitosten yleistä tasa-arvotietoisuutta. Hanke järjesti yhteensä viisi koulutusti-

laisuutta eri puolilla maata. Päivän kestäviin koulutustilaisuuksiin osallistui arviolta 150 eri oppilaitosten edustajaa. Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja luennoi kaikissa koulutustilaisuuksissa. Valtuutettu oli myös mukana hankkeen ohjausryhmässä.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu laati esitteen, joka käsittelee oppilaitoksen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa -esitettä jaettiin muun muassa edellä mainitun hankkeen koulutustilaisuuksissa.

Kertomusvuoden aikana tasa-arvovaltuutettu osallistui myös maan kaikille ruotsinkielisille toisen asteen ammatillisille oppilaitoksille suunnattuun täydennyskoulutuspäivään, jossa toimiston edustaja alusti tasa-arvolaista ja tasa-arvon edistämisestä oppilaitoksissa.

Kiintiöt

Kiintiösääntöä sovelletaan yhteiskunnallisiin suunnittelu- ja päätöksentekoelementteihin. Kuntalain mukaan kunnallisia toimielimiä ovat valtuusto, kunnanhallitus ja sen jaostot, lautakunnat ja niiden jaostot, johtokunnat ja niiden jaostot sekä toimikunnat. Tasa-arvolain kiintiösäännöksessä ei ole tarkemmin määritel-

ty kunnallista toimielintä lukuun ottamatta sitä, että kunnanvaltuusto on jätetty kiintiösäännöksen ulkopuolelle. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia toimielimiä voivat joissakin tapauksissa olla muutkin kuin kuntalaisia mainitut elimet, esimerkiksi työryhmät.

Kunnissa toimii myös toimielimiä, joiden tarkoituksena on olla tiettyjen kunnan asiakasryhmiä edustavien järjestöjen ja kunnan välisiä yhteistyöelimiä. Koska tällaiset toimielimet eivät tee yhteiskunnallista suunnittelua tai päätöksiä, ei niihin myöskään sovelleta kiintiösääntöä. Tasa-arvovaltuutettu on kuitenkin korostanut, että myös näissä yhteistyöelimissä tulee kiinnittää huomiota siihen, että sekä naiset että miehet ovat niissä edustettuina. Tämän tyyppisistä yhteistyöelimistä tasa-arvovaltuutettu on vuonna 2010 antanut kannanotot vanhusneuvoston ja vammaisneuvoston kokoonpanoista.

Kiintiöiden soveltaminen toimikuntiin

Toimikunnat ovat kuntalain mukaisia toimielimiä ja niihin sovelletaan tasa-arvolain kiintiösäännöstä. Toimikunnan jäsenten vaalikelpoisuusrajoitukset ovat huomattavasti sup-

peammat kuin kunnanhallituksen ja lautakuntien. Tällä on pyritty turvaamaan riittävä asiantuntemus toimikunnan työssä.

Oikeuskäytännön mukaan pääasiassa luottamushenkilöistä koostuvan toimikunnan osalta erityiseksi syyksi kiintiöstä poikkeamiseen ei ole hyväksytty poliittisten ryhmien edustavuutta, henkilöiden aikaisempaa kokemusta tai toimielimen arvovaltaa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi vuonna 2010, että kiintiösäännös soveltuu muun muassa asuntopoliittiseen toimikuntaan, esteettömän rakentamisen toimikuntaan, työllisyyden edistämistoimikuntaan sekä kaupunkikeskustan kehittämistoimikuntaan. Koska kunta ei ollut esittänyt yksilöityjä erityisiä syitä kiintiöstä poikkeamiseen, katsottiin, että edellä mainittujen toimikuntien kokoonpano on ollut kiintiösäännöksen vastainen. **(TAS/79/2009 ja TAS/100/2009)**

Syrjäntäkieltojen valvonta

Syrjinnän yleiskielto

Tasa-arvolaisissa on sukupuolisyrintää koskeva yleiskielto ja sen lisäksi erityiskieltoja, jotka koskevat syrjintää työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa. Syrjinnän yleiskiellon soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolainkin, laki ulottuu paria poikkeusta lukuun ottamatta kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja kaikille elämänalueille.

Käytännössä syrjinnän yleiskiellon merkitys on pienentynyt, sillä syrjintää säädelään yhä kattavammin erityiskieltoin, joiden rikkomisesta voi seuraamuksena olla muun muassa tasa-arvolain mukainen hyvitys. Edelleenkin kaikki syrjintä ei kuulu erityiskieltojen piiriin,

vaan joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain yleiskiellon nojalla. Menettelyn mahdollinen syrjivyyks tulee arvioitavaksi syrjinnän yleiskiellon nojalla esimerkiksi silloin, kun henkilöitä kohdellaan epäedullisesti toimeentulotukipäätösten asiakkaina, jonkin järjestön tai seuran jäsenenä esimerkiksi ilman sääntöjen antamaa valtuutusta tai lääkkeiden korvauskäytännöissä ilman asiallista perustetta.

Kunta halusi kannustaa miehiä käyttämään kotihoidontuen kuntalisää

Erään kunnan virkamies kysyi tasa-arvovaltuutetulta, asettaako tasa-arvolaki esteitä sille, että kunta voisi maksaa isille korkeampaa kotihoidontuen kuntalisää kuin äideille. Jos laki estää menettelyn, olisiko joitakin muita tapoja kannustaa isiä käyttämään enemmän kotihoidontukea? Kunnassa selvitettiin vanhempien kiinnostusta kotihoidontuen kuntalisään ja haluttiin rohkaista nimenomaan isiä jäämään kotiin hoitamaan lapsia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kunnan tavoite lisätä isien käyttämää osuutta kotihoidontukiajasta oli sinänsä kannatettava ja edistäisi sukupuolten välistä tasa-arvoa. Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen äidin ja

isän kesken on ollut tasa-arvopolitiikan keskeisenä tavoitteena jo pitkään, mutta miehet käyttävät edelleen isyysvapaata lukuun ottamatta vain pienen osan perhevapaista.

Perhevapaajärjestelmä koostuu erilaisista vapaista, joilla on erilainen tarkoitus ja joiden saamisen kriteerit ovat erilaiset. Kotihoidontuen saamisen tarkoitus ja ehdot ovat äideille ja isille samat. Näin ollen ei ole perusteita sille, että kotihoidontuki tai kotihoidontuen kuntalisän suuruus määräytyisi vanhemman sukupuolen mukaan. Menettelyasettaisi naiset ja miehet eri asemaan sukupuolen perusteella ja täyttäisi sukupuolisyrjinnän kriteerit. Myös yksinhuoltajien asema on tärkeä ottaa huomioon. Yksinhuoltajista suuri enemmistö on naisia, eivätkä he siis hyötyisi isille suunnatusta taloudellisen tuen korotuksesta.

Suomen perustuslaki, tasa-arvolaki ja EU:n lainsäädäntö sekä YK:n naisten oikeuksien sopimus sallivat niin sanotun positiivisen erityiskohtelun. Tasa-arvolain mukaan positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan tasa-arvon edistämiseen tähtäviä väliaikaisia, suunniteltua perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi. Mikä tahansa ero naisten ja miesten kesken ei oikeuta positiiviseen erityiskohteluun, vaan eron tulee liittyä heikompaan asemaan ja sen paran-

tamiseen. Menettely ei saa johtaa syrjintään.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan sukupuolten erilaista kohtelua kotihoidon kuntalisän suuruudessa ei voida perustella positiivisena erityiskohteluna. Isät eivät ole äitejä heikommissa asemassa kotihoidontuen suhteen, vaikka he käyttävatkin oikeuttaan kotihoidontukeen harvemmin kuin äidit. Samasta tehtävästä eli lasten hoitamisesta eri sukupuolille maksettavaa erisuuruista korvausta ei voida pitää tasa-arvolain mukaisena menettelynä.

Isiä voitaisiin kuitenkin kannustaa kotihoidontuen käyttämiseen. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kotihoidontuen kuntalisän maksamisen ajasta osa, enintään kuitenkin puolet, voitaisiin varata vain isän käytettäväksi. Yksinhuoltajien oikeutta kotihoidontuen kuntalisään ei kuitenkaan saisi rajoittaa, vaan heillä tulisi olla oikeus kotihoidon kuntalisään koko siltä ajalta, jolta kunta maksaa sitä muillekin perheille. (TAS/83/2010)

Naisille voidaan maksaa kertausharjoituksista suurempaa päivärahaa kuin miehille

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, onko tasa-arvon vastaista, että naisille maksetaan kertausharjoitusten ajalta suurempaa päivärahaa

kuin miehille. Vapaaehtoista asepalvelusta suorittavalle naiselle maksetaan 0,40 euroa varusrahaa per päivä. Varusraha on tarkoitettu sellaisen henkilökohtaisen varustuksen hankkimiseen, jota ei järjestetä puolustusvoimien puolesta. Naisten sotilasvaatetus on sama kuin miehillä.

Tasa-arvovaltuutettu on antanut asiaa koskevan lausunnon 1. huhtikuuta 1997 (26/51/95). Pääesikunta totesi tuolloin, että naisille maksettava varusraha on korvausta sellaisesta henkilökohtaisesta varustuksesta, jota puolustusvoimat ei järjestä. Tällaisia korvattavia varusteita ovat siteet, alushousut ja liivit. Puolustusvoimien ei ole tarkoituksenmukaista ja taloudellista hankkia tällaista erityisvarustusta varusvarastoihinsa, sillä vapaaehtoisessa asepalveluksessa naisia on vain vähän. Kyseessä ei siis naisten osalta ole miehille annettavaa päivärahaa korkeampi päiväraha, vaan pikemminkin korvaus niistä varusteista, jotka jäävät naisten itsensä hankittavaksi.

Tasa-arvovaltuutettu totesi vastauksessaan, että naisten varusrahan maksamisessa ei ole kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella. (TAS/275/2010)

Uskonnollinen blogi kirjoitti naisista loukkaavasti

Tasa-arvovaltuutetulle kerrottiin, että erään uskonnollisen yhteisön jäsenen ylläpitämässä blogissa kirjoitetaan naisista halventavasti. Blogissa muun muassa todetaan, että naiset ovat miehiä alempiarvoisia ja että heidän tulisi asettua miesten käskynalaisuuteen. Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, miksi tasa-arvoilaisissa on poikkeus uskonnollisten yhteisöjen kohdalla. Poliisi ottaa vastaan vihjeitä rasis-tisista nettisivustoista, mutta miten on sukupuolten välistä epätasa-arvoa lietsovien sivustojen laita? Millaisia oikeudellisia keinoja niihin puuttumiseen on olemassa?

Tasa-arvovaltuutettu kertoi olevansa huolissaan siitä, että Suomessa esiintyy naisia halventavaa ja epätasa-arvoiseen kohteluun kannustavaa kirjoittelua. Esimerkiksi internetissä yllytetään naisiin kohdistuvaan väkivaltaan, mutta valitettavasti nykyinen lainsäädäntö ei näytä antavan riittäviä keinoja puuttua asiaan.

Tasa-arvolaki koskee uskonnollisia yhdyskuntia muuten kuin uskonnonharjoittamisen osalta. Uskonnonharjoittamiseen liittyvän rajauksen taustalla on kahden perustuslaissa turvatun perusoikeuden, uskonnonvapauden ja sukupuolten välisen tasa-ar-

von, välinen punninta. Tasa-arvoilaille ei ole haluttu puuttua esimerkiksi uskonnollisten yhdyskuntien oikeuteen rajata pappeus vain miehille kuuluvaksi oikeudeksi.

Myös sananvapausnäkökohdat vaikuttavat tasa-arvolain tulkintaan. Sananvapauden sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Perustuslaissa turvattu sananvapauden suoja on hyvin voimakas ja sitä rajoittavat vain muutamat rikoslain säännökset, kuten kunnianloukkausta, laitonta uhkausta tai kansanryhmää vastaan kiihottamista koskevat säännökset. Jos sananvapaus on ristiriidassa edellä mainittujen kanssa, asia kuuluu poliisi- ja syyttäväviranomaisen toimivaltaan. Viime kädessä tuomioistuimien ratkaisee sen, onko yksittäistapauksessa kyse sallitusta ilmaisuvapauden käyttämisestä vai rikoslain vastaisesta toiminnasta. Tasa-arvovaltuutetun tiedossa ei ole, että yleisesti naisia tai miehiä olisi pidetty sellaisena rikoslain tarkoittamana kansanryhmänä, jonka vastainen kiihottaminen on kriminalisoitu. Sen sijaan esimerkiksi jonkin etnisen ryhmän naiset tai miehet tai jonkin uskonnollisen yhdyskunnan naiset tai miehet saattaisivat täyttää tällaisen kansanryhmän tunnusmerkit.



Tasa-arvolain mukaan häirintä sukupuolen perusteella, kuten myös käsky tai ohje sen harjoittamiseen, on tasa-arvolaisa kiellettyä syrjintää. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvää, ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolakia on tulkittu niin, että syrjinnän on yleensä edellytettävä kohdistuvan tiettyyn henkilöön tai rajattuun ryhmään henkilöitä. Käsky tai ohje syrjiä on tulkittu tasa-arvolain vastaiseksi syrjinnäksi vasta tilanteissa, joissa käskyn tai ohjeen antajalla on voitu arvioida olevan asiassa määräysvaltaa. Syrjintä oikeuttaa tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen, jos syrjintä tapahtuu työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä tai tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa.

Tasa-arvovaltuutettu ei ole yleensä puutunut yksittäisiin lehtikirjoituksiin, radio-ohjelmiin tai internetsivustoihin ja niiden sisältöön. Sananvapausnäkökohtien ja lainvalvontaviranomaisen roolin asettamien rajoitusten vuoksi tasa-arvovaltuutettu on tuonut tasa-arvonäkökohtia työssään esille yleisemmällä tasolla. (TAS/192/2010)

Työhönottosyrjintä

Työhönottoon liittyviä syrjintäepäilyjä on tullut yhtä paljon sekä naisten että miesten taholta. Tasa-arvolaki pyrkii estämään sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansiotuneempi henkilö. Tasa-arvolain mukaan työnantajan on aina tehtävä ansiovertailu, kun hakijoina on sekä miehiä että naisia. Hakijoiden ansiot on arvioitava puolueettomasti täytettävän tehtävän vaatimukset huomioiden ottaen. Syrjintää ei saa myöskään olla työhönottopäätöstä edeltävissä vaiheissa kuten esimerkiksi työhönottohaastattelussa. Sen vuoksi esimerkiksi perheasioista kysyminen ei ole työhönottohaastattelussa sallittua.

Työhaastattelussa ei saa kysyä raskaudesta, lastenhoidosta tai muista perheasioista

Naishenkilö haki kättilön / vastaavan hoitajan tehtävää erässä keskussairaalassa. Työhönottotilanteessa työnantaja kysyi hakijalta perheasioita. Hakija otti yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun ja tiedusteli, onko työnantaja toiminut tasa-arvolain vastaisesti.

Työnantajan selvityksen mukaan perheitilanteesta ei keskusteltu varsinaisessa työhaastattelussa, vaan vasta haastattelun loputtua, kun hakijan kanssa puhuttiin vapaaehtoisesti ajan kulusta ja perheen kasvusta.

Tasa-arvolain mukaan työnhakijoita ei saa asettaa eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Näin ollen vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen liittyvien seikkojen, kuten esimerkiksi perhesuhteiden tai siviilisäädyn kysyminen työhönoton yhteydessä on tasa-arvolain vastaista. Kiellettyjä kysymyksiä työhaastattelutilanteessa ovat kysymykset raskaudesta, lastenhankkimissuunnitelmista, lasten lukumäärästä ja lastenhoidon järjestämisestä. Perhesuhteiden ja siviilisäädyn selvittäminen työhönottomenettelyn yhteydessä voi aiheuttaa epäilyn sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, ja tällöin työnantajan pitää esittää näyttö siitä, että kyseiset seikat eivät ole vaikuttaneet valintapäätökseen. Menettelyä ei voi oikeuttaa myöskään sillä, että kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että työnhakijan voi olla vaikea päätellä, mikä osuus keskustelusta on varsinaista haastattelua ja mikä osuus muuta keskuste-

lua, varsinkin jos haastatteluun ja muuhun keskusteluun osallistuneet ovat olleet samoja henkilöitä. (TAS/370/2010)

Käräjäoikeus valitsi haastemieheksi miehiä

Naishenkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty tasa-arvolaisa kielletyllä tavalla, kun häntä ei ole valittu eräässä käräjäoikeudessa täytettävänä olleisiin kolmeen haastemiehen virkaan.

Tasa-arvovaltuutetulle toimitetun selvityksen mukaan kyseisessä käräjäoikeudessa työskentelee kaksikymmentä haastemiestä. Heistä yksi on nainen. Näin epätasainen sukupuolijakauma herättää epäilyksen siitä, suosiiko rekrytointikäytäntö miespuolisia hakijoita. Toisaalta on selvää, että työnantajan mahdolliset ennakoasenteet hakijoiden sukupuolen osalta luonnollisesti vaikuttavat sekä naisten että miesten hakeutumiseen eri tehtäviin. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan haastemiehen tehtäväkuva ei ole sellainen, että työntekijän voitaisiin perustellusti edellyttää olevan sukupuoleltaan mies.

Kun tehtävään hakee sekä miehiä että naisia, heidän välillään on tasa-arvolain mukaan suoritettava ansiovertailu. Siinä hakijoi-

ta verrataan keskenään muun muassa koulutuksen ja ammatillisen pätevyyden, aieman työkokemuksen sekä muiden haettavassa tehtävässä mahdollisesti tarvittavien valmiuksien mukaan, ja heidät asetetaan parimuusjärjestykseen. Ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin. Viime kädessä ansiovertailussa on kyse siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen.

Valintapäätöksen tulee perustua ansioiden asialliseen ja puolueettomaan arvioon. Mikäli päätöksenteossa halutaan painottaa joitakin hakijan tai hakijoiden henkilökohtaisia, joko myönteisiä tai kielteisiä ominaisuuksia, painotukset pitää tuoda ansiovertailussa riittävästi esiin. Todistustaakka asiassa on työnantajalla ja olennaista on, voiko työnantaja osoittaa tosiasiallisesti punninneensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnot ovat luonteeltaan suosituksia, eivätkä ne sido asianosaisia tahoja eivätkä tuomioistuinta. Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa

tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin, eikä pääsääntöisesti tee työhönottoa koskevista syrjintäepäilyistä varsinaista ansiovertailua.

Asiassa esitetyn selvityksen perusteella tasa-arvovaltuutettu kuitenkin tässä tapauksessa totesi, että sekä lausunnonpyytäjä että nimitetyt henkilöt ovat olleet kelpoisia haastemiesten virkoihin. Kahden virantäytön osalta syntyi tasa-arvovaltuutetun mukaan syrjintäoletta, kun ottaa huomioon ammattikokemuksen ja koulutuksen arvioinnin. Syrjintäolettan kumotakseen työnantajan on osoitettava, että valintoihin on ollut muu hyväksyttävä syy kuin sukupuoli.

Suomalainen työelämä on voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan eri ammatteihin ja aloihin. Tämän eriytymisen purkamista pidetään yhteiskunnan kehittymisen ja hyvinvoinnin kannalta tärkeänä. Sen vuoksi tasa-arvovaltuutettu pitää erityisen tärkeänä sitä, että kyseinen käräjäoikeus toimii työnantajana omalta osaltaan siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Työpaikkailmoituksissa voidaan nimienomaisesti todeta, että haettavana oleva tehtävä sopii sekä naisille että miehille. (TAS/48/2010)

Palkkasyrjintäepäilyjen arviointia

Tasa-arvoaltuutetun toimistoon tulee säännöllisesti yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka epäilevät tulleen syrjityksi palkkauksessa. Kertomusvuonna tuli eniten palkkaukseen liittyviä yhteydenottoja kuntien ja kuntayhtymien työntekijöiltä. Syrjintäepäilyt koskevat sekä tehtäväkohtaisen palkan (peruspalkan) että erilaisten palkanlisien syrjivyyttä. Monet yhteydenotot koskevat myös äitiys- ja muiden perhevapaiden vaikutusta palkkaukseen.

Naisperhepalvelujohtajan palkkauksen syrjivyyttä

Perhepalvelujohtaja pyysi tasa-arvoaltuuteulta kannanottoa siitä, oliko kuntayhtymä menetellyt tasa-arvolain vastaisesti, kun se maksoi hänelle pienempää palkkaa kuin terveysjohtajalle ja ammatillisen koulutuksen tulosalueen johtajana toimineelle ammattiopilaitoksen rehtorille. Terveysjohtaja ja rehtori olivat miehiä, perhepalvelujohtaja nainen. Keskeinen kysymys oli, olivatko perhepalvelujohtajan työtehtävät yhtä vaativia kuin mies-

puolisten verrokkien työtehtävät, ja tulisiko perhepalvelujohtajalle siis maksaa yhtä suurta tehtäväkohtaista palkkaa kuin verrokeille.

Toisen verrokkihenkilön peruspalkka oli pienempi kuin perhepalvelujohtajan. Verrokkihenkilölle kuitenkin maksettiin yli tuhannen euron suuruista henkilökohtaista lisää, jonka myöntämisen perusteena oli ollut tehtäväkentän laajentuminen ja johdettavien toimipisteiden lisääntyminen. Koska lisän maksamisen perusteet liittyivät kokonaisuudessaan työn vaativuutta määritteleviin seikkoihin, se oli otettava huomioon laskettaessa verrokkihenkilölle tehtävän vaativuuden perusteella maksettavaa palkkaa, joka näin ollen oli korkeampi kuin perhepalvelujohtajan. Erityisesti Euroopan yhteisön oikeus edellyttää palkkausjärjestelmiltä avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, jotta työntekijöillä olisi käytössään tehokkaat keinot samapalkkaisuuden turvaamiseksi. Esimerkiksi tehtäväkohtaisen palkkauksen syrjivyyttä tai syrjimättömyyttä voidaan selvittää vertaamalla työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja keskenään, jotta palkkaus olisi läpinäkyvää. Tämä tavoite ei tässä tapauksessa toteutunut.

Kuntayhtymä esitti vertailut perhepalvelujohtajan ja verrokkien tehtävien vaativuudesta. Myöhemmässä selvityksessään

kuntayhtymä korjasi niitä tietoja, joille sen esittämät töiden vaativuuden vertailut olivat perustuneet. Kuntayhtymä ei kuitenkaan esittänyt korjattujen tietojen pohjalta töiden vaativuuden vertailua koskevia johtopäätöksiä. Vaikka tasa-arvovaltuutettu ei lähtökohdaisesti tee varsinaisia töiden vaativuuden arviointeja, tasa-arvovaltuutetulle toimitettu kirjallinen materiaali ja tehtyjen vertailujen perusteluihin tulleet korjaukset ja täsmennykset antoivat aihetta arvioida kuntayhtymän tekemiä vertailuja eräiltä osin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että terveysjohtajan ja perhepalvelujohtajan töiden välisessä vertailussa kuntayhtymä oli kiinnittänyt erityisesti huomiota terveysjohtajan työn vaativuutta kuvaaviin seikkoihin, mutta perhepalvelujohtajan tehtävien erityisiä vaativuustekijöitä ei tuotu esiin, ja näihin tulisi vertailussa kiinnittää enemmän huomiota. Perhepalvelujohtajan vastattavana oli poikkeuksellisen laaja ja kenttä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Hänen tehtäviinsä kuului vastata lasten, nuorten ja lapsiperheiden sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista, aikuisten sosiaalipalveluista ja vammaispalveluista. Tehtäväkentän moninaisuus kasvattaa myös osaamiselle tosiasiallisesti asetettavia vaatimuksia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi töiden vaati-

vuuden vertailusta perhepalvelujohtajan ja rehtorin välillä ensinnäkin, että konkreettisesti tehtävien vaativuutta arvioitaessa merkitystä ei ole sillä, että rehtorin tehtävän vaativuustekijät luetellaan lainsäädännössä tarkemmin kuin perhepalvelujohtajan vaativuustekijät. Näiden töiden vaikutusten ja vastuun arviointiin vaikuttavat seikat erosivat kuntayhtymän tasa-arvovaltuutetulle myöhemmin antamassa selvityksessä niistä tiedoista, joille kuntayhtymä oli vertailunsa perustanut. Esimerkiksi perhepalvelujohtajan budjettivastuu olikin suurempi kuin rehtorin, samoin perhepalvelujohtajan henkilöstöhallinnollisen vastuun piirissä oleva henkilömäärä oli suurempi kuin rehtorin vastuulla oleva henkilömäärä. Vertailtavien henkilöiden töihin liittyviä vaikutuksia ja vastuita arvioitaessa otettiin lisäksi huomioon perhepalvelujohtajan toimialakokonaisuuden moninaisuus ja verrattiin sitä rehtorin vastuulla olevaan toimialakokonaisuuteen. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan rehtorin toimialajohtajan sijaisuus ei yksin riittänyt tekemään rehtorin työstä perhepalvelujohtajan työtä vaativampaa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että valtuutetulle toimitettu kirjallinen materiaali tuki ennemminkin sitä käsitystä, että perhepal-

velujohtajan työtehtävät olivat vaativammat kuin rehtorin tehtävät.

Kuntayhtymä viittasi palkkaerojen selityksenä myös siihen, että perhepalvelujohtajan ja verrokkien palkkaus perustui eri kollektiivisopimuksiin. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kunnan työntekijät voivat verrata palkkaansa kunnan toisten, samaa ja samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaan siinäkin tapauksessa, että työntekijät kuuluvat eri työ- tai virkaehtosopimusten piiriin eikä eri sopimusten piiriin kuuluminen sellaisenaan ole hyväksyttävä syy kunnan työntekijöiden välisille palkkaeroille. Tasa-arvolain esitöissä todetaan nimenomaisesti lakiin sisällytettyä palkkakartoitusvelvoitetta käsiteltäessä, ettei eri työehtosopimusten piiriin kuulumista voida pitää perusteena maksaa samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille eri palkkaa.

Tasa-arvovaltuutettu viittasi myös Euroopan unionin tuomioistuimen tulkintaan. Sen mukaan ehtona sille, että palkkaerot voivat kuulua Euroopan unionin toimintaa koskevan sopimuksen samapalkkaisuusartiklan (157 artikla) piiriin, on se, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaehdoilla, joista palkkaerot johtuvat, on yhteinen alkuperä. Muutoin ei ole olemas-

sa sellaista tahoja, joka olisi vastuussa eriarvoisesta kohtelusta ja voisi taata tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen. Kuntia edustava Kunnallinen työmarkkinalaitos on työnantajapuolelta sopijaosapuolena kaikissa kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa. Silloinkin, kun palkat perustuvat vähimmäisehdot määrittäviin liittotason työ- tai virkaehtosopimukseen, jollaisia kunta-alan sopimukset ovat, kunnallinen työnantaja voi periaatteessa maksaa työntekijöilleen työ- tai virkaehtosopimuksessa määrättyä korkeampaa palkkaa. Tällöin on juridisesti olemassa sellainen taho, joka voi taata tasa-arvoisen kohtelun.

(TAS/369/2009)

Naissijaiselle maksettiin sijaistettavaa miestä pienempää palkkaa

Tasa-arvoaltuutettua pyydettiin selvittämään, rikkoiko ammattikorkeakoulu tasa-arvolakia, kun se maksoi miespsykologin sijaisena työskentelevälle naiselle (A) pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin miespsykologille (B).

Ammattikorkeakoulun työnantajana antaman selvityksen mukaan psykologien tehtäväkohtainen palkka määräytyi työn vaativuuden perusteella, Kunnallisen yleis-

sen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti. Vaativuustarkastelu tehtiin tosiasiallisten tehtävien eikä nimikkeiden perusteella. Vastavalmistuneelle A:lle räätälöitiin B:n tehtävistä sopiva tehtäväpaketti, johon ei kuulunut muun muassa hyvinvointikyseilyn organisoimista, opiskelijavalintoihin osallistumista eikä koulutus- ja luennointitehtäviä. A:n tehtävät eivät lyhyen sijaisuuden aikana vastanneet vaativuustasoltaan vakinaisen psykologin B:n tehtäviä, joten hänen tehtäväkohtaista palkkaansa verrattiin koulutuskonsernin kuraattoreihin. A:n ja B:n tehtäväkohtaisen kuukausipalkan ero oli aluksi noin 400 euroa.

A:n ja myös vakinaisen psykologin B:n arvion mukaan A:n työnkuva ei ollut oleellisesti osalta erilainen tai vaativuudeltaan vähäisempi kuin B:n. Heidän mielestään psykologin tehtävää ei myöskään voinut verrata kuraattorin työhön.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettely on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää, jos työnantaja soveltaa palkkaehtoja siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Palkkasyrjinnästä voi tasa-arvolain mukaan olla kyse

esimerkiksi silloin, kun työntekijän sijaiselle maksetaan samanarvoisista tehtävistä alemmaa palkkaa kuin mitä vapaalla olevalle on maksettu. Menettelyä voidaan pitää syrjintänä, ellei palkkaeroa voida selittää koulutuksella, työkokemuksella tai muulla hyväksyttävällä seikalla.

Ammattikorkeakoulu perusteli palkkaeroa vastavalmistuneen A:n vähäisellä työkokemuksella. A:n käytettävyys osaan B:n hoitamista psykologin työtehtävistä oli ollut huomattavasti pienempi kuin B:n, eikä tehtäviä siksi kuulunut A:n työhön. Työkokemuksen vähäisyydellä oli arvioitu olevan vaikutusta myös psykologin perustehtävien hoitoon, kuten vastaanotto-työn volyyymiin. Työnantajan mukaan A ei siten ollut tehnyt yhtä vaativaa työtä kuin B. Sekä sijaisena työskennelleen A:n että varsinaisesti työtä hoitaneen B:n mukaan suurin osa sijaisen työstä oli kuitenkin ollut samanlaista psykologin perustehtävien hoitamista kuin vakinaisenkin psykologin työ.

Tasa-arvovaltuutettu ei pääsääntöisesti arvioi työtehtävien vaativuutta. Elleivät osapuolet pääse sopimukseen, varsinainen näyttö vertailuhenkilöiden tosiasiallisten työtehtävien tarkemmasta sisällöstä ja vaativuudesta esitetään yleensä käräjäoikeudessa, mahdollisesti työnantajaa vastaan ajettavan hy-

vityskanteen yhteydessä. Hyvitysoikeudenkäynnissä A:lla on näyttövelvollisuus siitä, että hänen työtehtävänsä ovat olleet yhtä vaativat kuin B:n, tai että A:n ja B:n työtehtävien vaativuusero ei ole ollut niin merkittävä, että se selittäisi koko palkkaeron. Jos työnantaja perustelee palkkaeroa työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, jotka vaikuttavat työsuoritukseen, näyttövelvollisuus asiassa on työnantajalla. (TAS/321/2008)

Raskaus ja perhevapaat ovat kestoaihe

Tasa-arvolain mukaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Raskauden ja perhevapaiden vaikutus työsuhteeseen askarrutti monia tasa-arvovaltuutettuun kertomusvuonna yhteyttä ottaneista. Työsuhteiden vakinaistamisissa ja määräaikaisten työsuhteiden jatkamisissa sekä vuokratyössä pelättiin tulevan ongelmia sen jälkeen, kun työnantajalle oli selvinnyt työntekijän raskaus. Useissa yhteydenotossa myös epäiltiin, että perhevapaita käyttä-

neet työntekijät joutuivat palkkauksessa tai muissa palvelussuhteen ehtoissa eriarvoiseen asemaan.

Perhevapaalla olevan oikeus palata omaan työhönsä

Naisopettaja pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, toimiko eräs oppilaitos tasa-arvolaisa kielletyllä tavalla, kun se ei tarjonnut naisopettajalle hänen työsopimuksensa mukaista työtä hänen palatessaan hoitovapaalta töihin. Opettajan sijaiseksi palkattu henkilö jatkoi tehtävissä, joita naisopettaja hoiti ennen kuin hän jäi äitiyslomalle.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan kyseistä tapausta on tarkasteltava siltä kannalta, olisiko opettaja saanut pitää aikaisemman asemansa, jos häneen olisi sovellettu samoja kriteereitä kuin muihin työntekijöihin – ikään kuin raskautta tai perhevapaata ei olisi ollutkaan. Tasa-arvovaltuutettu muistutti lausunnossaan oppilaitosta siitä, että perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Asiasta säädetään työsopimuslaissa. Kyseisessä tapauksessa naisopettajan tehtävät olivat olemassa täysin vastaavina kuin silloin, kun hän jäi äitiyslomalle. Valtuutetun tiedossa ei siis ollut,

ettei työnantajalla olisi ollut mahdollisuutta tarjota opettajalle hänen entisiä tehtäviään. Näin ollen työnantaja ei pystynyt osoittamaan, että naisopettajaa koskeva tilapäisjärjestely olisi johtunut muusta seikasta kuin hänen sukupuolestaan.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee myös helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Kyseisessä tapauksessa opettaja ei työnantajan menettelyn vuoksi aina edes työpäivän alkaessa tiennyt päivän työtehtäviä tai kestoja. Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että työnantaja vaikeutti tilapäisjärjestelyillään opettajan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (TAS/462/2009)

Raskauden vaikutus sijaisuuden jatkumiseen

Vanhempainvapaan sijaisena työskentelevä nainen kysyi tasa-arvovaltuutetulta neuvoja siitä, miten hänen raskautensa vaikuttaisi sijaisuuden jatkumiseen. Nainen kertoi, että hänen sijaistamansa henkilö oli todennäköisesti irtisanoutumassa tehtävästään, mutta saattoi myös jatkaa vanhempainvapaalla tai palata työhön.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja syrjäyttää työnhakijan raskauden tai perhevapaan perusteella. Syrjintää on myös se, että työnantaja edellä mainituista syistä rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista.

Lähtökohta on, että henkilöä on kohdeltava työhönottotilanteessa samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana tai perhevapaalla. Jos kyse on sijaisuudesta, määräaikaisen työntekijän asema on yleensä sidottu sijaisuuden kestoan, raskaudesta riippumatta. Kyse saattaa olla syrjinnästä, jos sijaisen tarve jatkuu ja tehtävää hoitamaan tulee uusi määräaikainen työntekijä, eikä tehtävää aikaisemmin sijaistaneen, raskaana olevan henkilön määräaikaisuutta jatketa.

Syrjinnästä voi olla kyse myös siinä tapauksessa, jos työpaikan yleisistä rekrytointikäytännöistä poiketaan vain raskaana olevan työntekijän kohdalla. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden käsittelemässä tapauksessa työntekijän määräyskirja oli ennen perhevapaata uusittu ilman hakumenettelyä. Kun työntekijä jäi perhevapaalle, hänen määräyskirjaansa ei uusittu, vaan tehtävään valittiin seuraavalle määräajaksolle toinen henkilö. Hovioikeuden päätöksen mukaan ha-

kijoiden välillä suoritettua pätevyysvertailua ei tässä tapauksessa voitu pitää tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä olla uusia määräaikaista palvelusuhdetta, kun tehtävää aiemmin hoitanut työntekijä oli tehtävään kelpoinen ja sopiva.

Jos vakinainen työntekijä irtisanoutuu sijaisuuden aikana, työnantajalla on kuitenkin yleensä oikeus laittaa tehtävä yleiseen haakuun. Tällöin työnantaja ei saisi kuitenkaan antaa hakijan raskauden tai perhevapaan vaikuttaa valintapäätökseen, vaan valinta hakijoiden välillä tulisi tehdä ansioiden ja soveltuvuuden perusteella. (TAS/64/2010)

Äitiys- ja vanhempainloma-aikojen vaikutus vuosilomaan

Tasa-arvoaltuutetulta pyydettiin kannanottoa siitä, onko erään viraston sisäiseen ohjeeseen perustuva käytäntö äitiys- ja vanhempainloma-aikojen vähentämisestä niin sanottu ”muun vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan” laskemisessa ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Sisäisen ohjeen mukaan kaikki keskeytykset, myös äitiys- ja vanhempainvapaat, vähentävät työkokemuksena laskettavaa aikaa.

Työnantaja vetosi selvityksessään siihen, että työehtosopimuksen mukaisesti toimi-

henkilön oikeus saada lukea hyväkseen muuta kuin kyseisen työnantajan palvelua on täysin harkinnanvaraista. Tasa-arvoaltuutettu kuitenkin totesi lausunnossaan, että työnantaja ei voi perustella syrjiviksi todettujen määräysten soveltamista sillä, että ne sisältävät virka- ja työehtosopimukseen, jonka viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat sopijajärjestöt ovat hyväksyneet. Tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset ovat ehdottomia, eikä niistä voi poiketa edes virka- ja työehtosopimuksilla.

Jotta syrjintäolettamaa voidaan selvittää, on lausunnonpyytäjän asemaa verrattava sellaisen toimihenkilön asemaan, jolla ei ole muun, hyväksiluettavan palvelun aikana äitiys- tai vanhempainvapaa-ajasta johtuvia työssäolokatkoksia. Jos työntekijää syrjitään äitiysvapaan pitämisen vuoksi, kysymys on välittömästä syrjinnästä. Sairausvakuutuslain ja työehtosopimuslain mukaan viranhaltijalla tai työntekijällä on oikeus saada raskauden ja synnytyksen perusteella työstä vapaaksi äitiysrahakautta vastaava aika. Jos viranhaltija tai työntekijä ei olisi tullut raskaaksi eikä olisi jäänyt äitiysvapaalle, vaan olisi jatkanut työssä, hänelle olisi luettu hyväksi pitempi aika niin sanottua muuta palvelua. Näin ollen viranhaltijan tai työntekijän sukupuoli on

tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla vaikuttanut hänen lomansa pituutta määrittävän, muun palvelusajan hyväksilukemiseen. Kysymyksessä on äitiysvapaan osalta välitön syrjintä, koska eri asemaan asettaminen johtuu raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Mahdollinen syrjintä vanhempainvapaan pitämisen takia on luonteeltaan välillistä syrjintää, koska vanhempainvapaata voivat käyttää sekä lapsen äiti että isä.

Vanhempainvapaan osalta asiassa on pohdittava, voidaanko työnantajan syrjiväksi katsottua menettelyä pitää hyväksyttävänä. Jotta menettely voitaisiin hyväksyä, pitäisi sen tavoitteen olla hyväksyttävä. Lisäksi tavoitteen saavuttamiseksi valitun keinon tulisi olla välttämätön tavoitteen saavuttamiseksi ja käytettyjen keinojen tulisi, tavoite huomiotta ottaen, olla sopivia ja oikein mitoitettuja, jotta suhteellisuusperiaate toteutuu. Hyväksyttävän syyn arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota ennen kaikkea argumenttien asiasisältöön, ei esimerkiksi sellaisiin muodollisiin seikkoihin kuin se, onko kysymyksessä työehtosopimusmääräys tai lainsäädännös.

Muun vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskemisella lienee tarkoitus palkita ammattikokemuksen kertymisestä. Tulkintaohjeen mukaan huomioon voidaan ottaa vain

sellainen työkokemus, joka on täysin verrattavissa kyseisen työnantajan tehtäviin. Tasa-arvovaltuutettu katsoi työtuomioistuimen tuomion 1998:34 mukaisesti, että kyseisessä virastossa käytössä olevaa järjestelmää ei voida pitää sellaisena puhtaasti senhetkisiä työtehtäviä hyödyttävän ammattikokemuksen palkitsemiseen tähtäävänä järjestelmänä, jonka tavoitteiden saavuttaminen edellyttäisi äitiysvapaan tai vanhempainvapaan rajaamista hyväksiluettavan ajan ulkopuolel-le. (TAS/227/2008)

Tavaroiden ja palvelujen hinnat ja tarjonta tasa-arvoisiksi

Tavaroihin ja palveluihin liittyvät syrjintäpäilyt työllistivät tasa-arvovaltuutettua runsaasti myös vuonna 2010. Kertomusvuonna kyseistä syrjinnän kieltoa koskevien yhteydenottojen määrä lisääntyi entisestään.

Tavaroihin ja palveluihin liittyvät syrjintäpäilyt olivat aihepiireiltään hyvin moninaisia.

Tasa-arvovaltuutetulta tiedusteltiin muun muassa Finnveran myöntämästä naisyrittäjälainasta, vain naisille suunnatusta autokoulus-

ta, urheilu- ja kulttuuritapahtumien pääsylippujen hinnoittelusta sukupuolen perusteella ja tapauksista, joissa vuokralaiseksi haettiin vain naisia.

Joukosta erottui myös joitakin kestoaiheita. Valtuutetulta kysyttiin toistuvasti muun muassa parturi-kampaamojen hinnoittelusta, vain naisille markkinoiduista etukorteista, vaikutusten sukupuoleen perustuvasta hinnoittelusta, keskustelulinjojen erilaisesta hinnoittelusta miehille ja naisille, vain naisten käyttöön varatuista uimahalli- ja kuntosalivuoroista sekä naistenpäivänä vain naisille myönnettyistä tarjouksista. Kestoaiheet olivat kertomusvuonna pitkälti samoja kuin vuonna 2009.

Kampaamoliikkeen naisten ja miesten hinnat ovat lainvastaisia

Kuluttajavirasto siirsi tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi ilmoituksen, jonka mukaan erään kampaamoliikkeen hinnoittelu perustuu sukupuoleen.

Tasa-arvolain mukaan on syrjintää, jos joku asetetaan tavaroiden tai palvelujen tarjonnassa muita epäedullisempaan asemaan. Kampaamoliike kertoi selvityksessään, että sen hinnoittelu perustuu selkeyteen ja alalla vakiintuneeseen, asiakkaille tuttuun käy-

täntöön. Hinnastossa leikkaukset on eritelty miesten ja naisten leikkauksiin, ei esimerkiksi huolitelujen ja yksinkertaisempien hiusmallien leikkauksiin.

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että vaikka naisten hiuksille tehtävät toimenpiteet ovat yleensä ammatillisesti vaativampia, kaikissa yksittäistapauksissa näin ei kuitenkaan ole. Näin ollen hiusten muotoilun vaatimat keskimääräiset erot naisilla ja miehillä eivät oikeuta käyttämään sukupuoleen perustuvaa hinnoittelua.

Kampaamoliikkeelle hyväksyttäviä hinnoitteluperusteita ovat esimerkiksi työhön käytetty aika, työn ammatillinen vaatavuus tai käytetyt aineet ja niiden määrä. Työhön käytetyn ajan tulisi hinnoitteluperusteena tarkoittaa työhön tosiasiallisesti kulunutta aikaa, ei erilaista keskimääräistä aikaa naisille ja miehille.

Tasa-arvovaltuutettu kehotti kampaamoliikettä muuttamaan hinnoitteluaan ja ilmoittamaan hinnoittelukäytäntönsä muuttamisesta valtuutetulle. Kehotuksen jälkeen valtuutetulle lähetetyssä hinnastossa hinnat jaoteltiin kuitenkin edelleen tasa-arvolain vastaisesti miesten, lasten ja nuorten sekä naisten hintoihin. Koska hinnasto ei vielä täyttänyt tasa-arvolain vaatimuksia, valtuutettu kehotti kampaamoliikettä tois-

tamiseen muuttamaan hinnoittelunsa.

Toisen kehotuksen jälkeen tasa-arvovaltuutetulle toimitettu hinnasto ei enää perustunut sukupuoleen vaan asiakkaalle annettavaan palveluun. Tasa-arvovaltuutettu ilmoitti, ettei asia sen näkökulmasta enää anna aiheutta toimenpiteisiin. **(TAS/70/2008)**

Autokoulu suuntasi opetuksensa vain naisille

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, toimiiko eräs autokoulu tasa-arvolain mukaisesti, kun se suuntasi markkinointiaan vain naisille. Autokoulu kertoi selvityksessään, että se on halunnut vastata naisasiakkaiden toiveisiin oppimisympäristöstä, joka on vapaa autoiluun ja sukupuoleen vahvasti yhdistyvistä stereotyyppioista. Näin keskustelu naisia kiinnostavista ja naisten esille nostamista kysymyksistä on helpompaa. Lisäksi selvityksessä tuotiin ilmi, että vaikka autokoulu on suunnattu vain naisille, olisi myös miespuolinen hakija hyväksytty kursseille.

Lausunnoissaan tasa-arvovaltuutettu katsoi, että naisille suunnatun autokoulun vaikutus miehiin on vähäinen. Näin siksi, että yrityksellä on kyseisellä paikkakunnalla kolme autokoulua, joista vain yhdessä on ryh-

dytty järjestämään erityisesti naisille suunnattua opetusta. Liiketoiminnan tuotteistaminen elinkeinoharjoittajan valitsemalla tavalla ei näin ollen aseta miehiä siinä määrin epäedullisempaan asemaan, että kyse olisi tasa-arvolaisista kielletystä syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan tilannetta jouduttaisiin arvioimaan uudelleen, jos miehillä ei olisi mahdollisuutta osallistua kyseisen autokoulun opetukseen. Tällöin olisi syytä kysyä, onko elinkeinoharjoittajan menettely perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi, ja pyritäänkö tavoitteen saavuttamiseen ja tarpeellisiin keinoin. (TAS 152/2010)

Vakuutusten hinnoittelu sukupuolen perusteella

Mieshenkilö kysyi tasa-arvovaltuutetulta, voivatko vakuutusyhtiöt Suomessa hinnoitella vakuutusmaksuja sukupuolen mukaan. Kysyjä kertoi, että hänen vakuutusmaksunsa ovat korkeammat kuin samanikäisen naisen vakuutusmaksut. Vakuutusyhtiö oli perustellut maksuja sillä, että nuoret miehet ovat nuoria naisia riskialttiimpi ryhmä.

Tasa-arvolain kieltämää syrjintää on muun muassa sellainen menettely, jossa hen-

kilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

Erot miesten ja naisten välisissä vakuutusmaksuissa perustuvat lähinnä tilastojen perusteella havaittavissa oleviin naisten ja miesten keskimääräisiin eroihin vakuutettavan riskin osalta. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt edellä esitetyllä tavalla määräytyviä vakuutusmaksuja ja -etuuksia ongelmallisina. Menettelyä ei kuitenkaan ole katsottu syrjinnäksi, mikäli maksujen tai etuuksien määräytymisperusteiden erot on voitu perustella objektiivisesti ja riittävän huolellisesti ajanmukaisilla tutkimustuloksilla. Maksuperusteiden erojen on lisäksi pitänyt olla oikeasuhtaisia vakuutusriskeissä osoitettavissa oleviin eroihin nähden. Valtuutettu on toistuvasti korostanut, että vakuutusyhtiöiden on säännönmukaisesti seurattava ja huolehdittava siitä, että vakuutusriskin arvioimisessa käytettävät tiedot ovat ajantasaisia ja että ne perustuvat riittävän kattaviin ja perusteellisiin tutkimuksiin.

EU:ssa hyväksyttiin jo 2004 direktiivi, joka kieltää sukupuoleen välittömästi tai välillisesti perustuvan syrjinnän nimenomaisesti vakuutuspalveluja tarjottaessa. Direktiivin lähtökohtana on, että sukupuolen käyttö-



minen vakuutusmatemaattisena tekijänä ei saisi johtaa eroihin yksilöiden maksuissa ja etuuksissa. Jotkin vakuutettavat riskityypit voivat kuitenkin vaihdella sukupuolen mukaan, ja joissakin tapauksissa sukupuoli on yksi mutta ei välttämättä ainoa määräävä tekijä, kun arvioidaan vakuutettuja riskejä. Direktiivi sallii sen, että jäsenvaltiot voivat tällaisia riskejä koskevien vakuutussojpi-musten osalta myöntää vapautuksia edellä mainitusta pääsäännöstä. Näin siinä tapauksessa, että jäsenvaltiot voivat varmistaa, että vakuutusmaksuja koskevien laskelmien pohjana olevat vakuutusmatemaattiset tiedot ja tilastotiedot ovat luotettavia, ajanmukaisia ja yleisesti saatavilla.

Suomen hallitus on tehnyt edellä mainitun direktiivin sallivan poikkeaman miesten ja naisten yhtäläisen kohtelun vaatimuksesta. Vakuutustoimintaa koskeva suomalainen lainsäädäntö on vastikään uudistettu siten, että vakuutusyhtiöt ja vakuutusyhdistykset voivat myös jatkossa käyttää sukupuolta vakuutusmaksuihin ja etuuksiin vaikuttavana tekijänä niin vapaaehtoisissa kuin lakisäätteisissä vakuutuksissa. Tasa-arvovaltuutettu on direktiiviä valmisteltaessa ja kyseistä kansallista lainsäädäntöä uudistettaessa kannattanut sukupuolen käyttämisen kieltämistä las-

kentatekijänä kokonaan. Lisäksi valtuutettu on esittänyt, että myös Suomen perustuslain osalta pitänee pohtia, missä määrin vakuuttettava riski lopulta olisi jo nykytietämyksen valossa arvioitavissa muilla kriteereillä kuin sukupuolella. Tasa-arvovaltuutettu on arvellut, että tehtyjen uudistusten ja lisääntyneen valvonnan sekä läpinäkyvyyden myötä on mahdollista, että sukupuolen merkitys laskentatekijänä vähenee tai poistuu kokonaan. (TAS/221/2010)

Soitto puhelinpalveluun maksoi naisille ja miehille eri summan

Mieshenkilö tiedusteli tasa-arvovaltuutetulta, syrjiikö eräs puhelinpalvelulinja miehiä, kun se hinnoittelee naisten ja miesten puhelut eri tavalla. Miehille soitto puhelinpalveluun maksaa 0,74 euroa per minuutti, plus paikallisverkkomaksu. Naiset soittavat samaan numeroon paikallisverkkomaksun hinnalla.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee toistuvasti vastaavanlaisia tiedusteluja eri medioissa mainostettavien erilaisten keskustelulinjojen hinnoittelun lainmukaisuudesta. Yhteydenotoissa pidetään poikkeuksetta syrjivänä sitä, että puhelinpalveluihin soittaminen on yleensä naisille halvempaa kuin miehelle.

Tasa-arvolain mukaan syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty, myös tavaroiden ja palvelujen vaihdannan alalla. Lain mukaan palveluntarjoajan menettelyä on pidettävä tasa-arvoaissa kiellettyinä syrjintänä muun muassa silloin, kun henkilö asetetaan sukupuolensa perusteella yleisesti saatavilla olevien palvelujen tarjonnassa muita epäedullisempaan asemaan. Palveluntarjoaja, joka rikkoo syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle rahallisen hyvityksen. Hyvitystä voi vaatia kanteella palveluntarjoajan kotipaikan käräjäoikeudessa.

Syrjinnän kieltoa sovelletaan myös yleisesti saatavilla oleviin yksityisiin puhelinpalveluihin. Tasa-arvovaltuutettu on vakiintuneesti katsonut, että erilainen hinnoittelu rikkoo tasa-arvolain sukupuolisyrjinnän kieltoa.

Palveluntarjoajan selvityksen mukaan valtaosa tapauksessa mainitulle puhelinpalvelulinjalle soittavista asiakkaista on miehiä. Kun miesasiakas soittaa palveluun, hänen puhelunsa yhdistyy satunnaisesti jollekin vapaana olevista, yrityksen palveluksessa olevista ammattikeskustelijoista. Yrityksessä työskentelee ammattikeskustelijoina 45 naista, eikä kysynnän puutteen takia yhtään miestä. Selvityksen mukaan miehiä soittaa puhelinpalvelulinjalle ajoittain niinkin paljon, että yri-

tys haluaa tarjota keskustelumahdollisuutta myös muille naisille kuin omille ammattikeskustelijoilleen. Puhelinpalvelulinja on toteutettu teknisesti niin, että kun naisiasiakas soittaa naisille tarkoitettuun palvelunumeroon, hänen puhelunsa yhdistyy palveluun soittaville miehille vain siinä tapauksessa, että kaikki naisammattikeskustelijat ovat varattuina.

Kyseessä oli palveluntarjoajan mukaan kaksi erisisältöistä palvelua, vaikka niitä mainostettiin samassa ilmoituksessa. Palveluiden olennainen ero oli, että mies sai miehille suunnattuun palvelunumeroon soittaessaan aina yhteyden ammattikeskustelijaan. Naisille tarkoitettuun numeroon soittava naisiasiakas sitä vastoin ei koskaan päässyt puhumaan ammattikeskustelijan kanssa eikä naisilla myöskään koskaan ollut mitään takeita siitä, että he ylipäänsä pääsisivät keskustelemaan kenenkään kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tapauksessa vaikutti olevan kaksi eri palvelumuotoa. Koska palvelut olivat myös sisällöltään erilaiset, olisi ollut naisia syrjivää veloittaa naisasiakkailta sama hinta kuin erityyppiseen miesten palveluun soittavilta miesasiakkailta. Tasa-arvovaltuutetun mukaan yrittäjä voi määrittellä yksittäisten palveluidensa hinnat, kunhan hinnoittelu ei perustu asiakkaan su-

kupuoleen, vaan arvioon asiakkaalle tarjotavasta palvelusta.

Tasa-arvovaltuutetun toimivalta ei ulotu mainonnan asianmukaisuuden valvontaan. Valtuutetun mielestä kyseisten palvelujen markkinointia oli kuitenkin pidettävä hyvin harhaanjohtavana, sillä mainoksesta sai käsityksen, että samaa palvelua myydään eri hintaan naisille ja miehille. Yritystä kehoitettiin muuttamaan menettelyään niin, että mainoksissa ilmoitetaan selkeästi, mikä on palvelujen sisältö ja miksi palvelut on hinnoiteltu eri tavalla naisille ja miehille. (TAS/4/2009)

Finnvera saa tarjota naisyrityksille muita edullisempaa lainaa

Finnvera Oyj pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa naisyrityksilainan hinnoittelusta. Naisyrityksilainan on hinnaltaan 0,5 prosenttiyksikköä edullisempi kuin kaikille tarkoitettu pienlaina. Muutoin lainaehdot ovat samat. Naisyrityksilainan on tarkoitettu yritykselle, jossa naiset ovat enemmistöosakkaina ja jota yksi naispuolisista osakkaista johtaa päätoimisesti.

Valtuutettu on ottanut asiaan kantaa aiemminkin (muun muassa lausunnot 22/59/96 ja 1/51/97) ja todennut, että naisyrityksilainan

ei ole ristiriidassa tasa-arvolain säännösten kanssa. Näin siksi, että naisten osuus yrittäjistä Suomessa on vähäinen, ja naisyrityksilainan sopii hyvin yhteen esimerkiksi CEDAW-sopimuksen tavoitteisiin naisten mahdollisuuksien parantamisesta talouselämässä. Lisäksi Finnveralla (entinen Kera Oy) on naisyrityksilainan ohella ollut valikoimissaan myös muita, kaikille avoimia pienyrityksilainoja. Finnvera kuitenkin pyysi, että asia käsitellään uudelleen sen jälkeen kun tasa-arvolakia uudistettiin tavaroiden ja palvelujen osalta.

Tasa-arvolain mukaan tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettely on syrjintää, jos henkilö sukupuolensa perusteella asetetaan tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin kohdellaan tasa-arvoaisissa kielletyllä tavalla. Laki koskee julkisella ja yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevia tavaroita ja palveluja.

Jos jokin menettely asettaa miehet ja naiset eri asemaan, mutta erot ovat vähäisiä, ei menettelyä tule pitää syrjintänä. Tasa-arvolain mukaan syrjintää on naisten ja miesten joutuminen keskenään selvästi eri asemaan. Koska naisyrityksilainaa voi saada enintään 35 000 euroa, 0,5 prosenttiyksikön korkoero on pienlainaan verrattuna 175 euroa vuodessa. Voidaan pohtia, asettaako vähäinen

korkoetu ylipäättään miehet niin epäedulliseen asemaan naisiin verrattuna, että tapausta voidaan tarkastella tasa-arvoaisissa kielletynä syrjintänä.

Yhtä kaikki, tasa-arvolain ja tavaroita ja palveluja koskevan tasa-arvodirektiivin mukaan yhdenvertaisen kohtelun perusteella ei voida estää erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää sukupuoleen liittyviä haittoja. Tilastot osoittavat, että naiset ovat yhä aliedustettuina yritystoiminnassa. Naisyrityksien tukeminen on katsottu tarpeelliseksi muun muassa naisyrityksien edistämistyöryhmässä ja hallitusohjelmassa vuodesta 2004 lähtien. Tavoitteena on, että naisyrityksien määrä koko yrittäjäkunnasta nousisi nykyisestä kolmasosasta tulevaisuudessa 40 prosenttiin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei Finnveran naisyrityksilainan ole ristiriidassa tasa-arvolain säännösten kanssa. Naisyrityksilainan tarkoituksena on tukea naisyrityksyyttä, mikä on sopusoinnussa tasa-arvolain tavoitteiden kanssa, eikä naisyrityksilainan hinnoittelua pienlainaan verrattuna voida pitää kohtuuttomana.

Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin muistutti, että kun yhtäläisten mahdollisuuksien päämäärät on saavutettu, on naisia suo-

sivasta menettelystä luovuttava. Naisyritysjälainan tasa-arvolain mukaisuutta tuleekin tarkastella uudelleen esimerkiksi silloin, kun naisyritystajien osuus koko yritystajakunnasta saavuttaa tavoitellun 40 prosentin osuuden.

(TAS/90/2010)

Syrjintäkiellon valvonta oppilaitoksissa

Lain mukaan oppilaitoksen menettelyä voidaan pitää tasa-arvolain vastaisena syrjintänä, jos henkilö asetetaan sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa tai häntä muutoin syrjitään tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla.

Vuonna 2010 tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin kannanottoa muun muassa liikuntapainotteisen koulun oppilasvalinnoista ja vain naisille suunnatun koulutuksen lainmukaisuudesta. Lisäksi tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteydenottoja, jotka koskivat oppilaitosten sisäänpääsyvaatimuksia. Valtuutettu antoi asiaa koskevan tiedotteen, aivan kuten vuonna 2009. Tiedotteessa tasa-

arvovaltuutettu muistutti oppilaitoksia siitä, että oppilasvalintoihin mahdollisesti kuuluvassa henkilöhaastattelussa ei saa kysyä ras-kaudesta, vanhemmuudesta tai perheenhuoltovelvollisuuksista.

Liikuntapainotteisen koulun oppilasvalinnassa tyttöjä ja poikia voi kohdella omina ryhminään

Liikuntapainotteista opetusta tarjoava koulu pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, onko tasa-arvolain mukaan mahdollista, että liikuntapainotteista opetusta tarjoavalle linjalle valitaan vuosittain yhtä monta tyttöä ja poikaa. Erityisesti koulu kysyi, voiko valintakokeen kunto- ja liikehallintatesti olla tytöille ja pojille erilainen. Entä voidaanko tyttöjä ja poikia käsitellä omina ryhminään, kun heitä oppilasvalintaa tehtäessä asetetaan pisteiden mukaiseen järjestykseen?

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu totesi, että tyttöjen ja naisten sekä poikien ja miesten urheilu- ja liikuntaharrastusten tasapuolinen tukeminen on tärkeää. Sukupuolten välinen tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena: kaikille, sukupuolesta riippumatta, on annettava samanlaiset mahdol-

lisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan.

Tyttöjen ja poikien fyysinen erilaisuus voidaan tasa-arvoaltuutetun mukaan ottaa huomioon kunto- ja liikehallintatestissä niin, että tytöillä ja pojilla on esimerkiksi oma pisteytyksensä. Valintakokeen kunto- ja liikehallintatestin tulosten arviointi sukupuolen mukaan ei aseta tyttöjä parempaan asemaan kuin poikia, vaan ainoastaan tasoittaa tyttöjen ja poikien fysiologisista eroista johtuvaa erilaista fyysistä suorituskyyä. Kunto- ja liikehallintatestin sukupuolittaisten erojen tulee kuitenkin vastata niitä eroja, joita tyttöjen ja poikien fyysisessä suorituskyyssä fysiologisista syistä keskimäärin on. Näin ollen kyse on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä. Siitä huolimatta, että naisten fyysinen suorituskyy on keskimäärin alhaisempi kuin miesten, tytöillä ja pojilla yhtäläiset on mahdollisuudet tulla valituksi kyseiseen liikuntapainotteiseen kouluun.

(TAS/246/2010)

Ladycode-koulutusta markkinoitiin ensisijaisesti naisille

Tasa-arvovaltuutettu selvitti omana aloitteena, onko erään aikuiskoulutuskeskuksen tarjoama, naisille suunnattu IT-alan Ladycode-koulutus tasa-arvolain mukainen.

Aikuiskoulutuskeskuksen antaman selvityksen mukaan Ladycode-koulutuksen tavoitteena on ollut paitsi helpottaa työvoimapulaa myös houkutella IT-alalta kadonneita naisia takaisin alalle. Koulutusta on markkinoitu naisille suunnattuna koulutuksena, joskin kahdesta koulutuksesta toisen markkinoinnissa erikseen painotettiin, että koulutus on tarkoitettu ”myös miehille”. Opiskelijavälinnoissa ei oppilaitoksen mukaan ole suosittu kumpaakaan sukupuolta ja opiskelijoiksi on valittu sekä naisia että miehiä – naisia tosin huomattavasti enemmän kuin miehiä. Tämä saattaa johtua siitä, että koulutusilmoitus ja koulutuksen nimi oli suunnattu naisille.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että tasa-arvolaki sallii väliaikaisia, suunnitelmiin perustuvia positiivisia erityistoimia, joilla pyritään edistämään tasa-arvoa. Esimerkiksi vain naisille tai vain miehille suunnattua koulutus-

ta voidaan pitää hyväksyttävänä, jos koulutus perustuu suunnitelmaan, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että etenkin oppilaitosten tulisi nykyistä enemmän kannustaa naisia hakeutumaan miesvaltaisille aloille ja vastaavasti rohkaista myös miehiä naisvaltaisille aloille. Näin työelämän jakautuminen naisten ja miesten aloihin vähenisi.

(TAS/184/2009)

Sukupuolivähemmistöt tärkeä osa valtuutetun työtä

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten aseman edistäminen ja heihin kohdistuvan syrjinnän ehkäiseminen oli kertomusvuonna tärkeä osa tasa-arvovaltuutetun työtä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kokemukset kertovat paljon sukupuolesta ja sen kohtaamisesta yhteiskunnassamme ja tekevät näkyviksi sukupuoli-identiteettiin ja sen ilmaisemiseen liittyviä asenteita. Sukupuolivähemmistöt ovat raivaamassa avoimempaa ja suvaitsevaisempaa yhteiskuntaa kaikille.

Transsukupuoliset henkilöt kysivät kertomusvuonna tasa-arvovaltuutetulta neuvoja muun muassa siitä, miten he voisivat saada työ- ja koulutodistuksensa korjatuiksi niin, että niissä olisi heidän uusi nimensä ja henkilötunnuksensa. Tasa-arvovaltuutettu neuvotteli asiasta työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaaliministeriön työsuojeluosaston kanssa. Tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset antoivat työnantajille yhteisen suosituksen uusista transsukupuolisten työtodistukset sukupuolen korjaamisen jälkeen vastaamaan heidän uusia henkilötietojaan. Opetusministeriö on antanut vastaavan suosituksen opiskelutodistusten osalta jo aikaisemmin.

Sukupuolen korjaamisessa käytettävien hormonihoidojen korvaamisessa oli edelleen

ongelmia muun muassa korvauksen keston ja alkamisajan suhteen. Ongelman ratkaisemiseksi tasa-arvovaltuutettu tapasi Kansaneläkelaitoksen (Kela) pääjohtajan Liisa Hyssälän ja muita Kelan edustajia. Neuvotteluissa kartoitettiin, miten esiin nousseisiin kysymyksiin voitaisiin vaikuttaa. Kela onkin sittemmin muuttanut hormonihoidojen korvattavuuden kestoa koskevaa ohjettaan. Korvattavuuden alkamisajankohdan osalta asian selvittelyä jatketaan yhdessä Kelan edustajien kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu piti kertomusvuonna yhteyttä sukupuolivähemmistöihin. Potilasyhdistys Trasekin edustajat vierailivat tasa-arvovaltuutetun luona ja antoivat tietoa tilanteista, joissa transihmiset joutuvat syrjityiksi tai joissa lainsäädännössä ja viranomaisten käytännöissä ei ole otettu huomioon heidän tilannettaan. Trasek on valtakunnallinen sukupuolivähemmistöjen yhdistys, joka ajaa sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksia, vastustaa syrjintää ja osallistuu hoitojärjestelmän kehittämiseen. Jotta sukupuolivähemmistöjen asemasta saataisiin tietoa, sovittiin Trasekin edustajien kanssa, että tapaamisia valtuutetun ja Trasekin välillä jatketaan säännöllisesti. Tietoa sukupuolivähemmistöjen asemasta ei ole Suomessa

edelleenkaan liiemmästi saatavissa muuten kuin juuri transihmisten omakohtaisten kerptomusten kautta. Tasa-arvovaltuutettu on oppinut paljon transihmisiltä ja tämä oppimisprosessi jatkuu. Valtuutettu lupasi olla mukana tukemassa transihmisten asemasta lainsäädännössä ja viranomaiskäytännöissä tehtävää selvitystä.

Tasa-arvovaltuutettu puhui marraskuussa 2010 Setan Transtukipiteen ja Trasekin järjestämässä Trans-Helsinki-seminaarissa. Puheessaan valtuutettu totesi, että sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikkö valmistelelee tasa-arvolakiin säännöksiä transihmisten syrjinnästä ja tasa-arvoisen aseman edistämisestä, kuten tasa-arvovaltuutettu on pitkään ehdottanut.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja oli mukana ulkoasiainministeriön koordinoimassa työssä Euroopan neuvoston seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintää koskevien suositusten ja valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen selonteon johtopäätösten toteuttamiseksi Suomessa. Lisäksi valtuutettu osallistui alkuvuodesta Euroopan unionin perusoikeusviraston (FRA) ja Equinetin järjestämään seminaariin, jossa käsiteltiin transihmisten oikeuksia eri Euroopan maissa. Heinäkuussa tasa-arvoval-

tuutetun toimiston edustaja osallistui Equinetin seminaariin, jossa käsiteltiin sitä, miten EU-lainsäädäntö voi auttaa turvaamaan transihmisten oikeuksia. Kansainvälisissä keskusteluissa on ollut esillä muun muassa tautiluokituksen käyttö, sukupuolivähemmistöjen määrittelyminen lainsäädännössä, vaatimukset lisääntymiskyvyttömyydestä sukupuolen korjaamisen edellytyksenä ja virallisten asiakirjojen muutokset sekä parisuhteita koskevat kysymykset. Tapaamisissa selvitettiin myös sukupuolivähemmistöihin kuuluviin kohdistuvaa häirintää, kiusaamista ja erilaisia viharikoksia.

Sukupuolenkorjauksen jälkeen uudet työ- ja koulutodistukset

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin neuvoa työ- ja koulutodistusten uusimisesta siten, että niissä olisi sukupuolenkorjauksen jälkeen saatu uusi henkilötunnus.

Tasa-arvovaltuutettu on tasa-arvolain noudattamista valvova viranomainen. Tasa-arvolakia on tulkittu siten, että siinä kielletty sukupuoleen perustuva syrjintä kattaa naiset tai miessukupuoleen kuulumiseen perustuvan syrjinnän lisäksi myös syrjinnän, joka perustuu sukupuolenkorjaukseen.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan on erittäin tärkeää, että henkilö voi sukupuolenkorjausprosessin jälkeen muuttaa työ- ja koulutodistuksensa vastaamaan hänen uutta nimeään ja henkilötunnustaan. Vanhojen todistusten käyttäminen altistaa sukupuolensa korjanneet henkilöt työhaussa ja opiskelemaan pyrittäessä tasa-arvolaisa kielletyille syrjinnälle ja loukkaa heidän yksityisyyttään.

Oikeudesta uuden työtodistuksen saamiseen säädetään työ sopimuslaissa. Laki velvoittaa, että työnantaja antaa kopion vanhasta työtodistuksesta esimerkiksi silloin, kun työtodistus on kadonnut. Mikään ei kuitenkaan estä työnantajaa antamasta pyydettäessä uutta työtodistusta henkilön uusilla henkilötiedoilla korjattuna. Työnantaja voi uutta työtodistusta antaessaan varmistaa henkilötiedot esimerkiksi virkatodistuksesta.

Lisäksi opetusministeriö on ohjeistanut, että sukupuolensa korjanneiden henkilöiden vanhoilla nimi- ja henkilötiedoilla annetut ylioppilastutkinto- ja päästötodistukset voidaan ilman esteitä päivittää uusilla henkilötiedoilla. Opetusministeriön mukaan vanhoilla henkilötiedoilla varustettujen opintotodistusten käyttäminen on sukupuolensa korjanneille henkilöille kohtuuttoman vai-

keata ja lisäksi omiaan vaarantamaan heidän etujaan.

Tasa-arvovaltuutettu toivoi, että vastaus auttoi kysyjää saamaan työnantajilta ja oppilaitoksilta uudet työ- ja koulutodistukset hänen nykyisillä henkilötiedoillaan. Myöhemmin vuonna 2010 tasa-arvovaltuutettu antoi työsuojeluviranomaisten kanssa suosituksen todistusten uusimisesta. **(TAS/81/2010)**

Kansain- välistä toimintaa

Tasa-arvovaltuutettu tekee säännöllistä kansainvälistä yhteistyötä sekä pohjoismaisten että eurooppalaisten toimijoiden kanssa. Syyskuussa 2010 tasa-arvovaltuutettu järjesti yhdessä vähemmistövaltuutetun kanssa pohjoismaisten syrjintä- ja tasa-arvovaltuutettujen tapaamisen Helsingissä. Tapaamisessa itsenäiset kansalliset syrjintä- ja tasa-arvotoimijat keskustelivat kansallisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännöistä ja jakoivat kokemuksiaan lainvalvontaan liittyvistä ajankohtaisista haasteista. Tapaamisessa keskusteltiin myös transhenkilöitä koskevasta lainsäädännöstä ja heidän kohtaamistaan syrjintätilanteista sekä syrjintätilanteista, joissa useamman syrjintäperusteen ja perusoikeuden ulottuvuutta on punnittava samanaikaisesti.

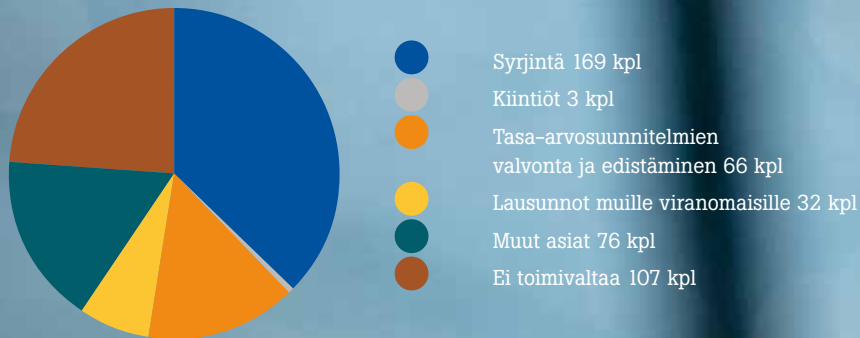
Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajia osallistui lisäksi itsenäisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten eurooppalaisen yhteistyöverkoston Equinetin, EU:n tasa-arvoelinten verkoston ja perusoikeusviraston (FRA) sekä Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetun tilaisuuksiin.

Määrärahat ja henkilöstö

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2010 käytössään 10,5 henkilötyövuotta (tasa-arvovaltuutettu, toimistopäällikkö, viisi ylitarkastajaa, tiedottaja ja kolme sihteeriä). Lisäksi toimistossa työskenteli kesäajan yksi korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimintamääräraha oli 100 000 euroa. Tämä ei sisällä palkkaus- ja vuokratukustannuksia, jotka sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö maksaa keskitetysti.

Tilastot



Vuonna 2010 tasa-arvovaltuutetun diaariin merkittyjä asioita oli kaikkiaan 453 kappaletta. Näistä 377 oli sellaista valtuutetulle tullutta tai valtuutetun itsensä vireille laittamaa asiaa, joissa annettiin ohjeet, vastaus tai tasa-arvovaltuutetun lausunto. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tuli 418 yhteydenottoa. Syrjintään liittyneet yhteydenotot koskivat useimmiten työelämää, erityisesti työhönottoa ja palkkausta sekä raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää. Myös tavaroiden ja palveluiden tarjontaan ja saatuuteen liittyvät syrjintäepäilyt olivat yleisiä.

Kirjallisesti vireille tulleet asiat sisällön mukaan

Kirjallisesti vireille tulleista asioista reilu kolmannes liittyi syrjintäkysymyksiin (169 kpl). Kiintiöihin liittyvät vireille tulleet asiat vähenivät edellisvuodesta: vuonna 2010 kiintiöitä koskevia asioita tuli poikkeuksellisesti vireille vain muutama, kun niitä oli vuonna 2009 käsiteltävänä 25 kpl. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa ja edistämistä koskevia asioita oli käsiteltävänä 66 kpl. Tasa-arvovaltuutettu antoi kertomusvuonna muille viranomaisille 32 lausuntoa. Diaariin merkityistä asioista vajaa viidennes (76 kpl) oli muita asioita, kuten tietopyyntöjä. Lähes neljännes (107 kpl) yhteydenotoista käsitteli asioita, jotka eivät kuulu tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan.

Tapaamisia ja luentoja

Vieraita ja vierailuja

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu osallistui edelleen keskusteluun sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoisesta asemasta. Valtuutetun toimistossa vieraili sukupuolivähemmistöjen yhdistyksen Trasekin edustajia keskustelemassa yleisesti sukupuolivähemmistöjen asemasta Suomessa. Lisäksi valtuutettu tapasi Kansaneläkelaitoksen (Kela) pääjohtajan Liisa Hyssälän ja kaksi Kelan osastopäällikköä, joiden kanssa keskusteltiin sukupuolivähemmistöistä Kelan toiminnassa ja erityisesti sukupuolivähemmistöjen edustajia koskevista sairausvakuutuslain mukaisista korvauskäytännöistä.

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa vieraili myös aluehallintovirastojen syrjintäasioihin erikoistuneita työsuojeluhallinnon edustajia ja Suomen ensimmäinen yhteistoiminta-asiamies Helena Lamponen. Yhteistyötä tasa-arvoasiain neuvottelukunnan ja sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön kanssa jatkettiin.

Tasa-arvoasiat kiinnostivat kansainvälistikin. Tasa-arvovaltuutettu otti vastaan muun muassa venäläisen, naisia etenkin raskausyrjintätapauksissa auttavan järjestön edustajia, puolalaisen naisjärjestön edustajia, eteläkorealaisen tv-kanavan toimittajia ja moldovalaisia toimittajia.

Vuoden 2010 aikana tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajia kävi Monika-Naiset liiton vieraina Helsingin voimavarakeskus Monikassa. Vierailun aikana tutustuttiin järjestön toimintaan ja keskusteltiin maahanmuuttajanaisten asemasta ja kotoutumiseen liittyvistä kysymyksistä.

Puhetilaisuuksia

19.2.2010

Samapalkkaisuus ja tasa-arvolaki

Luottamusmiesten neuvottelupäivät, JUKO
/ ammattijärjestö Talentia

9.3.2010

**Muuttuva äitiys- ja vanhemmuuden suo-
ja EU:ssa**

EU:n työoikeuden erikoiskurssi, Svenska
handelshögskolan (Hanken)

11.5.2010

Tasa-arvosuunnitelma

Tapas-hankkeen pienyritysverkoston kou-
lutustilaisuus, Aalto-yliopiston Teknillinen
korkeakoulu

20.7.2010

**YK:n Naisten oikeuksien peruskirja – 30
vuotta Suomen sitoutumisesta -tilaisuus**
Porin Suomi-areena, ulkoasiainministeriö,
eduskunnan naisverkosto, tasa-arvoasiain
neuvottelukunta ja Naisjärjestöjen keskus-
liitto

23.9.2010

Kiintiöt valtionhallinnossa

Liikenne- ja viestintäministeriö

29.9.2010

Paluu Pekingiin -muistelopaneeli

Paluu Pekingiin nyt -seminaari, Naisjärjestö-
jen keskusliitto

28.10.2010

**Tasa-arvolain soveltaminen korkeakou-
luissa ja lainsäädännön tulevaisuuden nä-
kymät**

Arjen käytännöt yliopistojen ja korkeakoulu-
jen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä -tilai-
suus, Turun yliopisto

20.11.2010

**Sukupuolivähemmistöt tasa-arvovaltuute-
tun työssä**

Transhelsinki -tapahtuma, Transtukipiste ja
Trasek

Projektien johto- ja ohjausryhmiä

- ✓ Tasa-arvoa palkkaukseen, tutkimus- ja kehittämishanke (TAPAS-hanke) vuosille 2009–2011, Aalto-yliopisto, Teknillinen korkeakoulu
- ✓ Segregaation purkamisen portaat -hanke, sosiaali- ja terveysministeriön, Opetushallituksen ja tasa-arvovaltuutetun yhteistyöhanke
- ✓ Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät (SATU) -tutkimushanke, 1.9.2008–31.12.2010, Palkansaajien tutkimuslaitos kumppaneinaan Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ja Tilastokeskus
- ✓ Tuki- ja palvelutoimintojen kehittämishanke (TUKE) toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnittelusta
- ✓ Vähemmistöasiain neuvottelukunta
- ✓ Ulkoasiainministeriön LGBT-työryhmä
- ✓ Yhdenvertaisuussuunnittelun ohjeistushanke

Julkaisuja

Tasa-arvovaltuutettu valvoo ja edistää sukupuolten tasa-arvoa -esite
Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa -esite
Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2009

TASA-ARVOJULKAISUJA / JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER / PUBLICATIONS ON EQUALITY

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1236-9977 (painettu)

ISSN 1797-9862 (verkkójulkaisu)

2011:1 Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2010.

ISBN 978-952-00-3178-7(nid.)

ISBN 978-952-00-3179-4 (PDF)

Yhteystiedot



TASA-ARVOALTUUTETUN TOIMISTO



PL 33, 00023 Valtioneuvosto



Käyntiosoite: Meritullinkatu 1, Helsinki



Puhelin: (09) 16001 (vaihde)



tasa-arvo@stm.fi



www.tasa-arvo.fi



Juridinen neuvonta: (09) 1607 3248

Kirjaamo ja tiedustelut: (09) 1607 4427

Esitteet ja julkaisut: (09) 1607 4462