

2014



TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI

KERTOMUS



2014

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

TASA-ARVOJULKAISUJA 2015: 1

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1797-9862 (verkkójulkaisu)

ISBN 978-952-7156-00-1 (pdf)

URN: ISBN: 978-952-7156-00-1

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

SISÄLLYS

- 5 Tasa-arvovaltuutetun tehtävät
- 6 Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro
- 8 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain muutokset hyväksyttiin
- 13 Tasa-arvon edistäminen
 - Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa
 - Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu
 - Kiintiöt
- 19 Syrjintäkieltojen valvonta
 - Syrjinnän yleiskielto
 - Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella
 - Työhönottosyrjintä
 - Palkkasyrjintä
 - Syrjintä hinnoittelussa ja palvelujen saatavuudessa
 - Urheilu ja tasa-arvo
- 43 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
- 48 Tilastot
- 50 Kansainvälinen toiminta
- 51 Tasa-arvovaltuutetun edustus eri elimissä
- 51 Julkaisut



TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

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-arvovaltuutettu 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 neuvoilla ja ohjeilla siihen, että lainvastainen menettely loppuu. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjintäasian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

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

Nykyinen tasa-arvovaltuutettu on Pirkko Mäkinen.

TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

Vuosi 2014 oli odotusten ja muutosten vuosi. Aluksi odotettiin hallituksen esityksen antamista eduskunnalle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain muuttamisesta. Sitten lakiesityksen käsittelyä seurattiin tiiviisti ja valiokuntakäsittelyssä pyrittiin vaikuttamaan lain sisältöön. Lakiesitys hyväksyttiin lopulta hallituksen esityksen mukaisesti joulukuussa.

Lainmuutos on askel parempaan ja ennen muuta näin on sukupuolivähemmistöjen osalta. Nyt laissa todetaan selkeästi, että sukupuolen ilmaisu ja sukupuoli-identiteetti ovat kiellettyjä syrjintäperusteita. Tasa-arvolaki velvoittaa myös viranomaisia, opetuksen järjestäjiä ja työnantajia ennaltaehkäisemään sukupuolivähemmistöjen syrjintää. Työpaikkojen palkkakartaotus on uudistetussa laissa nyt omana pykälänä ja laki täsmentää, kuka edustaa työntekijöitä tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartaotuksia tehtäessä. Samalla tasa-arvolakiin otettiin myös uusia syrjinnän määritelmiä, kuten läheissyrjintä ja oletettuun syyhyn perustuva syrjintä.

Lakiin lisätty tasa-arvosuunnitteluelvoite laajennettiin koskemaan myös peruskouluja. Peruskouluissa tasa-arvotyö merkitsee konkreettista koulukohtaista yhteistyötä oppilaiden kanssa tasa-arvoisen koulun kehittämisessä. Samalla haastetaan koulut pohtimaan, miten tasa-arvoasioista puhutaan koululaisten kanssa. Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia puuttumaan häirintään ja häirinnän ennaltaehkäiseminen ja siihen puuttuminen on keskeinen osa koulujen toiminnallista tasa-arvotyötä. Tuoreet tutkimukset ovat osoittaneet, että nuorten kokemaa häirintää on hälyttävän yleistä. Tasa-arvovaltuutettu on työssään saanut opettajilta palautetta, että häirintään puuttuminen koetaan kouluissa vaikeaksi; vaikka ilmiö tunnistetaan, keinoja siihen puuttumiseen ei välttämättä ole.

Otimme tasa-arvon edistämismittareiden laajentumisen peruskouluihin etupainotteisesti huomioon ja valmistelimme kouluissa tapahtuvaa seksuaalista häirintää käsittelevän valtakunnallisen kampanjan *Ei meidän koulussa*. Haluamme kannustaa

kouluja puuttumaan häirintään ja ottamaan se vakavasti.

Elokuvateattereissa keväällä 2014 julkaistu mainos johdatteli syksyllä käynnistettyyn koululle suunnattuun kampanjaan. Tuotimme koulujen käyttöön häirintää käsittelevän oppituntimateriaalin sekä kyselyn, jolla tilannetta voidaan seurata koulussa. Olemme saaneet ympäri Suomea lukuisia yhteistyökouluja mukaan kampanjaan. Erityisesti häirintää käsittelevä käytännönläheinen oppimateriaali on herättänyt myös kansainvälistä kiinnostusta. Esittelimme sitä suuressa tasa-arvotapahtumassa Ruotsissa ja Euroopan tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisten verkoston Equinetin seminaarissa Puolassa.

Lainmuutos jätti vielä puutteita, joiden korjaamista voi toivoa uudelta hallitukselta ja joihin myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnitti huomiota. Yksi puute on se, että tasa-arvovaltuutetulta puuttuu toimivalta edistää sovintoa tasa-arvolain noudattamista koskevassa

asiassa. Sovinnon edistämismahdollisuus toisi tasa-arvovaltuutetulle hyvän keinon auttaa osapuolia löytämään tilanteeseen sopuratkaisu ilman oikeuskäsittelyä. Sovintoon voisi liittyä osana rahakorvaus, jonka vahvistaisi sitovaksi uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Oikeudenkäyntien kuluriski on asianomaiselle kohtuuttoman suuri ja voi muodostua esteeksi asian viemiselle tuomioistuimeen. Ammattijärjestöjen käytäntönä on nykyään asettaa katto oikeuskulujen korvaamiselle.

Olisi myös syytä harkita, että laajennettaisiin niiden tahojen piiriä, jotka voivat viedä asian lautakuntaan. Tällä hetkellä vireillepano-oikeus on tasa-arvovaltuutetulla ja työmarkkinoiden keskusjärjestöillä. Kuitenkin tasa-arvolain syrjinnän kieltoja on laajennettu ja olisi perusteltua lisätä vireillepano-oikeus ainakin nais- ja miesjärjestöille, kuluttaja- ja opiskelijajärjestöille ja ehkäpä myös suoraan ammattijärjestöille ja työnantajaliitoille.

Suuri osa tasa-arvovaltuutetun neuvonta-

puhelimeen tulevista työelämää koskevista yhteydenotoista ja kolmannes muista yhteydenotoista koskee syrjintäepäilyjä raskauden ja perhevapaiden vuoksi. Lainvalvonnassa on noussut esiin se, että syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella kohdistuu erityisesti epävarmassa työtilanteessa, kuten nollasopimuksilla, vuokratyössä ja määräaikaisilla työsopimuksilla työskenteleviin työntekijöihin. Määräaikaisuutta ei jatketa raskauden tultua ilmi, tunteja vähennetään ennen perhevapaan alkua tai ne loppuvat kokonaan raskauden tultua työnantajan tietoon. Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä aiheutuu sen kohteeksi joutuvalla taloudellisia menetyksiä esimerkiksi siksi, että vähentyneet tulot vaikuttavat tulevan äitiys- ja vanhempainrahan suuruuteen.

Vuosi 2015 tuo mukanaan uudistuneen tasa-arvolain ja toiminnan itsenäisenä lainvalvontaviranomaisena. Tasa-arvovaltuutetun hallinnollinen siirto sosiaali- ja terveysministeriön yhteydestä oikeusministeriön hallinnonalalle johti samalla lu-

kuisten hallinnollisten tehtävien siirtoon valtuutetun toimistolle ilman henkilöstölisäyksiä. Tehtäviä on jouduttu lisäämään henkilöstön toimenkuviin. Valtuutettu valitsee nyt oman henkilöstönsä itse ja valtuutetulle osoitetut määrärahat on osoitettu omalle momentille oikeusministeriön budjetissa.

Tasa-arvovaltuutettu siirrettiin sosiaali- ja terveysministeriöstä oikeusministeriön yhteyteen yhdessä lapsiasiavaltuutetun ja uuden yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Olemme käyneet yhdenvertaisuus ja lapsiasiavaltuutetun kanssa keskusteluja yhteistyön jatkamisesta ja kehittämisestä. Kaiken kaikkiaan on ollut merkittävää, että keskusteluyhteys perus- ja ihmisoikeus toimijoiden välillä on viime vuosina tiivistynyt entisestään. Tätä yhteistyötä on ehdottoman tärkeää jatkaa.

Pirkko Mäkinen
tasa-arvovaltuutettu



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAIN MUUTOKSET HYVÄKSYTTIIN

Joulukuussa 2014 eduskunnassa hyväksyttiin tasa-arvolakiin ja sen valvontajärjestelmään ehdotetut muutokset, jotka astuivat voimaan vuoden 2015 alussa. Samassa yhteydessä toteutettiin vuodesta 2007 saakka vireillä ollut yhdenvertaisuuslainsäädännön kokonaisuudistus.

Tasa-arvolakia täydennettiin säännöksillä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta ja tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisystä. Lisäksi syrjintä todetaan tasa-arvolaisissa kielletyksi riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (ns. läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä). Myös tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskevia velvoitteita uudistettiin ulottamalla oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu myös peruskouluihin sekä täsmentämällä ja vahventamalla työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä.

Tasa-arvovaltuutettu jatkaa edelleen tasa-arvolakia valvovana viranomaisena. Vähemmistövaltuutetun virka

muutettiin yhdenvertaisuusvaltuutetuksi, jonka valvontatyön piiriin kuuluvat kaikki yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet työelämän ulkopuolella. Tasa-arvolautakunta ja syrjintälautakunta yhdistettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi.

Lainuudistuksen valmisteluvaiheessa tasa-arvovaltuutettu otti kantaa uudistusehdotuksiin ja antoi lausuntoja vastuuministeriöille. Tarkasteluvuoden 2014 aikana tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnot eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ja perustuslakivaliokunnalle lainuudistusta koskeneista hallituksen esityksistä (HE 19/2014 ja HE 111/2014).

Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kielto ja ennaltaehkäisy tasa-arvolakiin

Tasa-arvolakiin lisätyillä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvilla syrjintäkielloilla pyritään ennen kaikkea sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjintäsuojan parantamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tasa-arvolakiin sisällytettiin asiasta nimenomaiset säännökset, vaikka tasa-arvolakia on jo aiemminkin tulkittu niin, että se kattaa myös tällaisen syrjinnän.

Tasa-arvolakiin lisättiin myös säännös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemisestä. Tasa-arvovaltuutettu olisi pitänyt parempana velvoitetta sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten tasa-arvon edistämisestä, mutta pitää hyvänä sitä, että velvoite ehkäistä mainitunlaista syrjintää tulee ottaa huomioon oppilaitosten ja työntantajien tasa-arvosuunnitelmissa ja niiden tasa-arvoa edistävissä toimenpiteissä.

Ehdotetuilla säännöksillä sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta pyritään tuomaan esille sukupuolen moninaisuutta ja sitä, että kaikki eivät sovi kaksijakoiseen sukupuolikäsitykseen. Tästä syystä tasa-arvovaltuutettu katsoi, että lain sisältöä olisi vartannut paremmin nimi ”laki sukupuolten välisestä tasa-arvosta”. Nimi säilytettiin kuitenkin ennallaan eli lain koko nimi on edelleen laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Tasa-arvosuunnittelu ulotettiin peruskouluihin

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu laajennettiin koskemaan myös perusopetusta antavia oppilaitoksia. Näiden tulee laatia tasa-arvosuunnitelma vuoden 2017 alkuun mennessä. Tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite koskee siten jatkossa kaikkia lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta järjestäviä oppilaitoksia. Koulutuksen järjestäjä on vastuussa siitä, että oppilaitoskohtaisesti laaditaan tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Tasa-arvosuunnitelma on mahdollista laatia osana paikallista opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa. Oppilaitoksissa voidaan myös laatia yhdistetty toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä sitä, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen samoin kuin seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän estäminen ja poistaminen kytketään tiiviisti kaikkeen oppilaitoksen ja sen kehittämistä koskevaan toimintaan.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevat säännökset täsmentyivät

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelusta saatujen kokemusten perusteella on pidetty tärkeänä parantaa tasa-arvosuunnitelmien laatua, jotta niiden avulla voitaisiin paremmin edistää tasa-arvoa työpaikoilla. Sen vuoksi oli tarpeen uudistaa tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä. Velvoitteita terävöitettiin muun muassa kirjaamalla eräät aiemmin pelkästään tasa-arvolain perusteluissa todetut seikat itse tasa-arvolakiin.

Tasa-arvosuunnitelma tulee vastedes laatia vähintään joka toinen vuosi. Tähän saakka suunnitelma on edellytetty tehtäväksi vuosittain. Jo aiemmin tasa-arvosuunnitelma on tullut laatia yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Nyt laissa todetaan lisäksi, että henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Velvollisuus tiedottaa henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä todetaan laissa.

Palkkakartoituksesta lisättiin tasa-arvolakiin oma säännös, jossa määritellään tasa-arvolain tarkoitus ja aiempaa tarkemmin myös palkkakartoituksen sisältö. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen

avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Säännöksessä edellytetään kartoituksessa esiin tulleiden selkeiden palkkaerojen syiden ja perusteiden selvittämistä, ja silloin, jos palkat muodostuvat palkanosista, keskeisimpien palkanosien tarkastelua palkkaerojen syiden selvittämiseksi. Ellei naisten ja miesten välisille palkkaeroille löydy hyväksyttävää syytä, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisesti korjaaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvovaltuutettu ehdotti lainuudistusprosessin aikana eräiden yksityiskohtien osalta toisensisältöisiä säännöksiä. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että ainakin tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävät toimenpiteet ja arvio niiden toteutumisesta olisi tullut käsitellä vuosittain, jotta turvataan tasa-arvoasioiden säännöllinen käsittely työpaikoilla. Lainuudistuksessa olisi myös pitänyt ottaa paremmin huomioon henkilöstön edustajien oikeus tarvittaessa saada ja käsitellä myös työntekijäkohtaisia palkkatietoja palkkakartoitusta tehtäessä, vaikka tietoja ei kirjatakaan lopulliseen palkkakartoitukseen.

Palkkakartoitussäännökseen sisältyviä ilmaisia ”selkeät palkkaerot” ja ”keskeisimmät palkanosat” tasa-arvovaltuutettu piti paitsi tarpeettomina myös ongelmalli-

sina lain selkeyden ja täsmällisyyden kannalta ja ehdotti niiden poistamista. Myös perustuslakivaliokunta totesi mainittujen ilmaisujen voivan herättää oikeudellista epävarmuutta ja tulkintavaikeuksia, ja katsoi, että palkkakartoitussäännöstä tulisi tältä osin tämentää. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi tähän näkemykseen ja piti tärkeänä sääntelyn edelleen kehittämistä.

Sovinnon edistämisen mahdollisuutta kiirehdiittiin

Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että tasa-arvolaissa säädettäisiin tasa-arvovaltuutetun toimivallasta edistää sovintoa tasa-arvolain noudattamista koskevassa asiassa ja lautakunnan mahdollisuudesta vahvistaa sovinto. Perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että tasa-arvovaltuutetulta puuttuu tällainen toimivalta, jota hallituksen esityksessä ehdotettiin ja sittemmin säädettiin yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Samassa yhteydessä valiokunta korosti matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen merkitystä syrjintää kokeneen oikeusturvan kannalta ja mahdollisuutta saattaa syrjintäasia asianomaisten viranomaisten tutkittavaksi mahdollisimman pienellä kuluriskillä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta piti erittäin tärkeänä, että tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus

ryhtyä sovintomenettelyyn ja sovinnon vahvistamiseen ja kiirehti asiasta aikaisemmin esittämiinsä kannanottoihin viitaten sovittelumenettelyä koskevan uudistuksen valmistelua.

Tasa-arvovaltuutetun asemaa koskevat uudistukset

Tasa-arvovaltuutetusta säädettiin uusi laki. Siinä tasa-arvovaltuutetun todetaan olevan toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Valtuutettu sai toimivallan nimittää toimistonsa virkamiehet. Tasa-arvovaltuutettu antaa jatkossa vuosittain kertomuksen toiminnastaan valtioneuvostolle ja lisäksi kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Eduskunnalle annettava kertomus voidaan antaa yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu, joka on vuodesta 1987 sijainnut sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä, siirrettiin vuoden 2015 alusta oikeusministeriön hallinnonalalle. Siirto merkitsi muutosta myös tasa-arvovaltuutetun tehtävissä. Aiemmin suuri osa toimiston talous- ja henkilöstöhallinnon tehtävistä hoidettiin sosiaali- ja terveysministeriössä, mutta hallinnonalasiirron jälkeen ne ovat siirtyneet tasa-arvovaltuutetun toimiston hoidettaviksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Lainuudistuksella yhdistettiin tasa-arvolautakunta ja syrjintälautakunta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi ja siitä säädettiin oma laki. Lautakunnan tehtävät koostuvat aiemmin tasa-arvolautakunnalla ja syrjintälautakunnalla olleista tehtävistä, kuitenkin niin, että yhdenvertaisuuslain mukainen toimivalta koskee kaikkia syrjintäperusteita.

Tasa-arvovaltuutettu pitää ongelmallisena sitä, että uudella lautakunnalla on toimivalta käsitellä vain tasa-arvolain mutta ei yhdenvertaisuuslain piiriin kuuluvia työelämäasioita. Tästä syystä lautakuntien yhdistäminen ei parantanut mahdollisuuksia puuttua moniperusteiseen syrjintään työelämässä.

Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistus

Vuoden 2015 alusta voimaan tulleen lainsäädäntökokonaisuuden keskeinen uudistus koski yhdenvertaisuuslainsäädäntöä. Yhdenvertaisuuslautakuntaa koskevan lain lisäksi voimaan tuli uusi yhdenvertaisuuslaki ja laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

Yhdenvertaisuuslaissa säädettyä velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta laajennettiin, ja se ulotettiin koskemaan

viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia sekä työnantajia. Viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja oppilaitoksilla sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Syrjinnän määritelmää uudistettiin. Suoja syrjinnältä ja muun muassa hyvityksen saannin mahdollisuus on yhtäläinen riippumatta siitä, mistä yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjintäperusteesta on kysymys. Yhdenvertaisuuslaissa mainittuja perusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Myös kohtuullisten mukautusten epäminen kielletään yhdenvertaisuuslaissa syrjintänä. Velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi laajennettiin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista kaikkien syrjintäperusteiden osalta. Lain noudattamisen valvonta työelämää koskevissa yksittäistapauksissa kuuluu kuitenkin edelleen työsuojeluviranomaisille. Silti myös yhdenvertaisuusvaltuutetulla on työelämän yhdenvertaisuutta koskevia tehtäviä.



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. Lisäksi laissa edellytetään, että valtion ja kuntien suunnittelu- ja päätöksentekoaikavälissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia.

TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa tapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämän lisäksi koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksissa tehdään järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Oppilaitosten tulee myös ennaltaehkäistä syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Oppilaitosten tasa-arvon edistäminen on tärkeä osa tasa-arvovaltuutetun työtä. Vuonna 2014 tasa-arvovaltuutettu käynnisti peruskouluille ja toisen asteen oppilaitoksille suunnatun seksuaalisen häirinnän vastaisen kampanjan *Ei meidän koulussa*. Kampanja

ja sitä varten tuotettu häirintää käsittelevä oppimateriaali kannustavat kouluja puuttumaan häirintään ja ottamaan sen vakavasti.

Tasa-arvovaltuutettu haastoi koulut toimimaan seksuaalista häirintää vastaan

Tuoreiden tutkimusten (mm. Kouluterveyskysely 2013) mukaan nuorten kokemana seksuaalinen häirintä on yleistä, mutta kouluissa siihen puututaan harvoin. Tasa-arvovaltuutettu on oppilaitostyössään saanut opettajilta palautetta, että häirintään puuttuminen koetaan kouluissa vaikeaksi. Vaikka ilmiö tunnistetaan, keinoja siihen puuttumiseen ei välttämättä ole.

Tasa-arvovaltuutettu tuotti vuonna 2014 koulumaailman arkeen sopivan, seksu-

aalista häirintää nuorten näkökulmasta käsittelevän opetusaineiston kouluille ja haastoi *Ei meidän koulussa* -kampanjallaan Suomen yläkoulut, lukiot ja ammattioppilaitokset seksuaalisen häirinnän vastaiseen työhön.



Tavoitteena on vahvistaa häirinnän vastaista kulttuuria ja ottaa käyttöön selkeät yhteiset säännöt siitä, miten häirintään puututaan. Tasa-arvovaltuutettu toivoo mahdollisimman monen koulun tarttuvan tilaisuuteen ja käyttävän aineistoa tunneilla. Työpaikoilla seksuaaliseen häirintään suhtaudutaan jo vakavasti. Lasten ja nuorten kohdalla on myös päästävä nollatoleranssiin.

Oppilaitosten on tasa-arvo-lain mukaan edistettävä tasa-arvoa ja puuttettava seksuaaliseen häirintään. Tasa-arvolain uudistus velvoittaa myös peruskoulut edistämään tasa-arvoa ja puuttumaan seksuaaliseen häirintään koulussa. Tasa-arvovaltuutetun tuottama häirintää käsittelevä oppimateriaali sisältää nuorten maailmaan sopivan oppituntimateriaalin häirinnän tunnistamisesta sekä kyselypohjan, jonka avulla koulussa voidaan kartoittaa ja seurata häirintäkokemusten yleisyyttä ja sitä, vaikuttavatko häirintää vastaan tehdyt toimet tilanteeseen.

Häirinnän vastaisen kampanjan nettisivut www.eimeidankoulussa.fi ja koulun henkilökunnalle suunnatut sivut tavoittivat

vuonna 10 366 kävijää. Kampanja sai paljon näkyvyyttä myös sosiaalisessa mediassa (Facebook, Twitter, YouTube ja Instagram). Tasa-arvovaltuutetun kampanjaa

varten tilaaman elokuvan yhteiskunnallinen mainos pyöri valtakunnallisesti Finnkinon elokuvateattereissa toukokuussa 2015 ja Yle näytti sitä syyskuussa viikon ajan omilla televisiokanavillaan. Utismedia nosti nuorten kouluissa kokeman seksuaalisen häirinnän ja tasa-arvovaltuutetun viestin esille, ja valtuutettu sai kampanjastaan paljon kiitosta opetusosalta. Opetushallitus ja lapsiasiavaltuutettu antoivat myös kampanjalle tukensa.

Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat kouluttivat häirinnästä, sen käsittelemisestä ja oppimateriaalin soveltamisesta opettajia, psykologeja ja kuraattoreita Helsingin opetusviraston koulutustilaisuudessa ja Espoon kaupungin opetustoimen järjestämässä pedagogisessa iltapäivässä. Koulutukseen osallistuneet opetusalan ammattilaiset arvioivat, että valtuutetun tuottamalle opetusaineistolle on suuri tarve ja että vastaavaa koulutusta tarvittaisiin myös valtakunnallisesti.





Kampanja herätti paljon kiinnostusta myös kansainvälisesti. Kampanjaa ja opetusaineistoa esiteltiin myös Ruotsissa Malmössä kesäkuussa 2014 pohjoismaisessa tasa-arvotapahtumassa sekä pohjoismaisessa tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisten vuotuisessa tapaamisessa. Lisäksi kampanjaa esiteltiin Equinetin seksuaalista häirintää käsittelevässä koulutuksessa Puolassa.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelmalla varmistetaan, että oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyönä henkilöstön ja opiskelijoiden kanssa ja sen tulee sisältää muun muassa kartoitus siitä, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan.

Suunnitelmallisen tasa-arvoa edistävän työn tarkoituksena on sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi myös ennaltaehkäistä syrjintää. Oppilaitoksessa tehtävän tasa-arvotyön tarkoituksena on myös luoda yhteinen käsitys siitä, millainen tasa-arvoinen koulu on, mitkä asiat saattavat estää tasa-arvon toteutumista ja mitkä asiat edistävät tasa-arvon toteutumista.

Oppilaitosten tasa-arvon edistäminen ja oppilaitoksissa laadittavien tasa-arvosuunnitelmien laadun ja määrän valvonta on tärkeä osa tasa-arvovaltuutetun työtä.

Suunnitteluvaikeudet myös peruskouluille

Vuodesta 2005 voimassa ollut tasa-arvolain suunnitteluvaikeutta koskeva säännös on koskenut, peruskouluja lukuun ottamatta, kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia. Hallituksen linjauksen mukaisesti oppilaitosta koskeva tasa-arvosuunnitteluvaikeus ulotettiin tasa-arvolain uudistuksen myötä koskemaan 1.1.2015 alkaen myös peruskouluja. Peruskoulujen tasa-arvosuunnitelmien tulee olla laadittuna 1.1.2017 mennessä.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui yhdessä Opetushallituksen, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön kanssa peruskouluille suunnatun oppaan laadintaa varten perustetun työryhmän työskentelyyn. Peruskouluille suunnattu opas julkaistaan vuonna 2015.

Koulutuksen järjestäjän rooli tasa-arvotyön edistäjänä

Koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että sekä työllä ja pojilla että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Lisäksi on huolehdittava siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon edistämistä.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että kaikissa sen hallinnoimissa oppilaitoksissa tehdään suunnitelmallista tasa-arvoa edistävää työtä tasa-arvolain edellyttämällä tavalla.

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu jatkoi yhteistyön rakentamista koulutuksen järjestäjien kanssa. Tasa-arvovaltuutettu tapasi useita koulutuksen järjestäjiä osana tasa-arvolain oppilaitoksia koskevan edistämismisvelvoitteen toteutumisen valvontaa. Tasa-arvovaltuutetun aloitteesta järjestetyissä tapaamisissa keskusteltiin koulutuksen



järjestäjän hallinnoimilleen oppilaitoksille tarjoamasta, suunnitelmallista tasa-arvotyötä edistävästä tuesta. Lisäksi tapaamisilla haluttiin luoda toimiva keskusteluyhteys koulutuksen järjestäjiin tasa-arvoa edistävän suunnitelmallisen työn kehittämiseksi.

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 tulee olla selvitys työpai-

kan 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-arvoaltuutettu sai edelleen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutettu pyysi tasa-arvosuunnitelman tarkistettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia oli valtuutetun toimistossa selvitettävänä. Tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai että se ei vastannut lain vaatimuksia. Tasa-arvoaltuutettu pyrkii myös mahdollisuuksien mukaan tekemään kohdenettuja tasa-arvosuunnitelmien tarkastuksia. Edelleen suurin kompastuskivi suunnitelmis-
sa oli se, että niistä puuttui konkreettisuutta.

Konkreettisuus lisääntyy huomattavasti, jos työpaikalla selvitetään ennakkoluu-
lottomasti tasa-arvon tilaa. Tasa-arvoaltuutettu suosittelee työpaikkoja käyttämään verkossa olevaa kyselytyökalua www.tasa-arvokysely.fi, jonka avulla voi selvittää henkilökunnan käsitystä tasa-arvon tilasta työpaikalla. Tasa-arvolaisissa määritellään tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö. Se mukaan tasa-arvosuunnitelmassa

tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, mukaan lukien palkkakartoitus. Tämän pohjalta päätetään toimenpiteistä. Tasa-arvoaltuutettu on vakiintuneesti katsonut, että toimenpiteiden osalta on tarpeen sopia toimenpiteiden toteuttamisen aikataulusta ja päättää ne tahot, jotka ovat vastuussa toimenpiteistä. Yleensä toimenpiteiden toteuttamisesta vastaa ensi kädessä se esimies, jonka alueeseen kyseinen asia kuuluu. Tämän voi myös kirjata osaksi esimiesten tulostavoitteita. Tasa-arvolaki edellyttää myös arvioimaan käytettyjen toimenpiteiden toteutumista.



Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Tasa-arvovaltuutettu teki vuonna 2014 kolme työpaikkavierailua: Helsingin seudun liikenne HSL:ään, Lassila & Tikanoja Oyj:hin sekä Manpowergroupiin. Vierailujen tavoitteena oli tasa-arvosuunnittelun ja tasa-arvotyön edistäminen. Kaikilla kolmella työpaikalla tapaamiseen osallistuivat sekä työnantajan että työntekijöiden edustajat. Tapaamisissa käytiin läpi yritysten tasa-arvosuunnitelmia ja keskusteltiin keinoista, joilla yritysten tasa-arvotyö voisi tulla konkreettisemmäksi. Erillistä tasa-arvokyselyä ei yrityksissä ole vielä tehty, mutta Manpowergroupissa on suunniteltu erillisen kyselyn teettämistä. Lassila & Tikanoja Oyj:llä ja Helsingin seudun liikenne HSL:llä on tarkoituksena liittää yhtiön hyvinvointikyselyyn myös tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Tällöin voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstön mahdollisesti kokee seksuaalista ja sukupuolista häirintää.

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 nimit-

tämiä 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 sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Lainkohta velvoittaa kaikkia niitä tahoja, jotka esittävät jäseniä edellä mainittuihin toimielimiin, esittämään sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Erityisen syyn käsitettävä 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.

Ylioppilaskunnat ja kiintiösäännön soveltaminen

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin ohjeistusta siitä, miten ylioppilaskunnassa tulee noudattaa tasa-arvolain kiintiösääntöä. Ylioppilaskunnan ylintä päätösvaltaa käyttää edustajisto, joka valitaan ylioppilaskunnan jäsenten keskuudesta yleisillä ja yhtäläisillä vaaleilla. Edustajiston lisäksi organisaatiossa on ylioppilaskunnan hallitus sekä muita edustajiston sekä hallituksen nimittämiä

monijäsenisiä toimielimiä. Ylioppilaskunta nimittää myös muihin toimielimiin edustajiaan, kuten yliopiston hallitukseen, opintotukilautakuntaan sekä ylioppilaiden terveydenhoitosäätiöön YTHS:ään.

Tasa-arvovaltuutettu totesi vastauksessaan, että ylioppilaskunta on välillisen julkisen hallinnon yksikkö, joka käyttää julkista valtaa. Näin ollen tasapuolisuussääntöä sovelletaan ylioppilaskunnan hallitukseen. Kun hallituksen asettamista edeltää ehdokaiden nimeäminen tai asettaminen, on jo ehdokasasettelussa otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Huolimatta siitä, kuinka eri ylioppilaskunnissa hallituksen asettaminen on sääntöjen mukaan toteutettu, tulisi niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita hallitukseen, mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Edustajiston tulisi tämän jälkeen hallitusta asettaessaan ottaa tasapuolisuuden soveltaminen huomioon. Mikäli erityisistä syistä sekä naisia että miehiä ei saada tasapuolisesti hallitukseen, olisi syy siihen hyvä todeta päätöksen perusteluissa.

Kun taas ylioppilaskunta itse nimittää ehdokkaita sellaisiin toimielimiin, jotka ovat joko kiintiösäännössä tai tasapuolisuussäännössä tarkoitettuja toimielimiä, tulee ylioppilaskunnan mahdollisuuksien mukaan esittää sekä naista että miestä jo-

kaista sille kuuluva jäsenpaikkaa kohden. Jos ylioppilaskunta taas nimittää suoraan edustajia edellä mainittuihin toimielimiin, tulisi edustajina mahdollisuuksien mukaan olla sekä naisia että miehiä. (TAS 96/2014)

Kiintiösäännön soveltaminen talouden seurantaryhmään

Tasa-arvovaltuutettu pyysi kunnan kunnanhallitukselta selvitystä kunnan talouden seurantaryhmän kokoonpanosta. Kunnanhallitus oli valinnut toimielimeen luottamushenkilöistä kolme miestä ja yhden naisen. Lisäksi talouden seurantaryhmään nimitettiin kunnanjohtaja, hallinto- ja talousjohtaja sekä pääkirjanpitäjä.

Kunnan antamassa selvityksessä todettiin, että talouden seurantaryhmä on tilapäinen ja seurantaryhmän nimeäminen on syntynyt äänestyspäätöksellä. Seurantaryhmästä ei ole pysyvää perustamispäätöstä eikä kunnan johto- tai hallintosäännöissä ole määritelty tätä työryhmää. Kunnanhallituksen johtosäännön mukaan kunnanhallitus vastaa kunnan talouspolitiikasta ja kunnanhallitus voi myös tähän liittyen nimetä talouden toimialaan liittyviä työryhmiä. Talouspolitiikkaan liittyen on nimetty eri vuosina työryhmiä seuraavasti: talouden tervehdyttämisryhmä, talousryhmä ja talouden seurantaryhmä kaksi kertaa. Vuodelle 2014 nimetyille talouden seurantaryhmille ei ole annettu tarkempaa

tehtäväkuvausta, vaan perustamispöytäkirjassa on todettu, että talouden seurantaryhmä voi tehdä myös esityksiä talouden tervehdyttämisestä. Kunnanhallitus katsoi, että talouden seurantaryhmään ei voida soveltaa tasa-arvolain kiintiösääntöä.

Tasa-arvolain 4 a §:n 1 momentin mukaan sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain kiintiösäännöksessä ei ole tarkemmin määritelty kunnallista toimielintä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa, joka on jätetty kiintiösäännöksen ulkopuolelle. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia toimielimiä voivat olla muutkin kuin kuntalaissa mainitut toimielimet, esimerkiksi työryhmät. Tulkintaan vaikuttavat toimielimen asema ja tehtävät kunnallisessa päätöksenteossa, toimielimen kokoonpano ja se, miten pitkäksi ajaksi tai säännöllisesti toimielin on asetettu.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota siihen, että ennen vuoden 2014 talouden seurantaryhmää kunnanhallitus oli vuodesta 2009 lähtien nimittänyt eri nimillä olevia talouspoliittisia työryhmiä. Vuoden 2013 talouden seurantaryhmän kokouspöytäkirjan mukaan seurantaryhmän tavoitteena on talousarvion toteutumisen seuranta kuukau-



sitasolla, talouden tervehdyttämisesitysten teko kunnanhallitukselle ja talousarvioarvioehdotuksen valmistelu kunnanhallitukselle. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että vakiintuneisuus ja tehtävät huomioon ottaen talouden seurantaryhmää oli pidettävä sellaisena kunnallisena toimielimenä, johon sovelletaan tasa-arvolain kiintiösääntöä. Koska neljästä luottamushenkilöjäsenestä vain yksi oli nainen, ei tasa-arvolain edellyttämä 40 prosentin kiintiösääntö toteutunut. Tasa-arvovaltuutettu lisäksi katsoi, että kunnanhallitus ei ollut esittänyt myöskään tasa-arvolain tarkoittamia erityisiä syitä kiintiösäännöstä poikkeamiseen. (TAS 152/2014)

SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

Tasa-arvolaissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Vuoden 2014 lopussa vahvistetun tasa-arvolain uudistuksen mukaan syrjintä on kiellettyä myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvolaissa on sukupuolisyryntää koskeva yleiskielto (7 §), jonka soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolakikin. Lisäksi laissa on erityiskieltoja, jotka koskevat syrjintää oppilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan liittyvissä asioissa.

Henkilö, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa (tasa-arvolaki 19 §).

Tasa-arvolaissa on sukupuolisyryntää koskeva yleiskielto (7 §), jonka soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolakikin. Laki ulottuu paria poikkeusta lukuun ottamatta kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja kaikille elämänalueille. Lisäksi tasa-arvolaissa on erityiskieltoja, joita sovelletaan syrjintään työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan

liittyvissä asioissa. Erityiskieltojen rikkomisesta voi olla seuraamuksena tasa-arvolain mukainen hyvitys.

Työelämässä kiellettyä on syrjivä työpaikkailmoittelu sekä syrjintä palkkauksessa, työhönotossa ja työsuhteiden jatkamisessa. Tasa-arvolaissa on kielletty myös syrjivä työnjohtovallan käyttäminen ja palvelussuhteen päättäminen tai työntekijän

lomauttaminen sukupuolen perusteella. Useimmat tasa-arvovaltuutetulle tulevat työelämään liittyvät yhteydenotot koskevat työhönottoa, palkkausta ja eriarvoista kohtelua raskauden tai perhevapaiden vuoksi.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo syrjintäkiellon noudattamista. Jokainen, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

SYRJINNÄN YLEISKIELTO

Syrjinnän yleiskiellon merkitys on vähentynyt, kun syrjintää säännellään yhä enemmän erityiskielloin. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkään kuulu erityiskiellojen piiriin, vaan joissain tapauksissa syrjintä on kielletty vain yleiskiellon nojalla.

Naisvankien somaattisen ja psykiatrisen hoidon järjestäminen

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, asettaako Rikosseuraamuslaitoksen päätös ulkoistaa naisvankien somaattinen ja psykiatrisen hoito naisvangit eriarvoiseen asemaan suhteessa miesvankeihin. Päätöksen myötä näiden hoitojen tarjoaminen päättyy Vankisairaалassa Hämeenlinnassa.

Lausunnonpyytäjien mielestä naisvankien terveydenhoito tulee tämän päätöksen vuoksi olemaan erittäin epätasa-arvoinen suhteessa miesvankien terveydenhuoltoon ja vaarantaa naisvankien hoidon tason.

Tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä Rikosseuraamuslaitoksen keskuhallintoyksikkö katsoo, että naispotilaiden mahdollisuutta saada tarvitsemaansa hoitoa ei heikennetä. Uudistus johtuu selvityksen mukaan yksinomaan Vankisairaalan naispotilaiden vähäisestä määrästä, ja pienen potilasryhmän hoito on mahdollista järjestää joustavasti yleisessä terveydenhoidossa.

Vankien terveystutkimuksen mukaan naisvankien sairastavuus on erityisesti psykiatrisen sairastavuuden osalta yleisempää kuin miesvangeilla. Rikosseuraamuslaitoksen selvityksen mukaan noin 8 prosenttia vangeista on naisia. 15 prosenttia hoitopaikoista olisi myös uudistuksen jälkeen naisille osoitettuja. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että Rikosseuraamuslaitoksen esittämän potilaspaikkojen prosentuaalisen jakautumisen perusteella ei voida todeta, että naisvangit olisivat tältä osin huonommassa asemassa kuin miesvangit.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että naisvankien somaattisen ja psykiatrisen hoidon järjestäminen Vankisairaalan ulkopuolisena ostopalveluna ei sellaisenaan tarkoita sitä, että naisvangit asetettaisiin tasa-arvolain vastaisesti eriarvoiseen asemaan sukupuolen-

sa perusteella. Rikosseuraamuslaitoksen on huolehdittava, että naisvankien saama hoito on samantasoinen kuin miesvankien saama hoito riippumatta siitä, millä tapaa naisvankien terveystalvet päätetään toteuttaa.

Asiassa on esitetty ristiriitaisia näkemyksiä siitä, millaisia mahdollisuuksia Vankisairaalan ulkopuolisilla toimijoilla on tarjota tehokasta hoitoa naisvangeille. Tasa-arvovaltuutettu ei voi asiantuntemuksensa puitteissa muodostaa kantaa naisvankien terveydenhoitoa koskeviin erityiskysymyksiin. Tasa-arvovaltuutettu ei voi toimivaltansa rajoissa myöskään ottaa kantaa siihen, miten nais- ja miesvankien terveydenhuolto on tarkoituksenmukaisinta järjestää. Valtuutettu kuitenkin korostaa, että esimerkiksi toimenpiteiden taloudellinen tarkoituksenmukaisuus ei saa johtaa syrjintään sukupuolen perusteella. Myöskään taloudellisten voimavarojen rajallisuus ei ole hyväksyttävä peruste sille, että resurssit jaettaisiin epätasaisesti sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että Rikosseuraamuslaitoksen on pyrittävä varmistamaan, että uudistus ei vaaranna naisvankien hoidon tasoa suhteessa miesvankeihin. Esimerkiksi ulkoistettavia terveystalvet tulee kataviksi, että nais- ja miesvankipotilaiden samantasoinen hoito voidaan turvata. Mikäli havaitaan, että naisvankien hoidon taso ei vastaa miesten saaman hoidon tasoa, tulee

palveluita parantaa. Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että uudistuksen tosiasiallisia vaikutuksia naisvankien hoitoon on aiheellista seurata ja arvioida. (TAS 91/2013)

Naistenosastolle sijoitetun vangin saunankäyttömahdollisuus Kuopion vankilassa

Kuopion vankilassa tutkintavankina ollut naisvanki pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty tasa-arvolaisilla kielletyllä tavalla, kun Kuopion vankilassa naisilla ei, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, ole mahdollisuutta saunomiseen, vaikka miehille tällainen mahdollisuus on annettu säännöllisesti.

Kuopion vankilan antamasta selvityksestä ilmeni, että naistenosastossa ei ole saunaa, mutta osaston vangeille on poikkeusjärjestelyin pystytty järjestämään saunominen miesvankien asuttamalle sijoittamisosastolle jouluna ja juhannuksena. Käytännössä on mahdotonta järjestää naisille edes kuukausittainen sauna.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että Kuopion vankilassa naisvangit asetetaan saunomisen suhteen epäedullisempaan asemaan verrattuna miesvankeihin. Eduskunnan oikeusasiamies on eräissä toisessa asiassa (4010/4/09) katsonut, että niissä tilanteissa, joissa nais- ja miesvangit ovat osastosijoit-

telultaan toisiinsa verrattavassa asemassa, myös niin kutsutun normaalisuuspriaatteen vastaista olisi kohdella heitä eri tavalla. Normaalisuuspriaatteesta on säädetty rangaistusten täytäntöönpanosta annetun lain 1 luvun 3 §:n 1 momentissa, jossa on todettu, että rangaistuslaitoksen olot on mahdollisuuksien mukaan järjestettävä vastaamaan yhteiskunnassa yleensä vallitsevia elinoloja.

Loppupäätelmänä tasa-arvovaltuutettu katsoi, että Kuopion vankilan esittämät syyt muodostavat tällä hetkellä ilmeisesti tosiasiallisen esteen sille, ettei naisille pystytä järjestämään saunomisvuoroja samalla tavalla kuin miehille. Tasa-arvolaki edellyttää kuitenkin, että viranomaiset edistävät naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Näin ollen tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tässä asiassa tulee jatkossa suunnitelmallisesti pyrkiä siihen, että naisvangit eivät joudu Kuopion vankilassa saunomisen suhteen epäedulliseen asemaan verrattuna miesvankeihin. (TAS 252/2012)

Myös isille mahdollisuus työskennellä tai opiskella vanhempainrahakaudella

Tasa-arvovaltuutettuun on otettu toistuvasti yhteyttä vanhempainrahan myöntämisedellytyksiä koskien. Isillä ei pääsääntöisesti

ole ollut oikeutta työskentelyyn tai opiskeluun vanhempainrahakaudella. Vuonna 2014 voimassa olevien sairausvakuutuslain (1224/2004) säännösten mukaan isällä on pääsääntöisesti ollut oikeus vanhempainrahaan vain, jos hän on osallistunut lapsen hoitoon, eikä ole tänä aikana ollut ansiotyössä. Vain silloin, kun isä on vastannut lapsen hoidosta yksin, hänellä on samaan aikaan ansiotyössä ollessaan ollut oikeus vanhempainrahaan. Äidiltä ei sen sijaan ole edellytetty työstä poissaoloa vanhempainrahaa saadakseen. Jos äiti on ollut samanaikaisesti ansiotyössä, vanhempainraha on maksettu hänelle vähimmäismääräisenä.

Jos molemmat vanhemmat ovat olleet ansiotyössä, he ovat voineet sopia siitä, kummalle heistä vanhempainraha maksetaan. Mikäli molemmat vanhemmat ovat sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä ja he hoitaneet lastaan itse, molemmilla on ollut samanaikaisesti oikeus osittaiseen vanhempainrahaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että oikeus vanhempainrahaan määräytyi siten isille ja äideille eri perustein. Isille etuutta ei pääsääntöisesti maksettu työssäoloajalta. Vanhempia on kohdeltu eri tavalla myös silloin, kun äiti tai isä on opiskellut päätoimisesti etuuskaudella. Päätoimisesti opiskelevalla isällä ei ole pääsääntöisesti ollut oikeutta vanhempainrahaan, kun taas äidillä on ollut oikeus vanhempainrahaan myös opintojen ajalta.

Tasa-arvovaltuutettu otti toistuvasti kantaa edellä mainittuun sääntelyyn. Miehet on vanhempainrahan myöntämisedellytysten osalta asetettu sairausvakuutuslaissa naisia epäedullisempaan asemaan suoraan sukupuolen perusteella, mikä täyttää välittömän sukupuolisyrynnän tunnusmerkistön. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan voimassa oleva sääntely on ollut ongelmallista paitsi tasa-arvolain myös perustuslain syrjinnän kieltojen sekä tasa-arvon edistämistä koskevien velvoitteiden näkökulmasta.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi sosiaali- ja terveysministeriötä ryhtymään toimenpiteisiin sairausvakuutuslain muuttamiseksi siten, että isä ei aseteta vanhempainrahan saamisedellytysten suhteen äitejä epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.

Valtioneuvosto antoi keväällä 2014 eduskunnalle hallituksen esityksen laeiksi sairausvakuutuslain ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusraheetuksista annetun lain muuttamisesta (HE 63/2014). Osana laajempaa sairausvakuutuslain muutosta esityksessä puututtiin myös kuvattuun ongelmaan. Muutosten myötä jatkossa myös isällä on, vastaavasti kuin äidillä jo nykyisin, oikeus vanhempainrahaan työskentelyajalta ja opiskellessaan. Lain tultua voimaan vanhempainraha maksetaan isälle työskentely- ja opintoajalta vähimmäismääräisenä vastaavasti kuin äidille.

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (678/2014) vahvistettiin 22.7.2014 ja se tuli voimaan 1.1.2015. (TAS 234/2014)

SYRJINTÄ RASKAUDEN JA PERHEVAPAIEN PERUSTEELLA

Syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella on merkittävä kesto-ongelma Suomessa. Tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjäntäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Kynnys ilmoittaa syrjintätilanteista on korkea ja vain pieni osa syrjinnästä tulee viranomaisen tietoon.

Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tulevista työelämää koskevista puheluista yli puolet ja kirjallisista yhteydenotoista kolmannes koskee syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä syrjäntäepäilyjä ilmoitetaan myös työsuojeluviranomaisille ja poliisille.

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät syrjintätilanteet koskevat työ- ja virkasuhteen kaikkia vaiheita. Tyypillisimmät raskaussyrjintätilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisten työsuojelmusten jatkamiseen ja perhevapaalta palaamiseen.

Työhönotossa kysytään edelleen usein haki- ja perhesuunnitelmia ja lasten lukumäärää. Jos raskaus näkyy tai tulee muuten esille

työhaastattelussa, henkilöä ei valita tehtävään, vaikka hän olisi pätevä. Koeaika- ja työsuhde puretaan raskauden selvittyä, vaikka henkilö olisi hoitanut työnsä hyvin. Perhevapaalle jäämässä olevan työntekijän palkka- ja urakehitys pysähtyy, vaikka hänelle olisi ennen raskautta jo luvattu parannuksia palkkaan tai työtehtäviin.


Työntekijä myös valikoituu irtisanottavaksi raskauden tai perhevapaan vuoksi, kun työpaikalla vähennetään väkeä tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Usein myös perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät ovat ”kadonneet” tai työntekijä on korvattu sijaisella, ja hänet irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella kohdistuu erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa oleviin naisiin, kuten määräaikaaisina, osa-aikaaisina, vuokratyössä tai nollasopimuksilla työskenteleviin työntekijöihin. Esimerkiksi määräaikaaisuutta ei jatketa enää raskauden tultua ilmi, vuokratyössä ei tule jatkotilausta raskaana olevalle, ja nollasopimuksella olevan työntekijän tuntimäärät laskevat tai loppuvat kokonaan raskauden tultua työnantajan tietoon. Raskaus- ja perhevapaasyrynnästä aiheutuu sen kohteeksi joutuvalle taloudellisia menetyksiä esimerkiksi siksi, että vähentyneet tulot vaikuttavat tulevan äitiys- ja vanhempainrahan suuruuteen ja myös useimmissa työehtosopimuksissa oleva oikeus pal-

kalliseen äitiysvapaan osaan jää saamatta. Seuraavassa on kuvattu esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun käsittelemistä tapauksista, joissa on selvitetty, onko syytä epäillä syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella.

Suunniteltu tehtävänkuvan muutos evättiin raskauden takia

Erään kaupungin palveluksessa oleva nainen pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa raskaussyrjintäepäilystä. Nainen ei saanut hänelle luvattua uutta työtehtävää, johon



ERITYISEN HEIKOSSA
ASEMASSA OVAT MÄÄRÄAIKAISET,
OSA-AIKA- JA VUOKRATYÖTÄ
TEKEVÄT SEKÄ NOLLASOPIMUS-
TYÖNTEKIJÄT

hän oli valmistautunut, eikä siihen liittyvä palkankorotusta. Asia selvisi hänelle pian sen jälkeen, kun hän oli ilmoittanut työnantajalle olevansa raskaana.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkkai- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Lainkohdassa mainittuna muuna sukupuoleen liittyvänä syynä voidaan pitää esimerkiksi perhevapaita.

Kyseisissä tapauksissa syrjinnän toteaminen ei edellytä konkreettista verrokkihenkilöä, vaan useimmiten riittää hypoteettinen vertailu siihen, mitä olisi tapahtunut, ellei henkilö olisi ollut raskaana. Tämä on todettu myös EY:n tuomioistuimen Dekker-ratkaisussa (C177/88). Raskaus ei oikeuta huonompaan asemaan asettamista, mutta se ei myöskään tuota oikeutta parempaan kohteluun.

Jos joku epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi ja esittää asiaa käsittelevälle tuomioistuimelle tai toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, tasa-arvolain

todistustaakkasäännöksen mukaan työnantajan on osoitettava, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Vuoden 1992 hallituksen esityksessä (HE 63/1992) todetaan, että raskauteen, synnytykseen tai muissa lainkohdassa tarkoitetuissa tilanteissa todistamisvelvollisuus siirtyy työnantajalle heti, kun syrjintää epäilevä on osoittanut, että hän on joko raskaana tai että hänellä on lainkohdassa tarkoitettuja perhehuoltovelvoitteita. Lisäksi on osoitettava työnantajan tiennäen työntekijän raskaudesta tai perhehuoltovelvoitteista.

Tasa-arvolain tulkinnan perusteella tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottaneen naisen asiassa syntyy syrjintäoletta suoraan sillä perusteella, että lausunnonpyytjä on tullut raskaaksi ja työnantaja on tiennyt raskaudesta. Syrjintäoletta kumotakseen työnantajan on osoitettava, että sen menettelyyn on ollut muu hyväksyttävä syy kuin lausunnonpyytäjän raskaus. (TAS 148/2013)

Perhevapaan vaikutus palvelussuhteen kestoon ja jatkumiseen

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä nainen A, joka koki tulleen syrjityksi, koska työnantaja oli rajannut hänen määräaikaisen työsopimuksensa kestämään äitiysvapaan alkuun, vaikka töitä olisi ollut tarjolla edelleenkin. A oli työskennellyt peräkkäisillä

määräaikaisilla työsopimuksilla vuodesta 2010 alkaen. Määräaikaisuudet olivat olleet vuoden mittaisia. Hän oli ollut äitiysvapaalla maaliskuusta 2012 maaliskuuhun 2013, minkä jälkeen hänelle oli tehty uusi vuoden pituinen määräaikainen työsopimus maaliskuun 2014 loppuun saakka. Helmikuussa 2014 hänelle oli kerrottu, että työt tulisivat jatkumaan. Kun A oli kertonut raskaudesta, oli hänelle kuitenkin ilmoitettu, että työsuhde tulee päättymään hänen äitiysvapaansa alkuun.

Työnantaja totesi tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä, että A:n tekemää työtä ei ole ollut määräaikaisen sopimuksen päätyttyä enää tarjolla. Työtehtävä, jota A oli hoitanut, päättyi työnantajan mukaan kokonaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja työtehtävät jaettiin muille työntekijöille. Työnantaja mukaan työ ei olisi jatkunut naisen kohdalla, vaikka tämä ei olisikaan ollut raskaana.

A esitti vastineessaan seikkoja, joiden mukaan yhtiön liikevaihto oli kasvanut investointien ja asiakasmäärän kasvun myötä. Kasvun oli arvioitu jatkuvan myös tulevaisuudessa. Yhtiön henkilöstömäärä oli kehittynyt tasaisesti noin yhden työtehtävän vuosivauhtia. Samoin kysyntä oli asiakasmäärien nousun myötä kasvanut.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että yhtenä tasa-arvolain ja EU-oi-

keuden nimenomaisena tarkoituksena on suojata raskaana tai perhevapailla olevia työntekijöitä siltä, että heidän oikeuttaan tulla valituksi palvelussuhteisiin tai palvelussuhteiden kesto tai jatkuvuutta rajoitettaisiin raskauden tai perheenhuoltovelvoitteiden vuoksi. 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. Tasa-arvolain raskaussyrjintäsäännös 8 §:n 1 momentin 2 kohta koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaisia työsuhteita. Säännöksen perusteella on kiellettyä jättää määräaikainen työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella tai rajoittaa määräaikainen palvelussuhde kestävänsä vain perhevapaan alkuun.

Kun arvioidaan, onko syrjintää raskauden perusteella tapahtunut, antaa työntekijän aikaisempi työhistoria usein näyttöä siitä, mitä olisi todennäköisesti tapahtunut, mikäli työntekijä ei olisi ollut raskaana. Tässä tapauksessa naisen työsuhde oli jatkunut peräkkäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla vuodesta 2010. Vuoden 2011 huhtikuun alusta A oli saanut kolme peräkkäistä vuoden mittaista määräystä, kunnes hänen neljäs määräyksensä oli päätetty äitiysvapaan alkuun. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan tämä antoi vahvaa näyttöä siitä, että viimeisen mää-

räyksen päättymisen äitiysvapaan alkuun oli johtunut raskaudesta. Näin ollen syntyi syrjintäoletta siitä, että työnantaja oli menetellyt tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdan vastaisesti.

Syrjintäoletta kumoutuu, jos työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelylleen on olemassa muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Työnantaja oli perustellut määräyksen loppumista tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Yrityksen vuoden 2013 toimintakertomuksesta tai omistajapoliittisesta ohjelmasta ei tällaista kuitenkaan suoraan ilmennyt. Toisaalta, vaikka yrityksellä olisikin ollut taloudellisia ja tuotannollisia syitä vähentää henkilökuntaa, ei henkilökunnan vähentäminen voi kuitenkaan kohdistua työntekijään sillä perusteella, että tämä on raskaana. Kysymys työsuhteen päättymisen tasa-arvolainmukaisuudesta voidaan ratkaista käräjäoikeudessa mahdollisen hyvitysoikeudenkäynnin yhteydessä.

Tasa-arvovaltuutettu ei ottanut tapauksessa kantaa siihen, olisiko A:n työsuhde muodostunut jo toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi. Tasa-arvovaltuutetun toimivalta rajoittuu tasa-arvolain valvontaan, eikä tasa-arvovaltuutettu ole toimivaltainen valvomaan muiden lakien kuten esimerkiksi työsopimuslain noudattamista, mikä kuuluu työsuojeluviranomaisten tehtäviin. (TAS 73/2014)

Määräaikaisen virkasuhteen jatkaminen perhevapaatilanteessa

Määräaikaisena tuntiopettajana ammat- tiopistossa työskennellyt nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty perhevapaan perusteella, kun hänen virkasuhdettaan ei jatkettu. A pal- kattiin tuntiopettajaksi ajalle 2.1.–2.6.2012. Sopimus uusittiin normaaliin tapaan kesän jälkeen ajalle 15.8.2012–31.5.2013. A jäi äitiysvapaalle kesätaun aikana 14.6.2013. Sopimus jätettiin uusimatta lukuvuodeksi 2013–2014, kun hänen sijaisensa palkattiin taloon. Kun A olisi ollut palaamassa töi- hin perhevapaalta elokuussa 2014, hänelle kerrottiin, että sijainen jatkaa.

Neuvottelujen jälkeen A luvattiin palka- ta sivutoimiseksi tuntiopettajaksi, mutta tunteja aiottiin antaa myös hänen sijaisel- leen. A vetosi kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin, jonka mukaan osa-ai- kaiselle oli tarjottava mahdollisuus siirtyä kokoaikaiseen virkaan. Sen jälkeen A:lle ilmoitettiin, että tunteja ei olekaan tarjolla. Tunnit kerrottiin jaettavan oppilaitoksen vakinaisille opettajille. Jos jossain vaiheessa oppilaitoksen sisältä ei löytyisi opettajia, tun- tiopettajuus laitettaisiin julkiseen hakuun.

Työnantajan mukaan A:n tuntiopettajan tehtävien määräaikaisuuden perusteena oli ollut ”aikuiskoulutuksen ryhmien epä-

varmuus”. A oli ilmoittanut olevansa käy- tettävissä lukuvuonna 2013–2014 joihinkin tehtäviin, mutta hän ei kuitenkaan työnan- tajan mukaan ollut valmis ottamaan vastaan päätoimista tuntiopettajuutta. Määräaikai- seen päätoimisen tuntiopettajan tehtävään oli määrätty toinen henkilö keväällä 2013 muuttuneen käytännön mukaan koko lu- kuvuodeksi. Työnantaja kertoi, että A oli käynyt keväällä 2014 työhön paluustaan lähiesimiehen kanssa alustavia neuvotteluja, jotka oli keskeytetty kuntayhtymän säästö- suunnitelmien vuoksi.

A kertoi, että hän ei ollut osannut itse vaatia määräyskirjan uusimista, koska hän ei tien- nyt, että työnantajan olisi pitänyt tehdä kaksi päällekkäistä sopimusta hänelle ja sijaiselle. Hänelle ei tarjottu päätoimista tuntiopetta- jan tehtävää elokuussa 2013 eikä hän ollut sellaisesta kieltäytynyt. Hän oli lukuvuotena 2013–2014 perhevapaalla. Missään vaiheessa hän ei ollut jäämässä pois töistä.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli A:n tilan- netta vain tasa-arvolain syrjintäkieltojen kannalta. Kyse oli siitä, oliko A asetettu per- hevapaalla olemisen vuoksi eri asemaan, kun hänen määräaikaista tuntiopettajan teh- tävänsä ei ollut jatkettu lukuvuonna 2013– 2014 eikä myöskään lukuvuonna 2014–2015.

Tasa-arvolaisissa lähtökohtana on, että hen- kilöä tulisi kohdella määräaikaisia palve- lussuhteita jatkettaessa samalla tavalla kuin

häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana tai perhevapaalla. Henkilöön pitää soveltaa samoja kriteereitä ja rekrytointikäytäntöjä kuin ennen hänen raskauttaan ja perheva- paataan ja samoja menettelyjä kuin muihin työntekijöihin.

Syrjintäoletaman syntymiseksi työntekijän on tällaisessa tapauksessa osoitettava, että palvelussuhde olisi jatkunut, ellei hän oli- si tullut raskaaksi ja jäänyt perhevapaalle. Riittävää on, että hän saattaa sen todennä- köiseksi. Työnantajan on syrjintäolettamasta vapautuakseen osoitettava, että palvelus- suhteen jatkamatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työnte- kijän raskaudesta tai perhevapaasta.

Tasa-arvolain mukainen palvelussuhteen keston rajoittamisen kieltö koskee myös määräaikaisista sopimuksista koostuvaa pal- velussuhdetta, joka ei ole yhtäjaksoinen, jos keskeytykset ovat vuosittain säännöllisesti toistuvia ja toiminnan luonteeseen kuuluvia kuten esimerkiksi koulun kesäloma.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että näytti to- dennäköiseltä, että A olisi jatkanut tunti- opettajan työssä kesätaun jälkeen elokuus- sa 2013, ellei hän olisi jäänyt perhevapaalle. Tuntiopettajan työt ovat jatkuneet lukuvuon- na 2013–2014 ja niitä hoitamaan oli otettu A:n sijasta toinen henkilö, jolle tunteja oli riittänyt päätoimisuuteen asti. A:lla ei ole ollut velvollisuutta ottaa töitä vastaan perhe-

vapaansa aikana ja hänen niistä kieltäytymisensä ei siten liittynyt mahdollisen syrjinnän arvioimiseen. Tasa-arvovaltuutetulle ei ollut esitetty hyväksyttävää syytä olla jatkamatta A:n virkasuhdetta lukuvuonna 2013–2014, joten kyse oli tasa-arvolaisissa kielletystä syrjinnästä perhevapaan perusteella.

Kun kyse oli siitä, oliko A:lla oikeus jatkaa määräaikaisessa tuntiopettajan työssä myös lukuvuonna 2014–2015, oli asiaa tasa-arvolain kannalta arvioitaessa pohdittava, kohdeltiinko A:ta samoin kuin muita vertailukelpoisessa asemassa olevia henkilöitä ja samoin kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi ollut perhevapaalla.

Työnantajan mukaan toisin kuin keväällä 2014 oli alustavasti suunniteltu, A:n koulutuslalle ei aiottu palkata määräaikaisia tuntiopettajia lainkaan syksyllä 2014, vaan tehtävät aiottiin jakaa työnantajan palveluksessa oleville vakinaisille opettajille.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että mikäli A:n hoitamiin opetustehtäviin ei käytännössä kään palkattu vakinaisten työntekijöiden lisäksi ketään tuntiopettajaksi syksyllä 2014, ei tasa-arvovaltuutetun mielestä asiassa synnyisi olettaa tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä perhevapaan perusteella. A ei ollut tällaisessa tilanteessa palvelussuhteidensa määräaikaisuuden vuoksi vertailukelpoisessa asemassa suhteessa vakinaisiin työntekijöihin. Sen sijaan jos tehtäviin haettiin

uutta määräaikaista työntekijää A:n sijasta, voi kyse olla tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä, koska aikaisemmin ennen A:n perhevapaata hänen hoitamiaan määräaikaisia tuntiopettajan tehtäviä ei ollut laitettu avoimeen hakuun.

A vei asian käräjäoikeuden ratkaistavaksi. Käräjäoikeuden mukaan häntä oli syrjitty, kun hänen virkasuhdettaan ei jatkettu lukuvuonna 2013–2014. A on valittanut päätöksestä hovioikeuteen lukuvuoden 2014–2015 osalta. (TAS 136/2014)

Raskaana olleen vuokratyöntekijän työsuhteen päättäminen

Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue on siirtänyt tämän kyseisen aluehallintovirastossa vireille saatetun asian tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tasa-arvolain soveltamisen osalta.

Vuokrausyrityksen palveluksessa työskentelevä nainen A oli työskennellyt käyttäjäyrityksen kylmävarastossa. Työ oli raskasta fyysistä työtä. A oli raskaaksi tultuaan ilmoittanut asiasta välittömästi työnantajalle, ettei häntä laitettaisi nostamaan raskaita laatikoita. A kertoi työnopeutensa hieman laskeneen, koska hänelle oli tullut selkäkipuja. Käyttäjäyritys oli ilmoittanut olleensa tyytymätön A:n työmotivaatioon ja



että työtilaus hänen osaltaan oli päättynyt 29.6.2012. Vuokrausyritys on kertonut yrittäneensä löytää naiselle uutta työtilausta ja saaneensa naiselta ilmoituksen, ettei hän raskaudesta aiheutuvien oireiden vuoksi voinut työskennellä varastotyössä lainkaan. Vuokrausyrityksen mukaan A:n työsopimus sovittiin tästä syystä yhteisymmärryksessä hänen kanssaan päättämään kahden viikon irtisanomisajan kuluttua.

Vuokrausyritys katsoi, että naisen toimeksiannon päätyminen ei johtunut raskaudesta vaan siitä, ettei A ollut toiminut työntekijältä

edellytetyllä tavalla. A:n mukaan työnantaja ei ollut sopinut hänen kanssaan työsopimuksen päättymisestä, vaan päätti työsopimuksen lainvastaisesti raskauden takia.

Tässä asiassa on kysymys vuokratyöntekijänä työskennelleen A:n työsuhteen päättämisestä ja siitä, onko työsuhde päätetty hänen raskautensa takia. Saadun selvityksen mukaan vuokrausyritys on solminut A:n kanssa kaksi määräaikaista työsopimusta. Kummankin työsopimuksen mukaan työsuhde on solmittu määräajaksi päättymään käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan tilauksen päättyessä, ellei sopimuksesta vuokratyössä noudatettavista työehdoista muuta johdu. Työsopimuksista ei kuitenkaan ollut pääteltävissä käyttäjäyrityksen työntekijätarpeen kestoa tai sopimuksen päättymisajankohtaa.

Työsuhteen päättymisvaiheessa ei myöskään ole toimittu niin kuin sopimus olisi määräaikainen, vaan niin kuin se olisi ollut voimassa toistaiseksi. Muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisu KKO:2012:10 huomioon ottaen jää erikseen arvioitavaksi, onko asiassa täyttynyt työsopimuksen määräaikaaisuudelle säädetyt edellytykset vai onko työsopimuksen katsottava olleen voimassa toistaiseksi.

Käyttäjäyritys oli ilmoittanut työtilauksen päättymisestä sen jälkeen, kun A oli ollut kahdella sairauslomalla. Vuokrausyritys on sen jälkeen irtisanonut A:n työsuhteen

päättymään kahden viikon kuluttua irtisanomisesta. Irtisanomisen perusteena on ollut se, ettei A ollut toiminut työaikana työntekijältä edellytetyllä tavalla. Irtisanomessaan A:n vuokrausyritys on tiennyt tämän raskaudesta. Vuokrausyritys on todennut käyttäjäyritykselle, että raskaus on saattanut vaikuttaa A:n työtehoon. Raskauteen liittyvä työkyvyn aleneminen ei oikeuta työntekijän irtisanomista.

Tasa-arvoaltuutettu on lausunnossaan todennut, että kirjallisen selvityksen perusteella ei ole mahdollista loppuun saakka arvioida työtilauksen päättymisen syiksi esitettyjä seikkoja eikä uuden työn tarjoamista koskenutta keskustelua, koska sitä koskevat osapuolten kertomukset ovat niin ristiriitaisia. Mahdollisuutta tarjota A:lle uutta työtä ei kuitenkaan ole selvitetty ennen hänen irtisanomisestaan, vaan vasta sen jälkeen irtisanomisaikana.

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä työelämässä. Kiellettyä on muun muassa se, että työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen työntekijän sukupuolen perusteella. Kielto syrjiä työntekijää sukupuolen perusteella työsuhdetta päätettäessä koskee sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Jos raskaus vaikuttaa lyhentävästi määräaikaisen työsuhteen kestoan, työntekijä joutuu raskauden perusteella epäedullisempaan asemaan kuin missä hän on ollut, ellei hän

olisi ollut raskaana, ja sitä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä. Kiellettyä syrjintää on myös työsopimuksen irtisanominen raskauden perusteella. Mahdollisessa oikeudenkäynnissä todistustaakka siitä, ettei irtisanominen ole johtunut raskaudesta, on työnantajalla.

Tasa-arvolain esitöissä vastuunjako vuokratyöntekijöiden raskauteen perustuvissa irtisanomisissa on linjattu niin, että vuokrausyritys kantaa yksinomaisen vastuun, jos raskaana oleva vuokrausyrityksen työntekijä irtisanoaan. Jos kyseisen vuokratyöntekijänä työskennelleen A:n irtisanominen katsotaan syrjiväksi, vastuu syrjinnästä on siis vuokrausyrityksellä. Sen ratkaiseminen, onko A:ta syrjitty tasa-arvolain vastaisesti raskauden perusteella, jää eräältä osin riippumaan tarkemmasta näytöstä. Tällaisen näytön esittäminen tapahtuu käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä.

Raskaana olevan työntekijän oikeuksista työelämässä on säädetty tasa-arvolain lisäksi työsopimuslaissa ja rikoslaissa. Työsuo-jeluviranomaiset valvovat työsopimuslain säännösten noudattamista. Heillä on myös velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus esitutkintaa varten muun muassa silloin, jos on todennäköisiä perusteita epäillä työnantajan syyllistyneen rikoslaissa kiellettyyn työsy-rjintään. (TAS 125/2013)

Raskauden vaikutus työtuntien määrään

A epäili tulleen syrjityksi raskauden vuoksi, kun hän ei saanut enää työtunteja. Hän oli ollut ravintolassa töissä puolisen vuotta, kun hän kertoi työnantajalle raskaudestaan. Sen jälkeen tunnit vähenivät, kunnes ne loppuivat parin kuukauden kuluttua helmikuussa kokonaan. A:n äitiysvapaa alkoi vasta heinäkuussa.

Ravintola totesi tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä, että A:n kanssa oli sovittu, että hänellä on töitä yrityksessä tarpeen vaatiessa. Työtuntien määrä ei ole liittynyt A:n raskauteen, vaan yrityksen kustannusten minimointiin hiljaisena aikana. Ravintola-alalla alkuvuosi on erittäin rauhallista aikaa, jolloin ekstratyöntekijöiden käyttö on todella vähäistä. Lisäksi kaksi perhevapaalla ollutta työntekijää palasi keväällä töihin, mikä vähensi työvoiman tarvetta.

Työsuojeluviranomaiset olivat pyytäneet työnantajalta selvitystä työsuhteen ehdoista ja heille oli toimitettu työnantajan ehdotus A:n työsopimukseksi. Sen mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi ja keskimääräinen vähimmäistyöaika on 30 h/3 viikossa. Työsuhteessa noudatettiin Majoitus- ja Ravitsemisalalan työehtosopimusta, jonka mukaan työajan toteutumisen tarkastelujakso on vuosi. Työnantajan mukaan A:n työaika tasoittuu vuoden aikana.

Työehtosopimuksen mukaan työajan toteutumisen tarkastelun tarkoituksena on varmistaa, että sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta. Toteutuneen keskimääräisen työajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi, tulee työaika sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi. Kun työaika jää alle sovitun vähimmäisajan, työnantaja maksaa saamatta jääneitä työtunteja vastaavan korvauksen, jos sovittu tuntimäärä ei ole jäänyt toteutumatta työntekijästä johtuvasta syystä tai palkattoman poissaolon vuoksi. Edellä olevia määräyksiä ei sovelleta erikseen tarvittaessa töihin kutsuttaviin työntekijöihin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että A oli joutunut raskaana ollessaan tilanteeseen, jossa hänelle ei ollut enää tarjottu työtunteja kuten aikaisemmin. Raskaus oli ollut työnantajan tiedossa ennen muutosta. Asiassa syntyi siten oletama tasa-arvolain vastaisesti syrjinnästä, jonka kumotakseen työnantajan pitää pystyä osoittamaan, että tuntien antamatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin A:n raskaudesta.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli asiaa työnantajan työsuojeluviranomaisille esittämän työsopimusehdotuksen pohjalta. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan huomioon ottaen työehtosopimuksen mukaisen työsuoloajan tarkastelujakson tarkoitus ja se, että A on ollut toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työsuhteessa keskimääräisellä

vähimmäistyöajalla, ei vuoden tarkastelujaksolla ja perhevapaalta palaavien muiden työntekijöiden työllistämistarpeella voitu perustella tuntien antamatta jättämistä. Sesonkivaihtelu saattaa vaikuttaa jatkuvassa osa-aikatyössäkin olevan henkilön tuntimääriin, mutta jos keskimääräiseksi vähimmäistyöajaksi on ilmoitettu 30 h/3 viikkoa, on tuntien lopettaminen kokonaan hiljaiseen sesonkiin vedoten ristiriidassa tämän kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella oli todennäköistä, että A oli asetettu raskauden perusteella epäedulliseen asemaan tasa-arvolain kielletyllä tavalla, kun ravintola ei ollut antanut hänelle työtunteja maaliskuusta lukien. Tasa-arvovaltuutetun mukaan epäilty syrjintä työtuntien antamatta jättämisessä oli jatkunut vähintään äitiysvapaan alkuun asti. Näytön arviointi ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuu kuitenkin käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 253/2012)

Opiskeluoikeuden menettäminen raskauden vuoksi

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko eräs oppilaitos toiminut tasa-arvolain vastaisesti, kun raskaana olevalle

naisopiskelijalle ilmoitettiin tämän opintojen päättävän äitiysvapaan alkamiseen. Opiskelijan olisi haettava samaan koulutukseen uudelleen, jos hän haluaisi jatkaa opintojaan äitiysvapaalta palatessaan.

Oppilaitoksen tasa-arvovaltuutetulle toimittamasta selvityksestä ilmenee, että osapuolet olivat päässeet yhteisymmärrykseen siitä, ettei naisopiskelija menetä opiskelupaikkaansa. Osapuolet ovat lisäksi sopineet laativansa naisopiskelijalle henkilökohtaisen suunnitelman opintojen jatkamisesta perhevapaiden jälkeen. Oppilaitos toteaa myös, ettei se voisi taata naisopiskelijalle opintojen loppuunsaattamista vuoden 2016 jälkeen alkavissa koulutuksissa, koska koulutuksen järjestämis- ja ylläpitämislupia ei ole vielä myönnetty.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu muistutti oppilaitosta siitä, että menettely, jonka seurauksena henkilö joutuu raskauden, äitiys- tai isyysvapaiden tai muiden perhehuoltovelvollisuuksien perusteella epäedullisempaan asemaan esimerkiksi opinto-oikeudesta tai opintojen kestosta päätettäessä on ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Mikäli opintojen jatko ei ole mahdollista siitä syystä, ettei kyseistä koulutusta perhevapaiden päätyttyä enää lainkaan järjestetä kyseisessä oppilaitoksessa, ei menettelyä voida sen sijaan pitää tasa-arvolaisa kiellettyinä syrjintänä. (TAS 266/2014)

SYRJINTÄ TYÖHÖNOTOSSA

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö.

Sama koskee tilanteita, jolloin valitaan työntekijöitä työpaikan sisällä koulutukseen tai uusiin tehtäviin. Hakijaa ei myöskään saa syrjäyttää raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi. Työnantaja ei saa myöskään menetellä siten, että henkilö joutuu näissä tilanteissa sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi epäedulliseen asemaan. Syrjinnän toteaminen ei edellytä työnantajan tahallisuutta tai tuottamusta.

Työelämää koskevista tasa-arvovaltuutetulle tulevista 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 henkilö, asiassa syntyy syrjintäoletta. Työnantajan tulee sen jälkeen näyttää, että valinnalle on ollut joku muu hyväksyttävä syy kuin sukupuoli.

Tasa-arvolain mukaan ansioituneemman hakijan syrjäyttäminen on pääsäännön mukaan kiellettyä, mutta se voi olla mahdollista työn tai tehtävän laadusta johtuvasta painavasta ja hyväksyttävästä syystä. Sukupuolella voi olla merkitystä tai se saa jopa ratkaista valinnan, kun itse työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan. Työnantaja voi myös osoittaa, että valintaan on vaikuttanut joku muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Hyväksyttävä syy voi olla muun muassa henkilökohtainen soveltuvuus tehtävään.

Tasa-arvovaltuutettu ei nykyisin tee työhönottoa koskevissa syrjintäepäilyissä ansiovertailua, vaan antaa tasa-arvolain tulkintaan liittyviä oikeudellisia ohjeita ja neuvoja. Työhönottosyrjintäepäilyistä ja mahdollisesta hyvityksestä päättää viime kädessä kärjäoikeus.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee myös säännöllisesti yhteydenottoja työpaikkailmoituksista, joissa tehtävään haetaan joko vain miehiä tai vain naisia. 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 stereotyyppiin käsityksiin siitä, mitkä työt ovat naisille ja miehille sopivia.

Työtehtävien täsmentyminen hakuprosessin aikana

Mies A epäili tulleen syrjityksi erään kaupungin määräaikaisen asiamiehen toimen täytössä. A kertoi, että hänellä oli 21 vuoden työkokemus lakimiestehtävistä, kun taas tehtävään valitulla naisella B oli vain vähän kokemusta. Toisin kuin B, A ei ollut saanut edes kutsua työhaastatteluun.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

A vetosi työpaikkailmoituksessa ilmoitettuihin valintaperusteisiin, joiden mukaan etuna oli pidetty työkokemusta insolvenssioikeuden (mm. konkurssi- ja perintäasiat) sekä yhtiö- ja säätiöoikeuden alalta, suoritettua tuomioistuinharjoittelua sekä lupaa toimia oikeudenkäyntiavustajana. Tehtävinä oli mainittu esimerkiksi oikeudenkäynneistä huolehtiminen. A oli pitänyt selvänä, että tehtävään oli haettu henkilöä, jolla oli usean vuoden työkokemus ja hakuilmoituksessa edellytetyt ansiot.

Työnantajan mukaan asiamiehen tosiasialliset työtehtävät olivat täsmentyneet ha-

kuprosessin aikana. Rekrytointiprosessin aikana yksikön tarpeet olivat yksilöityneet ja työmarkkinoilla tarjolla olevien henkilöiden tarjonta selvinnyt. Pääpainotukseksi tulivat muun muassa rutiininomaiset saatavien perinnät ja konkurssiasioiden hoitaminen sekä konkurssien ja yrityssaneerausten tiedonhallintajärjestelmän käyttö. Työtehtävien tarkentuessa ja täsmentyessä yhtiö- ja säätiöoikeudelliset asiat, lausuntojen laatiminen ja oikeudenkäynneistä huolehtiminen jäivät vähemmälle painotukselle. B oli valittu haastateltavaksi hänen viimeaikaisen konkurssiasioihin liittyvän työkokemuksensa perusteella. A:ta ei ollut haastateltu, koska hakemusasiakirjojen mukaan hänen insolvenssioikeudellisesta työkokemuksestaan oli aikaa noin 10 vuotta.

Tasa-arvolain mukaisessa ansiovertailussa ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin. Työnantaja voi kuitenkin vedota tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiin seikkoihin, vaikka niitä ei olisikaan mainittu hakuilmoituksessa. Näyttövelvollisuus siitä, että kyseessä on ollut tehtävän hoitamisen kannalta perusteltu valintakriteeri, on tällöin työnantajalla.

Työnantajalla on oikeus arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista. Viime kädessä mahdollisessa hyvitysoikeudenkäynnissä

jää ratkaistavaksi se, mikä merkitys ansiovertailussa voidaan antaa insolvenssialan työkokemuksen tuoreudelle suhteessa hakijoiden muihin ansioihin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että sellainen rekrytointikäytäntö, jossa tehtävät laitetaan hakuun laajalla toimenkuvalla ja hakijoilta toivotaan sen mukaista kokemusta mutta jossa tosiasialliset tehtävät ja niiden vaatima kokemus täsmentyvät vasta hakuprosessin aikana, on hakijoiden kannalta läpinäkyvämätön ja lopputulokseltaan vaikeasti ennakoitavissa. Tällainen käytäntö herättää hakijoissa herkästi epäilyjä syrjinnästä. (TAS 292/2013)



Hämeenlinnan poliisivankilan vartijan virantäyttö Kanta-Hämeen poliisilaitoksella

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa koskien poliisivankilan vartijan virantäyttöä. Mieshakija A epäili tullessa syrjäytetyksi virantäytössä tasa-arvolain vastaisesti. Hän katsoi olevansa sekä koulutukseltaan että työkokemukseltaan ansioituneempi hakija kuin virkaan valittu nainen B. A:ta ei kutsuttu edes työhaastatteluun, vaikka hänellä oli pitkä kokemus vanginvartijana.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, etteivät haku-kuulutuksen mukaiset valintakriteerit ainaakaan kaikilta osin näyttäneet vastaavan niitä kriteereitä, joiden perusteella haastatteluun kutsutut henkilöt on lopulta valittu hakijoiden joukosta.

Poliisivankilan vartijan virkaan ei ole säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia. Työnantajan mukaan hakijoiden joukosta rajattiin lisäksi pois kaikki ylikoulutetut henkilöt sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvovaltuutettu painotti, että työnantajan on suoritettava ansioiden vertailu hakijoiden välillä, vaikka tehtävään ei olisi asetettu varsinaisia kelpoisuusvaatimuksia. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A:n kouluttutumisen voitiin kokonaisuudessaan katsoa tukevan vartijan tehtävien menestyksekkästä suorittamista.

Sekä mieshakijalla A että tehtävään valitulla naisella B oli pitkä työkokemus, joka oli kuitenkin painottunut eri tavalla. A:lla oli mittava kokemus vankilan vartijan tehtävistä. Tehtävään valitulla naisella B ei ollut kokemusta vastaavista tehtävistä. Tasa-arvovaltuutetulle toimitettujen asiakirjojen perusteella A vaikutti olevan sekä koulutuksen että työkokemuksen perusteella varteenotettava ja hyvin ansioitunut hakija. Tehtävään valitun B:n koulutus ja työkokemus olivat hyvin erilaisia ja on huomionarvoista, että hänellä ei ollut kokemusta vartijan tehtävistä.

Tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä työnantaja perusteli päätöstään sillä, että vartijan työn luonteessa oli erityispiirteitä, jotka olivat peruste valita virkaan nainen. Sinänsä työnantajan mainitsema henkilöntarkastusten suorittamisesta johtuva järjestely voi olla tasa-arvolaisissa tarkoitettu työn tai tehtävän laadusta johtuva syy valita tehtävään naispuolinen hakija. Poliisivankilan vartijan virkaa täytettäessä perusteeseen ei kuitenkaan ole vedottu johdonmukaisesti. Tarvetta valita virkaan nainen ei mainita hakukuulutuksessa eikä nimitysmuistiossa. Haastatteluun on niin ikään valittu sekä naisia että miehiä. Asia ilmeni vasta työnantajan tasa-arvovaltuutetulle antamasta selvityksestä. (TAS 51/2014)

Ammattikorkeakoulun osaamisaluepäällikön ja tutkintopäällikön tehtävänäytöt

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon ammattikorkeakoulun osaamisaluepäällikön ja tutkintopäällikön tehtävänäytöistä. Valitsematta jäänyt naishakija A katsoi olevansa koulutukseltaan ja kokemukseltaan ansioituneempi hakija kuin tehtäviin valitut kaksi mieskollegaa B ja C. Naishakija A:n mukaan ammattikorkeakoulu perusteli rekrytointivalintoja lähinnä psykologin suoritettamilla hakijoiden arvioinneilla. Lisäksi A:n mukaan työnantaja painotti haussa virheellisesti insinööri- ja teknispainotteisia substanssialueita.

Työnantajan mukaan sukupuolella ei ollut mitään merkitystä osaamisaluepäällikön ja tutkintopäällikön valintaprosesseissa. Ammattikorkeakoulussa oli toteutettu organisaatiouudistus, jonka yhteydessä käynnistettiin sisäinen haku osaamisaluepäälliköiden ja tutkintopäälliköiden määräaikaisten toimien täyttämiseksi. Hakijoiden välisen vertailun perusteella valituksi tulleet mieshakijat osoittautuivat naishakijaa merkittävästi sopivammiksi, motivoituneemmiksi ja yhteistyökykyisemmiksi päällikötehtävän hoitamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että jokaisella tarkastelun kohteena olleella hakijalla näytti olevan tehtävänhaussa edellytetyt muodol-

linen pätevyys. Syrjintää epäillyt naishakija oli väitellyt tohtoriksi, mutta hakuilmoituksessa ei kuitenkaan edellytetty hakijoilta ylempää korkeakoulututkintoa korkeampaa koulutautuneisuutta. Kelpoisuuden täyttyessä korkeampaa koulutusta ei välttämättä pidetä lisäansiona.

Jokaisella tarkastellulla hakijalla oli kokemusta ammattikorkeakoulussa esimiestehtävistä. Lisäksi jokainen heistä on toiminut ammattikorkeakoulussa opettajan tehtävissä. Naishakijalla oli selkeästi pisin kokemus ammattikorkeakoulun päällikkötehtävistä. Myös tehtäviin valituilla henkilöillä oli ansioita, jotka voidaan laskea heidän edukseen. Työnantaja oli antanut valintaprosessissa merkitystä hakijoiden kokemuksen laajuudelle ja monipuolisuudelle suhteutettuna koulutusvastuiden sisältöön ja volyyymiin.

Työnantaja oli testannut hakijoiden soveltuvuutta ennakkotehtävin sekä ryhmä- ja yksilöhaastatteluin. Se oli valinnut soveltuvuuden arvioimiseksi Suomen psykologiliiton sertifioiman konsultin henkilörekrytointiin erikoistuneesta psykologitoimistosta. Lisäksi tehtävien täyttö toteutettiin sisäisenä hakuna, jolloin hakijat ovat olleet työnantajan entuudestaan tuntemia työntekijöitä.

Ottamatta kantaa hakijoiden soveltuvuuden sisällölliseen arviointiin tasa-arvoaltuu-

tettu totesi, että sille toimitetun selvityksen perusteella työnantaja näytti järjestäneen hakijoiden soveltuvuuden arvioinnin tasapuolisesti ja huolellisesti. Työnantaja oli arvioinut valitut mieshakijat naishakijaa sopivammiksi, motivoituneemmiksi ja yhteistyökykyisemmiksi päällikkötehtävän hoitamiseen. (TAS 5/2014)

Valinta veturinkuljettajan koulutukseen

Veturimiesten liitto ry:n luottamusmies otti tasa-arvoaltuutettuun yhteyttä. Luottamusmiehen mukaan veturinkuljettajakoulutukseen ei valita naisia sijoitettavaksi töihin Tampereelle. Syynä tähän on se, ettei työnantaja ole rakentanut naisille tarpeeksi sosiaaliiloja. Kolmella naispuolisella työntekijällä on käytössään yksi noin neljän neliömetrin suuruinen pukuhuone, jossa on suihku. Lisää sosiaaliiloja ei ole budjetoitu. Lisäksi naistyönaikijoiden fyysisiä voimia testataan, kun taas miestyönaikijoille ei tällaisia testejä tehdä. Luottamusmies kertoi huomauttaneensa työnantajalle useasti siitä, ettei veturinkuljettajakoulutukseen valita naisia sijoitettavaksi töihin Tampereelle. Työnantajan mukaan sopivia hakijoita ei ole ollut.

VR-Yhtymä Oy:n selvityksen mukaan Tampereella on yhteensä 179 veturinkuljettajaa; kolme naista ja 176 miestä. Vetu-

rinkuljettajakoulutukseen liittyvä valintaprosessi on monivaiheinen. Valinnassa on huomioitava liikenneturvallisuustehtävän edellyttämät kelpoisuus- ja terveydentilavaatimukset. Liikkuvan kaluston kuljettajan lupakirjan saadakseen hakijan on täytettävä rautatiejärjestelmän liikenneturvallisuustehtävistä annetussa laissa (1664/2009, myöhemmin kelpoisuuslaki) säädetyt edellytykset.

Tampereen veturinkuljettajien rekrytointin noudattavat koko Suomessa käytössä olevaa valintaprosessia, jota VR-Yhtymä Oy kuvaillee selvityksessään tarkasti. Valintaprosessi koostuu hakemusten karsintavaiheesta, mahdollisesta kykytehtäviä sisältävästä alkukarsinnasta, ryhmä- ja yksilöhaastatteluista, soveltuvuusarvioinneista sekä viimeisenä vaiheena liikenneturvallisuustehtävää varten tehtävästä terveystarkastuksesta. Hakemusten karsintavaiheessa korostetaan kokemusta tekniseltä alalta, mielellään kuljetusalalta sekä kokemusta vuorotyöstä. Henkilön ominaisuuksissa korostuu mm. vastuuntuntoisuus, yhteistyökyky, aloitekyky ja joustavuus.

Kelpoisuuslaki edellyttää, että veturinkuljettajalla on riittävät fyysiset toimintaedellytykset tehtävään. Jos työterveyslääkäri epäilee terveystarkastuksessa, että hakijan fyysinen suorituskyky ei riitä kyseisiin työtehtäviin, työterveyslääkäri lähettää hakijan työfysioterapeutin arvioitavaksi.

Veturinkuljettajan ammatti on ollut perinteisesti hyvin miesvaltainen. Veturinkuljettajakoulutukset alkoivat uudelleen vuonna 2001 noin 20 vuoden tauon jälkeen. Nykyään myös naiset ovat kiinnostuneita veturinkuljettajan ammatista. VR toivoo lisää soveltuvia naishakijoita veturinkuljettajakoulutuksiin. Rekrytointikriteerit ovat kaikille samat sukupuoleen katsomatta. Selvityksessään VR totesi, että VR-Yhtymä Oy ei syrji naispuolisia hakijoita tai veturinkuljettajia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että syrjintäsäännösten lisäksi tasa-arvolaki sisältää säännöksiä, jotka velvoittavat työnantajia aktiivisesti edistämään tosiasiallista tasa-arvoa. Tasa-arvolain 6 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, muun muassa toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee myös kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Työoloilla tarkoitetaan erityisesti fyysistä työympäristöä. Lainkohdan tarkoituksena on varmistaa se, ettei työoloissa, esimerkiksi työ- tai henkilöstötiloissa tai eri työvaiheiden suorittamistavoissa, ole sellaisia puutteita, jotka estävät miehiä tai naisia

hakeutumasta samalle työpaikalle tai samoihin työtehtäviin. Esteenä voi olla myös esimerkiksi peseytymis- tai pukeutumistilojen vähyys. Joissakin tapauksissa velvollisuus tällaisten puutteiden korjaamiseen voi perustua myös työsuojelusta annettuihin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan tulee myös tehdä tasa-arvosuunnitelma, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelman avulla on mahdollista pyrkiä löytämään keinoja tasaisemman sukupuolijakauman saavuttamiseksi eri tehtävissä. Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää lausunnossaan huomiota siihen, että vaikka VR on ilmoittanut toivovansa lisää naisveturinkuljettajia, ei VR ole kuitenkaan selvityksessään kertonut, mitä toimenpiteitä se on asian hyväksi tehnyt. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu toteaa yleisellä tasolla, ettei esimerkiksi saniteettitilojen tai suihkujen puuttumisella lähtökohtaisesti voida perustella sitä, että tehtävään valitaan joko naisia tai miehiä.

Fyysisten voimien testaamisesta tasa-arvovaltuutettu toteaa lausunnossaan, että työhönotossa voidaan hyväksyttävästi kiinnittää huomiota hakijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten fyysiseen kykyyn. Arviota hakijoiden ominaisuuksista ei kuitenkaan saa perustaa eri sukupuolia koskeviin yleistyksiin. Tällainen yleistys on esimerkiksi se, ettei toista sukupuolta olevien henkilöiden odoteta selviytyvän joistakin työtehtävistä.

Jos henkilön epäedullinen kohtelu työnhaussa perustuu siihen, että hän edustaa sukupuolta, johon valintapäätöksen tekijät liittävät epäedullisia yleistyksiä, voidaan menettelyn katsoa johtuvan sukupuolesta ja se on tasa-arvolaisissa kiellettyä välitöntä syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu ei ottanut lausunnossaan kantaa siihen, minkälaisia fyysisiä ominaisuuksia veturinkuljettajan ammatti edellyttää. Tasa-arvolain kannalta merkityksellistä tässä yhteydessä on se, että nämä edellytykset ovat naisille ja miehille samat ja että naiset ja miehet myös testataan tältä osin samoilla perusteilla ja samalla tavalla. Hakijan fyysisen suorituskyvyn testaaminen vain siinä tapauksessa, että testaus arvioidaan tarpeelliseksi, ei sinänsä ole tasa-arvolain vastaista. Menettely saattaa kuitenkin herättää epäilyksen siitä, että hakijan sukupuoleen perustuvat yleistykset vaikuttaisivat päätökseen. Tasa-arvon ja valintaprosessin läpinäkyvyyden kannalta voisi olla parempi, että kaikkien hakijoiden fyysinen suorituskyky testattaisiin.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli VR-yhtymä Oy:tä käyttämään tasa-arvosuunnitelmaa hyväksi pyrkimyksissä lisätä naisveturinkuljettajien määrää. Tässä yhteydessä kannattaa myös käydä läpi sosiaalitulojen riittävyys. (TAS 241/2013)

Naisten määrän lisääminen IT-alalle

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, oliko it-alan yrittäjä syrjinyt miehiä, koska yhtiö oli lehdessä olleessa artikkelissa ilmoittanut vuoden aikana palkkaavansa 20 naista it-alan tehtäviin seuraavan vuoden aikana. Yhtiön toimitusjohtaja kertoi tasa-arvovaltuutetulle, että yhtiö on useilla eri keinoilla pyrkinyt houkuttelemaan lisää naisia valitsemaan it-alan ja aikoo jatkossakin pyrkiä siihen, että alalle saataisiin lisää naisia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi vastauksessaan lausunnonpyytäjälle, että kyseinen it-alan yrittäjä ei ole työhönotossa syrjinyt työnhakijoita sukupuolen mukaan, vaan pyrkinyt omalta osaltaan vaikuttamaan Suomessa vallitsevaan epätyytyttävään työmarkkinoiden kahtia jakautumiseen naisten ja miesten töihin. (TAS 272/2014)

PALKKASYRJINTÄ

Palkkasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat yksi vakioteemoista tasa-arvovaltuutetun työssä. Osa syrjintäepäilyistä liittyy siihen, että henkilölle maksetaan pienempää tehtäväkohtaista palkkaa (peruspalkkaa) kuin samassa tai samanarvoisessa tehtävässä työskentelevälle verrokille. Osa yhteydenotoista taas koskee erilaisten palkanlisien

mahdollista syrjivyyttä. Tasa-arvovaltuutetulle tulee myös yhteydenottoja, joiden perusteella joudutaan arvioimaan tasa-arvolainsäädännön soveltamista tilanteissa, joissa perhevapaat ovat vaikuttaneet palkkaukseen tai työ- tai virkasuhteisiin liittyviin erilaisiin etuuksiin.

Tasa-arvolainsäädännön valvonnan yhteydessä tulee esiin se, että samapalkkaisuusperiaate saatetaan ymmärtää työpaikoilla varsin kapeasti. Työnantaja saattaa väittää, ettei palkkavertailuja voida tehdä sellaisten henkilöiden välillä, jotka on palkkausjärjestelmässä sijoitettu eri palkkatasoille. Kuitenkin juuri tämä seikka saattaa olla syrjintäepäilyn syynä, eikä se itsessään ole samapalkkaisuuslainsäädännön mukaan esteenä palkkojen vertaamiselle.

Prosessiasiantuntijan palkkausta koskeva syrjintäepäily

Erään kaupungin prosessiasiantuntija pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, kohteliiko kaupunki häntä palkkauksessa tasa-arvolain vastaisesti, kun hänelle maksettiin pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin tietotekniikka-asiantuntijalle. Kummatkin kuuluivat kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin, mutta he eivät kuuluneet samaan hinnoittelukohtaan. Prosessiasiantuntijan tehtävä-

kohtainen palkka oli sijoitettu KVTES:n hinnoittelukohtaan 01HAL033, sen kolmannen tason, ja tietotekniikka-asiantuntijan tehtävä oli hinnoittelemattomien työntekijöiden ryhmässä.

Kysymys verrokkihenkilöstä

Keskeinen kysymys asiassa oli se, saattoiko prosessiasiantuntija verrata palkkaansa tietotekniikka-asiantuntijan palkkaan. Kaupunki lähti siitä, ettei prosessiasiantuntijan työtä tullut verrata tietotekniikka-asiantuntijan työhön, koska he eivät kuuluneet samaan hinnoittelukohtaan. Kaupunki totesi, että kunta-alalla vertailuja tehdään hinnoitteluryhmien sisällä, ei niiden välillä. Kaupungin mukaan KVTES ja viime kädessä työnantaja määrittelevät sen, mihin hinnoittelukohtaan henkilöt työn puolesta kuuluvat. Kaupunki viittasi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen lausuntoon, jossa todetaan, että tehtävien vaativuuden arvioinnin kohteena on samanaikaisesti saman työnantajan samaan palkkahinnoittelukohtaan kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi prosessiasiantuntijan voivan verrata työtään tietotekniikka-asiantuntijan työhön. Tasa-arvolainsäädännössä lähdetään siitä, että työntekijä voi verrata työtään työnantajan palveluksessa olevan toisen työntekijän työhön ja jos työt ovat samoja tai samanarvoisia, heille tulee

maksaa samaa palkkaa. Tasa-arvovaltuutteen mukaan asiaan ei liittynyt seikkoja, joiden vuoksi vertailun tekeminen tällä tavalla ei olisi ollut mahdollista.

Vaikka työt on työ- tai virkaehtosopimuksessa sijoitettu eri palkkaryhmiin, tämä ei ole tasa-arvolainsäädäntöä sovellettaessa esteenä töiden vertaamiselle. Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisemassa asiassa Enderby C-127/92 vertailtavien töiden palkoista määrättiin vieläpä eri työehtosopimuksissa. Esteenä töiden vertaamiselle ei myöskään ole se, että työt on asetettu eri hinnoittelukohtiin viime kädessä työnantajan päätöksellä. Jos näin olisi, työnantaja voisi estää työntekijöiden samapalkkaisuusvaatimukset pelkästään sijoittamalla heidät eri hinnoittelukohtiin. Prosessiasiantuntijan oikeus samaan tehtäväkohtaiseen palkkaan kuin tietotekniikka-asiantuntijalla riippui siis siitä, voitiinko vertailtavia töitä pitää vaativuudeltaan samanarvoisina.

Tehdystä töiden vaativuuden vertailusta

Tasa-arvovaltuutettu esitti saamiensa selvitysten perusteella eräitä huomioita prosessiasiantuntijan ja tietotekniikka-asiantuntijan tehtävien vaativuuden vertailusta ja esiin tuoduista perusteluista.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota muun muassa vertailtavien töiden arvioinnissa käytettyyn erilaiseen peruste-

lutapaan. Tietotekniikka-asiantuntijan tehtävien vaikuttavuuden arvioinnissa kaupunki näytti painottavan niitä ulottuvuuksia, joita ylipäättään on niillä työprosesseilla, joihin tämä osallistui. Prosessiasiantuntijan tehtävien vaikuttavuuden arvioinnissa kaupunki ei näin menetellyt, vaan korosti sitä, että viimekätinen vastuu tehtäväkokonaisuuksista, joita prosessiasiantuntija teki, kuului jollekin muulle taholle.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi myös, että tarkasteltavana olleiden töiden vaikuttavuuden vertailun perustaminen pääosin vain taloudellisiin seikkoihin jätti vähälle huomiolle eräät prosessiasiantuntijan työn vaikuttavuuteen liittyvät ulottuvuudet. Sisäinen tarkastus ja valvonta, riskienhallinnan tehtävät sekä strategiatyö, johon projektiasiantuntija osallistui, ovat toimintoja, joiden avulla pyritään varmistamaan kunnan ja sen organisaatioiden tavoitteiden saavuttaminen ja kunnan toimintaedellytysten turvaaminen, millä on erittäin suuri merkitys kunnan toiminnan kannalta. Prosessiasiantuntijan esimerkiksi sisäiseen tarkatukseen liittyvällä työllä voi olla myös suuria taloudellisia vaikutuksia.

Tasa-arvovaltuutetun saaman tiedon mukaan osapuolet ovat päässeet sovintoon prosessiasiantuntijan palkkauksesta. (TAS 93/2013)

Perhevapaalla olevien oikeus liikunta- ja kulttuuriseteleihin

Liikelaitoskuntayhtymän pääluottamusmies pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, rikkoiko työnantajan menettely liikunta- ja kulttuuriseteleitä jaettaessa tasa-arvolakia. Palkattomalla virkavapaalla, kuten vanhempain- tai hoitovapaalla olevat työntekijät eivät saaneet seteleitä, jos he eivät olleet töissä silloin, kun setelien omavastuuosuus peritään palkasta. Palkallisella äitiysvapaalla olevat olivat oikeutettuja seteleihin.

Työnantaja kertoi, että tarkoituksena oli tarjota työssä oleville työntekijöille mahdollisuus liikunta- ja kulttuuriseteletuuteen kaksi kertaa vuodessa. Mikäli henkilö on palkattomalla vapaalla jollakin tietyllä jakokerralla, hänellä on mahdollisuus tilata liikunta- ja kulttuuriseteleitä seuraavana ajankohtana työssä ollessaan. Työntekijän omavastuu pidätetään palkasta palkanmaksun yhteydessä. Jos työntekijä on palkattomalla vapaalla, työnantaja ei voisi pidättää palkasta omavastuuosuutta, vaan työnantaja joutuisi laskuttamaan omavastuuosuuden työntekijältä. Tästä aiheutuisi työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia. Työnantajan mukaan yhdenvertaisuutta loukkaisi, mikäli perhevapaalla olevat työntekijät asetettaisiin parempaan asemaan kuin muut palkattomalla vapaalla olevat työntekijät.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli liikunta- ja kulttuurisetelijärjestelmää vain oman toimivaltansa rajoissa eli siltä kannalta, asettiko se perhevapailla olevat työntekijät tasa-arvolaisia kielletyllä tavalla eri asemaan.

Työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisia kielletynä syrjintänä, jos työnantaja palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu perhevapaiden perusteella epäedulliseen asemaan. Työntekijöiden eri asemaan asettaminen vertailukelpoisessa tilanteessa vanhempain- tai hoitovapaan perusteella on välillistä syrjintää, jos sitä ei voida perustella tasa-arvolain mukaisella hyväksyttävällä syyllä.

Suomessa työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaiden ajalta. Työ- ja virkaehtosopimusten tai työehtosopimusten perusteella työntekijällä voi kuitenkin olla oikeus saada palkkaa esimerkiksi äitiysvapaan tai muiden perhevapaiden ajalta. Sopimukseen tai työnantajan määräyksiin perustuen myös erilaiset työsuhteeseen liittyvät edut voivat jatkua perhevapaiden aikana. Työnantajan vapaaehtoisesti myöntämiä työsuhte-etuksiakaan ei saa kohdistaa niin, että perhevapaalla olevat joutuvat muita työntekijöitä huonompaan asemaan, jos heidät voidaan kyseisessä tilanteessa rinnastaa muihin työntekijöihin. EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on todettu usein, että äitiys- ja muilla

perhevapailla olevia työntekijöitä ei voida rinnastaa sellaisen miehen tai naisen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä. Oikeuskäytännössä on kuitenkin äitiys- ja perhevapaita koskevissa tapauksissa hyväksytty periaate, jonka mukaan tehdystä työstä maksettavia korvauksia laskettaessa äitiysvapaa-aika on rinnastettava työssäoloaikaan ja vanhempain- ja hoitovapaalla olevien kohdalla heidän hyväkseen on laskettava korvauksen perusteena olevana tarkastelujaksona olleet työssäoloajat. Oikeuskäytännön mukaan työntekijöiden oikeutta saada perhevapaalla ollessaan erilaisia työsuhte-etuja tulee tarkastella suhteessa kulloinkin kyseessä olevan työsuhte-etuuden tarkoitukseen ja tavoitteeseen.

Työnantajan mukaan liikunta- ja kulttuurisetelijärjestelmän tarkoituksena oli tukea nimenomaan työssä olevien työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista. Liikunta- ja kulttuurisetelien saajien ulkopuolelle on jätetty kaikki niiden jakamishetkellä palkattomilla poissaoloilla olevat työntekijät ja viranhaltijat ja siis myös palkattomilla perhevapailla olevat. Liikunta- ja kulttuurisetelien myöntämiseen ei liittynyt ansaintaperiaatetta, vaan myös muutaman kuukauden määräaikaisina olleet työntekijät ovat olleet oikeutettuja yhtä suureen etuuteen kuin pidempään töissä olleet.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että liikunta- ja kulttuurisetelijärjestelmän tarkoitus ja

tavoite huomioon ottaen äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapailla olevien tilannetta ei tässä tapauksessa voitu rinnastaa työssä olevien työntekijöiden tilanteeseen. Perhevapailla olevia ei asetettu eri asemaan myöskään suhteessa muihin töistä poissa oleviin ryhmiin nähden.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan perhevapailla olevien jättäminen perhevapaan ajaksi työssä oleville tarkoitetun liikunta- ja kulttuuriseteliedun ulkopuolelle ei ollut järjestelmän luonne huomioon ottaen tasa-arvolain vastaista syrjintää. Tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin, että liikunta- ja kulttuurisetelijärjestelmän tarkoituksen ja tavoitteen kanssa oli ristiriidassa se, että esimerkiksi perhevapaalta aktiivityöntekijäksi palatessaan työntekijä ei saanut liikunta- ja kulttuuriseteleitä sitä suhteellista määrää, joka vastaisi hänelle ennen seuraavaa setelien jakokertaa kertyvää työssäoloaika. Tämä asetti hänet perhevapaan käyttämisen vuoksi eri asemaa suhteessa muihin tosiasiallisesti töissä oleviin työntekijöihin. Taloudellisia tai järjestelmän käytännönjärjestelyihin liittyviä ongelmia ei ole yleensä pidetty hyväksyttävänä syinä eri asemaan asettamiselle. Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että liikunta- ja kulttuurisetelijärjestelmää kehitettäisiin siten, että se mahdollistaisi esimerkiksi perhevapaalta aktiivityöntekijöiksi palaavien mahdollisimman nopean pääsyn kyseisen edun piiriin. (TAS 304/2013)

Työterveyshuollon etuudet palkattomilla vanhempainvapaalla olevilla

Yrityksen luottamusmies pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, ovatko yrityksen työterveyshuollon etuusluokkien määrittelyohjeet ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Määrittelyohjeiden mukaan palkattomalla vanhempainvapaalla olevat työntekijät oli suljettu työterveyshuollon palvelujen ulkopuolelle. Luottamusmies katsoi, että työterveyshuoltoa koskeva ohjeistus syrjii välillisesti naisia, koska naiset käyttävät eniten vanhempainvapaita.

Ohjeen mukaan työntekijät, joiden palkaton poissaolo kestää yhtäjaksoisesti yli kuukauden, eivät ole oikeutettuja korvattaviin työterveyshuollon palveluihin. Muut työntekijät ovat oikeutettuja täysimääräisesti korvattavaan yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon sekä, työssäolon jatkuttua vuoden ajan, työajasta riippuen osittain tai kokonaan korvattaviin erikoislääkärin, hammashuollon, silmälasien ja fysioterapian etuuksiin.

Äitiys- ja isyysvapaan aikana työntekijän etuusluokka pysyy ennallaan. Palkattomien sairauspoissaolojen ja kuntoutustuen eli määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen aikana työntekijän etuusluokka pysyy voimassa ensimmäisten 12 kuukauden ajan. Palkattoman sairauspoissaolon tai kuntoutustuen jatkuessa tätä pidempään on

työntekijä edelleen oikeutettu yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon. Luottamusmies katsoi, että palkattomalla vanhempainvapaalla olevia kohdellaan epätasa-arvoisesti verrattuna palkattomalla sairausvapaalla ja palkattomalla kuntoutuksella oleviin työntekijöihin.

Työnantaja totesi selvityksessään, että ohjeen mukaiset työterveyshuollon etuudet ovat työaikaan suhteutettuja etuuksia. Etuudet ovat voimassa myös työstä poissaoloaikana silloin, kun työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus. Pitkillä työkyvyttömyysjaksoilla etuudet ovat voimassa riippumatta ajanjakson palkallisuudesta. Työntekijän sairauspoissaolon tai kuntoutustuen aikana yrityksen tavoitteena on tehdä tiivistä yhteistyötä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa, jotta työntekijän työkyky saadaan palautumaan ja työntekijä pystyy palaamaan työhön. Työterveyshuollon etuuksien voimassaolo tänä aikana on työnantajan toimenpide työkyvyn palauttamiseksi ja työntekijän palaamiseksi työmarkkinoille. Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon etuudet myös äitiys- ja isyysvapaiden aikana. Etuudet ovat voimassa sekä palkallisten että palkattomien äitiys- ja isyysvapaiden aikana. Vanhempainvapaa ei ole kiinteästi vain toiseen sukupuoleen liittyvä perhevapaa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tapauksessa on arvioitava, täytyvätkö välillisen syrjinnän

tunnusmerkit, kun palkattomalla vanhempainvapaalla olevat työntekijät suljetaan työterveyshuollon palveluiden ulkopuolelle. Koska suurin osa vanhempainvapaalle jäävistä on naisia, kohdistuu yli kuukauden palkatonta poissaoloa koskeva sääntö vanhempainvapaan osalta pääsääntöisesti naisiin. Näin sinänsä neutraalin ohjeen voidaan vanhempainvapaan osalta katsoa välillisesti syrjivän naisia.

Mietittäessä sitä, onko työnantajalla ollut tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy menettelylleen, tulee selvittää, mitkä ovat työnantajan perusteet työntekijöiden eri asemaan asettamiselle eli 1) onko eri asemaan asettavalla menettelyllä pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen sekä 2) onko valittuja keinoja pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tavoitteeseen nähden.

Työssäkäyvien osalta tasa-arvovaltuutettu totesi, että työterveyshuoltolaissa tarkoitettun työterveyshuollon tarjoamisen tavoite on kiinteästi kytköksissä tosiasialliseen työn tekemiseen ja siihen liittyviin riskitekijöihin. Perhevapaiden aikana työntekijät eivät ole altistuneita työhön liittyville riskitekijöille. Siten vanhempainvapaalla olevien työntekijöiden jättäminen työterveyshuollon palveluiden ulkopuolelle on linjassa työterveyshuollon tarkoituksen kanssa. Euroopan unionin tuomioistuin on ratkaisukäytännössään todennut, että perhevapaita käyttävät työntekijät ovat

erityistilanteessa, jossa heille on tosin annettava erityissuojelua mutta jota ei voida kaikilta osin rinnastaa sellaisen miehen tai naisen tilanteeseen, joka tosiasiallisesti käy työssä. Näin ollen sitä, että palkattomalla vanhempainvapaalla olevat työntekijät eivät ole oikeutettuja samoihin palveluihin kuin samanaikaisesti tosiasiallisesti työssä käyvät työntekijät, ei voida pitää syrjintänä.

Palkattomalla sairausvapaalla tai kuntoutustuella olevien osalta työnantaja oli tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä perustellut näiden työntekijöiden sisällyttämistä työterveyshuollon palveluiden piiriin sillä, että se haluaa työnantajana tukea tällaisten työntekijöiden mahdollisuuksia työhön paluuseen. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tämä tavoite on linjassa myös työterveyshuoltolaissa mainittujen työterveyshuollon yleisten tarkoitusten kanssa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että ilmoitetun tavoitteen saavuttamiseksi valittuja keinoja voitiin pitää hyväksyttävänä ja oikeasuhtaisina tähän tavoitteeseen nähden. Näin ollen myöskään sitä, että palkattomalla vanhempainvapaalla olevat työntekijät asetetaan työterveyshuollon etuusluokkien määrittelyssä eri asemaan kuin palkattomalla sairauspoissaololla sekä kuntoutustuella olevat työntekijät, ei voida pitää syrjivänä. (TAS 147/2013; tasa-arvovaltuutetun vuonna 2011 antama lausunto TAS 430/2008)

SYRJINTÄ HINNOITELUSSA JA PALVELUIDEN SAATAVUUDESSA

Tasa-arvolaki kieltää asettamasta henkilöä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muita epäedullisempaan asemaan yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Elinkeinonharjoittajien käyttämä hinnoittelu ei saa perustua asiakkaan sukupuoleen. Tarkoituksena ei ole estää kaikkea erilaista kohtelua, vaan selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu.

Syrjintää on myös tavaran tai palvelun tarjoajan taholta tapahtuva seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä sekä kieltäytyminen tarjoamasta tavaroita tai palveluja esimerkiksi syrjintään vedonneelle tai tämän todistajalle. Syrjintäkieltoa ei sovelleta tiedotusvälineiden tai mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Kuntosalin erilainen hinnoittelu naisille ja miehille

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko erään kuntosalin hinnasto tasa-arvolain mukainen. Yhteydenoton mukaan kuntosalin naisasiakkaat maksaisivat vähemmän kuntosalin käytöstä kuin miespuoliset asiakkaat.

Kuntosalin antaman selvityksen mukaan kuntosalilla on erityisesti vahvoille miehille tarkoitettuja laitteita, minkä vuoksi suurin osa asiakkaista on miehiä. Naisiasiakkaille tarjottu alempi kuukausimaksu perustuu elinkeinonharjoittajan haluun houkutella kuntosalille myös naisasiakkaita.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että kuntosalin hinnoittelukäytäntö asettaa naiset ja miehet keskenään eri asemaan sukupuolen perusteella.

Toiselle sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat tasa-arvolain mukaan mahdollisia vain, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni. Jatkuvasti voimassa oleva elinkeinonharjoittajan, yhdistyksen tai urheiluseuran vain toiselle sukupuolelle tarjoama alennus tai etuus ei ole tasa-arvolain mukainen.

Tasa-arvolaki ei estä erilaista kohtelua, jos tavaroiden tai palvelujen tarjoaminen yksinomaan miehille tai yksinomaan naisille on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Tällainen erilainen kohtelu on kuitenkin sallittua vain hyvin rajatuissa tilanteissa. Elinkeinonharjoittajan taloudellisia intressejä ei voida pitää oikeutettuna tavoitteena. (TAS 357/2014; TAS 358/2014)



Liikuntakeskuksen tarjoaman palvelun tasa-arvoisuus

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, ovatko erään liikuntakeskuksen tarjoamat palvelut tasa-arvolain mukaisia. Lausunnonpyytäjän mukaan kyseinen liikuntakeskus tarjoaisi vain naisasiakkaidensa käyttöön infrapunasauunan, vaikka miesasiakkaat maksavat liikuntakeskuksen palveluista yhtä paljon kuin naiset.

Liikuntakeskuksen antaman selvityksen mukaan infrapunasauuna sijaitsee naisten pukuhuoneessa, minkä vuoksi miehet eivät voi sitä käyttää. Naisten käyttöön on annettu isompi pukeutumishuone, koska selkeä enemmistö liikuntakeskuksen asiakkaista on naisia. Miesasiakkaiden käytössä olevaan pienempään pukeutumistilaan ei ole ollut mahdollista sijoittaa infrapunasauuna. Muutoin liikuntakeskus tarjoaa samaa kanta-asiakasmaksua vastaan miehille ja naisille samoja palveluja.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu katsoo, että liikuntakeskuksen menettely tarjota vain naisasiakkaidensa käyttöön infrapunasauuna ei aseta miehiä siinä määrin eri asemaan naisiin nähden, että käytäntöä olisi pidettävä tasa-arvolaisa kiellettyinä syrjintänä. (TAS 384/2014)

Siivoojan käyttäytyminen uimahallin peseytymistiloissa

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon otettiin yhteyttä uimahallin miessiivoojan käytöksestä naisten peseytymistiloissa. Kyseisessä tilanteessa nainen ei ollut halunnut riisua uimapukuaan suihkutiloissa miessiivoojan läsnä ollessa, vaan oli riisunut sen vasta saunan puolella. Siivooja oli tullut saunaan ja ilmoittanut naiselle, että saunassa ei saa olla uimapuvussa.

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, täyttääkö kuvatuunlainen toiminta seksuaalisen häirinnän tunnusmerkit ja onko siivoojalla oikeus käskä ihmisiä riisuuntumaan. Kysyjä ihmetteli, miten on ylipäänsä mahdollista, että suihkutiloissa voi olla vastakkaista sukupuolta oleva siivooja.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut yhteydenottoja sekä miehiltä että naisilta sen vuoksi, että he kokevat vastakkaista sukupuolta olevan siivoojan tai muun henkilön läsnäolon pesu-, puku- tai saniteettitiloissa epämiellyttäväksi. Jotkut ovat myös kertoneet kokevansa vastakkaista sukupuolta olevan siivoojan tai muun henkilön luovan pesu-, puku- tai saniteettitiloihin turvattoman ilmapiirin täysin riippumatta siivoojan tai muun henkilön kulloisestakin käyttäytymisestä.

Tasa-arvolakia koskevan hallituksen esityksen mukaan yleiset häveliäisyssyyt saatavat edellyttää, että määrättyihin tehtäviin esimerkiksi uimahallissa otetaan vain toista sukupuolta olevia henkilöitä. Myös tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa yksityisyys- ja säädyllisyssyyt voivat oikeuttaa erilaisen kohtelun.

Vertailuna voidaan todeta, että häveliäisyysnäkökohdat on otettu lainsäädännössä huomioon myös esimerkiksi poliisin ja järjestyksenvalvojen toimittamien henkilöön kohdistuvien tarkastusten sääntelyssä. Järjestyksenvalvoja koskeva sääntely edel-

lyttää, että henkilöntarkastus on suoritettava hienotunteisesti ja vähimmän haitan periaatetta noudattaen sekä sukupuoliseveellisyttä vaalivalla tavalla. Tarkastuksen suorittavan järjestyksenvalvojan tulee olla samaa sukupuolta tarkastettavan kanssa, jos tarkastuksen kohteena olevalta joudutaan tarkastuksen suorittamiseksi riisumaan muuta vaatetusta kuin päällysvaatteita.

Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto on julkaissut vuonna 2013 oppaan uimahallien asiakkaille, henkilökunnalle ja järjestöille edistämään kaikkien mahdollisuuksia käyttää uimahallipalveluja. Oppaan tarkoituksena on muun muassa opastaa uimahallien henkilökuntaa ja asiakkaita, jotta uimahallipalvelut sopisivat kaikille ja palveluja käytettäisiin hygieniavaatimusten mukaisesti. Oppaan mukaan naisille ja miehille on uimahalleissa omat puku-, pesu- ja saunatilansa, mutta tiloja voi siivota myös vastakkaista sukupuolta oleva siivooja. Yleensä siivous pyritään järjestämään niin, että tästä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa uimahallin asiakkaille. Uimahallien korkea hygieniataso mainitaan oppaassa ehdottomaksi vaatimukseksi, jolla taataan uimareiden turvallisuus. Tilojen säännöllinen ja ammattimainen siivoaminen takaa hyvän hygienian ja on sen vuoksi asia, josta ei oppaan mukaan tingitä. Hyvän hygienian turvaamiseksi on tärkeää, että ennen saunaa ja uintia peseydytään ilman uima-asua. Saunaan

ei voi viedä uima-asua, mutta tarvittaessa saunaan voi mennä pyyhe ympärillä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että häveliäisyysnäkökohtien huomioon ottamiseksi uimahallien naisten puolen tilojen siivous tulisi uimahallin aukioloaikana pyrkiä järjestämään naissiivoojia ja miesten puolen tilojen siivous miessiivoojia käyttäen. Tällainen töiden jakaminen ei kuitenkaan ole aina mahdollista eikä uimahallien palveluksessa välttämättä edes ole sekä nais- että miespuolisia siivoojia. Kun pesu-, puku- ja saniteettitilojen siivoojat ovat eri sukupuolta kuin tilojen käyttäjät, palveluiden tarjoajan eli uimahallin vastuulla on ohjeistaa siivoojia asianmukaiseen ja häveliäisyysnäkökohdat huomioon ottavaan työskentelyyn.

Tasa-arvovaltuutetulle ilmoitetun kaltaisessa tilanteessa siivoojan tulisi tavanomaista harkintaa käyttäen ymmärtää, että hänen käyttäytymisensä saatetaan kokea seksuaalisena häirintänä tai muuten ei-toivottuna käytöksenä. Kun uimahalli on saanut tapahtuneesta tiedon, sillä on palvelujen tarjoajana tasa-arvolain mukainen velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi ja ohjeistaa työntekijää niin, ettei vastaava häirinnäksi koettu toiminta enää toistuisi.

Uimahalleissa korkea hygieniataso on sinänsä hyväksyttävä tavoite ja siihen voidaan pyrkiä muun muassa siten, että asiakkaat peseytyvät ennen saunaa ja uintia pääsään-

töisesti ilman uima-asua. Tämä ei kuitenkaan oikeuta menettelyä, jossa vastakkaista sukupuolta oleva siivooja tai muu työntekijä valvoo peseytymiskäytännön noudattamista sauna- ja pesutiloissa läsnä ollen. Uimahallien siivoojilla ja muilla työntekijöillä ei voi olla uimahallien omien käytäntöjen tai ohjeiden perusteella laajempia oikeuksia kuin esimerkiksi järjestyksenvalvojille on annettu heitä koskevassa lainsäädännössä.

Palvelun tarjoajalle suoraan annettu asiakaspalaute on usein hyvä keino toimintatapojen kehittämiseksi. Mikäli kyse on kaupungin omistamasta uimahallista, palautetta voi antaa myös kaupungin liikuntapalveluihin. (TAS 371/2013)

URHEILU JA TASA-ARVO

Tasa-arvovaltuutettu saa usein yhteydenottoja liikuntaan ja urheiluun liittyvistä kysymyksistä. Yhteydenottajia askarruttavat monenlaiset asiat, kuten naisten ja miesten erilaiset liikunnan harrastusmahdollisuudet, liikunta- ja urheilutilojen vuoroajat sekä urheiluseurojen erilaiset palkitsemiskäytännöt.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että yhteiskunnassa tuetaan tasapuolisesti tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten urheilu- ja liikuntaharrastuksia. Sukupuol-

ten välinen tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena, jossa painotetaan tasa-arvoista kohtelua, asenteita ja käytännön tekoja.

Tasa-arvon kannalta on olennaista, että kaikilla on tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan. Myös urheilukilpailujen ja urheiluseurojen omien palkitsemiskäytäntöjen tulisi noudattaa tasa-arvon periaatetta, eikä suorituksen arvostuksen ja siitä saatavan tunnustuksen tulisi olla riippuvainen henkilön sukupuolesta.

Sponsorirahojen jakaminen urheiluseuroille

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Porin kaupungin vapaa-aikalautakunta toiminut tasa-arvolain mukaisesti myöntäessään eräälle miesten jalkapalloseuralle enemmän sponsorirahaa kuin eräälle naisten jalkapalloseuralle.

Porin kaupungin vapaa-aikaviraston tasa-arvovaltuutetulle toimitetun selvityksen mukaan sponsorirahan myöntämisperusteena on joukkueen tuoma myönteinen julkisuus kaupungille. Sponsorirahoista päätetään tapauskohtaisesti sponsoroi-

van kohteen markkina-arvon perusteella. Joukkuepaloilussa seuran markkina-arvo noudattaa pitkälti otteluiden katsojamääriä.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa lausunnossaan, että tasa-arvolaki ei edellytä, että sponsorirahoja olisi jaettava urheilijan sukupuolen tai joukkueen sarjatason perusteella. Tasa-arvolaki edellyttää kuitenkin, etteivät jakoperusteet ole syrjiviä. Vaikka sponsorirahan myöntämisedellytysten ei voitane katsoa olevan tasa-arvolain vastaisia, ei kyseisten myöntämisedellytysten voida myöskään katsoa edistävän naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Valtuutettu katsoo, että sponsorirahan jakamisessa on kyse urheilutoiminnan taloudellisesta tukemisesta. On tärkeää, että myös sponsorirahan jakoperusteita kehitettäessä ja päätöksiä tehtäessä otetaan huomioon viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Turun hallinto-oikeus on todennut Porin kaupungin vuonna 2013 myöntämien sponsorirahojen jaon lainvastaiseksi. Myös vuoden 2014 sponsorirahojen jakoa koskevista vapaa-aikalautakunnan päätöksistä on valitettu Turun hallinto-oikeuteen. (TAS 176/2014)



Tyttöjen ja naisten mäkihyppyn edistäminen

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin kiinnittämään huomiota mäkihyppyä harrastavien tyttöjen ja naisten saamaan epätasa-arvoiseen kohteluun. Yhteydenoton mukaan tytöt ja naiset kohtaavat erityisesti seuratasolla erinäisiä ongelmia yrittäessään harrastaa mäkihyppyä täysipainoisesti ja tasavertaisesti lajia harrastavien poikien ja miesten tavoin.

Lausunnonpyytäjän mukaan eräät seurat esimerkiksi kieltäytyvät pyynnöstä huolimatta järjestämästä tytöille ja naisille omia valmennusryhmiä tai kilpailujen yhteydessä tytöille ja naisille suunnattuja erillisiä sarjoja. Myöskään seurojen noudattama palkitsemiskäytäntö ei välttämättä aina noudata tasa-arvon periaatetta.



Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä ja kiitettävänä, että Suomen Hiihtoliitto on osoittanut esimerkkiä edistäänsään tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tyttöjen ja naisten mäkihypyn asemaa Suomessa. Hiihtoliitto pyrkii luomaan lajia harrastaville tytöille ja naisille tasavertaiset olosuhteet ja mahdollisuudet harrastaa valitsemaansa lajia. Tasa-arvovaltuutettu toivoo, että Suomen Hiihtoliitto käyttää kaikkia käytössään olevia keinoja, jotta tämä toteutuisi myös seuratasolla.

Tasa-arvovaltuutettu toivoo Suomen Hiihtoliiton muistuttavan seuroja myös siitä, että myös urheiluseura, mäkihyppykilpailun järjestäjänä, voi syyllistyä syrjintään kohdellessaan mies- ja naisosallistujia eri tavalla sukupuolen perusteella esimerkiksi eriarvoisen palkitsemistavan seurauksena. (TAS 293/2014)

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU

Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia eivätkä kaikki ole luokiteltavissa sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisiksi tai miehiksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ovat transihmiset (transsukupuoliset, transgenderit/muunsukupuoliset ja transvestiitit) sekä intersukupuoliset henkilöt. Sukupuolivähemmistöt sekoitetaan edelleen usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin.

Vuonna 2014 tasa-arvovaltuutettu vai-
kutti sukupuolivähemmistöjen ase-
maan erityisesti osallistumalla tasa-
arvolain ja translain muutosprosesseihin.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henki-
löt pyysivät tasa-arvovaltuutetulta neuvoja
ja kannanottoja kirjallisesti ja puhelimitse
hyvin monenlaisissa, eri elämäntilanteita kos-
kevissa asioissa. Näistä osa kuului tasa-
arvovaltuutetun toimivaltaan ja osa ei. Esille
tulleita asioita olivat esimerkiksi oikeus sai-
rausajan palkkaan, työ- ja opintotodistus-
ten uusiminen, kohtelu terveydenhoidossa,
sairaalan huonejärjestelyt, oikeus toimeen-
tulotukeen, hedelmöityshoidot, translaki ja
-asetus, sukupuoli-identiteettiin liittyvät
tutkimukset, transviihamielinen kirjoittelu,
urheilutoiminta, kauneudenhoitopalvelut
sekä käytännöt liikuntatilojen ja työpaik-
kojen pesu- ja pukutiloissa.

Tasa-arvovaltuutetun toimisto jatkoi eri yh-
teyksissä yhteistyötä sukupuolivähemmis-
töjä edustavien järjestöjen, kuten Trasek
ry:n, DreamwearClub ry:n, Seta ry:n ja sen
Transtukipisteen kanssa.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edus-
tajat osallistuivat kesäkuussa Equinetin
LGBTI-asioita käsitelleeseen seminaariin
Tukholmassa. Seminaarin yhtenä teemana
oli transihmisten ja intersukupuolisten
henkilöiden erityisen tilanteen huomioon
ottaminen Euroopan tasa-arvo- ja syrjin-
täviranomaisen työssä.

Tasa-arvolakiin kiellot syrjinnästä sukupuoli- identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella

Tasa-arvovaltuutetun toiminta sukupuoli-
vähemmistöjen syrjinnän suojan selkeyt-

tämiseksi lainsäädännössä alkoi jo vuonna
2004. Siitä alkaen tasa-arvovaltuutettu on
vaatinut aktiivisesti, että sukupuolivähem-
mistöjen syrjintäsuojasta ja tasa-arvoisen
aseman edistämisestä on saatava laintasoi-
set säännökset.

Tasa-arvovaltuutettu oli mukana sosiaali- ja
terveysministeriön työryhmässä, joka val-
misteli tasa-arvolakiin sukupuolivähemmis-
töjä koskevat muutokset. Hallituksen esitys
näistä tasa-arvolain muutoksista valmistui
ja käsiteltiin eduskunnassa 2014. Uudet
säännökset tulivat voimaan 1.1.2015 lukien.
Uusia säännöksiä ovat muun muassa syr-
jintäkiellot sukupuoli-identiteettiin ja su-
kupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi
viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja
työnantajat ovat velvollisia ennaltaehkäi-
semään syrjintää sukupuoli-identiteetin
ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä

velvoite pitää ottaa huomioon työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua koskevat säännökset tulivat tasa-arvolakiin erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintäsuojan täsmentämiseksi ja laajentamiseksi. Säännökset koskevat kuitenkin kaikkia eivätkä vain sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Taustalla on ajatus sukupuolen moninai-

suudesta ja siitä, että jokaisella on oma kokemuksensa sukupuolesta ja tapansa ilmaista sukupuolta.

Translain muuttaminen siirtyi seuraavan eduskunnan tehtäväksi

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä jatkoi vuonna 2014 työtään translain uudistamiseksi. Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli edustaja työryhmässä. Translaisa 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. Työryhmän tehtävänä oli laatia ehdotukset muutoksiksi lisääntymiskyvyttömyys- ja naimattomuusvaatimuksiin sekä arvioida muut lain muutostarpeet jatkotyöskentelyn pohjaksi. Sosiaali- ja terveysministeriössä valmisteltua hallituksen esitystä ei saatu eduskunnan käsiteltäväksi, vaan translain muuttaminen siirtyi seuraavalle vaalikaudelle.

Eduskunta hyväksyi joulukuussa 2014 avioliittolain muuttamisen niin, että samaa sukupuolta olevat parit voivat jatkossa solmia avioliiton. Tämä vaikuttaa myös translain tuleviin muutoksiin.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi translain (laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta, 563/2002) muuttamisesta

Tasa-arvovaltuutettu kannatti lausunnosaan lain nimikkeen muuttamista ehdotetun mukaisesti niin, että lain uusi nimike olisi ”Laki sukupuolen vahvistamisesta”. Sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytyksistä pitää poistaa vaatimus siitä, että henkilö on steriloitu tai hän on muusta syystä lisääntymiskyvytön. Myös naimattomuusvaatimus on poistettava.

Tasa-arvovaltuutettu kannatti sitä vaihtoehtoa, että transsukupuolisella henkilöllä ja hänen puolisolallaan olisi yhteisellä päätöksellä niin halutessaan mahdollisuus jatkaa suhdettaan siinä parisuhdemuodossa, jonka he ovat aikoinaan yhdessä solmineet.

Lisääntymiskyvyttömyysvaatimus rikkoo perus- ja ihmisoikeuksia, kuten transsukupuolisten henkilöiden oikeutta tasa-arvoon, henkilökohtaiseen koskemattomuuteen sekä yksityis- ja perhe-elämään. Lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksella on ollut myös sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen ulkopuolelle ulottuvia haitallisia vaikutuksia transsukupuolisten ihmisten ja heidän puolisoitensa ase-



maan esimerkiksi hedelmöityshoitojen saamisessa.

Myös naimattomuusvaatimus tai avioliitossa/rekisteröidyissä parisuhteissa olevien kohdalla puolison suostumuksen edellyttäminen korjatun sukupuolen oikeudelliseksi vahvistamiseksi, ja sen yhteydessä parisuhteen muuttuminen avioliitosta rekisteröidyksi parisuhteeksi tai rekisteröidyn parisuhteen muuttuminen avioliitoksi vastoin puolisojen tahtoa, on koettu perusteettomaksi puuttumiseksi transsukupuolisten ihmisten ja heidän puolisojensa yksityis- ja perhe-elämään.

Muista translain muutostarpeista tasa-arvovaltuutettu nosti lausunnossaan esille muun muassa sen, että henkilön oikeuden saada juridinen sukupuolensa vahvistetuksi oman sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti ei pitäisi olla kytketty sukupuoliritiidiin lääketieteelliseen diagnosointiin ja hoitoon siten kuin se on nykyisessä translaissa. (TAS 261/14)

Hedelmöityshoitojen yhtenäiset perusteet ja transihmiset

Sateenkaariperheet ry kiinnitti tasa-arvovaltuutetun huomiota sosiaali- ja terveysministeriön 3.9.2014 julkaisemaan uuteen hedelmöityshoitojen kiireettömän hoi-

don suositukseen ja sen taustamuistioon (Hedelmöityshoidon yhtenäiset perusteet, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:30). Sateenkaariperheet ry on vaikuttanut suosituksen sisältöön yhteistyössä Setan ja Trasek ry:n kanssa.

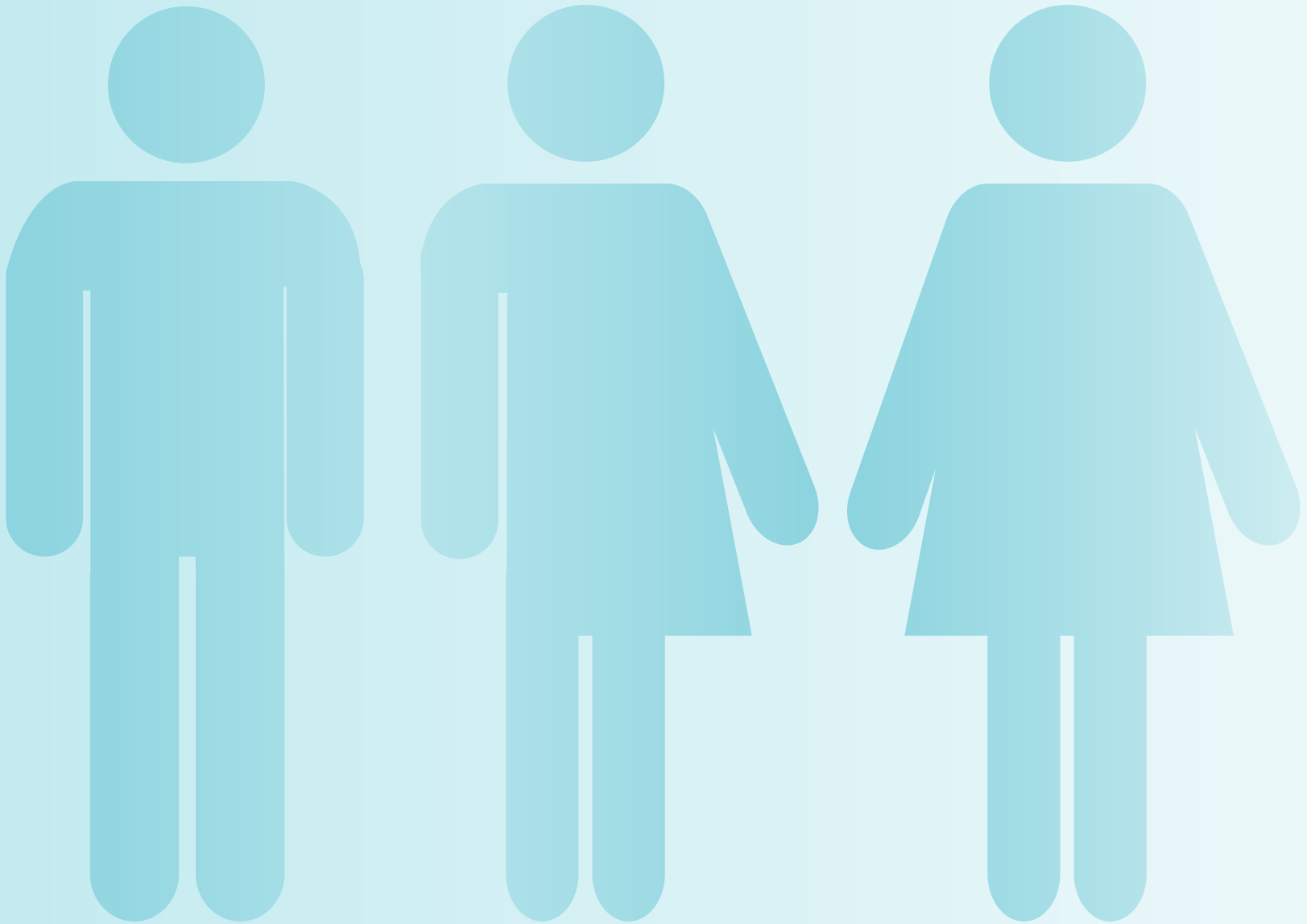
Järjestöjen huolena oli, että suosituksessa ei mainita transihmisiä ja heidän haasteitaan. Transihmisiä ei käsitellä muistiossa muuten kuin tasa-arvovaltuutetun ja eduskunnan oikeusasiamiehen kannanottojen referaateissa sekä järjestöjen lausunnoissa. Myöskään tiedotuksessa sosiaali- ja terveysministeriö ei ole maininnut transihmisiä, naispareja ja itsellisiä naisia eikä viestittänyt hedelmöityshoitoyksiköille, että transihmisten, naisparien ja itsellisten naisten syrjinnän julkisilla klinikoilla on loputtava. Sateenkaariperheet ry toivoi, että tasa-arvovaltuutettu olisi yhteydessä sosiaali- ja terveysministeriöön, jotta ministeriössä tuotaisiin selkeästi esiin, mitä suosituksella on haettu transihmisten, naisparien ja itsellisten naisten osalta.

Tasa-arvovaltuutettu on tuonut useissa yhteyksissä esille kantanaan, että myös transihmisillä tulee olla oikeus saada tarvitessaan hedelmöityshoitoja samoin perustein kuin muidenkin henkilöiden. Sosiaali- ja terveysministeriön hedelmöityshoidon yhtenäisistä perusteista annetut suositukset ja kriteeristö on tehty yleisellä

tasolla, eikä niissä ei ole mainittu erikseen esimerkiksi transihmisiä. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan niissä ei kuitenkaan aseteta esteitä transihmisten hedelmöityshoidoille eikä heitä aseteta niissä muutenkaan muita huonompaan asemaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että on tärkeää, että transihmisten oikeus syrjimättömyyteen toteutuu hedelmöityshoidoissa myös käytännössä. Tätä tarkoitusta edistäisi esimerkiksi erityisesti transihmisten ja sateenkaariperheiden tilanteeseen kohdennettu ohjeistus ja siitä tiedottaminen hedelmöityshoitoja antaville tahoille. Hedelmöityshoidoista annettavasta ohjeituksesta ja siitä tiedottamisesta päättäminen kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön toimivaltaan. Tasa-arvovaltuutettu lähetti lausuntonsa tiedoksi sosiaali- ja terveysministeriölle.

Peruspalveluministeri Susanna Huovinen lähetti joulukuussa hedelmöityshoidoista vastaaville sairaanhoitopiireille ja kuntayhtymille kirjeen, jossa hän totesi, että myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden tulee voida saada hedelmöityshoitoja julkisessa terveydenhuollossa siten kuin lainsäädäntö ja viranomaisohjeet edellyttävät. Hän pyysi ilmoittamaan, mihin toimenpiteisiin sairaanhoitopiirit ovat asiassa ryhtyneet. (TAS 280/2014)

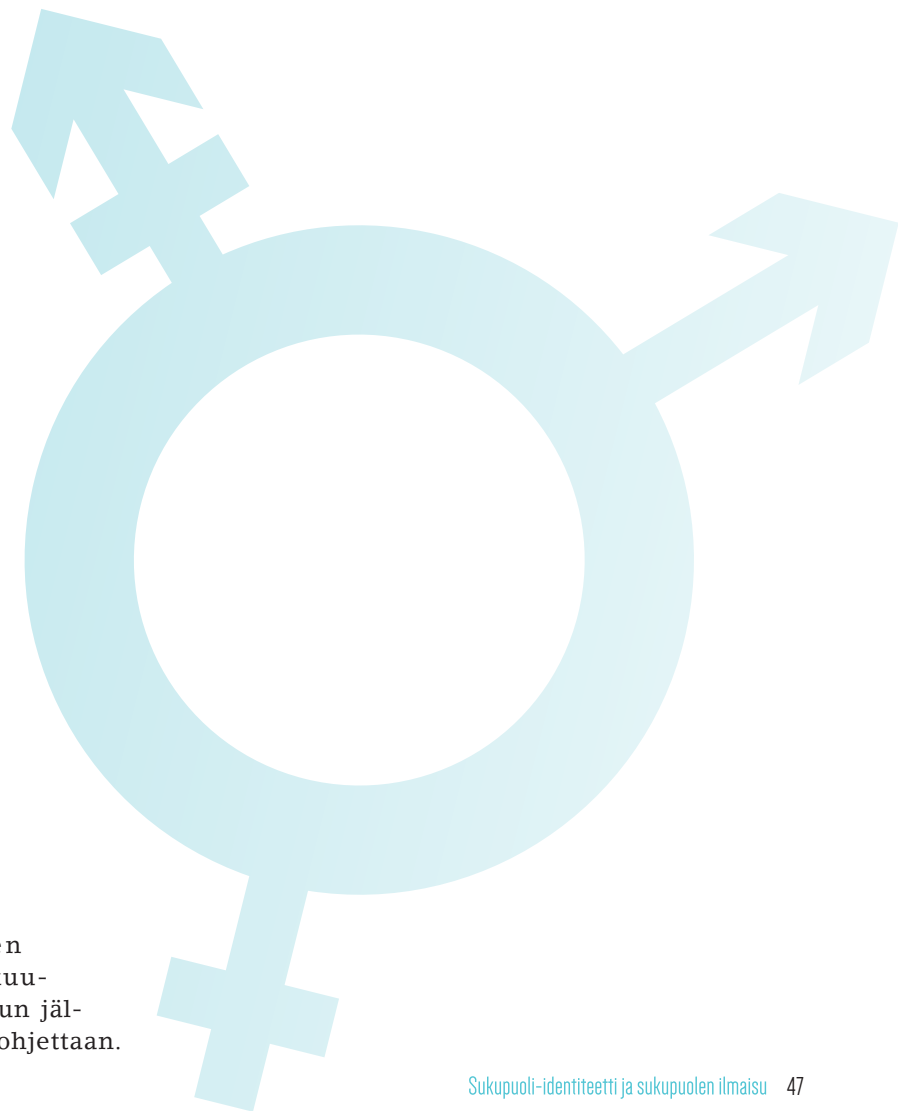


Vakuutusosoikeuden tulkinta sama kuin tasa-arvovaltuutetun: Henkilötunnuksen muuttuminen ei voi olla edellytys hormonihoidojen erityiskorvattavuudelle

Sukupuoltansa korjaavilla henkilöillä on ollut ongelmia hormonikorvaushoidojen erityiskorvattavuuden alkamisessa. Kela on antanut sairausvakuutuslain nojalla päätöksen lääketieteellisistä edellytyksistä, jotka sairauden tulee lääkkeen erityiskorvaamiseksi täyttää. Päätöksen mukaan sukuruuhasten vajaatoiminnan on katsottu alkavan päivänä, jona sukupuolen muuttuminen vahvistetaan ja henkilötunnus muuttuu uuden sukupuolen mukaiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu selvitti asiaa jo vuonna 2008. Valtuutettu totesi lausunnossaan, että käytäntö, jossa korvattavuus määräytyy henkilötunnuksen perusteella eikä lääketieteellisin perustein, asettaa transsukupuoliset henkilöt eri asemaan kuin muut. Tasa-arvovaltuutettu kehotti Kelaa muuttamaan korvauskäytännön kriteerit sellaisiksi, että ne eivät johda transsukupuolisten henkilöiden syrjivään kohteluun lääkekorvausten myöntämisessä. Lausunnon antamisen jälkeen tasa-arvovaltuutettu piti asiaa esillä tavatessaan Kelan edustajia. Kelassa odotettiin vakuutusosoikeuden ratkaisua ennen päätöksen muuttamista.

Vakuutusosoikeus antoi 9.9.2014 (VakO 3394:2012) ratkaisun, jossa se katsoi Kelan ylittäneen sille laissa siirretyn toimivallan siltä osin kuin se oli päätöksessään määrännyt sukuruuhasten vaikeaan vajaatoimintaan käytettävien lääkkeiden erityiskorvaamisen edellytykseksi sukupuolen muuttumisen vahvistamisen ja henkilötunnuksen muuttumisen. Vakuutusosoikeuden ratkaisun jälkeen Kela korjasi ohjettaan.



TILASTOT

Tasa-arvovaltuutettu selvittää syrjintäpäilyt kirjallisena menettelynä. Myös tasa-arvosuunnitelmien valvonta, tietopyynnöt ja muut lausunnot käsitellään kirjallisesti ja kirjataan tasa-arvovaltuutetun diaariin.

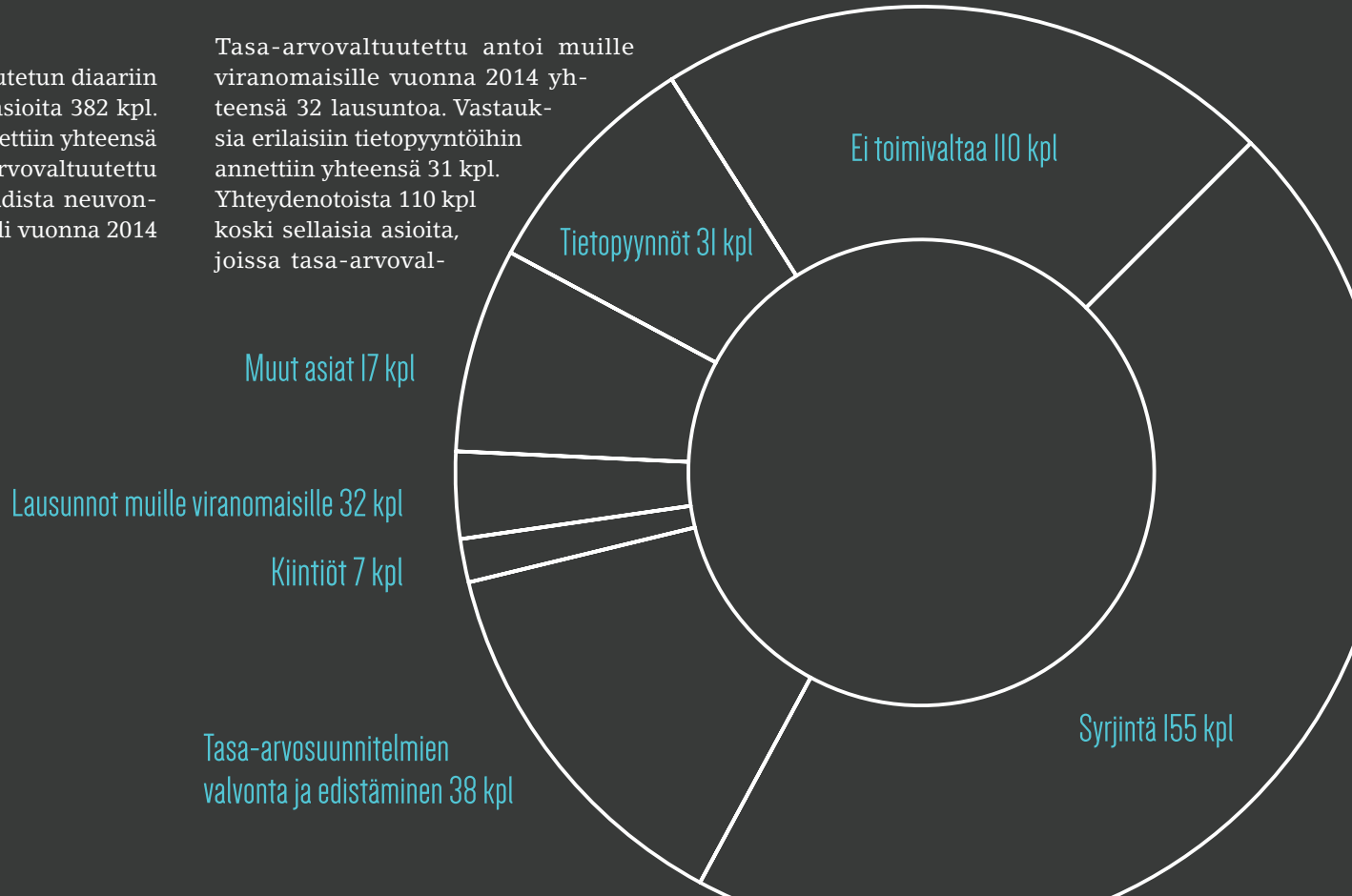
Vuonna 2014 tasa-arvovaltuutetun diaariin kirjattiin uusia käsiteltäviä asioita 382 kpl. Kertomusvuoden aikana päätettiin yhteensä 390 kirjallista asiaa. Tasa-arvovaltuutettu antaa myös puhelimitse juridista neuvontaa. Neuvontapuhelimeen tuli vuonna 2014 yhteensä 303 yhteydenottoa.

Päätetyt, kirjallisesti käsitellyt asiat sisällön mukaan

Kirjallisesti käsitellyistä asioista 155 kpl liittyi syrjintäkysymyksiin. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa ja edistämistä koskevia asioita käsiteltiin vuoden 2014 aikana yhteensä 38 kpl.

Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille vuonna 2014 yhteensä 32 lausuntoa. Vastauksia erilaisiin tietopyyntöihin annettiin yhteensä 31 kpl. Yhteydenottoista 110 kpl koski sellaisia asioita, joissa tasa-arvoval-

tuutetulla ei ole toimivaltaa. Loput vuoden 2014 aikana käsitellyt asiat liittyivät viestintään ja hallintoon.



Syrjintään liittyneet yhteydenotot

Syrjintään liittyneet yhteydenotot koskivat useimmiten työelämää: kirjallisesti käsitellyistä syrjintäyhteydenotoista näitä oli 54 prosenttia ja vastaavista puhelinyhteydenotoista 81 prosenttia. Raskautta ja vanhemmuutta koskeneiden yhteydenottojen osuus työelämää koskeneista kirjallisista yhteydenotoista oli 46 prosenttia ja työelämää koskeneista puhelinyhteydenotoista 59 prosenttia.

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilla oli vuonna 2014 noin 40 000 kävijää, jotka etsivät useimmiten tietoa syrjinnästä ja tasa-arvo suunnittelusta. Tasa-arvovaltuutettu on läsnä Facebookissa, Twitterissä, YouTubessa ja Instagramissa. Viestintä sosiaalisessa mediassa on tasa-arvovaltuutetulle tärkeä uusi keino tavoittaa kansalaisia ja kertoa tasa-arvovaltuutetun toiminnasta ja tasa-arvolaista.

Määrärahat ja henkilöstö

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2013 yhteensä 10,5 henkilötyövuotta. Toimistossa työskentelee tasa-arvovaltuutetun lisäksi toimistopäällikkö, viisi ylitarkastajaa, tiedottaja ja kolme sihteeriä. Lisäksi toimistossa työskenteli syksyn aikana korkeakouluharjoittelija. Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimintamääräraha oli 140 000 euroa. Tämä ei sisällä palkkaus- ja vuokratkustannuksia, jotka sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö maksoi keskitetysti.

KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Pohjoismainen yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu osallistui ke- säkuussa Malmössä järjestettyyn pohjoismaiseen naisten oikeuksia ja tasa-arvoa esiin tuovaan *Nordic Forum* -suurtaapahtumaan. Valtuutettu oli mukana näytteilleasettajana yhdessä pohjoismaisten tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisten kanssa ja esitteli messutapahtumassa *Ei meidän koulussa* -kampanjaa ja häirintää käsittelevää kouluille suunnattua oppimateriaalia.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui syyskuussa myös pohjoismaisten valtuutettujen yhteiseen kokoukseen Tukholmassa. Tasa-arvovaltuutettu esitteli tapaamisessa häirintää käsittelevän kampanjan lisäksi myös raskaussyrjintäkampanjaansa *Oikeutta odottaville*. Kokouksessa keskusteltiin raskaussyrjinnän ja häirinnän lisäksi käynnissä olevista lainsäädäntöuudistuksista ja tasa-arvon edistämisen edellytyksistä sekä kaikissa Pohjoismassa lisääntyneestä vihapuheesta.

Euroopan syrjintäviranomaisten yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu tekee säännöllistä yhteistyötä Euroopan syrjintä- ja tasa-arvoviranomaisten kanssa. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat osallistuivat aiempien vuosien tapaan itsenäisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten eurooppalaisen yhteistyöverkosto Equinetin koulutuksiin ja työryhmätyöskentelyyn.

Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja osallistui aiempien vuosien tapaan aktiivisesti *Communication Strategies and Practices* -työryhmän työskentelyyn sekä Euroopan perusoikeusvirasto FRAn viestintäasiantuntijoiden tapaamiseen. Vuonna 2014 aiheena oli erityisesti arvojen korostaminen syrjintäviranomaisten työssä ja asenteiden muuttaminen haastavassa eurooppalaisessa ilmapiirissä. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat osallistuivat kesäkuussa Equinetin Tukholmassa järjestämään LGBTI-asioita käsittelevään seminaariin. Koulutuksessa oli yhtenä teemana transihmisten ja interseksupuolisten henkilöiden huomioonottaminen tasa-arvo- ja syrjintäviranomaisten työssä. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntija osallistui myös Equinetin järjestämään

seksuaalista häirintää käsittelevään seminaariin Varsovassa. Seminaarissa esiteltiin tasa-arvovaltuutetun häirinnän vastaista, oppilaitoksille suunnattua kampanjaa.

Vierailut

Tasa-arvovaltuutettu tapaa säännöllisesti muun muassa järjestöjen asiantuntijoita, toimittajia, opiskelijoita sekä ulkomaisten, erityisesti ulkoasiain ministeriön kutsumien delegaatioiden edustajia. Vuonna 2014 tasa-arvovaltuutettu tapasi edustajia muun muassa Trasek ry:stä sekä DreamWearClub ry:stä. Tapaamisissa keskusteltiin transihmisten tasa-arvon edistämisestä. Isät lasten asialla ry taas vieraili tasa-arvovaltuutetun luona keskustelemassa isien oikeuksista erotilanteissa.

Suomen tasa-arvolaki ja tasa-arvovaltuutetun toiminta kiinnostavat kansainvälisesti. Tasa-arvovaltuutettu keskusteli Suomen tasa-arvosta ja valtuutetun toiminnasta muun muassa Iranin tasa-arvotoimijoiden delegaation, Equinetin konsultin, syrjintäasiantuntija Niall Crowleyyn sekä EU Director for Equality edustajan Salla Saastamoisen vierailuilla.

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon CEDAW-komitealle

Tasa-arvovaltuutettu on toimittanut Yhdistyneiden kansakuntien Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevaa yleissopimusta valvovalle CEDAW-komitealle eräitä keskeisiä ja ajankohtaisia kansallisia tasa-arvokysymyksiä koskevan lausunnon.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu nosti esiin palkkasyrjinnän sekä raskauden ja perhevapaiden perusteella tapahtuvan syrjinnän, joka on edelleen merkittävä huolenaihe työelämässä. Tasa-arvovaltuutetun mukaan Suomen on ryhdyttävä sekä kansallista lainsäädäntöä tarkentaviin että muihin tarvittaviin toimiin kummankin huolenaiheen osalta. Komitea käsittelee CEDAW-sopimuksen tuomien sopimusveloitteiden kansallista toteutumista koskevaa Suomen seitsemättä määräämiskaisraporttia helmikuussa 2014.

Tasa-arvovaltuutettu on nostanut raskaus- ja palkkasyrjinnän esiin myös vuonna 2013, kun Yhdistyneiden kansakuntien taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevaa yleissopimusta valvovalle TSS-komitealle käsiteltiin Suomen kuudetta TSS-sopimusta koskevaa määräämiskaisraporttia. (TAS 6/2014)

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS ERI TOIMIELIMISSÄ

- *Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta*
- *Mainonnan eettinen neuvosto*
- *Poikien talon ohjausryhmä*
- *sisäasiainministeriön syrjinnän seurantaryhmä*
- *sosiaali- ja terveysministeriön translakityöryhmä*
- *Tilastokeskuksen Tasa-arvo ja tilastot -työryhmä*
- *Vähemmistöasiain neuvottelukunta*

JULKAISUT

- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2013*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2013*
- *Annual report 2013*



YHTEYSTIEDOT

Tasa-arvoaltuutettu

PL 33, 00023 Valtioneuvosto

Puhelin: 0295 666 830

tasa-arvo@oikeus.fi

www.tasa-arvo.fi

www.facebook.com/tasaarvoaltuutettu