



2013

.....
TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

2013

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

TASA-ARVOJULKAISUJA 2014: 1

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1236-9977 (painettu)

ISSN 1797-9862 (verkkajulkaisu)

ISBN 978-952-00-3654-6 (nid.)

ISBN 978-952-00-3655-3 (PDF)

URN: ISBN: 978-952-00-3655-3

Kuvat: Riitta Supperi

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

SISÄLLYS

- 5 Tasa-arvoaltuutettu lyhyesti
- 6 Tasa-arvoaltuutetun puheenvuoro
- 8 Lainsäädännön uudistukset valmisteltavana
- 13 Tasa-arvon edistäminen
 - Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu
 - Kiintiöt
 - Tasa-arvo oppilaitoksissa
- 20 Syrjintä työelämässä
 - Raskaussyrjintä
 - Työhönottosyrjintä ja syrjivä ilmoittelu
 - Palkkasyrjintä ja muu syrjintä työssä
- 32 Syrjintä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa
- 36 Transihmisten ja intersukupuolisten tasa-arvo
- 42 Tilastot
- 44 Kansainvälinen toiminta
- 47 Tasa-arvoaltuutetun edustus eri elimissä
- 47 Julkaisut





TASA-ARVOVALTUUTETTU LYHYESTI

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

Valtuutetun tehtävänä on

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

Jos joku epäilee, että häntä on syrjitty tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla, hän voi kääntyä asiassaan tasa-arvovaltuutetun puoleen. Tasa-arvovaltuutetun toimisto antaa neuvoja ja ohjeita oikeuksista ja tasa-arvolain soveltamisesta sekä selvittää tarvittaessa syrjintäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolakia rikotaan, valtuutettu pyrkii ohjeilla ja neuvoilla siihen, että lainvastainen menettely loppuu. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjintäasian tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

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

Tasa-arvovaltuutettuna toimii Pirkko Mäkinen.



TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

Työelämän syrjintäepäilyt ovat olleet vahvasti esillä tasa-arvolain valvon-
nassa. Palkkasyrjintä, rekrytoinnit ja
raskauteen sekä perhevapaiden käyttöön
liittyvät syrjintätilanteet eivät ole koke-
muksemme mukaan vähentyneet, vaan
niihin joudutaan ottamaan kantaa vuodesta
toiseen. Järjestimme vuonna 2012 raskaus-
syrjinnän vastaisen kampanjan *Oikeutta
odottaville*, sillä halusimme nostaa tämän
vakavan työelämän ongelman yhteiskun-
nalliseen keskusteluun. Kampanja näkyi
vuoden 2013 asiakasyhteydenotoissamme
raskaussyrjintäepäilyihin liittyvien yhtey-
denottojen lisääntymisenä.

Saamme edelleen myös tasa-arvovaltuu-
tetun toimivaltaan kuulumattomia yhtey-
denottoja, joissa varsin usein syrjinnän
perusteena on ikä, asuinpaikka tai per-
hesuhteet. Mainontaa koskevat asiat siir-
retään kuluttaja-asiamiehen käsittelyyn
ja työelämää koskevat asiat aluehallinto-
viranomaisen työsuojelun vastuualueen
käsiteltäväksi, jos kyse on muusta kuin
syrjinnästä sukupuolen perusteella. Vä-

hemmistövaltuutetulle siirrämme etnistä
syrjintää koskevat syrjintäepäilyt, jotka
eivät liity työelämään. Yhdenvertaisuuslain
uudistamisen jälkeen tilanne tulee osin
muuttumaan, kun uusi yhdenvertaisuus-
valtuutettu saa valvottavakseen useampia
syrjintäperusteita.

Tasa-arvosuunnittelun valvonnessa keski-
tyimme valtion omistajaohjauksessa ole-
vien yhtiöiden tasa-arvosuunnitelmiin.
Lisäksi valvoimme niitä työyhteisöjä, jois-
ta oli tullut ilmoituksia syrjintäepäilyistä.
Oppilaitoksista valvonnan kohteena olivat
Uudenmaan lukiot. Tasa-arvovaltuutetun
toimiston ylitarkastaja vieraili valvonnan
kohteina olevissa Uudenmaan suurimmissa
kunnissa ja keskusteli vastuuviranomaisten
kanssa oppilaitosten tasa-arvon edistä-
misvelvollisuudesta. Vuoden aikana val-
misteltiin myös vuonna 2014 käynnistyvää
nuorille ja kouluille suunnattua kampanjaa
seksuaalista häirintää vastaan.

Kertomusvuoden aikana sosiaali- ja ter-
veysministeriössä oli valmisteltavana kaksi

erillistä tasa-arvolain muutosta, joista toi-
nen käsitteli sukupuolivähemmistöjä ja pe-
ruskoulujen tasa-arvosuunnittelua, toinen
palkkakartoitusta koskevien säännösten
täsmentämistä. Molemmat esitykset tullaan
antamaan eduskunnalle yhdenvertaisuus-
lain uudistamisen yhteydessä kevään 2014
aikana. Vuoden lopussa hallituksen raken-
neuudistuspaketin yhteydessä päätettiin
myös käynnistää selvitystyö, jossa selvite-
tään lapsiasiavaltuutetun, vähemmistöval-
tuutetun ja tasa-arvovaltuutetun siirtämistä
oikeusministeriön yhteyteen. Selvitystyössä
otetaan kantaa myös tasa-arvolautakunnan
ja syrjintälautakunnan sijoituspaikkaan.

Kansainvälinen yhteistyö pohjoismaisten
ja eurooppalaisten syrjintä- ja tasa-arvo-
viranomaisten kanssa on keskeinen osa
tasa-arvovaltuutetun toimiston työtä. Sekä
kansainvälisessä että kotimaisessa syrjin-
nän vastaisessa työssä korostuvat vahvasti
ihmisoikeuskysymykset.

Olen jäsenenä kansalaisjärjestöjen ja vi-
ranomaisten yhteisessä ihmisoikeuspa-



neelissa, joka antoi vuonna 2013 oman arvionsa Suomen ihmisoikeustoiminta-ohjelman valmistelusta ja toimeenpanosta. Ihmisoikeusliitto julkaisi vuonna 2013 selvityksen *Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta*. Selvitys käsitteli syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuutta ja vaikuttavuutta, ja kokemuksia kysyttiin myös tasa-arvovaltuutetun toimiston asi-

akkailta. Liitto selvitti myös tarkemmin tasa-arvolain ja rikoslain työsyRJintärikossääntelyn oikeuskäytäntöä.

Selvityksen mukaan syrjintää kokeneiden asiakkaiden kannalta syrjintälainsäädäntö on vaikeaselkoista ja oikeusprosessit tulevat kalliiksi. Myös oikean viranomaisen tai muun auttavan tahon löytäminen on

usein vaikeaa. Pyrimme omalta osaltamme hyödyntämään selvityksen tulokset tiedottamalla oikeusturvakeinoista ja auttamaan syrjintää epäileviä asiakkaitamme heidän tilanteissaan.

Pirkko Mäkinen
tasa-arvovaltuutettu

LAINSÄÄDÄNNÖN UUDISTUKSET VALMISTELTAVANA

Tasa-arvolaki koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa. Laissa kielletään syrjintä sillä perusteella, että henkilö on nainen tai mies, sekä syrjintä raskauden ja vanhemmuuden perusteella. Tasa-arvolakia sovelletaan myös transihmisten syrjintään. Lailla myös velvoitetaan useat tahot aktiivisesti edistämään tasa-arvoa. Alun perin vuoden 1987 alussa voimaan tullutta lakia on uudistettu useita kertoja. Viimeisin laaja uudistus toteutui vuonna 2005. Tasa-arvolakia ollaan jälleen eräiltä osin uudistamassa.

Yhdenvertaisuuslaki koskee syrjintää muilla kuin tasa-arvolaisissa kielletyillä perusteilla. Kiellettyjä perusteita ovat muun muassa ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, uskonto, vammaisuus ja sukupuolinen suuntautuminen. Laki tuli voimaan vuonna 2004. Yhdenvertaisuuslainsäädännön kokonaisuudistus on ollut vireillä vuodesta 2007 lähtien.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö tarkastelussa

Vuoden 2013 aikana jatkettiin tasa-arvolain uudistuksen valmistelua. Tasa-arvolakiin on tarkoitus lisätä sukupuolivähemmistöjä koskevat säännökset, ulottaa oppilaitosten tasa-arvosuunnitteluvollisuus myös peruskouluihin sekä tarkistaa työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä. Lisäksi osana yhdenvertaisuuslain uudistusta valmisteltiin lakia tasa-arvovaltuutetusta sekä lakia, joka yhdistäisi nykyisen tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan yhdenvertaisuuslautakunnaksi.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui toimintavuonna sukupuolivähemmistöjä ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevien säännösten valmisteluun liittyviin kuulemistilaisuuksiin. Toimiston edustaja oli jäsenenä tasa-arvosuunnitteluvaitteen uudistamista valmistelleessa toimikunnassa ja tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon toimikunnan mietinnöstä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu on ollut jäsenenä yhdenvertaisuuslakia uudistaneessa toimikunnassa ja antanut lausunnon toimikunnan laatimasta luonnoksesta lakiesitykseksi.

Lausunto ehdotuksesta työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien säännösten tarkistamiseksi

Tasa-arvovaltuutettu antoi sosiaali- ja terveysministeriölle lausunnon ehdotuksesta työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistamiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:21).

Tasa-arvovaltuutettu pitää työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevien säännösten tarkistamista tarpeellisenä. Ehdotuksen tavoitteena on selkiyttää ja täsmentää näitä säännöksiä niin, että ne edistävät tehokkaasti sukupuolten välistä tasa-arvoa ja turvaavat samapalkkaisuuden toteutumista työpaikoilla. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että osa toimikunnan ehdotuksista selkeästi edistäisi näiden tavoitteiden saavuttamista. Ehdotus ei kuitenkaan kaikilta osin merkitsisi lain selkiyttämistä ja kehittämistä tarkoitettulla tavalla.

Tasa-arvovaltuutettu ei kannata tasa-arvolain säännösten muuttamista niin, että tasa-arvosuunnitelma tulisi laatia vähintään joka toinen vuosi. Valtuutettu katsoo, että suunnitelma tulisi myös vastaisuudessa laatia vuosittain. Tämä edesauttaa tasa-arvoasioiden käsittelyn säännöllisyyttä ja

jatkuvuutta ja niiden integrointia työpaikan muuhun toimintaan.

Lakiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvovaltuutettu pitää tätä ehdotusta varsin epätasällisenä. Henkilöstön edustajien tosiasiallisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta on oleellista muun muassa se, kuinka laajat tiedonsaantioikeudet heillä on. Toimikunta ei kuitenkaan tee konkreettisia ehdotuksia tiedonsaantia koskevien oikeuksien laajentamisesta eikä esitä lakiin nimenomaista tiedonsaantioikeutta koskevaa säännöstä.

Henkilöstön edustajien tosiasiallinen osallistuminen palkkakartoitukseen edellyttää, että heidän on saatava palkkatiedot kaikista työnantajan palveluksessa olevista henkilöstöryhmistä. Palkkakartoituksessa havaittujen palkkaerojen syiden selvittäminen voi edellyttää myös yksittäisiä työntekijöitä koskevien palkkatietojen käsittelyä tasa-arvosuunnitteluprosessin aikana, vaikka niitä ei voidakaan sisällyttää lopulliseen tasa-arvosuunnitelmaan. Julkisella sektorilla, jossa palkkatiedot ovat julkisia, on jo nykyisten säännösten puitteissa mahdollista menetellä tällä tavalla. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että lakiesityksestä tulisi käydä selkeästi ilmi

lainsäätäjän tahdonilmauksena, että näin tulee myös käytännössä tarvittaessa menetellä. Myös yksityissektorilla tulee lisätä sekä palkkasyrjintää epäilevien yksittäisten työntekijöiden että palkkakartoitukseen osallistuvien henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksia.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevien velvoitteiden toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu tuo lausunnossaan jälleen esiin sen, että nykyisillä resursseilla tasa-arvosuunnittelun valvontaa voidaan toteuttaa hyvin rajallisesti. On positiivista, että työryhmän esityksessä kiinnitetään huomiota tasa-arvovaltuutetun puutteellisiin resursseihin ja todetaan, että tehokas valvonta edellyttäisi tasa-arvovaltuutetun resurssien vahvistamista. (TAS 239/2013)

Lausunto yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista koskevasta luonnoksesta hallituksen esitykseksi

Tasa-arvovaltuutettu antoi oikeusministeriölle lausunnon ehdotuksesta yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista koskevaksi hallituksen esitykseksi. Luonnoksessa ehdotetaan säädettäväksi

uusi yhdenvertaisuuslaki, joka olisi soveltamisalaltaan nykyistä lakia laajempi. Lain valvontaa varten perustettaisiin uusi yhdenvertaisuusvaltuutetun virka. Tasa-arvolautakunta ja yhdenvertaisuuslautakunta yhdistettäisiin, ja tästä syystä säädettäisiin myös erillinen laki tasa-arvovaltuutetusta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista tärkeänä ja katsoo, että ehdotettu laki vahvistaisi yhdenvertaisuuden suojaa. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti kuitenkin lausunnossaan huomiota seikkoihin, joiden suhteen lakiluonnosta tulisi vielä kehittää. Valtuutetun huomiot koskevat muun muassa moniperusteisen syrjinnän sääntelyä, syrjintäkieltoja, oikeusturvaa ja seuraamuksia sekä lain valvontajärjestelmää.

Nykyinen vähemmistövaltuutetun virka esitetään muutettavaksi yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta ulotettaisiin koskemaan kaikenlaista yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää. Se ei kuitenkaan koskisi yhdenvertaisuuslain yksittäistapauksellista valvontaa työelämässä, vaan tämä tehtävä kuuluisi työsuojeluviranomaisille. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa ehdotettua paremmat mahdollisuudet toimia työelämässä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä kehittyvä väistämättä vankkaa,

erilaisten syrjintäkysymysten ja -perusteiden edellyttämää erityisosaamista ja yksilöiden kannalta on luontevaa, että he voivat kääntyä asiassaan yhdenvertaisuuskysymyksiin profiloituneen viranomaisen puoleen. Yhdenvertaisuuden tehokkaan edistämisen kannalta on oleellista, että valvontaviranomaisilla on laajat ja monipuoliset toimivaltuudet.

Esitys sisältää ehdotuksen tasa-arvolautakunnan ja ysyryntälautakunnan yhdistämisestä. Työelämän osalta yhdistetty lautakunta voisi käsitellä vain tasa-arvolain mutta ei lainkaan yhdenvertaisuuslain piiriin kuuluvia asioita. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei tällaisen elimen perustaminen edistä valvontajärjestelmän muodostumista ymmärrettäväksi ja järkeväksi kokonaisuudeksi. Muun muassa tästä syystä lautakuntia ei tulisi yhdistää.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotettua lakia tasa-arvovaltuutetusta. Laki vahvistaisi tasa-arvovaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa, sillä tällainen asema todettaisiin nimenomaisesti laissa. Luonnoksessa myös ehdotetaan, että tasa-arvovaltuutetulle annetaan oikeus nimittää ja ottaa palvelukseen oma henkilöstönsä toimistopäällikköä lukuun ottamatta. (TAS 146/2013)





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 edistämismuutokset koskee jokaista työnantajaa. Myös kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa.

TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa ja siinä on oltava selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä siitä, miten naiset ja miehet sijoittuvat eri tehtäviin. Tasa-arvosuunnitelman pakollinen osio on palkkakartoitus, josta ilmenee naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Suunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päätetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

Tasa-arvovaltuutettu sai edelleen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltavik-

si työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutettu pyysi tasa-arvosuunnitelman tarkistettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia oli valtuutetun toimistossa selvittävänä. Tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai että se ei vastannut lain vaatimuksia.

Valtioväestöjen tasa-arvosuunnitelmat tarkastettavana

Tasa-arvovaltuutettu pyrkii mahdollisuuksien mukaan tekemään kohdennettuja tasa-arvosuunnitelmien tarkastuksia. Valtuutettu tarkasti vuonna 2013 valtioneuvoston kanslian omistajaohjauksessa olevien yritysten (21 kpl) henkilöstöpoliittiset tasa-arvosuunnitelmat. Näistä kaikilla oli jonkinlainen tasa-arvosuunnitelma olemassa. Neljän yri-

tyksen suunnitelma oli vasta ensimmäinen. Joidenkin yritysten suunnitelmat olivat niin vanhoja, että ne pyydettiin laatimaan uudelleen. Nämä vanhentuneet suunnitelmat saattoivat sisältää paljonkin hyviä selvityksiä ja kunnianhimoisia toimenpiteitä, mutta jostain syystä asiassa ei ollut edetty. Tunnustusta tasa-arvovaltuutettu antoi erityisesti niille yrityksille, joissa johto oli vastuutettu tasa-arvon edistämisestä työpaikalla ja esimiesten koulutukseen tasa-arvoasioissa oli kiinnitetty huomiota.

Yhteistyö työntekijöiden kanssa oli toteutettu suurimmassa osassa yrityksistä niin, että yrityksen yhteistyöelin oli käynyt läpi suunnitelman. Neljässä yrityksessä tasa-arvosuunnitelman laadintaan oli osallistunut erillinen tasa-arvotyöryhmä ja muutamassa tapauksessa työsuojelutoimikunta tai työhyvinvointiryhmä. Selvästi oli havaittavissa, että niissä yrityksissä, joissa

suunnitelman laadintaan oli osallistunut tasa-arvotyöryhmä, tasa-arvosuunnitelmat olivat laadullisesti parempia. Kuudesta tasa-arvosuunnitelmasta puuttui palkkakartoitukset, jotka kuitenkin myöhemmin pyynnöstä toimitettiin. Palkkakartoitusten osalta työpaikoille huomautettiin muun muassa siitä, että palkkakartoituksen piiriin tulee kuulua koko henkilöstö, myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät. Myöskään pelkkä tehtäväkohtaisten tai keskiarvopalkkojen vertailu ei anna todellista kuvaa palkkaeroista. Jos palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkausta palkanosittain, palkkaus on läpinäkyvämpää ja palkkaerojen syiden arviointi helpompaa. Tehtyjä selvityksiä ja palkkakartoituksia ei suurimassa osassa yrityksiä ollut analysoitu ja tämän vuoksi myös toimenpiteet ja suunnitelman seuranta jäivät usein yleiselle tasolle. Tasa-arvovaltuutettu aikoo myös jatkossa tarkastaa ja seurata valtio-omisteisten yhtiöiden tasa-arvosuunnitelmia.

Tasa-arvokysely.fi tasa-arvosuunnittelun tueksi

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee työpaikkoja käyttämään verkossa olevaa kyselytyökalua www.tasa-arvokysely.fi, jonka avulla voi selvittää henkilökunnan käsitystä tasa-arvon tilasta työpaikalla. Se on kehitetty Tampereen yliopiston työelämän

tutkimuskeskuksessa ESR-projektissa ja tasa-arvovaltuutettu rahoittaa tällä hetkellä sen ylläpitoa. Kysely tuottaa automatisoidun työpaikkakohtaisen raportin, jossa vastausten jakautumista tarkastellaan aina sukupuolen ja valinnaisesti lisäksi iän tai henkilöstöryhmän mukaan. Työpaikka voi toteuttaa kyselyn kertaluontoisesti tai toistuvasti. Työpaikan anonyymit vastaukset kertyvät sektorikohtaiseksi vertailuaineistoksi, jonka kyselyn ylläpitäjät voivat tulostaa. Kysely on hyödyllinen työkalu erityisesti pienehköille yrityksille, joissa ei ole suurta henkilöstöhallintoa eikä mahdollisuuksia tehdä laajoja selvityksiä.

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Tasa-arvovaltuutettu teki vuonna 2013 kolme työpaikkavierailua: Finnveraan, Rauraman kaupunkiin sekä Oras Oy:öön. Vierailujen tavoitteena oli tasa-arvosuunnittelun ja tasa-arvotyön edistäminen. Kaikilla työpaikoilla oli olemassa tasa-arvosuunnitelma. Tapaamisissa tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota erityisesti palkkakartoituksen sisältöön. Tasa-arvovaltuutettu kehotti tarkastelemaan palkkoja palkanosittain. Jos työpaikalla on käytössä esimerkiksi kannustinpalkkioita, olisi hyvä selvittää, miten ne jakautuvat naisten ja miesten kesken. Palkkakartoitukset edellyttää myös palkkaerojen analyysia ja johtopäätöksiä siitä, ovatko erot tasa-arvolain mukaisia.

KIINTIÖT

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4a § 1 momentti edellyttää, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Kiintiösäännöksen on vakiintuneesti katsottu koskevan myös ministeriöiden nimittämiä toimielimiä, kuten työryhmiä. Samoin kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen, viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioneemistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisestä syystä muuta johdu. Lainkohta velvoittaa kaikkia niitä tahoja, jotka esittävät jäseniä edellä mainittuihin toimielimiin, esittämään sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä.

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, onko olemassa keinoja puuttua tilanteeseen, jossa varsinaiseksi jäseneksi valittu nainen oli ilmoittanut, että aikoo osallistua kokouksiin ainoastaan silloin, kun varajäseneksi valittu mies oli estynyt. Tässä tapauksessa kaupunki oli menetellyt tasa-arvolain mukaisesti ja kuntaenemmistöisen yrityksen hallitukseen oli valittu tasa-arvolain mukainen määrä naisia ja miehiä. Käytännössä tämä ei kuitenkaan siis toteutunut. Tasa-arvovaltuutettu totesi vastauksessaan, että tasa-arvolaisia ei ole säännöksiä sen varalta, että varajäsen toimii käytännössä varsinaisena jäsenenä. Myöskään osakeyhtiölaissa ei ole säännöksiä, joka velvoittaisi käymään hallituksen kokouksissa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että naisten määrä yhtiöiden hallituksissa lisääntyy vain määrätietoisella toiminnalla. Se, että varsinaiseksi jäseneksi valittu nainen ei käytä oikeuttaan olla varsinaisena jäsenenä vaan luovuttaa käytännössä paikkansa miehelle, ei edistä tätä päämäärää ja on tasa-arvolain hengen vastaista. (TAS 235/2013)

Muut tasa-arvovaltuutetulle tulleet kiintiöihin liittyvät kysymykset koskivat muun muassa vuokralaisten edustusta kunnan omistaman asuntoyhtiön hallituksessa sekä kuntaenemmistöisen osakeyhtiön hallituksen kokoonpanoa.

TASA-ARVO OPPILAITOKSISSA

Kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää tasa-arvoa. Koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava sekä tyttöjen ja poikien että naisten ja miesten yhtäläisistä mahdollisuuksista koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Oppilaitosten tasa-arvon edistäminen ja tasa-arvosuunnitelmien valvonta on tärkeä osa tasa-arvovaltuutetun työtä.

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa ja sen tulee sisältää muun muassa kartoitusta siitä, miten oppilaat tai opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan.

Suunnitelmallisen tasa-arvoa edistävän työn tarkoituksena on sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi myös ennaltaehkäistä syrjintää. Lain velvoite koskee kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia. Ainoastaan esi- ja perusopetuksen järjestäjät on jätetty säännöksen ulkopuolelle. Hallituksen linjauksen mukaan tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite on kuitenkin tarkoitettu ulottua koskemaan myös peruskouluja.

Tasa-arvolain edistämismääräysten valvonnan osalta tasa-arvovaltuutettu jatkoi vuonna 2013 oppilaitoksissa laadittavien, oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävien tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoitusta.


Uudenmaan lukioiden tasa-arvosuunnitelmassa parantamisen varaa

Toimintavuonna 2013 tasa-arvovaltuutettu jatkoi kolmenkymmenen Uudellamaalla toimivan lukion tasa-arvosuunnitelmien laadun tarkastamista.

Lukioissa laadituissa tasa-arvosuunnitelmassa ilmeni huomattavia puutteita. Kolmestakymmenestä kartoituksen kohteena olleesta lukiosta vain kymmenellä oli tasa-arvosuunnitelma, joka vastasi tasa-arvolain asettamia vähimmäisvaatimuksia. Kahtakymmentä lukiota pyydettiin toimittamaan valtuutetulle uusi tasa-arvosuunnitelma määräaikaan mennessä.

Useista suunnitelmista puuttui kartoitus siitä, miten opiskelijat kokevat naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan. Tasa-arvosuunnitelmia ei myöskään aina ollut laadittu lain edellyttämällä tavalla yhteistyössä opiskelijoiden edustajien kanssa.

Maantieteellisesti lähellä toisiaan toimivien oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmia koskeva kartoitus osoitti, että oppilaitokset tekevät keskenään yhteistyötä, mihin myös tasa-arvovaltuutettu kannustaa. Kartoitus paljasti kuitenkin yhteistyön nurjan ilmiön, kopioinnin.



PELKÄSTÄÄN
TOISEN SUKUPUOLEN
ALIEDUSTUS EI OIKEUTA
ERITYISKOHTELLUUN.
ERON ON LIITYTTÄVÄ HEIKOMPAAN
ASEMAAN JA SYRJINTÄÄN.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti useaa lukiota siitä, että oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma laaditaan oppilaitoskohtaisesti vastaamaan kyseisen oppilaitoksen omia tarpeita ja tärkeinä pitämiä toimenpiteitä. Kun tasa-

arvosuunnitelma on oman oppilaitoksen näköinen, vahvistuu myös sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen. Tasa-arvovaltuutettu esittikin toiveen, että oppilaitoksissa harkitaisiin jatkossa tarkoituksenmukaisempaa lähestymistapaa tasa-arvosuunnittelutyöhön. Koska tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on varmistaa, että koulutuksessa ja opetuksessa tehdään järjestelmällistä työtä tasa-arvon edistämiseksi oppilaitostasolla, ei muiden oppilaitosten laatimien suunnitelmien kopioimisella saavuteta tätä tarkoitusta.

Lukiot saavat myös kiitosta

Kartoitus osoitti, että lukioissa osataan tehdä myös laadukasta työtä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu haluaa erityisesti nostaa esiin Myllyharjun lukiossa, Helsingin normaalilyseossa ja Kallion lukiossa tehdyn suunnitelmallisen työn sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

Tasa-arvovaltuutetulta saamansa ohjeistuksen avulla myös Leppävaaran lukio kunnostautui myönteisesti. Lukion ensimmäinen valtuutetulle toimittama tasa-arvosuunnitelma ei täyttänyt tasa-arvolain asettamia vähimmäisvaatimuksia, mutta nykyisin lukiossa on hyödynnetty muun muassa monipuolista kyselylomaketta, jonka avulla on kartoitettu, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen oppilaitoksessaan.

Opiskelijoille on tarjottu myös aito mahdollisuus keskustella kyselyn tuloksista ja tarvittavista kehittämistoimenpiteistä.

Oppilaitoksessa tehty suunnitelmallinen työ sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi muodostaa parhaimmillaan selkeän kokonaisuuden, joka on osattu liittää osaksi oppilaitoksessa tehtävää tasa-arvosuunnittelua. Oikein ymmärretty ja oppilaitoskohtaisesti tehty työ tasa-arvon edistämiseksi hyödyttää kaikkia.

Koulutuksen järjestäjän rooli suunnitelmallisen tasa-arvotyön edistäjänä

Tasa-arvovaltuutetun toimisto vieraili Helsingin kaupungin opetusvirastossa, Espoon kaupungin opetustoimessa sekä Vantaan sivistystoimessa osana toimintavuonna toteutunutta kartoitustyötä. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia siitä, että kaikissa sen hallinnoimissa oppilaitoksissa on oppilaitoskohtaisesti laadittu tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvovaltuutetun aloitteesta järjestetyissä tapaamisissa keskusteltiin opetuksen järjestäjän hallinnoimilleen oppilaitoksille tarjoamasta suunnitelmallista tasa-arvotyötä edistävästä tuesta. Vierailuilla haluttiin myös luoda toimiva keskusteluyhteys koulutuksen järjestäjiin tasa-arvoa edistävän suunnitelmallisen työn kehittämiseksi.

Sukupuolittuneita koulutusaloja koskeva ehdotus ongelmallinen

Tasa-arvovaltuutettu antoi toimintavuonna opetus- ja kulttuuriministeriölle lausunnon koulutuksellisen tasa-arvon toimenpideohjelmasta ministeriön pyynnöstä.

Lausunnossaan valtuutettu keskittyi toimenpideohjelman ehdotukseen selvittää, miten korkeakoulut voisivat lisätä kasvatukseen ja sosiaalityöhön liittyvillä koulutusaloilla aliedustetun sukupuolen eli miesten osuutta opiskelijoissa lisäpisteiden tai valintakiintiön avulla. Lokakuussa 2012 valtuutettu oli antanut lausunnon toimenpideohjelmasta valmistelleen työryhmän taustamuistiosta (TAS 311/2012).

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tasa-arvolaki mahdollistaa sellaiset väliaikaiset, suunnitelmaan perustuvat erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, jotka yksittäisinä voivat olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää mutta joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteutumiseen. Pelkästään toisen sukupuolen aliedustus tietyn alan korkeakouluopiskelijoissa tai hakijoissa ei kuitenkaan oikeuta erityiskohteluun, vaan eron on liitettävä heikompaan asemaan ja taustalla on oltava aiempaa syrjintää. Erityistoimien avulla pyritään siis syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeinä toimenpiteitä, joilla voimakkaasti sukupuolittuneiden koulutusalojen houkuttelevuutta – ei pelkästään opiskelupaikan saamisen houkuttelevuutta – lisättäisiin. On vaikuttettava niihin asenteellisiin tekijöihin, jotka ohjaavat sukupuoleen perustuviin koulutus- ja ammatinvalintoihin. Naisia tulisi kannustaa enenevässä määrin hakeutumaan perinteisesti miesvaltaisille aloille ja miehiä tulisi kannustaa hakeutumaan perinteisesti naisvaltaisille aloille, jos se on heidän etujen mukaista.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen opiskelijavalinnoista päätettäessä on luontevaa noudattaa myös yhteisöoikeuden työelämää ja ammatillista koulutusta koskevia periaatteita. Tasa-arvolain tavoin myös yhteisöoikeus asettaa tiettyjä rajoituksia positiivisten erityistoimien käytölle. Euroopan unionin tuomioistuimien päätöksien mukaan ei ole hyväksynyt työelämää ja ammatillista koulutusta koskevassa oikeuskäytännössä sitä, että kuuluminen aliedustettuun sukupuoleen voisi automaattisesti olla valintaperusteena työhön.

Edellä esitetyn perusteella tasa-arvovaltuutettu pitää kyseistä ehdotusta ongelmallisena tasa-arvolain kannalta, eikä korkeakoulujen opiskelijavalinnassa voida suosia toista sukupuolta esitetyllä tavalla rikkomatta tasa-arvolain syrjinnän kieltoa. (TAS 431/2012)

Tasa-arvovaltuutettu otti asiaan kantaa myös ollessaan kuultavana vähemmistövaltuutetun kanssa opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmässä 6.11.2013.

Perhevapaiden vaikutus opiskeluoikeuteen

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä opiskelija, joka oli ollut kaksi vuotta äitiys- ja vanhempainvapaalla ja halusi jatkaa vielä vuoden hoitovapaalla. Hän oli saanut ammattikorkeakoulustaan ilmoituksen, että menettää opiskeluoikeutensa, jollei palaa opintojensa pariin. Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko oppilaitoksen ilmoitus ja ammattikorkeakoululain opintojen kestoa koskeva säännös ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

Tasa-arvolaki kieltää asettamasta henkilöä eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Oppilaitos ei voi tasa-arvolain syrjinnän kieltoa rikkomatta menetellä siten, että opiskelija joutuu raskauden, äitiys- tai isyysvapaiden tai muiden perhehuoltovelvollisuuksien perusteella epäedulliseen asemaan esimerkiksi opinto-oikeudesta tai opintojen kestosta päätettäessä.

Ammattikorkeakoululain opintojen kestoa koskevan säännöksen mukaan opiskelija voi olla poissa yhteensä kahden lukuvuoden ajan. Lisäksi laissa määrätään, että

opiskelija, joka ei ole suorittanut opintojaan säädettyssä ajassa, menettää opiskeluoikeutensa, jollei oppilaitos myönnä lisääikää opintojen loppuun saattamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi selvitykset kyseiseltä ammattikorkeakoululta ja opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Ammattikorkeakoulu totesi selvityksessään, että äitiys- ja vanhempainvapaa on aina katsottu kyseisessä oppilaitoksessa hyväksyttäväksi syyksi myöntää jatkoaikaa opintojen loppuunsaattamiseen. Yhteydenottajalle ei ole ilmeisesti riittävän selkeästi osattu kertoa, että vaikka ammattikorkeakoululain mukaan poissaoloaikaan ei voi hakea pidentystä, opintojen loppuunsaattamiseen voi hakea jatkoaikaa. Valtuutettu totesi, että tässä tapauksessa opiskelijaa ei ole toistaiseksi asetettu epäedulliseen asemaan eikä hänen toivomalleen vuoden pituiselle hoitovapaajaksolle ole esitetty estettä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen mukaan ammattikorkeakoululain poissaolosäännöksen tarkoituksena on antaa opiskelijalle tarvittava joustavuus opintojen suorittamiseen. Laissa ei ole mainittu äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata hyväksyttävänä poissaolosyynä, sillä kaikkien hyväksyttävien poissaolosyiden luettelamista ei ole pidetty tarkoituksenmukaisena.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu pyytää opetus- ja kulttuuriministeriötä harkitse-

maan ammattikorkeakoululain poissaolosäännösten yhdenmukaistamista yliopistolain tapaan. Yliopistolaissa on yksiselitteinen ja selkeä maininta siitä, että tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan pitämisestä. Säännös takaa opiskelijoiden yhdenmukaisen kohtelun. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että samanlainen selkeä maininta ammattikorkeakoululaissa takaisi, että myös ammattikorkeakouluissa opiskelevia kohdeltaisiin yhdenmukaisesti äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaiden aiheuttamien poissaolojen suhteen. (TAS 271/2013)

Opiskelijavalinta

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko eräs ammattiopisto toiminut tasa-arvolain mukaisesti, kun miespuolista hakijaa ei hyväksytty ompelijakoulutukseen. Hakijalle oli ilmoitettu, että koska hän on mies, hänen olisi pitänyt hakea vaatturikoulutukseen ompelijakoulutuksen sijaan.

Oppilaitoksen asiasta antaman selvityksen mukaan syy hakijan valitsematta jättämiseen oli hakijan puutteelliset valmiudet osallistua kyseiseen koulutukseen. Selvityksen mukaan sukupuolella ei ole merkitystä valintoja tehtäessä.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tasa-arvovaltuutetun tehtävänä ei



ole arvioida opiskelijavalintaan vaikuttavia kriteerejä muuta kuin tasa-arvolain syrjintäkiellon osalta. Oppilaitoksen antaman selvityksen perusteella oli kuitenkin ilmeistä, ettei hakijan hakemusta ollut käsitelty oppilaitoksen ilmoittamien menettelytapasäännösten edellyttämällä tavalla. Kannanotossa todetaan, että mikäli olisi osoitettavissa, että hakija on asetettu epäedullisempaan asemaan sukupuolensa perusteella hakiessaan oppilaitoksen tarjoamaan ompelijakoulutukseen, olisi kyseinen oppilaitos syyllistynyt tasa-arvolain 8 b §:ssä kiellettyyn syrjintään.

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin samassa yhteydenotossa lisäksi selvittämään, onko eräs toinen ammattiopisto toiminut tasa-arvolain mukaisesti. Kyseinen miespuolinen hakija jätti kokonaan hakematta tekstiili- ja vaatetusalan tutkintoon valmistavaan koulutukseen, koska oppilaitoksen opettajat olivat yhteydenottajan ilmoituksen mukaan suhtautuneet hänen mahdolliseen hakemukseensa haluttomasti ja vältellen.

Oppilaitoksen tasa-arvovaltuutetulle toimitaman selvityksen mukaan yhteydenottajalla olisi ollut hyvät edellytykset tulla valituksi kyseiseen koulutukseen. Hän ei kuitenkaan ollut selkeästi ilmaissut haluaan hakeutua kyseiseen koulutukseen eikä häntä näin osattu ohjata täyttämään hakulomaketta.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että mikäli oppilaitoksen opiskelijavalintaan osallistuva henkilöstö yrittää estää jotakuta hakemasta opiskelupaikkaa tai yrittää saada henkilön esimerkiksi perumaan hakemuksensa, kysymyksessä ei välttämättä ole tasa-arvolain 8 b §:ssä tarkoitettu opiskelijavalinta. Pääsääntönä on pidettävä, että vain hakemuksensa jättänyt henkilö voi vedota syrjintään tasa-arvolain 8 b §:n osalta. Menettely saattaa kuitenkin olla tasa-arvolain 7 §:n mukaisen yleisen syrjintäkiellon vastainen. (TAS 135/2013)





SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Työelämässä sukupuoleen perustuva syrjintä ilmenee muun muassa työhönotossa, palkkauksessa ja työsuhteiden jatkamisessa sekä syrjintänä raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tasa-arvolaisissa on kielletty myös syrjivä työjohtovallan käyttäminen ja palvelussuhteen päättäminen tai työntekijän lomauttaminen sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Jokainen, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassaan.

RASKAUSSYRJINTÄ

Raskaussyrjintä on pitkään ollut keskeisen työelämäsyrijinnän ongelma Suomessa. Tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjintäepäilyihin raskauden ja perhevapaiden vuoksi. Useimmiten raskaussyrjintätilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisen työsuhteen jatkamiseen tai perhevapaalta palaamiseen. Työhön palaavan työntekijän tehtävät ovat usein ”kadonneet” hänen perhevapaansa aikana tai niitä hoitaa sijaiseksi palkattu tai joku muu työntekijä. Työntekijät myös sivuutetaan usein työnhaussa raskauden vuoksi tai heidän määräaikaista työsuhdettaan ei enää uusitakaan raskauden tultua ilmi, vaikka jatkosta olisi jo sovittu.

Raskaussyrjintä on ollut Suomessa melko vaiettu asia, joten tasa-arvovaltuutettu käynnisti vuonna 2012 kampanjan *Oikeutta odottaville* raskaussyrjintää vastaan. Kampanjalla pyrittiin tiedottamaan raskaana oleville naisille heidän oikeuksistaan sekä palvelussuhdelainsäädännön ja tasa-arvolain tuomasta oikeusturvasta ja muistuttamaan työnantajia heidän lakiin perustuvista velvollisuuksistaan. Kampanjan vaikutus näkyi myös vuoden 2013 toiminnassa: huomattavan suuri osa työelämän syrjintää koskevista asiakasyhteydenotoista liittyi raskaussyrjintään.

Raskaussyrjintäepäily vanhemman konstaapelin määräaikaisen viran jatkamisessa

Naispuolinen vanhempi konstaapeli pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, onko häntä syrjitty tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla, kun hänen määräaikaista virkasuhdettaan poliisiasemalla ei jatkettu, vaikka sijaisuus, jota hän oli hoitanut, olisi jatkunut. Konstaapeli epäili, että syynä hänen määräaikaisuutensa päättämiseen oli se, että hän jäi äitiysvapaalle.

Tasa-arvolaisissa kiellettyä välitöntä syrjintää on eri asemaan asettaminen raskauden tai synnytyksen vuoksi. Tasa-arvolain työelämää koskevien säännösten mukaan on kiellettyä rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa raskauden tai perhevapaiden vuoksi. Kielto tarkoittaa, ettei määräaikaista palvelusuhdetta saa rajoittaa kestävään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun. Palvelussuhdetta ei myöskään saa rajoittaa perhevapaan takia palvelussuhteen alusta alkamaan vasta perhevapaan päätyttyä, mikäli tehtävään valittu henkilö on palvelussuhteen alkuaan perhevapaalla. Kielto koskee sekä määräaikaisia että toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita, ja uusia sekä vanhoja työntekijöitä.

Raskaana tai perhevapaalla olevan määräaikaisen työntekijän kohdalla myös työsuhteen uusimatta jättämisestä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, mikäli

työsuhde olisi jatkunut, jos henkilö ei olisi tullut raskaaksi tai jäänyt perhevapaalle. Kun arvioidaan, onko palvelussuhteen uusimatta jättäminen syrjintää, lähtökohtana on se, onko raskaana tai perhevapaalla olevaan henkilöön sovellettu samoja kriteereitä ja rekrytointikäytäntöjä kuin muihin henkilöihin. Syrjintäoletaman syntymiseksi työntekijän on osoitettava, että työsuhteen olisi todennäköisesti uusittu, ellei hän olisi tullut raskaaksi ja jäänyt perhevapaalle. Työnantajan taas on syrjintäolettamasta vapautuakseen osoitettava, että sopimuksen uusimatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta.



Poliisilaitos on todennut selvityksessään, että virkavapaalla olevalle poliisille tulee poliisilaitoksen käsityksen mukaan aina nimittää sijainen, jolla on tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa kyseistä virkaa. Lisäksi todettiin, että tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa pyytänyt naiskonstaapeli oli osoittautunut hyväksi työntekijäksi.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että vanhemman konstaapelin virkasuhteen päättymiseen on tosiasiaa vaikuttanut raskaus ja äitiyslomalle jääminen. Palvelusuhteen keston rajoittamista koskeva kiello merkitsee, että työnantaja on tarvittaessa velvollinen palkkaamaan sijaiseksi otetulle määräaikaiselle työntekijälle sijaisen. Olen-naista on se, että työtä on edelleen ollut tarjolla poliisilaitoksella. Myös tulevissa rekrytoinneissa lausuntoa pyytäneen konstaapelin tulisi olla perhevapaasta huolimatta samassa asemassa kuin muut hakijat.

Asiassa syntyy syrjintäoletta, josta vapautukseen poliisilaitoksen on osoitettava, että määräaikaisen virkasuhteen uusimatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin raskaudesta. Hyväksyttävänä syynä työsopimuksen uusimatta jättämiselle ei voida pitää sitä, että henkilö ei raskautensa tai perhevapaansa vuoksi voi käytännössä hoitaa itse tehtäviään, vaan hänelle tarvitaan sijainen. Tämä periaate on todettu oikeuskäytännössä sekä EU- että kansallisella tasolla. (TAS 430/2012)

Opettajan työsuhdetta ei jatkettu raskauden ja perhevapaalle jäämisen vuoksi

Naisopettaja pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty tasa-arvolain vastaisesti, kun hän ei ole saanut jatkoa määräaikaiseen englannin ja ruotsin kielen tuntiopettajan tehtäväänsä eräässä yhteiskoulussa.

Opettajan määräaikainen toimi englannin ja ruotsin kielen opettajana yhteiskoulussa on uusittu vuodeksi kerrallaan kolmena vuonna peräkkäin vuodesta 2009 lukien. Lukuvuoden 2010–2011 hän on ollut äitiysvapaalla. Vuonna 2012 opettaja tuli uudelleen raskaaksi. Hänen äitiysvapaansa alkoi 18.7.2012 ja viimeinen määräaikainen toimensa päättyi 31.7.2012. Sen jälkeen hänen määräaikaista työsopimustaan ei ole uusittu.

Yhteiskoulun antamassa selvityksessä todetaan, että kyseisen opettajatoimen määräaikaisuuden peruste on ollut väliaikainen toimi. Selvityksen mukaan opettajan sopimusta ei ole jatkettu, koska koulussa perustettiin kokonaan uusi tehtävä, joka koulun noudattaman käytännön mukaisesti täytettiin julkisen haun kautta. Uuden tehtävän tunnit muodostuivat työnantajan mukaan lausuntoa pyytäneen opettajan ja erään toisen kieltenopettajan aiemmin pitämistä englannin oppitunneista. Lausuntoa pyytänyt opettaja haki tehtävää, mutta

siihen valittiin häntä kokeneempi ja koulun mukaan pätevämpi henkilö. Työnantajan selvityksen mukaan lausunnonpyytäjää on kuitenkin pidetty hyvänä opettajana.

Tasa-arvolain sääntelyn tarkoituksena ei ole rajoittaa työnantajan oikeutta supistaa, laajentaa tai muutoin järjestellä toimintaansa. Tilanteessa, jossa toiminnan uudelleen järjestämisen seurauksena toteutetaan henkilöstövaihdoksia, lähtevät työntekijät eivät saa valikoitua raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Saadun selvityksen mukaan uusi englannin kielen tuntiopettajan määräaikainen tehtävä ei eroa vaativuudeltaan, tuntimäärältään tai opetusryhmiltään lausuntoa pyytäneelle opettajalle kuuluneesta tehtävästä muutoin kuin sillä tavalla, että siitä puuttuu ruotsin kielen opetusvelvollisuus. Tehtävä on näin ollen sisällöltään suppeampi kuin opettajan aiemmin hoitama tehtävä, eikä tehtävänkuvan muutoksella siksi voida perustella hänen kilpailuttamistaan muiden hakijoiden kanssa. Uusi tehtävä ei ole toistaiseksi voimassa oleva, vaan luonteeltaan määräaikainen, kuten lausuntoa pyytäneen opettajan hoitama tehtävä, joten sen kilpailuttamista ei voida perustella myöskään työsuhteen kestoajalla. Kyseinen opettaja olisi ollut pätevä ja ilmeisesti myös sopiva tehtävää hoitamaan, koska hänen sopimuksensa on aikaisemmin useamman kerran uusittu.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että opettajan tehtävän uusimatta jättämiseen on vaikuttanut raskaus ja jääminen perhevapaalle. Asiassa ei ole esitetty hyväksyttävää syytä työnantajan menettelylle, joten siinä on rikottu tasa-arvolain syrjinnän kieltoa. (TAS 215/2012)

Raskaussyrjintäepäily irtisanomisessa

Tilausvälittäjänä taksiyrityksessä työskennellyt nainen pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko raskaaksi tuleminen vaikuttanut hänen irtisanomiseensa tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla.

Taksiyritys kertoi selvityksessään, että irtisanominen aiheutui vain ja ainoastaan naisen sopimattomuudesta työyhteisöön. Yrityksen mukaan naisvaltaisessa työyhteisössä raskauksia on ollut ja tulee olemaan, eikä ketään ole irtisanottu raskauden takia.

Sekä tasa-arvolaki että työsopimuslaki kieltävät irtisanomisen raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan palvelussuhteen irtisanominen sukupuolen perusteella on kiellettyä syrjintää. Syrjintänä sukupuolen perusteella pidetään myös sitä, jos menettelyn syynä on raskaus tai perhevapaa.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta

työntekijän raskauden vuoksi eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Lausuntoa pyytänyt nainen oli tehnyt valvontapyynnön myös työsuojeluviranomaisille, joiden tehtäviin kuuluu työsopimuslain valvonta.

Työsopimuslain säännös ei estä irtisanomista raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimusta silloin, kun irtisanomiseen on asiallinen ja painava syy, joka ei lainkaan liity raskaudentilaan tai perhevapaan käyttämiseen. Esimerkiksi työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet, kuten työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti, voivat olla tällainen peruste. Työnantajan on osoitettava, että henkilöstä johtuva syy ei mitenkään liity työntekijän raskaudentilaan tai perhevapaan käyttöön.

Jos työnantaja päättää palvelussuhteen työntekijän raskauden perusteella, menettely on yleensä myös tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan vastainen. Kun

raskaana olevan työntekijän palvelussuhde päätetään työsopimuslain vastaisesti, työnantaja rikkoo yleensä samalla tasa-arvolain kieltoa kohdella työntekijää epäedullisesti raskauden perusteella. Näin työoikeudellinen tulkintakäytäntö ohjaa tietyiltä osin myös tasa-arvolain tulkintaa.

Työsuojelutarkastuksen mukaan työnantajan irtisanomisen perusteluja ei voida pitää työsopimuslain mukaisina työsuhteen velvoitteiden vakavina rikkomuksina. Sen vuoksi työsuojelutarkastuksessa todettiin, että työnantaja ei ole tuonut esiin selvityksessään seikkoja, joiden perusteella se voisi osoittaa, että työntekijän irtisanominen olisi johtunut muusta syystä kuin raskaudesta. Koska työsopimuslain tulkinta ohjaa edellä sanotulla tavalla tasa-arvolain tulkintaa, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa syntyi syrjintäoletta myös tasa-arvolain nojalla. Jos menettely rikkoo sekä työsopimuslain että tasa-arvolain säännöksiä, sen perusteella voidaan määrätä seuraamuksia molempien lakien nojalla.

Viime kädessä irtisanomisen lainvastaisuus ratkaistaan käräjäoikeudessa, jossa asia voidaan selvittää sekä työsopimuslain että tasa-arvolain kannalta ja päättää myös mahdollisesta oikeudesta näiden lakien mukaisiin korvauksiin. Sukupuolisyrjintä voi tietyin edellytyksin täyttää myös RL 47 luvun 3 §:n mukaisen työsyryntärikoksen tunnusmerkit. (TAS 377/2012)

Virkamiehen paluu perhevapaalta työhön

Perhevapaalla ollut virkamies kysyi tasa-arvovaltuutetulta, onko hänellä virkamiehenä oikeus palata entisiin tehtäviinsä tullessaan takaisin perhevapaalta.

Työsopimuslaki turvaa työntekijän perhevapaalta paluun säätämällä, että työntekijällä on oikeus ensisijaisesti palata aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Virkamieslaissa ei ole vastaavaa säännöstä eikä tästä ole säännelty myöskään valtion virkaehtosopimuksessa. Virka- ja työsuhteen ero on siinä, että virkasuhteisilla työntekijästä määrääminen on työnantaja-asia, josta ei voida sopia. Työsuhteessa taas on kysymyksessä sopimus, jossa yksi keskeinen sopimisen kohde ovat työntekijät. Virkasuhteissa työnantajalla on melko laajat oikeudet muuttaa työssä olevankin tehtäviä kuultuaan ensin virkamiestä. Käytännössä kuitenkin henkilö usein palaa perhevapaalta ja muulta virkavapaalta samoihin tai samantyyppisiin tehtäviin, varsinkin, jos tehtävissä ei ole tapahtunut vapaan aikana muutoksia. Kuitenkin mitä pitemmästä vapaasta on kysymys, sitä enemmän ovat työntekijät saattaneet muuttua. Perhevapaan vuoksi palkka ei voi kuitenkaan laskea.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden, esimerkiksi perhevapaiden, perusteella. Tasa-arvolain mukaan kiellettyä syrjintänä on pidettävä myös sitä, jos työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Vaikka siis virkamieslaki tai virkaehtosopimus ei säätele perhevapaalta palaamista, perhevapaa ei saa kuitenkaan asettaa virkamiestä epäedullisempaan asemaan verrattuna siihen, miten häntä olisi kohdeltu, jos hän ei olisi jäänyt perhevapaalle. (TAS 13/2013)

Koeaikapurku ja raskaus

Työsuojeluviranomaiset siirsivät tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan kuuluvalta osin raskaus-syrjintäepäilyyn, jossa työsuhte oli päätetty koeaikana.

Työnantajan mukaan työsuhte purettiin asianomaisen sopimattoman käytöksen ja työsuorituksen liittyvien puutteiden vuoksi. Koeaikapurkua ei sen vuoksi voitu pitää työsopimuslain vastaisena.

Sekä tasa-arvolaki että työsopimuslaki kieltävät irtisanomisen ja purkamisen raskauden tai perhevapaan vuoksi. Työnantajalla

pitää olla työsopimuslain mukainen hyväksyttävä irtisanomis- tai purkamisperuste.

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työsopimuksessa voidaan sopia normaalitapauksessa enintään 4 kuukauden koeajasta. Sen kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättymään heti. Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan kiellettyä syrjintää on palvelussuhteen irtisanominen tai purkaminen sukupuolen perusteella pidetään myös sitä, jos menettelyn syynä on raskaus tai perhevapaa. Pääsääntö tasa-arvolain mukaan on se, että raskauden tai perhevapaan vuoksi työntekijä ei saa joutua huonompaan asemaan kuin missä hän olisi ollut ilman raskautta tai perhevapaata.

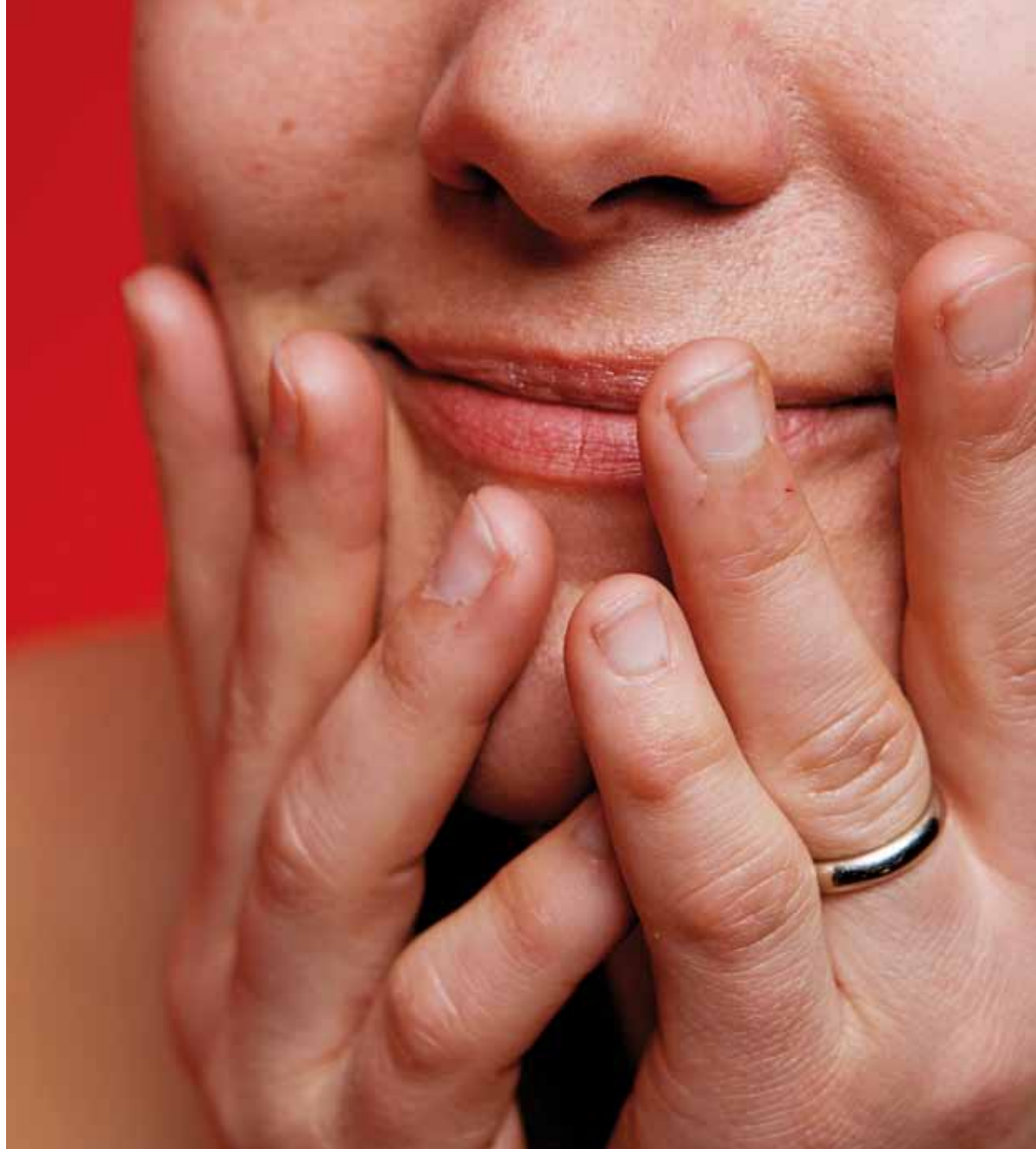
Työntekijän osoitettua sen, että työnantaja on ollut purkuhetkellä tietoinen raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, syntyy koeaikapurun yhteydessä helposti syrjintäoletta. Syrjintäolettan synnyttyä työnantajan on näytettävä, ettei syrjinnän kieltoa ole rikottu. Jos työnantaja purkaa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen koeaikana, on työnantajan osoitettava, että purkaminen on johtunut koeajan tarkoitukseen liittyvästä

hyväksyttävästä syystä. Kyseessä voi olla tasa-arvolain vastainen syrjintä raskauden perusteella, jos koeajan purkaminen on ollut työ sopimuslain vastainen eli työnantaja ei pysty näyttämään, että sillä on ollut koeajan tarkoitusta vastaava purkuperuste. (TAS 72/2012)

TYÖHÖNOTTOSYRJINTÄ JA SYRJIVÄ ILMOITTELU

Työelämää koskevista syrjintäepäilyistä iso osa koskee työhönottoa. Työhönottosyrjinnän toteamiseksi pitää verrata keskenään syrjintää epäilevän työnhakijan ja tehtävään valitun henkilön koulutusta, työkokemusta ja muita ansioita. Jos työnhakija osoittaa, että hän on ansioituneempi kuin tehtävään valittu, asiassa syntyy syrjintäoletta. Työnantajan tulee sen jälkeen näyttää, että valinnalle on ollut muu hyväksyttävä syy kuin sukupuoli.

Tasa-arvovaltuutettu ei nykyisin tee työhönottoa koskevilla syrjintäepäilyillä ansiovertailua, vaan antaa tasa-arvolain tulkinnaan liittyviä oikeudellisia ohjeita ja neuvoja. Erityisesti tieteellisten opetus- ja tutkimustehtävien osalta tasa-arvovaltuutetulla ei edes ole riittävää pätevyyttä ansiovertailun tekemiseen. Työhönottosyrjintäepäilyistä ja



mahdollisesta hyvityksestä päättääkin viime kädessä käräjäoikeus.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee myös säännöllisesti työpaikkailmoituksia koskevia yhteydenottoja, joissa tehtävään haetaan joko vain miehiä tai vain naisia. Miehiä haetaan usein silloin, kun kyseessä on fyysisesti raskas työ. Naisilta taas toivotaan hakemuksia esimerkiksi sorminäppäryyttä vaativiin tehtäviin, siivoojiksi, mansikanmyyjiksi tai messuesittelijöiksi.

Tasa-arvolain mukaan työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Syrjivän ilmoittelun kiellolla pyritään edistämään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua työelämään. Tasa-arvolain vastaiset ilmoitukset perustuvat usein stereotyyppisiin käsityksiin siitä, mitkä työt ovat naisille ja miehille sopivia.

Pääsäännöstä poikkeamiseen ja sukupuolen käyttämiseen työhönottoperusteena tulee olla työn tai tehtävän laadusta johtuva painava syy. Esimerkiksi tanssijan ja näyttelijän rooliin voidaan valita sitä sukupuolta oleva henkilö, jota roolihahmo edustaa. Yleiset häveliäisyssyyt tai esimerkiksi maan tapa saattavat myös edellyttää, että määrättyihin tehtäviin otetaan vain toista sukupuolta olevia henkilöitä, vaikka tehtävän suorittaminen ei tätä vaatisikaan. Myös työsuhteen

henkilökohtaisuuden vuoksi esimerkiksi henkilökohtaiseksi avustajaksi voidaan ottaa joko nainen tai mies.

Syrjintäepäily mansikkafarmin työhönotossa

Tasa-arvovaltuutettu otti omana aloitteenaan selvitettäväkseen eräällä mansikkafarmilla noudatetun työhönottokäytännön. Farmilta kesätyötä hakeneelle pojalle oli tekstiviestillä vastattu, että ”ensisijaisesti palkkaan tyttöjä, kun olen kokemuksen kautta havainnut ne nopeemmiksi poimijoiksi”.

Mansikkafarmi on tasa-arvovaltuutetulla antamassaan selvityksessä todennut, ettei se kohtelee tyttöjä ja poikia eri tavoin työnhakijoina ja luetellut sukupuolen suhteen neutraaleita kriteereitä, joihin valinta perustuu. Tällaisia kriteereitä ovat muun muassa ikä, mahdollisuus kulkea työpaikalle työnantajan esittämänä aikana, innokkuus, mahdollisuus sitoutua noin kolmen viikon mittaiseen työsuhteeseen sekä vaikutelma, joka nuoresta tulee haastattelun perusteella. Kuitenkin marjatilän sähköpostiviestissä on todettu, että töihin palkataan ensisijaisesti tyttöjä ja tätä on perusteltu sillä, että tytöt ovat poikia nopeampia poimijoita. Tasa-arvovaltuutetulle annetusta selvityksestäkin kävi ilmi, että käytännössä töihin palkataan tyttöjä. Mansikkafarmin selvityksen mukaan tytöt ovat vuosien aikana osoittautuneet taitavammiksi ja luotetta-

vammiksi kuin pojat. Poikien puolestaan todetaan olleen kiinnostuneempia tyttöjen häirinnästä kuin mansikanpoiminnasta ja heidän työsaavutustensa kerrotaan olleen huomattavasti tyttöjä pienempiä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, ettei tasa-arvolaki rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Tasa-arvolaki edellyttää, että työhönottomenettely perustuu hakijoiden asialliseen ja puolueettomaan arvioon ja ettei työntekijää valita perusteettomasti sukupuolen mukaan.

Työhönotossa voidaan hyväksyttävästi kiinnittää huomiota hakijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Hakijoiden ominaisuuksista tehtyjä arvioita ei kuitenkaan saa perustaa tiettyä sukupuolta koskeviin yleistyksiin. Tällainen yleistys on esimerkiksi se, ettei toista sukupuolta olevien henkilöiden odoteta selviytyvän joistakin työtehtävistä. Jos henkilön epäedullinen kohtelu työhaussa perustuu siihen, että hän edustaa sukupuolta, johon valintapäätöksen tekijät liittävät epäedullisia ominaisuuksia, menettelyn voidaan katsoa johtuvan sukupuolesta, ja se on tasa-arvolaisissa kiellettyä välitöntä syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi saamansa selvityksen perusteella, että mansikkafarmi näyttää antavan mansikanpoimijoiden valinnassa merkitystä yllä kuvatuille, tyttöjä



ja poikia ja heidän kykyjään ja ominaisuuksiaan koskeville yleistyksille. Tasa-arvovaltuutettu kehotti mansikkafarmia arvioimaan työhönottokäytäntöjään ja varmistamaan jatkossa sen, että tyttöjä ja poikia kohdellaan työnhaussa yksilöinä, eikä sukupuolensa edustajina. (TAS 250/2013)

Yritys haki messuesitteiden jakajia automessuille

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko erään yrityksen työpaikkailmoitus tasa-arvolain mukainen. Ilmoituksessa yritys haki esitteiden jakajia erään auto-

messun ajaksi. Työasuksi työnantaja tarjosi pienen topin, lyhyen hameen sekä tietyn malliset alushousut. Hakijoiden sukupuolta ei mainittu ilmoituksessa.

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2010 yrityksen vastaavanlaisesta työpaikkailmoituksesta lausunnon (TAS 161/2010). Tällöin valtuutettu katsoi, että vaikka ilmoituksessa ei sananmukaisesti haeta tyttöjä/naisia on työnantajan selvästi ilmaisemana tarkoitukseksi ollut hakea tehtävään nuoria naisia. Yritystä kehoitettiin vastaisuudessa ottamaan työpaikkailmoituksia laatiessaan huomioon tasa-arvolaisissa olevan syrjivän ilmoittelun kiellon.

Toimintavuonna saapuneen yhteydenoton seurauksena tasa-arvovaltuutettu antoi yritykselle asiaa koskevan muistutuksen sekä kehotuksen luopua tasa-arvolain vastaisesta menettelystä. Lisäksi valtuutettu ilmoitti yritykselle, että mikäli tasa-arvolain vastaista menettelyä esiintyy vielä vastaisuudessa, valtuutettu harkitsee asian viemistä tasa-arvolautakuntaan kieltomenettelyn käynnistämiseksi. (TAS 117/2013)

Yliopistotutkijan tehtävien täyttö Tampereen yliopistossa

Yliopistotutkijan tehtäviä hakenut nainen pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa sii-

tä, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla, kun häntä ei ole valittu Tampereen yliopistossa avoimna olleisiin kolmeen yliopistotutkijan tehtävään. Valituiksi tuli yksi nainen ja kaksi miestä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan ottavansa kannanotoissaan ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Tasa-arvolain 8 §:ssä tarkoitetun ansiovertailun suorittaminen ei yleensä edellytä erityistä oikeudellista asiantuntemusta eikä tasa-arvovaltuutettu pääsääntöisesti suorita työhönottotapauksissa varsinaisia ansiovertailuja. On huomattava, että erityisesti tieteellisten tehtävänäyttöjen osalta tasa-arvovaltuutetulla ei myöskään olisi kompetenssia vertailla hakijoiden ansioita.

Tasa-arvolaisia kiellettyä syrjintää epäilevällä työnhakijalla on mahdollisuus nostaa työnantajaa vastaan hyvityskanne käräjäoikeudessa ja osoittaa tässä oikeudenkäynnissä olleensa tehtävään valittua ansioituneempi hakija. Hyvityskanteen nostaminen ei edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa eikä muuta myötävaikutusta asiassa.

Näin ollen varsinaisen näytön esittäminen asianosaisten tieteellisten ansioiden soveltuvuudesta haettavana olleisiin yliopistotutkijan tehtäviin tapahtuu käräjäoikeudessa, työnantajaa vastaan mahdollisesti

ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. Kanteen nostamista harkittaessa on hyvä ottaa huomioon, että kanteen ajamisesta oikeudessa aiheutuu kuluja, jotka pääsääntöisesti tuomitaan oikeudenkäynnissä hävinneen osapuolen maksettavaksi.

Lausunnonpyytjä esitti, että Tampereen yliopiston suorittama ansiovertailu ei ole täyttänyt tasa-arvolaisissa säädettyjä vaatimuksia, koska siinä ei ole verrattu hakijoiden ansioita kaikkien kelpoisuusehtojen osalta ja hänen ansionsa ovat sen vuoksi jääneet osittain huomioimatta. Lausunnonpyytäjän mukaan valinnoissa käytetyt painotukset eivät ole myöskään olleet yhdenvertaiset, vaan eri hakijoiden osalta on painotettu eri asioita.

Tampereen yliopiston antaman selvityksen mukaan tehtävien täyttöä varten on nimetty valmisteluryhmä, joka on kokoontunut kolme kertaa ja antanut lausunnon asiasta. Lisäksi on kuultu kyseisen yksikön johtokuntaa, keskusteltu valmisteluryhmän lausunnon pohjalta ja lopuksi yksikön johtaja on antanut esityksen tehtävien täyttämisestä rehtorille.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että eri alojen tai toimialojen tavanomaisilla valintaperusteilla on keskeinen merkitys, kun vertaillaan kahden henkilön ansioita virkaan tai toimeen nimitettäessä tai työhön otettaessa. Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole

muuttaa ansiovertailussa hyväksytyt tai yleisesti käytettyjä tapoja eikä käytäntöjä, kunhan ne eivät syrji ketään sukupuolen perusteella. Laissa ei myöskään vaadita, että työhönotossa noudatettaisiin joitakin tiettyjä muodollisuuksia. Hakijalla on oikeus saada tasa-arvolain 10 §:n 1 momentin mukainen kirjallinen selvitys valintamenettelyn perusteista.

Valinnan läpinäkyvyyden varmistamiseksi on tärkeää etukäteen hakuilmoituksessa kertoa valinnoissa käytettävistä painotuksista, jottei syntyisi epäilyä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että mikäli tehtävien täyttöjä valmisteltaessa käytetään valmisteluryhmää, sen kokoonpanossa otettaisiin huomioon sukupuolten tasapuolinen edustus. Tässä tapauksessa valmisteluryhmän jäsenenä on ollut neljä miestä ja vain yksi nainen. Valintamenettely, jossa hakijoiden ansioituneisuutta käydään läpi useammassa kokouksessa, voi sinällään mahdollistaa asiallisen ja puolueettoman käsittelyn, kunhan hakijoita verrataan syrjimättömien ja tasapuolisten kriteerien avulla. (TAS 174/2012)

Sukupuoleen viittaavat tehtävänimikkeet

Tasa-arvovaltuutetulle tulee yhteydenottoja työmarkkinoilla yleisesti edelleen käytössä

olevista sukupuoleen viittaavista tehtävä- tai ammattinimikkeistä. Nämä nimikkeet saattavat synnyttää tai vahvistaa mielikuvaa, että kyseisessä tehtävässä toimiva on tiettyä sukupuolta.

Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että yleisesti omaksutun toiseen sukupuoleen viittaavan ammattinimikkeen käyttäminen työpaikkailmoituksessa ei vielä tee ilmoituksesta syrjivää. Tasa-arvovaltuutettu on noudattanut lausuntokäytännössään tätä tulkintaa, edellyttäen, että ilmoituksissa ei ole erikseen mainittu, että tehtävään halutaan tiettyä sukupuolta oleva henkilö.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että työmarkkinoilla kiinnitetään huomiota tehtävänimikkeiden kehittämiseen niin, etteivät ne omalta osaltaan ylläpidä töiden ja ammattien sukupuolten mukaista jakoa. (TAS 12/2013)

PALKKASYRJINTÄ JA MUU SYRJINTÄ TYÖSSÄ

Tasa-arvolain työelämää koskevat syrjintäkiellot kattavat paitsi työpaikkailmoittelun ja työhönoton myös työnantajan menettelyt ja työntekijöiden kohtelun

työsuhteen aikana sekä työsuhdetta pää-
tettäessä. Palkkasyrjintä on jo vuosia ollut
keskeinen syrjintäepäilyjen aihe tasa-arvo-
valtuutetulle tulleissa yhteydenotoissa.
Valtuutetulle tuli myös vuonna 2013 lu-
kuisia kannanottopyyntöjä työntekijöiltä,
jotka epäilivät, että heitä on syrjitty palk-
kauksessa heidän sukupuolensa vuoksi.
Syrjintäepäilyt koskivat esimerkiksi teh-
täväkohtaisen palkan (peruspalkan) syr-
jivyyttä ja palkankorotusten menettämistä
vanhempainvapaiden vuoksi. Lisäksi tasa-
arvovaltuutetulle on tullut syrjintäepäi-
lyjä liittyen kuntien yhteistoimintaan ja
palkkojen yhdenmukaistamiseen kuntien
yhdistyttyä. Seuraavat kaksi esimerkkiä
kuvaavat tasa-arvovaltuutetun käsittelemiä
syrjintäepäilyjä, jotka koskivat työntekijöi-
den kohtelua työsuhteen aikana.

Kahden X:n kaupungin perhekeskuksen psyko- login palkkausta koskeva palkkasyrjintäepäily

Kaksi X:n kaupungin perhekeskuksessa
työskentelevää psykologinaista pyysi tasa-
arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, menet-
teleekö kaupunki naisten ja miesten väli-
sestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986)
vastaisesti maksaessaan heille pienempää
tehtäväkohtaista palkkaa kuin verrokiksi
nimetylle työterveyshuollon liikelaitoksessa
työskentelevälle miespuoliselle työterveys-
psykologille.

Työnantaja perusteli selvityksissään kysy-
myksessä olevaa palkkaeroa työterveys-
psykologien rekrytoimiseen liittyvällä vai-
kealla kilpailutilanteella sekä tehtävien
vaativuuseroilla. Työnantaja vetosi myös
siihen, että liikelaitoksella on itsenäinen
päättöksenteko-oikeus henkilökunnan
palkkauksessa, eikä kaupungin perhekes-
kuksen ja liikelaitoksen henkilökunnan
palkkoja voi sen vuoksi verrata keskenään.
Työnantajan mukaan asiassa ei voi olla
kysymys palkkasyrjinnästä myöskään siksi,
että perhekeskuksessa työskentelevällä
miespsykologilla ei ole korkeampi tehtä-
väkohtainen palkka kuin naispsykologeilla.
Tasa-arvolain mukainen syrjintäoletta-
ma voi kuitenkin syntyä, vaikka naisilla
on miespuolinen kollega, joka saa samaa
palkkaa kuin naiset ja siten huonompaa
palkkaa kuin palkkaverrokkina oleva mies
(ks. tasa-arvolautakunnan lausunnot 1/01,
2/01 ja 4/06).

Tasa-arvolain mukainen palkkavertailu on
mahdollista tehdä niiden samaa tai saman-
arvoista työtä tekevien työntekijöiden kes-
ken, jotka työskentelevät saman työnanta-
jan palveluksessa. Tasa-arvolain esitöiden
mukaan työntekijä voi verrata palkkaansa
myös saman työnantajan toisessa työy-
ksikössä työskentelevien työntekijöiden
palkkaan (hallituksen esitys 57/1985). Lain
mukaan samaa tai samanarvoista työtä
saman työnantajan palveluksessa tekevien
työntekijöiden tehtäväkohtainen palkka

tulee siis lähtökohtaisesti olla samansuu-
ruinen riippumatta siitä, missä työyksi-
kössä he työskentelevät - ei vain yhden
yksikön sisällä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kunnan
liikelaitos on osa kunnan organisaatiota,
eikä työterveyshuollon liikelaitosta voida
pitää itsenäisenä oikeushenkilönä kuntaan
nähdessä. Sen vuoksi liikelaitoksen henkilös-
tön ja perhekeskuksen henkilöstön voidaan
tulkita olevan saman työnantajan palveluk-
sessa siinä mielessä, että heidän palkkojaan
voidaan verrata keskenään tasa-arvolais-
sella tarkoitettulla tavalla.

Kaupungin antaman selvityksen mukaan
liikelaitoksessa maksettavaan korkeam-
paan palkkaan on vaikuttanut työvoiman
saatavuus ja kilpailutilanne. Julkisen sek-
torin työterveyshuollon on kilpailtava työn-
tekijöistä samoilla markkinoilla yksityi-
sen sektorin kanssa. Työnantajan mukaan
perhekeskuksessa ei ole vielä vastaavaa
kilpailutilannetta.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen ja
kilpailutilanne työvoimasta saattaa olla pe-
rusteena sille, että tietyn alan psykologeille
maksetaan korkeampaa palkkaa kuin toisen
alan psykologeille, vaikka heidän tekemän-
sä työ katsottaisiin yhtä vaativaksi. Silloin,
kun palkkaukseen sisällytetään työvoiman
niukkuudesta johtuvalla kilpailutilanteella
perusteltu palkanosuus, on tärkeää, että

tämä tapahtuu kussakin tapauksessa erikseen selvitettyjen ja osoitettavissa olevien tosiseikkojen pohjalta. Työnantajan tehtäväksi jää näyttää, miltä osin palkkaeroa voidaan selittää markkinatekijöillä.

Kun verrataan, ovatko työt samoja tai samanarvoisia, lähtökohtana pidetään työntekijöiden työtehtäviä ja niiden työntekijälle asettamia vaatimuksia. Psykologien tehtäviä ei annetun selvityksen mukaan ole verrattu keskenään samojen työn vaativuuden arviointikriteerien mukaan, kuten palkkausjärjestelmän avoimuuden ja läpinäkyvyyden vaatimus edellyttäisi. Vaativampien työtehtävien suorittaminen voi olla peruste korkeammalle tehtäväkohtaiselle palkalle. Vaativuuseroa ei saa kuitenkaan palkita ylimitotetusti, vaan palkkaeron tulee olla aina suhteessa vaativuuseroon. (TAS 67/2012 ja TAS 79/2012)

Epäily tehtävänimikkeen syrjivyydestä

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä nainen, joka epäili tulleen syrjityksi sukupuolensa vuoksi tehtävänimikkeessä. Hänen mielestään tehtävänimike ei vastannut työn vaativuustasoa, kuten yrityksen miestoimihenkilöillä. Vaikka hänen palkkansa ei ollut syrjivä, hän pelkäsi alhaisen nimikkeen heikentävän pitkällä tähtäimellä ura- ja palkkakehitystään.

Naisen tehtävänimike oli tekninen tuki. Hän oli koulutukseltaan insinööri. Aiemmin lähes vastaavaa tehtävää yrityksessä hoitaneen miehen nimike oli naisen tietojen mukaan ollut insinööri. Yrityksessä työskenteli sen lisäksi muun muassa miesinsinööri nimikkeellä suunnitteluinsinööri.

Naisen työ oli käyttö-, huolto- ja asennusohjeiden suunnittelua ja tekemistä. Suunnitteluinsinöörin työ oli tuotteen suunnittelua, mikä oli vaativampaa työtä kuin tuotteen käyttöohjeen suunnittelu. Molemmissa tehtävissä oli kuitenkin insinööritaitainen henkilö, joten naisen mukaan koulutuksen olisi pitänyt näkyä tasapuolisesti kummankin nimikkeessä. Naisen mielestä sopiva nimike hänelle olisi ollut esimerkiksi tuoteinsinööri.

Työnantajan mukaan tehtävänimikkeet määräytyivät työtehtävien sisällön mukaan ja pyrkimyksenä oli kuvata henkilön työtehtävää mahdollisimman hyvin ulkopuolisille. Naisen toimenkuvaa olisi voinut työnantajan mielestä vastata myös dokumentoija-nimike. Lähes samaa tehtäväkokonaisuutta aiemmin vuosia hoitaneen toisen naistyöntekijän tehtävänimike oli ollutkin dokumentoija. Työnantaja arvioi, että naisen työtehtävät eivät olleet muuttuneet tavalla, joka edellyttäisi tehtävänimikkeen tarkistamista. Hänen palkkakehityksensä ei ollut riippuvainen nimikkeestä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantajalla on työsuhteen aikana työnjohtovaltansa perusteella oikeus päättää muun muassa työntekijän tehtävänimikkeestä, kunhan häntä ei aseteta tällöin tasa-arvolain vastaisesti sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yhtä tai useampaa muuta työnantajan palveluksessa olevaa työntekijää.

Mikäli nimike viittaa vähemmän vaativiin tehtäviin ja vähäisempään arvostukseen verrattuna samoissa tehtävissä toimivien toista sukupuolta olevien työntekijöiden nimikkeisiin ja tämä vaikuttaa niin, että henkilö joutuu huonompaan asemaan, voidaan erilaisia nimikkeitä pitää syrjivinä. Jos vertailtavana ovat työntekijät eivät kuitenkaan toimi samoissa, vaan eri tehtävissä, eivät erilaiset nimikkeet ole syrjintää, mikäli nimikkeet perustuvat vaativuus- tai muihin eroihin työtehtävissä.

Naista vastaavissa työtehtävissä edeltänyt mies oli ollut vuokratyöntekijä, jonka oma työnantaja eli vuokraajayritys oli käyttänyt hänestä tiedoissaan nimikettä insinööri. Käyttäjäyrityksellä oli kuitenkin ollut oikeus päättää siitä, mitä nimikettä kyseisestä vuokratyöntekijästä käytettiin hänen siellä työskennellessään muun muassa käytikorteissa. Koska naisen ja miehen tehtävänimike oli ollut käyttäjäyrityksessä sama eli tekninen tuki, he eivät olleet eri-arvoisessa asemassa.

Suunnitteluinsinöörin työtehtävät olivat olleet erilaiset kuin syrjintää epäilleen naisen. Erilaiset tehtävänimikkeet olivat perustuneet työntekijöiden erilaisiin työtehtäviin, joten työnantajan ei tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan voitu todeta syrjineen naista tehtävänimikkeessä hänen sukupuolensa perusteella. Tasa-arvovaltuutettu ei tällä arviollaan syrjinnästä ottanut kantaa siihen, miten hyvin naisen nimike muuten kuvasi hänen nykyisiä työtehtäviään ja insinöörin koulutustaan. (TAS 71/2011)





SYRJINTÄ TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN TARJONNASSA

Tasa-arvolain mukaan tavaroiden tai palveluiden tarjoajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisa tarkoitettuna syrjintänä, jos henkilö asetetaan yleisesti saatavilla olevien tavaroiden tai palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Tavaroiden ja palveluiden saatavuutta ja tarjontaa koskevat aihepiireiltään moninaiset yhteydenotot työllistivät tasa-arvovaltuutettua edellisten vuosien tapaan myös vuonna 2013.

Tavaroiden ja palveluiden saatavuus ja tarjonta

Tasa-arvovaltuutettu osallistui vuonna 2013 tavaroiden ja palveluiden saatavuutta ja tarjontaa koskevan tasa-arvodirektiivin (2004/113/EY) kansallisesta soveltamisesta käytävään eurooppalaiseen keskusteluun muun muassa itsenäisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten eurooppalaisen yhteistyöverkoston, Equinetin, kautta. Equinet laati kyseisen direktiivin kansallista soveltamista ja käytännön kokemuksia kokoavan raportin alkuvuoteen

2014 mennessä. Myös Euroopan komissio laatii arvioivan raportin tavaroiden ja palveluiden saatavuutta ja tarjontaa koskevan tasa-arvodirektiivin kansallisesta soveltamisesta. Komission raportin on tarkoitus valmistua vuonna 2014.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden ja palvelujen tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Kaikkien rajoitusten on kuitenkin oltava asianmukaisia ja tarpeellisia.

Se, että elinkeinonharjoittaja päättää tarjota esimerkiksi vain tiettyjä naisille suunnattuja tavaroita tai palveluja, ei itsessään ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Yhtä lailla elinkeinonharjoittaja voi syrjinnän kiellon estämättä rajoittaa tarjontansa vain miehille suunnattuihin tavaroihin tai palveluihin. Jos elinkeinonharjoittaja epää tarjoamansa tuotteen saatavuuden kokonaisuudessaan toista sukupuolta olevalta asiakaskunnalta, naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen näkökulmasta on tutkittava, onko elinkeinonharjoittajalla objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää peruste toimia tällä tavalla.

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2013 lukuisia yhteydenottoja syrjintäepäilyistä tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa. Kysymykset koskivat muun muassa vain naisille tai vain miehille annettuja erilaisia hinnanalennuksia, parturi- ja kampaamopalveluiden syrjivyyttä, erilaisten tapahtumien sukupuoleen perustuvaa hinnoittelua sekä vain naisille suunnattuja kuntosalipalveluita.

Kuntosalien naistenvuorot

Tasa-arvovaltuutetulta on toistuvasti tiedusteltu näkemystä siitä, rikkooko yksityinen kuntosaliryrittäjä tai kunnallinen palveluntarjoaja tasa-arvolain syrjinnän kieltoa tarjotessaan naisille suunnattuja liikunta- tai kuntosalivuoroja.

Tasa-arvovaltuutetun arvioitavaksi tulleissa tapauksissa on yleisesti vedottu naisten ja miesten erilaisen kohtelun perusteena viime kädessä häveliäisyysyihin. Vain naisille tarkoitettujen kuntosalivuorojen ansiosta on onnistuttu madaltamaan monen naisen kynnystä aloittaa kuntosaliharjoittelu, jonka esteeksi naiset ovat kokeneet nimenomaan miesten kanssa yhteiset liikunta- tai kuntosalivuorot. Erilliset naistenvuorot ovat tähän tavoitteeseen nähden sopiva ja asianmukainen keino. Häveliäisyysyllä voidaan perustella yhtä lailla myös vain miehille varattujen kuntosalivuorojen järjestämistä.

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon vireille tulleiden yhteydenottojen perusteella on ilmennyt, että naisten liikunta- ja kuntosalivuoroja koskeva käytäntö on vaihtelevaa sekä päivien määrän että yksittäisten naistenvuorojen keston osalta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että erillisiä naistenvuoroja tulee edelleen pitää häveliäisyysyiden huomioon ottamiseen sopivana keinona madaltaa naisten kynnystä aloittaa liikunta- tai kuntosaliharrastus, eikä niiden käyttö liikunta- tai kuntosalipalveluja tarjottaessa ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

Toimintavuonna vireille tulleen jutun yhteydessä tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin ensimmäisen kerran, että kunnallisen liikuntakeskuksen naistenvuorot rajasivat miesten pääsyä siinä määrin, että kyseistä

kuntaa pyydettiin arvioimaan naistenvuoroja koskevaa järjestelyä kokonaisuutena vuorojen keston ja ajankohdan osalta. Kuntaa pyydettiin arvioimaan erityisesti sitä, oliko järjestely tavoitteeseen nähden oikeasuhtainen eli asianmukainen. Valtuutetun kannanoton seurauksena kyseinen kunta ilmoitti toimenpiteistä, joihin se oli ryhtynyt naisten ja miesten kuntosalivuorojen tasoittamiseksi. (TAS 46/2013)

Vain naisille suunnattu rallitarjous

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko erään yrityksen naisille suunnattama naistenpäivän rallitarjous ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Naisille suunnattu tarjoushinta oli 49 euroa / hlö (norm. 214 €). Edun arvo oli 165 euroa.

Yrityksen valtuutetulle antaman selvityksen mukaan naistenpäivän tarjous oli yrityksen vastaus naisasiakkaiden pyyntöön saada ajaa naisten kesken. Yrityksen mukaan naiset eivät välttämättä halua tulla miesten kanssa samaan tapahtumaan, koska ralli koetaan miehisenä lajina. Naisille haluttiin antaa mahdollisuus ajaa rallia ilman miesten läsnäoloa.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden ja palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille tietyissä rajatuissa tilanteissa. Esimerkiksi

kansainväliseen naistenpäivään rajoittuva naisille suunnattu tarjous on mahdollinen. Pelkästään toiselle sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat kuitenkin sallittuja vain, mikäli niiden rahallinen arvo on suhteellisen pieni. Tässä tapauksessa tasa-arvovaltuutettu piti tarjousta rahallisen arvonsa vuoksi tasa-arvolain vastaisena. (TAS 81/2013)

Soluasunnon vuokraus

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko asunnonvuokrausta koskeva ilmoitus tasa-arvolain mukainen. Ilmoituksessa tarjottiin vuokrattavia soluasuntoja naisille.

Asunnon tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Peruste naisten ja miesten erilaiselle kohtelulle asuntoa vuokrattaessa voi esimerkiksi yhteisasumisessa olla niin sanotut häveliäisyssyyt. Tässä tapauksessa vuokrattavana on ollut neljän soluasunnon huoneisto, jossa on yhteiskäytössä muun muassa kylpyhuone.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kahden vielä vapaana olleen huoneen vuokraaminen nimenomaan naisille sen jälkeen, kun kahteen huoneistossa olleeseen

soluasuntoon oli jo aikaisemmin solmittu vuokrasopimukset kahden naispuolisen asunnonhakijan kanssa, ei ollut ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. (TAS 247/2013)

Festivaalien tarjoama wc-palvelu

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään syyllistyikö eräs festivaalijärjestäjä tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään tarjoamalla vain festivaalien naisasiakkaille maksullista wc-palvelua.

Festivaalijärjestäjän asiasta antaman selvityksen mukaan tapahtumassa oli tarjolla kaikille asiakkaille maksuttomia normaaleja vesikäymälöitä ja kuivakäymälöitä. Näiden maksuttomien käymälöiden lisäksi festivaalin naisasiakkaille oli tarjolla asiakaskyselyn perusteella kehitetty erillinen maksullinen wc-palvelu. Palveluun sisältyi muun muassa wc-palvelijan läsnäolo sekä wc-tilojen jatkuva siistiminen.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikki naisten ja miesten erilainen kohtelu, vaan ainoastaan selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu. Tilanne, jossa miehille ja naisille on ollut tarjolla riittävä määrä sekä normaaleja vesikäymälöitä että kuivakäymälöitä ja jossa erillinen maksullinen wc-palvelu on ollut tarjolla ainoastaan nai-

sille, ei ole asettanut miehiä siinä määrin epäedullisempaan asemaan, että festivaalin järjestäjän menettelyä olisi pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä. Se, että naiset ovat joutuneet maksamaan kyseisestä ylimääräisestä palvelusta, ei myöskään asettanut naisia epäedullisempaan asemaan miehiin nähden. (TAS 232–234/2013)

Vain naisille tarkoitettun kahvilan perustaminen

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä yrittäjä, joka halusi perustaa vain naisille tarkoitettun kahvilan. Tarkoituksena oli, että musliminaiset voisivat viettää aikaa lastensa kanssa ja tavata toisiaan muualla kuin kotona ilman pelkoa miesten läsnäolosta. Yrittäjän ajatuksena oli myös tarjota esimerkiksi turvakodissa asuville naisille turvallinen paikka, jossa he voivat käydä ulkona ja totuttautua normaaliin elämään.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi vähemmistövaltuutetulta kannanottoa asiaan vähemmistövaltuutetun toimialan osalta. Vähemmistövaltuutetun tehtävänä on edistää etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaa Suomessa sekä ehkäistä etnistä syrjintää ja puuttua syrjintään.

Vähemmistövaltuutettu totesi lausunnossaan, että sellaisten julkisten tilojen lisääminen,



joissa musliminaiset voivat tuntea olonsa turvalliseksi, on hyvin perusteltu tavoite suomalaisessa yhteiskunnassa. Vähemmistövaltuutettu katsoi kuitenkin ehdotetunlaisen kahvilan perustamisen vaikuttavan negatiivisesti musliminaisten integraatioon suomalaiseen yhteiskuntaan, jossa sukupuolten välinen tasa-arvo on yksi keskeisiä arvojamme. Pahimmillaan ehdotetussa järjestelyssä voisi olla kyse yhteiskuntamme tavoitteiden vastaisesta sukupuolisegregaatiota edustavasta palveluiden tarjoamisesta, mikä heikentäisi musliminaisten integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Vähemmistövaltuutettu katsoi, ettei vain naisille ja erityisesti musliminaisille tarkoitettun kahvilan perustaminen kuulu lainsäädännössä sallitun positiivisen erityiskohtelun piiriin.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden ja palvelujen tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti

toisen sukupuolen edustajille, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. EU-direktiivin 2004/113/EY mukaan oikeutettu tavoite erillaiselle kohtelulle voi olla esimerkiksi uhrien suojeleminen sukupuoleen liittyvältä väkivallalta (esimerkiksi vain toiselle sukupuolelle tarkoitettut turvakodit) taikka yksityisyys- ja säilyttämisyytyt (esimerkiksi henkilön tarjotessa majoitusta omassa kodissaan), sukupuolten tasa-arvon edistäminen taikka miesten tai naisten etujen ajaminen (esimerkiksi jäsenyys vain toiselle sukupuolelle tarkoitetuissa vapaaehtoisjärjestöissä), yhdistymisvapaus (esimerkiksi jäsenyys vain toiselle sukupuolelle tarkoitetuissa yksityisissä kerhoissa) ja urheilutoiminnan järjestäminen (esimerkiksi vain toiselle sukupuolelle tarkoitettut urheilutapahtumat). Kaikkien rajoitusten on kuitenkin oltava asianmukaisia ja tarpeellisia.

Se, että elinkeinonharjoittaja päättää tarjota esimerkiksi vain tiettyä, tietylle sukupuolelle suunnattuja tavaroita tai palveluja, ei itsessään ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Jos elinkeinonharjoittaja epäilee tarjoamansa tuotteen saatavuuden kokonaisuudessaan toista sukupuolta olevalta asiakaskunnalta, naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen näkökulmasta on tutkittava, onko elinkeinonharjoittajalla objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä peruste toimia tällä tavalla. Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että yhteydenottajan kaavailemia tavoitteita

ta voitiin pitää oikeutettuina. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin katsoi, ettei esitetyn tyyppinen kahvilatoiminta ollut oikea ja asianmukainen keino näiden tavoitteiden toteuttamiseksi.

Perhe- tai lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden tukeminen ja suojeleminen, mihin myös turvakotien työ pyrkii, on ensiarvoisen tärkeä ja näin ollen myös oikeutettu tavoite. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan kuitenkin tämän tyyppisen kahvilapalvelun olisi vaikea toteuttaa uhrien suojelemaan asianmukaisella tavalla. Pahimmillaan väkivaltaa kokeneille naisille tarkoitettu kahvila voisi olla turvallisuusriski kohderyhmälleen, mikäli väkivallan tekijä tietäisi turvakodista poistuneen naisen todennäköisesti oleskelevan kahvilassa ja turvallisuusnäkökohtia ei olisi riittävästi huomioitu.

Esimerkiksi musliminaisille tai väkivallan uhreille suunnattu yhdistystoiminta saatataisi palvella yhteydenottajan esittämiä tavoitteita paremmin kuin edellä mainittu kahvilapalvelu. Vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi ei tasa-arvolain 9 §:n mukaan pidetä syrjintänä silloin, kun tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen. Tällainen yhdistys voi järjestää tilaisuuksia, esimerkiksi kahvilapalveluja, vain jommallekummalle sukupuolelle. (TAS 455/2012)



TRANSIHMISTEN JA INTERSUKUPOULISTEN TASA-ARVO

Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole luokiteltavissa sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisiksi tai miehiksi.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset ja intersukupuoliset henkilöt. Sukupuolivähemmistöt sekoitetaan edelleen usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjinnän suojaa ja edistää heidän tasa-arvoaan. Vuonna 2013 tasa-arvovaltuutettu vaikutti sukupuolivähemmistöjen asemaan muun muassa osallistumalla tasa-arvolain ja translain muutosprosesseihin.

Tasa-arvolakiin ja translakiin valmistellaan muutoksia

Toimintavuonna sosiaali- ja terveysministeriössä jatkettiin hallituksen esityksen valmistelua tasa-arvolain säännöksistä, jotka kieltäisivät syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella ja joilla edistettäisiin sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa. Hallituksen esityksen arvioidaan tulevan eduskuntakäsittelyyn keväällä 2014.

Syksyllä sosiaali- ja terveysministeriö asetti työryhmän uudistamaan translakia. Tasa-arvovaltuutetun toimistolla on edustaja työryhmässä. Translaissa on säädetty niistä edellytyksistä, joilla transsukupuoliset henkilöt voivat saada juridisen sukupuolensa ja henkilötunnuksensa vastaamaan omaa sukupuoli-identiteettiään. Tällaisia translaissa asetettuja edellytyksiä ovat muun muassa lisääntymiskyvyttömyys- ja naimattomuusvaatimukset, joiden poistamista on vaatinut muun muassa Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu. Työryhmän tehtävänä on laatia muutosehdotukset translain lisääntymiskyvyttömyys- ja naimattomuusvaatimuksiin sekä arvioida muut lain muutostarpeet jatkokäytöksen pohjaksi. Työryhmän työ jatkuu vuonna 2014.

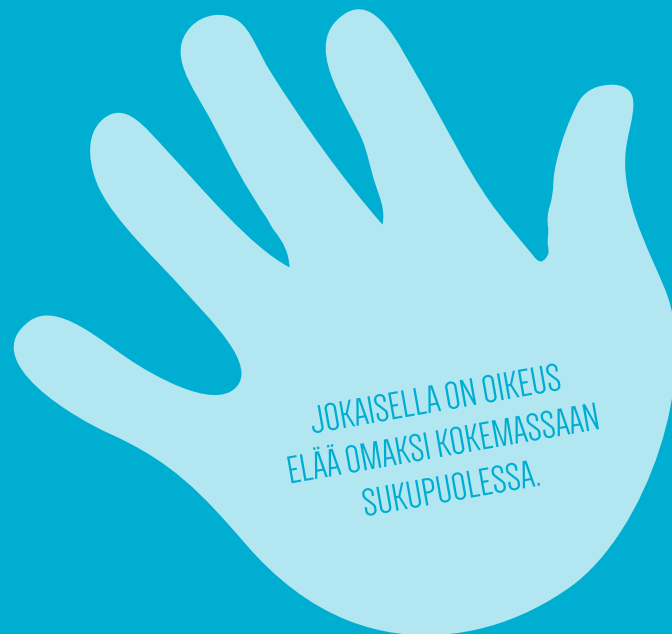
Tasa-arvovaltuutettu selvitti transsukupuolisten oikeutta hedelmöityshoitoihin

Tasa-arvovaltuutetun saamien ilmoitusten mukaan pareille, joista toinen puolisoista on transsukupuolinen, ei ole annettu hedelmöityshoitoja transsukupuolisen henkilön omilla tai ulkopuolisen luovuttajan sukusoluilla. Tilanteissa on myös ollut epäselvyyttä siitä, kuuluuko hoitojen antaminen yksityisille vai julkisille terveyspalvelujenantajille.

Tasa-arvovaltuutetun kanta on, että hedelmöityshoitojen epääminen pareilta sen vuoksi, että toinen puolisoista on transsukupuolinen, asettaa heidät tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella.

Hedelmöityshoitolaissa ei ole todettu, että transsukupuolisuus olisi hoidon antamisen este. Se, voidaanko lapselle turvata hedelmöityshoitolaissa edellytetyllä tavalla tasapainoinen kehitys, on arvioitava transsukupuolisten henkilöiden ja heidän puolisoitensa kohdalla samoja periaatteita noudattaen kuin muidenkin hedelmöityshoitojen avulla vanhemmiksi haluavien kohdalla.

Tasa-arvovaltuutetun kanta on, että translain lisääntymiskyvyttömyyttä koskeva säännös liittyy vain juridisen sukupuolen vahvistamisen edellytyksiin sukupuolen korjauksen yhteydessä, eikä sen voida tulkita ulottuvan vaikutuksiltaan sen laajemmalle. Sillä ei voida siten perustella hedelmöityshoitojen antamatta jättämistä pareille, joissa toinen puolisoista on transsukupuolinen. Säännöstä ei voida tulkita laajentavasti senkään vuoksi, että sen voidaan katsoa olevan



ristiriidassa perustuslain säännösten, kuten esimerkiksi henkilökohtaisen koskemattomuuden periaatteen kanssa.

Kiireettömän hoidon perusteissa on suositusta olla antamatta hedelmöityshoitoja julkisen terveydenhuollon puolella niissä tilanteissa, joissa lapsettomuuden taustalla on sterilisaatio. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että suositusta ei voida soveltaa, jos sterilisaatio on tehty transsukupuolisuuteen liittyen.

Tasa-arvovaltuutettu lähetti selvitysmenetelyn jälkeen kannanottonsa niille hedelmöityshoitojen antajille, jotka valtuutetulle tulleiden ilmoitusten mukaan eivät anna hedelmöityshoitoja transsukupuolisille henkilöille. Tasa-arvovaltuutettu lähetti lausuntonsa tiedoksi myös sosiaali- ja terveysministeriölle ja Valviralle. (TAS 297/2013)

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja tasa-arvovaltuutettu antoivat suosituksen sukupuoltaan korjaavien opinto- ja tutkintotodistuksista

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja tasa-arvovaltuutettu uudistivat suosituksen siitä, että koulutuksen ja opetuksen järjestäjät, korkeakoulut, tutkintotoimikunnat ja Ylioppilastutkintolautakunta antavat pyydet-

täessä tutkintotodistukset sekä todistukset opinto- ja tutkintosuorituksista sukupuoltaan korjaaville henkilöille uusilla henkilötiedoilla. Todistukset voidaan antaa uusilla nimitiedoilla jo etunimen muututtua. Todistuksen antaja voi varmistaa nimi- ja/tai henkilötiedot esimerkiksi virkatodistuksesta tai henkilökortista.

Suosituksella edistetään sukupuoltaan korjaavien henkilöiden oikeutta yksityisyyden suojaan ja syrjimättömyyteen. Opetus- ja kulttuuriministeriö lähetti suosituksen tiedoksi kaikille oppilaitoksille. Myös tasa-arvovaltuutettu tiedotti suosituksesta ja vastasi sitä koskeviin asiakaspyyntöihin. (OKM/8/591/2013, TAS 132/2013)

Opiskelija-asuminen ja sukupuolen korjaaminen

Opiskelijajärjestön edustaja kysyi tasa-arvovaltuutetun kantaa siihen, miten sukupuolivähemmistöt ja erityisesti sukupuolen korjaaminen pitäisi ottaa huomioon opiskelija-asuntojen välittämisessä. Esimerkiksi eräässä tapauksessa opiskelija-asuntoja välittävä taho ei ollut valmis ottamaan huomioon opiskelijan

sukupuolen korjaamiseen liittyvää tarvetta siirtä soluasunnosta toiseen tai saada oma asunto korjausprosessin ajaksi. Opiskelijan vanhassa soluasunnossa ehti käynnistyä kiusaaminen ja muut solussa asuneet toivoivat opiskelijan muuttavan pois.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi muutamilta opiskelija-asuntoja tarjoavilta tahoilta selvitystä siitä, millaisia käytäntöjä niillä on sukupuolen ja sukupuolivähemmistöön kuulumisen huomioon ottamisessa toiminnassaan. Selvityksen mukaan soluasunnot on jaettu pääsääntöisesti sukupuolen mukaan nais- ja miessoluihin.

Tasa-arvolaki ei estä sitä, että useamman opiskelijan yhteisiin

asuntoihin valitaan asukkaat sukupuolen perusteella siten, että naiset ja miehet asuvat eri asunnoissa. Ihmiset ovat kuitenkin sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole luokiteltavissa sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisiksi tai miehiksi.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että jokaisella on oikeus elää omaksi kokemassaan sukupuolella ja ilmaista sukupuoltaan ilman, että hän joutuu sen vuoksi sukupuoleen perustuvan häirinnän tai muun syrjinnän kohteeksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat usein muita alttiimpia joutumaan sukupuoleen perustuvan häirinnän ja muun syrjinnän kohteeksi. Häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi heidän erityinen tilanteensa olisi otettava huomioon myös opiskeluun liittyvissä asumisjärjestelyissä.

Erityisesti sukupuolen korjaamisella voi olla merkitystä henkilön asumisjärjestelyissä. Kun henkilö on korjaamassa sukupuoltaan, hyvä käytäntö opiskelija-asuntoa myönnettäessä on pitää hänen sukupuolenaan hänen omaksi kokemaansa sukupuoli. Myös tilanteissa, joissa henkilö alkaa elää kesken opiskeluasumisestaan omaksi kokemansa sukupuolen mukaisessa sosiaalisessa roolissa, olisi hyvä käytäntö henkilön niin toivoessa järjestää hänelle mahdollisuus siirtyä tämän sukupuolen mukaiseen soluasuntoon tai yhden hengen asuntoon. On tärkeää, että myös transsukupuolisilla henkilöillä on oikeus

oman sukupuoli-identiteettinsä mukaiseen asumisjärjestelyyn opiskeluaikana vastaavalla tavalla kuin muillakin opiskelijoilla. (TAS 65/2012, ks. myös s. 34, TAS 247/2013)

Transihmisiin kohdistuva vihakirjoittelu

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin keinoja puuttua transihmisiin kohdistuvaan vihakirjoitteluun, jota esiintyy esimerkiksi internetissä. Vihapuhe ja vihakirjoittelu ovat vakava yhteiskunnallinen ongelma. Ne luovat koko yhteiskuntaan uhkaavaa ja vihamielistä ilmapiiriä ja loukkaavat kohteeksi joutuneita henkilöitä ja ihmisryhmiä.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat erityisen alttiita joutumaan tasa-arvolaisissa kielletyn sukupuoleen perustuvan häirinnän ja muun syrjinnän kohteeksi. Epäasiallinen ja loukkaava kirjoittelu sukupuolivähemmistöistä esimerkiksi nettisivuilla lisää syrjiviä asenteita ja tekoja ja voi äärimmillään johtaa jopa transihmisiin kohdistuvaan väkivaltaan.

Suomessa sekä yhdenvertaisuus että sananvapaus ovat perustuslaisia turvattuja oikeuksia. Sananvapauden suoja on hyvin voimakas, ja sitä

voidaan rajoittaa lähinnä vain eräiden rikoslain säännösten, kuten kunnianloukkausta, laitonta uhkausta ja kiihottamista kansanryhmää vastaan koskevien

säännösten perusteella. Tällöin asia kuuluu poliisi- ja syyttäväviranomaisen toimivaltaan, ja viime kädessä tuomioistuin ratkaisee, onko yksittäistapauksessa kyse sallitusta ilmaisuvapauden käyttämisestä vai rikoslain vastaisesta toiminnasta. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on todennut, että vihapuhe, joka loukkaa henkilöitä tai henkilöryhmiä, ei ansaitse sananvapauden suojaa.

Internetin laajuuden vuoksi viranomaisten on käytännössä mahdotonta valvoa sen sisältöä. Siksi tehokkain puuttumiskei-

no on ilmoituksen tekeminen nettisivujen ylläpitäjälle. Laki sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä sisältää tarkempia säännöksiä sananvapaudesta joukkoviestinnässä ja muun muassa keskustelupalstojen ylläpitäjien ja operaattoreiden vastuusta. Keskeiset suomalaiset sosiaalisten ja yhteisöllisten palvelujen tarjoajat ovat luoneet käytännėsäännöt, joissa sitoudutaan muun muassa tarjoamaan helpokäyttöisiä keinoja palvelun sääntöjä, käyttöehtoja tai Suomen lakeja rikkovasta toiminnasta ilmoittamiseen.

Ihmisryhmään kohdistuva vihapuhe on säädetty rangaistavaksi rikoslain säännöksessä, joka kieltää kiihottamisen kansanryhmää vastaan. Transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden voidaan katsoa kuuluvaan kyseisen säännöksen suojaamiin ihmisryhmiin. Säännöksessä ei kriminalisoida tiettyä mielipidettä tai aineistoa itsessään, vaan kyseisen mielipiteen tai aineiston levittäminen yleisön keskuuteen. Tekijänä voi siis kiihottamisrikoksessa olla kuka tahansa, myös muu kuin viestin alkuperäinen kirjoittaja.

Vastuu voi tietysti edellytyksin kohdistua myös nettisivujen ylläpitäjään, joka ei ole laatinut aineistoa mutta joka teknisesti myötävaikuttaa aineiston leviämiseen. Rikosoikeudellinen vastuu voi syntyä, jos sivuston ylläpitäjän huomio on kiinnitetty sivustolla olevaan lainvastaiseen materiaaliin, mutta ylläpitäjä tiedosta huolimatta tietoisesti

sallii aineiston pitämisen sivustollaan, eikä ryhdy toimenpiteisiin sen poistamiseksi. Erityisesti tapauksissa, joissa vihakirjoittelu on törkeää tai jatkuvaa, asiasta voi tehdä rikosilmoituksen poliisille. (TAS 235/2012)

Monipuolista yhteistyötä sukupuoli- vähemmistöjen aseman edistämiseksi

Tasa-arvovaltuutetun toimisto jatkoi toimintavuonna yhteistyötä sukupuoli- vähemmistöjä edustavien järjestöjen, kuten Trasek ry:n, DreamwearClub ry:n ja Seta ry:n sekä Setan Transtukupiiteen kanssa. Järjestöjen edustajia tavattiin muun muassa monissa tilaisuuksissa, työryhmissä, Ihmisoikeuskeskuksen ihmisoikeusvaltuuskunnassa ja valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen toimintaohjelman toteuttamista seuraavassa paneelissa.

DreamwearClub ry:n edustaja kävi kouluttamassa tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilökuntaa siitä, millaista on elää transvestiittinä. Tasa-arvovaltuutetun toimistossa järjestettiin lisäksi sisäistä koulutusta sukupuoli- vähemmistöistä ja heidän asemastaan. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajat osallistuivat Ihmisoikeuskeskuksen, valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeusyhetyshenkilöiden verkoston ja Seta ry:n järjestämään seminaariin, jossa esiteltiin EU:n

perusoikeusviraston FRA:n HLBT-ihmisten syrjintä- ja viharikoskokemuksista tekemää tutkimusta.

Tasa-arvovaltuutettu oli myös vuonna 2013 mukana TransHelsinki-viikon tapahtumissa. Toimiston asiantuntijat osallistuivat Amnestyn 20.11. järjestämään seminaariin, jossa tarkasteltiin sukupuolen juridista vahvistamista itsemääräämisoikeus- ja ihmisoikeusnäkökulmista. Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen puhui DreamwearClub ry:n järjestämässä työelämäseminaarissa 22.11. tasa-arvolain keinoista parantaa transihmisten asemaa työelämässä. Lisäksi osallistuttiin marraskuussa HLBTI-nuorten hyvinvointia käsittelevään seminaariin Hanasaaressa.

Tasa-arvovaltuutetun edustaja on ollut mukana ulkoasiainministeriön koordinoimassa työryhmässä, jonka tehtävänä on ollut muun muassa käsitellä Euroopan neuvoston ministerikomitean seksuaali- ja sukupuoli- vähemmistöjen syrjinnän torjumiseksi annettujen suositusten toteuttamista Suomessa. Työryhmä osallistui ulkoasiainministeriön Euroopan neuvostolle Suomen tilanteesta antaman vastauksen valmisteluun.



TILASTOT

Tasa-arvovaltuutetun toimisto selvittää syrjäntäepäilyt kirjallisena menettelyinä. Myös tasa-arvosuunnitelmien valvonta, tietopyynnöt ja muut lausunnot käsitellään kirjallisesti ja kirjataan tasa-arvovaltuutetun diaariin.

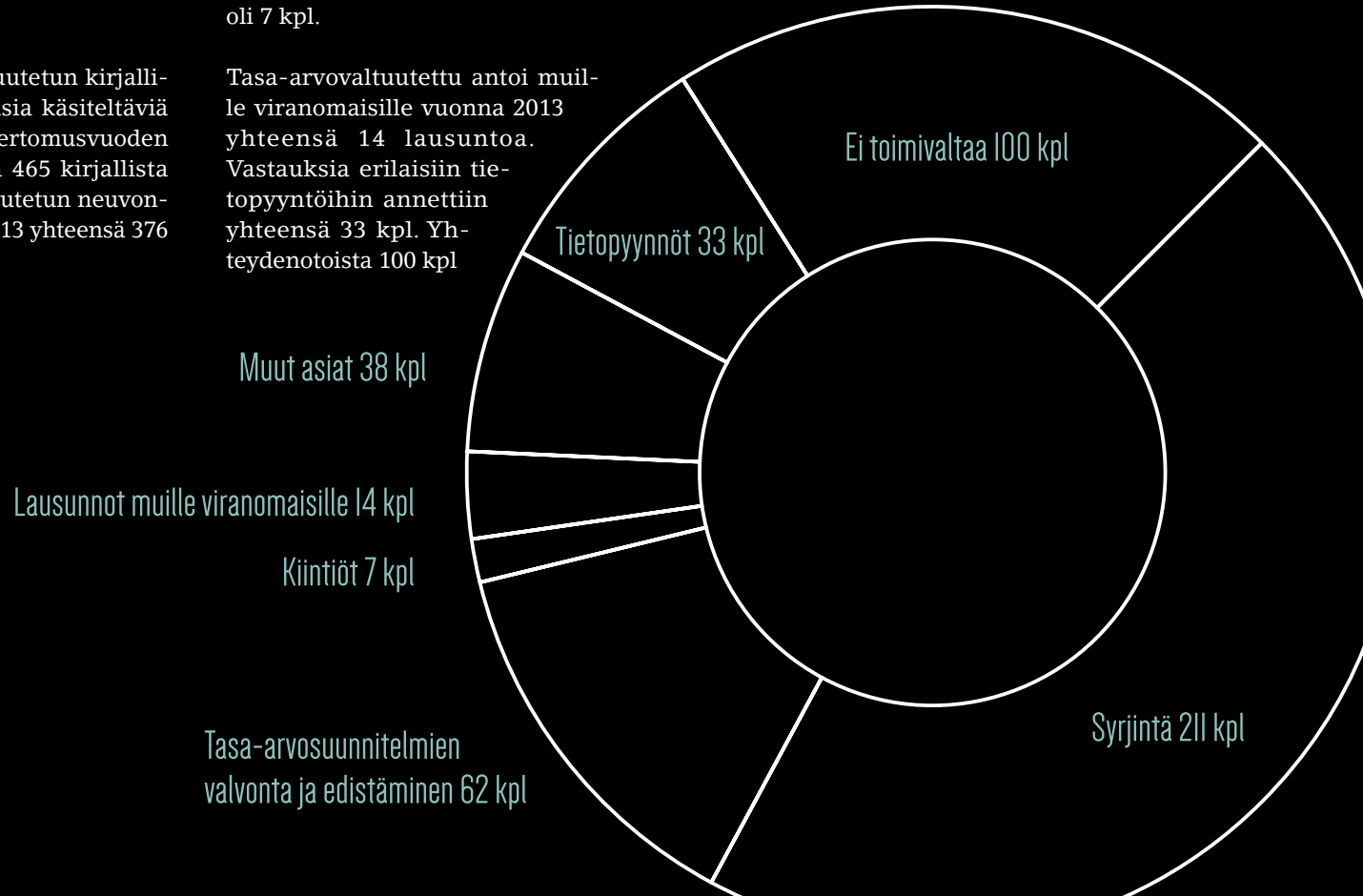
Vuonna 2013 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin merkittiin uusia käsiteltäviä asioita kaikkiaan 404 kpl. Kertomusvuoden aikana päätettiin yhteensä 465 kirjallista asiaa. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvonpuhelimeen tuli vuonna 2013 yhteensä 376 yhteydenottoa.

Päätetyt, kirjallisesti käsitellyt asiat sisällön mukaan

Kirjallisesti käsitellyistä asioista 211 kpl liittyi syrjäntäkysymyksiin. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa ja edistämistä koskevia asioita käsiteltiin vuoden 2013 aikana yhteensä 62 kpl. Kiintiöihin liittyviä asioita oli 7 kpl.

koski sellaisia asioita, joissa tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa. Loput vuoden aikana käsitellyistä asioista liittyivät viestintään ja hallintoon.

Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille vuonna 2013 yhteensä 14 lausuntoa. Vastauksia erilaisiin tietopyyntöihin annettiin yhteensä 33 kpl. Yhteydenotoista 100 kpl



Syrjintään liittyneet yhteydenotot

Kirjallisesti käsitellyistä syrjintäasioista lähes puolet (45 %; 100 kpl) ja juridiseen puhelinneuvontaan tulleista syrjintää koskevista puheluista valtaosa (75 %; 152 kpl) koski syrjintää työelämässä.

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut tavoittivat vuonna 2013 yli 40 000 kävijää, jotka etsivät useimmiten tietoa syrjinnästä ja tasa-arvosuunnittelusta. Tasa-arvovaltuutettu on läsnä Facebookissa ja Twitterissä ja viestintä sosiaalisessa mediassa on löytänyt hyvin paikkansa.

Määrärahat ja henkilöstö

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2013 yhteensä 10,5 henkilötyövuotta. Toimistossa työskentelee tasa-arvovaltuutetun lisäksi toimistopäällikkö, viisi ylitarkastajaa, tiedottaja sekä kolme sihteeriä. Lisäksi toimistossa työskenteli korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun toimintamääräraha oli 125 000 euroa. Tämä ei sisällä palkkaus- ja vuokratkustannuksia eikä eräitä muita menoja, jotka sosiaali- ja terveysministeriö maksaa keskitetysti.



KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Pohjoismainen yhteistyö

Pohjoismainen tasa-arvovaltuutettujen ja -viranomaisten kokous pidettiin syyskuussa 2013 Reykjavikissa Islannissa. Tapaamisessa oli edustajia Färsaarilta, Grönlannista, Islannista, Norjasta, Ruotsista, Tanskasta ja Suomesta. Lisäksi Pohjoismaisesta tasa-arvon tietokeskuksesta (NIKK) oli kaksi edustajaa, jotka esittelivät NIKK:n toimintaa. Tasa-arvovaltuutetun toimistosta tapaamiseen osallistui kolme edustajaa. Suomesta kokoukseen osallistuivat lisäksi vähemmistövaltuutetun toimiston edustajat.

Kokouksessa keskusteltiin muun muassa kunkin maan ajankohtaisesta toiminnasta. Tasa-arvovaltuutetun toimiston osalta kerrottiin toimiston raskaussyrjintäkampanjasta ja tasa-arvolakiin valmistelluista muutoksista, erityisesti sukupuolivähemmistöjen aseman sääntelyä koskevista ehdotuksista.

Kokouksen erityisteemana oli kansalaisjärjestöjen rooli syrjinnän vastaisessa työssä sekä vihapuhe ja viharikokset. Keskustelussa tuotiin esiin huoli muun muassa etnisen vihapuheen sekä naisvihan ja anti-feminismin lisääntymisestä Pohjoismaissa.

Lisäksi norjalaiset kertoivat julkaistuista sukupuolten tasa-arvoa koskevista raporteista (NOU 2011:18 ja NOU 2012:15) ja Norjan tasa-arvolain uudistuksesta.

Euroopan syrjintäviranomaisten yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu on aktiivisesti mukana Euroopan unionin alueella toimivien tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisten oman verkoston, Equinetin toiminnassa. Tasa-arvovaltuutetun toimiston kannalta merkittävä muutos tapahtui vuonna 2013, kun Euroopan komission suoraan ylläpitämä sukupuolten välistä tasa-arvoa valvovien tasa-arvoviranomaisten verkosto the Network of Gender Equality Bodies päätettiin vuoden 2012 lopettaa sellaisenaan ja nivota osaksi Equinetin toimintaa. Equinetissä aloitti siten vuoden 2013 alussa uusi sukupuolten väliseen tasa-arvoon keskittyvä työryhmä, jonka työhön tasa-arvovaltuutettu osallistuu. Vuonna 2013 työryhmä keskittyi samapalkkakysymyksiin.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston tiedottaja osallistui aiempien vuosien tapaan aktiivisesti myös viestintää käsittelevän *Com-*

munication Strategies and Practicies -työryhmän työhön. Oikeudellisia kysymyksiä käsittelevässä *Equality Law in Practice* -työryhmässä oli myös mukana toimiston edustaja.

Muut kansainväliset tapaamiset ja vierailut

Tasa-arvovaltuutetun työ ja Suomen tasa-arvolaki ovat kansainvälisesti kiinnostavia aiheita ja tasa-arvovaltuutetun toimisto tekeekin ulkoasiainministeriön kanssa yhteistyötä kansainvälisten vieraiden tapaamisissa. Tasa-arvovaltuutettu sai toimintavuoden aikana vieraakseen muun muassa Serbian parlamentin edustajia, kazakstanilaisen tasa-arvovaltuuskunnan, ulkomaisia toimittajaopiskelijoita sekä politiikan aktiiveja Tunisiasta. Lisäksi valtuutettu tapasi muun muassa ministeri Fatma Sahinin Turkista, Hollannin suurlähettiläs Henk Swattouw'n sekä Eve Lubinin Ranskan suurlähetystöstä. Valtuutettu keskusteli naisten asemasta myös YK:n Naiset-projektin edustajan kanssa sekä Ewha Womans Universityn presidentin, Dr. jur. Sun-Uk Kimin kanssa.



Tasa-arvovaltuutettu kannustaa hallitusta määrätietoiseen toimintaan naisiin kohdistuvan väkivallan poistamiseksi

Tasa-arvovaltuutettu antoi ulkoasiainministeriölle lausunnon naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemiseksi ja torjumista koskevan Euroopan neuvoston yleissopimuksen (Istanbulin sopimus) kansallisia ratifiointitoimenpiteitä selvittäneen työryhmän mietinnöstä.

Sopimus on merkittävä erityisesti naisten kohtaaman väkivallan ennaltaehkäisemisen ja poistamisen kannalta. Se vahvistaa tulkintaa siitä, että naisiin kohdistuva väkivalta on ihmisoikeusloukkaus, jolla on vakavia seurauksia sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Sopimuksen täysimääräinen kansallinen toimeenpano edistäisi kaikkien naisiin kohdistuvien syrjinnän muotojen ehkäisemistä ja sukupuolten välisen tosiasiallisen tasa-arvon toteutumista.

Naisiin kohdistuva väkivalta ja perheväkivalta on merkittävä ongelma myös Suomessa. Tasa-arvovaltuutetun mielestä esimerkiksi turvakotien lakkauttaminen ja turvakotiverkoston hajanaisuus on naisiin kohdistuvan väkivallan yleisyyteen nähden perusteetonta. Nykytilanne on ristiriidassa hallituksen antamien vakuutteluiden kanssa siitä, että se on ryhtynyt riittäviin toimiin tilanteen parantamiseksi.

Istanbulin sopimus velvoittaa sopimusosapuolia toimimaan aktiivisesti ja määrätietoisesti naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että myös Suomen hallitus sitoutuu toimimaan tehokkaasti naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ennaltaehkäisemiseksi ja poistamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu yhtyy siihen yleisesti esitettyyn käsitykseen, että Istanbulin

sopimuksen synnyttämien velvoitteiden täysimääräinen toteutuminen edellyttää kattavaa, kokonaisvaltaista ja koordinoitua poikkihallinnollista panostusta. Tämä myös henkilö- ja toimintaresurseja vaativa panostus tarvitsee sille kuuluvan huomion jo sopimuksen ratifioinnin yhteydessä.

Hallitus osoittaisi sitoutuvansa vilpittömästi sopimukseen ja sen synnyttämien velvoitteiden edellyttämiin riittäviin kansallisiin täytäntöönpanotoimiin kirjaamalla sopimusvelvoitteiden täysimääräisen kansallisen toteutumisen edellyttämät resurssit sopimukseen liittymistä koskevaan hallituksen esitykseen. (TAS 137/2013)

Tasa-arvovaltuutetun lausunto YK:n TSS-komitealle

Tasa-arvovaltuutettu antoi eräistä ajankohtaisista kansallisista huolenaiheista lausunnon Yhdistyneiden kansakuntien taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevaa yleissopimusta (TSS-sopimus) valvovalle TSS-komitealle.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu nosti esiin palkkasyrjinnän sekä raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän, joka on edelleen merkittävä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvä huolenaihe työelämässä.



NAISIIN KOHDISTUVA
VÄKIVALTA ON IHMISOIKEUS-
LOUKKAUS. JOLLA ON VAKAVIA
SEURAUKSIA SEKÄ YKSILÖN ETTÄ
YHTEISKUNNAN KANNALTA.

Komitea käsittelee TSS-sopimuksen kansallista toteutumista koskevaa Suomen kuudetta määräaikaisraporttia marraskuussa 2014. (TAS 285/2013)

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS ERI ELIMISSÄ

- *Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta*
- *Ihmisoikeustoimintaohjelman ihmisoikeuspaneeli*
- *oikeusministeriön yhdenvertaisuuslain uudistamistyöryhmä*
- *sisäasiainministeriön syrjinnän seurantaryhmä*
- *sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvosuunnittelutyöryhmä*
- *sosiaali- ja terveysministeriön translain uudistamistyöryhmä*
- *Tilastokeskuksen Tasa-arvo ja tilastot -työryhmä*
- *työsuojeluneuvottelukunnan työsuhdeasioiden jaosto*
- *ulkoasiainministeriön LGBTI-työryhmä*
- *vähemmistöasiain neuvottelukunta*

JULKAISUT

- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012.*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2012.*
- *Annual report 2012 by the Ombudsman for Equality.*



YHTEYSTIEDOT

Tasa-arvovaltuutetun toimisto

PL 33, 00023 Valtioneuvosto

Puhelin: 0295 16001

tasa-arvo@stm.fi

www.tasa-arvo.fi

www.facebook.com/tasaarvovaltuutettu