

The background is a textured, abstract composition of teal and white. A large, bright, circular light pattern is centered on the right side, creating a soft glow. The overall texture is grainy and organic, resembling a close-up of a natural surface or a microscopic view.

2018

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

2018

.....

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2019:1

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7156-14-8 (pdf)

URN: ISBN 978-952-7156-14-8

Valokuvat ja kuvitus: Anita Pesola

Ulkoasu ja taitto: Anita Pesola / Suomen Yliopistopaino Oy

SISÄLLYS

4	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät
6	Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro
12	Tasa-arvovaltuutetun suositukset eduskunnalle 2018
14	Syrjintäkieltojen valvonta - Raskaus- ja perhevapaasyrjintä - Syrjintä työhönotossa - Syrjivät työpaikkailmoitukset - Palkkasyrjintä - Syrjintä tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja hinnoittelussa - Syrjinnän yleiskielto
34	Lausunnot eduskunnalle ja muille viranomaisille
40	Tasa-arvon edistäminen - Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu - Selvitys palkka-avoimuudesta - Perhemyönteisyyden edistäminen työpaikoilla - Kiintiöt - Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa - Tasa-arvo urheilussa ja liikunnassa
48	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
50	Tilastot
55	Kansainvälinen yhteistyö

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
- ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen perusteella. 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 viedä asiansa käräjäoikeuden ratkaistavaksi ja vaatia oikeudessa hyvitystä syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettuna toimii varatuomari Jukka Maarianvaara (kausi 2017–2022).

MITÄ VAIKUTUKSIA TASA-ARVOVALTUUTETUN KANNANOTOILLA ON?

Tasa-arvovaltuutettu antaa työnantajalle usein kehotuksen muuttaa menettelyään tai suosittelee käytössä olevien linjausten uudelleenarviointia tasa-arvonäkökulmasta. Joissain tapauksissa kannanotto on johtanut työpaikalla neuvotteluihin, joissa on yhteisesti päädytty molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Vastaavasti esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen tarjoajat ovat tasa-arvovaltuutetun kannanoton saatuaan ilmoittaneet muuttaneensa hinnoittelunsa tasa-arvolain vaatimusten mukaisiksi.

TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

EDUSKUNNALLE LUOVUTETTIIN KERTOMUS TASA-ARVON TILASTA

Toimintavuotta 2018 leimasi tasa-arvovaltuutetun toimistossa vahvasti eduskunnalle annettavan kertomuksen valmistelu. Vuoden 2015 alussa tasa-arvovaltuutetun tehtäväksi tuli antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus tasa-arvon tilasta. Joulukuussa 2018 eduskunnalle luovutettu kertomus oli siis lajissaan ensimmäinen. Myös lapsiasiavaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu luovuttivat eduskunnalle kertomuksensa aiemmin samana vuonna.

Eduskuntakertomuksen valmistelu aloitettiin heti vuoden 2018 alussa käsiteltävien teemojen kartoittamisella ja taustatietojen hankkimisella. Tasa-arvolain soveltamisala ja sitä kautta tasa-arvovaltuutetun toimintakenttä on laaja – sen ulkopuolelle jäävät vain yksityiselämä ja uskonnon harjoittaminen. Kertomuksen puitteissa ei kuitenkaan ollut mahdollista käsitellä kaikkia tasa-arvoon liittyviä ilmiöitä ja syrjintäkysymyksiä, joten valitsimme kertomukseemme joitakin keskeisiä teemoja.

Tasa-arvovaltuutetun tärkein tehtävä on valvoa tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986), erityisesti sen syrjintäkieltojen noudattamista. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista, antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja seuraa tasa-arvon toteutumista yhteiskunnan eri aloilla. Emme rajoittaneet kertomuksemme sisältöä pelkästään lainvalvontatyössä esiin nousseisiin havaintoihin, vaan käsitelimme tasa-arvoilmiöitä myös laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Olennainen osa eduskuntakertomustamme ovat suositukset, joita annoimme käsitellyistä teemoista ja havaitsemistamme epäkohdista. Suositukset on suunnattu erityisesti eduskunnalle lainsäädäntö- ja budjettivallan käyttäjänä.

Nostimme kertomuksessamme esiin erityisesti seuraavia teemoja:

TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

Naisten ja miesten palkkaero on kaventunut mutta hyvin hitaasti, ja se on edelleen noin 16 %. Palkkaero heijastuu eläkkeisiin, joissa naisten ja miesten eläke-ero on 21 %.

Työelämän segregatio eli jakautuminen naisten ja miesten aloihin on Suomessa poikkeuksellisen voimakas: vain noin 10 % palkansaajista työskentelee aloilla, joilla naisia ja miehiä on molempia vähintään 40 %. Isät pitävät vain noin 10 % perheväpäästä, mikä heijastuu naisten asemaan työmarkkinoilla.

NAISTEN JA MIESTEN
PALKKAERO ON N. 16 %.
ELÄKKEISSÄ ERO ON 21 %.
NYKYVAUHDILLA PALKKAERON
HÄVIÄMISEEN
KULUU 50 VUOTTA.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä korostuu tasa-arvovaltuutetun saamissa asiakas-yhteydenotoissa. Käytännössä se ilmenee muun muassa määrääikaisten työsuhteiden keston rajoittamisena raskauden ja perhevapaisten vuoksi, hankaluuksina työhön paluussa perhevapaan jälkeen sekä asiattomina kysymyksinä työhaastatteluihin. Raskausyrjintää esiintyy kaikilla toimialoilla.

ja sektoreilla. Perhevapaasyrjintää kokevat jossain määrin myös miehet.

Raskaussyrjinnän kitkeminen työmarkkinoilta edellyttää rakenteellisia ratkaisuja, erityisesti perhevapaauudistusta. Perhevapaauudistus olisi toteutettava mahdollisimman pian siten, että isien korvamerkittyä perhevapaasuutta kasvatettaisiin merkittävästi. Tämän ohella olisi lisättävä perhevapaajärjestelmän joustavuutta ja huomioitava perheiden monimuotoisuus. Myös raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaa lainsäädäntöä olisi syytä täsmentää ja nostaa teema myös tasa-arvopolitiikan painopisteeksi.

ISÄT PITÄVÄT VAIN
NOIN 10 % PERHEVAPAISTA.
MIKÄ HEIJASTUU NAISTEN
ASEMAAN TYÖMARKKINOILLA.
PERHEVAPAAUUDISTUS
OLISI TOTEUTETTAVA
MAHDOLLISIMMAN PIAN.

Naiset ovat yliedustettuina epätyypillisissä työsuhteissa (osa-aikatyö, määräaikaaiset palvelussuhteet, nollatuntisopimukset) osit-

tain ”lapsiriskin” ja osittain hoivavastuiden vuoksi. Epätyypilliset työsuhteet myös altistavat esimerkiksi raskauden ja perhevapaiden vuoksi tapahtuvalle syrjinnälle.

Tasa-arvovaltuutettu käynnisti alkuvuonna 2018 *Edelläkävijä*-kampanjan perhevapaakäytäntöjen edistämiseksi ja perhemyönteisten edelläkävijätyönantajien esiin nostamiseksi. Perhemyönteisyys on nykyisessä työelämässä työnantajalle kilpailuvaltti. Kun perhevapaalta palaa tyytyväinen työntekijä, kaikki voittavat. Perhemyönteisiä työnantajia löytyy jo kaikilta sektoreilta ja hyvistä perhemyönteisistä käytännöistä voivat oppia kaikki työnantajat.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmiin ja palkkakartoituksiin on ladattu paljon odotuksia. Tasa-arvovaltuutetun havaintojen mukaan harvan työpaikan tasa-arvosuunnitelma kuitenkaan täyttää edes lainsäädännön vähimmäisvaatimuksia. Tasa-arvolain säännöksiä olisikin kehitettävä, jotta tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset vastaisivat paremmin tarkoitustaan. Myös valvontaan käytettäviä resursseja olisi lisättävä, koska valvonnan ja siihen liittyvän ohjeistuksen avulla tasa-arvosuunnitelmien laatuun on mahdollista vaikuttaa.

Tasa-arvovaltuutettu teki perhe- ja peruspalveluministerin toimeksiannosta selvityksen palkka-avoimuuden lisäämisestä työmarkkinoilla (Sosiaali- ja terveystoimi-

nisteriön raportteja ja muistioita 41/2018). Selvityksen mukaan palkka-avoimuutta ja palkkatietojen läpinäkyvyyttä on useista eri syistä tarpeen lisätä. Sosiaali- ja terveystoiministeriö on asettamassa työryhmän pohtimaan jatkotoimenpiteitä selvityksen pohjalta.

TASA-ARVO OPPILAITOKSISSA

Työpaikoilla voidaan tehdä paljon tasa-arvon edistämiseksi yhteiskunnassa. Kouluissa ja muissa oppilaitoksissa tehtävällä tasa-arvotyöllä on kuitenkin niin ikään suuri merkitys erityisesti sukupuoliroolien ja stereotyyppien purkamisessa – vaikka näitä mahdollisuuksia ei vielä täysin osatakaan hyödyntää.

Työelämän segregaation taustalla on opiskelualojen voimakas jakautuminen naisten ja miesten aloihin. Opintomenestyksessäkin on eroja: tyttöjen ja poikien oppimiserot ovat Suomessa poikkeuksellisen suuria, ja kasvamaan päin. Oppimiseröjen seurantaa, analysointia ja kaventamista tarvitaan, jotta kaikkien jatko-opintomahdollisuudet turvataan ja syrjäytymistä ehkäistään.

Seksuaalinen häirintä on läsnä myös lasten ja nuorten elämässä. Häirintäkokemukset tapahtuvat enimmäkseen muualla kuin koulussa, mutta häirinnän ennaltaehkäisyssä oppilaitoksilla on suuri merkitys, sillä kouluissa ja oppilaitoksissa voidaan

käsitellä häirintää ja omien ja toisen rajojen kunnioittamisen merkitystä. Tasa-arvovaltuutettu on kampanjoinut nuorten kokeman seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi ja tuottanut omalta osaltaan kouluille välineitä häirinnän käsittelemiseen.

Kouluilla on velvollisuus laatia oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma. Siinä tulee huomioida oppilaitoskohtaiset tasa-arvon edistämisen tarpeet. Tasa-arvosuunnittelun tavoitteena on tuoda sukupuolinäkökulma mukaan kaikkeen koulun toimintaan – myös häirinnän ehkäisyyn. Tasa-arvon edistäminen olisi huomioitava nykyistä paremmin myös opettajankoulutuksessa.

SUKUPOULIVÄHEMMISTÖIHIN KUULUVAT KOKEVAT SYRJINTÄÄ

Sukupuolivähemmistöt kohtaavat Suomessa edelleen monenlaista syrjintää niin työelämässä kuin oppilaitoksissa ja erilaisissa palveluissakin. Selkeä ihmisoikeusloukkaus on translain (laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta, 563/2002) lisääntymiskyvyttömyysvaatimus sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytyksenä. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on todennut tämän vaatimuksen ihmisoikeus-sopimuksen vastaiseksi. Suomi on saanut moitteita useilta kansainvälisiltä ihmisoike-

uselimiltä, kuten YK:n ihmisoikeusneuvostolta, YK:n naisten oikeuksien komitealta ja Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetulta. Translaki olisikin uudistettava pikaisesti vastaamaan Suomen kansainvälisiä ihmisoikeusvelvoitteita. Lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen poistamisen lisäksi sukupuolen juridista vahvistamista koskeva sääntely olisi erotettava lääketieteellisistä arvioinneista ja hoidoista.

Intersukupuolisten lasten hoitokäytännöissä on otettava huomioon oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen ja luovuttava lääketieteellisesti tarpeettomasta sukuelinkirurgiasta.

Uusi hallitusohjelma sisältää nyt kirjaukset lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen poistamisesta, lääketieteellisen hoidon eriyttämisen sukupuolen juridisesta vahvistamisesta sekä intersukupuolisten lasten kosmeettisen, ei-lääketieteellisen kirurgian lopettamisesta.

NAISIIN KOHDISTUVA VÄKIVALTA JA VIHAPUHE ON OTETTAVA VAKAVASTI

Euroopan perusoikeusviraston (FRA) vuonna 2014 julkaiseman tutkimuksen mukaan Suomi on EU:n toiseksi vaarallisin maa naisille. Suomalaisnaisista 47 % ilmoitti kokeneensa 15 vuotta täytettyään fyysistä tai seksuaalista väkivaltaa. Suomalaisessa

miesuhritutkimuksessa (2010) on puolestaan todettu, että sekä miehistä että naisista yli puolet oli kokenut uhkailua, fyysistä väkivaltaa tai seksuaalista väkivaltaa 15 vuotta täytettyään. Miehet joutuvat yleensä tuntemattoman tekemän väkivallan kohteeksi, kun taas naisten kokemuksia määrittävät seksuaalisen väkivallan mahdollisuus ja tekijän läheinen suhde uhriin. Erityisesti entisen kumppanin tekemä väkivalta on naisilla huomattavasti yleisempää kuin miehillä. Myös väkivallan seuraukset – niin fyysiset kuin psyykkisetkin – ovat naisilla yleisempiä ja vakavampia kuin miehillä.

Suomi on ratifioinut Euroopan neuvoston yleissopimuksen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta eli ns. Istanbulin sopimuksen. Sopimuksen kansallisesta toimeenpanosta on tehty suunnitelma, mutta väkivaltaongelman vakavuudesta huolimatta toimeenpanolle ei ole aiemmin varattu omaa rahoitusta tai muuta resursointia. Tuoreessa hallitusohjelmassa on nyt sitouduttu laatimaan naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelma, jossa muun muassa lisätään uhrien tukipalveluja sekä turvakotien paikkamäärää ja resursointia Euroopan neuvoston edellyttämälle tasolle. Hallitusohjelmassa on myös kirjaus itsenäisen ja riippumattoman naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijan tehtävän perustamisesta ja Istanbulin sopimuksen toimeenpanon huolehtimisesta.

Vihapuhe on myös yksi väkivallan muoto. Vihapuhe käsittää Euroopan neuvoston ministerikomitean määritelmän mukaan kaikki ilmaisen muodot, jotka levittävät, yllyttävät, edistävät tai oikeuttavat vihaa uhkaavalla tai loukkaavalla tavalla. Vihapuhetta on torjuttava määrätietoisesti, sillä se kaventaa yhteiskunnallista keskustelua ja sananvapauden käyttöä ja siten demokratian toteutumista. Vihapuhe voi myös madaltaa kynnystä fyysisen väkivallan käyttöön. Vihapuheen sukupuolittunutta luonnetta ei vielä osata riittävästi tunnistaa. Rikoslainsäädäntöä voi olla tarpeen kehittää, jotta vihapuheeseen puuttuminen olisi nykyistä helpompaa ja systemaattisempaa.

Seksuaalinen häirintä ei ole uusi ilmiö. Myös sen laajuus on ollut varsin hyvin tiedossa esimerkiksi tasa-arvobarometrin ja Kouluterveyskyselyn ansiosta. Seksuaali-

NAISIIN KOHDISTUVA
VÄKIVALTA ON
MERKITTÄVÄ
IHMISOIKEUSONGELMA
SUOMESSA.

nen häirintä on yksiselitteisesti kielletty tasa-arvolaisissa. Ratkaisevaa on kuitenkin työpaikoilla, oppilaitoksissa ja muualla tehtävä konkreettinen työ seksuaalista häirintää vastaan. Kaikilla on oltava mahdollisuus elää elämäänsä ilman seksuaalisen tai muun häirinnän pelkoa.

TASA-ARVOA ON EDISTETTÄVÄ YHTEISKUNNALLISESSA PÄÄTÖKSENTEOSSA

Tasa-arvotutkijat Johanna Kantola, Anna Elomäki, Paula Koskinen Sandberg ja Hanna Ylöstalo ovat kirjoittaneet eduskunnalle annetun kertomuksen liitteeksi itsenäisen analyysin tasa-arvon tilasta ja trendeistä suomalaisessa päätöksenteossa. Heidän havaintojensa mukaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi ovat edelleen puutteellisia, vaikka ne ovatkin olleet jo pitkään Suomen tasa-arvopolitiikan tavoitteena. Viime vuosina lakiesityksistä parhaimmillaan vain noin viidenneksessä on mukana sukupuolivaikutusten arviointi, ja näistä vain kolmanneksessa on arvioitu, että sukupuolivaikutuksia on. Tällöinkään arvioinnilla ei yleensä ole ollut merkitystä lain lopullisesta sisällöstä päätettäessä. Tasa-arvovaltuutettu on tehnyt vastaavia havaintoja lakiesityksiin antamissaan lausunnoissa.

Suositimme, että Suomi määritteli selkeät, mitattavat kansalliset tasa-arvotavoitteet.

VIHAPUHEESEEN
JA HÄIRINTÄÄN ON
PUUTUTTAVA.
NE PITÄISI NÄHDÄ MYÖS
SUKUPUOLITTUNEINA
ILMIÖINÄ.

Uusi hallitusohjelma on nostanut tasa-arvopolitiikan kunnianhimon tasoa. Ohjelma sisältää selkeät tasa-arvotavoitteet, joista eri hallinnonalat voivat johtaa omat tavoitteensa. Tämä helpottaa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista.

TASA-ARVOVALTUUTETUN RESURSSIT EIVÄT VASTAA LAAJAA TOIMINTAKENTTÄÄ

Tasa-arvovaltuutetulla on tärkeä rooli matalan kynnyksen oikeusturvaviranomaisena. Tasa-arvovaltuutettu saakin vuosittain satoja yhteydenottoja asiakkailta, jotka tarvitsevat ohjeita ja neuvoja tai syrjintäkokemustensa selvittämistä. Yhteydenotoilla on merkitystä laajemminkin: niiden kautta saadaan tietoa yhteiskunnassa kulloinkin



vallitsevista tasa-arvo- ja syrjäilyilmiöistä. Sekä tiedonhankinnan että tasa-arvon edistämistyön kannalta tärkeä rooli on myös aktiivisella yhteistyöllä muiden viranomaisien, työmarkkinajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kanssa.

Tasa-arvon edistymisen kannalta olisi tärkeää, että tasa-arvovaltuutettu voisi suunnata resursseja enemmän myös tasa-arvoa edistävään ja syrjintää ennaltaehkäisevään toimintaan. Tämä tarkoittaa sekä yleistä tietoisuuden lisäämistä tasa-arvoasioista ja tasa-arvolainsäädännöstä, yhteiskunnallisiin asenteisiin ja syrjiviin käytäntöihin vaikuttamista että tasa-arvosuunnittelun valvontaa.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävien ja resursien välillä on nykyisellään selvä kuilu. Tasa-arvovaltuutetun toimiston voimavarat eivät ole kasvaneet 2000-luvulla toteutettujen tasa-arvolain kattavien uudistusten johdosta lainkaan. Lainuudistuksilla on muun muassa laajennettu suunnitteluvollisuuden piiriin kuuluvien oppilaitosten joukkoa, täsmennetty työnantajien suunnitteluvaroja ja lisätty tasa-arvolain soveltamisalaan sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.

KESKUSTELU SEKSUAALISESTA HÄIRINNÄSTÄ JATKUI

Vuoden 2017 #MeToo-liikkeen myötä voimistunut keskustelu seksuaalisesta häirinnästä jatkui vuoden 2018 alkuun. Tasa-arvovaltuutettu osallistui häirinnästä käytyyn keskusteluun mediassa ja piti luentoja ja esityksiä aiheesta eri toimijoiden pyynnöstä. Lukuisat työnantaja-, ammatti- ja muut järjestöt julkaisivat tutkimuksia ja selvityksiä seksuaalisen häirinnän yleisyydestä omilla toimialueillaan sekä toimenpidesuosituksia häirintään puuttumiseksi. Työelämä2020-hankkeen puitteissa julkaistiin *Häirinnästä vapaa työpaikka* -opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. Varatuomari Jaana Paanetoja luovutti syyskuussa 2018 kulttuuriministerille selvityksen elokuva- ja teatterialalla häirinnästä ja epäasiallisesta

kohtelusta. Myös hänen selvityksensä piti sisällään useita suosituksia tilanteen parantamiseksi. Opetushallitus puolestaan julkaisi oppilaitoksille tarkoitetun oppaan seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi.

Erilaiset selvitykset, tutkimukset ja oppaat kertovat siitä, että seksuaalinen häirintä otetaan – ainakin yleisellä tasolla – vakavasti ja siihen halutaan puuttua. Ratkaisevaa on kuitenkin, että asiaan puututaan ruohonjuuritasolla: työpaikoilla, oppilaitoksissa, harrastustoiminnassa, yleisötilaisuuksissa ja muissa yhteyksissä tiedostetaan seksuaalisen häirinnän mahdollisuus, pyritään ehkäisemään sitä ennalta ja puututaan häirintätilanteisiin. Seksuaalinen häirintä on huomioitava myös työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmissa ja viranomaisten tasa-arvon edistämistyössä.

SAMAPALKKAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ TEHTIIN SELVITYKSIÄ

Suomessa on toteutettu kolmikantaisia samapalkkausohjelmia vuodesta 2006 lukien. Silti palkkaero on supistunut hyvin hitaasti. Sen taustalla on työmarkkinoiden rakenteisiin liittyviä tekijöitä – erityisesti segregatio ja perhevapaiden epätasainen jakautuminen – mutta myös eri alojen välistä ja työpaikoilla tapahtuvaa palkka-

syryntää. Naisvaltaisten alojen palkkataso on edelleen merkittävästi matalampi kuin palkkataso miesvaltaisilla aloilla.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkisti joulukuussa 2018 DI Leo Suomaan laatiman kokonaisarvioinnin viimeisimmästä samapalkkaisuusohjelmasta. Arvioinnin mukaan ohjelman toimenpiteet toteutuvat takapainoisesti tai jäävät toteutumatta. Vaikka ohjelmaa on sinänsä pidetty tarpeellisena, sen ei voida katsoa onnistuneen tavoitteessaan eli naisten ja miesten palkkaerojen kaventamisessa. Ohjelmassa ei myöskään ole riittävästi huomioitu toimintaympäristön muutosta – eli keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen poistumista keinovalikoidista ja uudenlaisen liittokierrosmallin käyttöönottoa.

PALKKATASA-ARVOA
KOSKEVAT KANSAINVÄLISET
JA EUROOPPA-
OIKEUDELLISET VELVOITTEET
SITOVAT SUOMEN
VALTIOTA.

Suomaa ehdottaa arviointiraportissaan, että samapalkkaisuusohjelmaa jatketaan ja keskitytään vaikuttavimpiin toimiin. Ne olisi jaettava toimenpideasioihin (kuten perhevapaaudistuksen toteuttaminen ja palkka-avoimuuden kehittäminen), tutkimus-, kehittämis- ja kokeiluhankkeisiin (esimerkiksi selittämätön palkkaero ja samanarvoisen työn arviointi) sekä puolue- ja työmarkkinapolitiiseen punnintaan (rakenteellisen palkkaeron poistamisen ja ns. Suomen mallin yhteensovittaminen jne.).

Näihin Suomaan näkemyksiin on helppo yhtyä. Samapalkkaisuusohjelman jatkaminen on varmasti tarpeen, mutta sen kunnianhimoisuutta on lisättävä selvästi ja samalla fokuoitava toimenpiteet olennaisimpiin. Mukaan olisi saatava keskusjärjestötason lisäksi liittotaso – ne toimijat, jotka käytännössä tekevät palkkausta koskevat päätökset ja sopimukset. On myös syytä muistaa, että palkkatasa-arvoa koskevat kansainväliset ja eurooppaoikeudelliset velvoitteet sitovat Suomen valtiota, eikä tätä vastuuta voi täysin ulkoistaa työmarkkinaosapuolille.

Palkkatasa-arvon edistämiseen liittyy myös perhe- ja peruspalveluministerin toimeksiannosta laatimani selvitys palkka-avoimuudesta, jota käsitellään tarkemmin toisaalla tässä kertomuksessa (ks. s. 42).

TERVEISET POLIITTISILLE PÄÄTÄJILLE

Uuden hallituksen ohjelmaan *Osallistava ja osaava Suomi* voi sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta olla yleisesti ottaen tyytyväinen. Tasa-arvo on huomioitu läpileikkaavana teemana: se luvataan huomioida budjetoinnissa, lakiesitysten ja hankkeiden sukupuolivaikutusten arvioinnissa sekä esimerkiksi kehitysyhteistyössä ja EU-politiikassa. Hallituksen tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi, mitä edesautetaan esimerkiksi laaja-alaisella tasa-arvo-ohjelmalla ja kattavalla seuranta-järjestelmällä. Näiden yleisten tavoitteiden lisäksi sukupuolten tasa-arvoa luvataan edistää mm. rikosoikeusjärjestelmän ja perhevapaiden uudistuksella samoin kuin panostuksilla oppimiseröjen kaventamiseen ja syrjäytymisen vähentämiseen. Myös sukupuolivähemmistöjä suoraan tai välillisesti koskevia kirjauksia löytyy eri puolilta hallitusohjelmaa.

Olisi vaarallista tuudittautua liialliseen itsetyytyväisyyteen ja saavutetun tasa-arvon illuusion. Vaikka Suomi pärjääkin kansainvälisissä tasa-arvovertailuissa hyvin, on meilläkin pitkä matka tasa-arvoiseen yhteiskuntaan. Eduskuntakertomuksemme suositusten ja hallitusohjelman toteuttamisella pääsee jo pitkälle.

Helsingissä 7.6.2019

*tasa-arvovaltuutettu
Jukka Maarianvaara*

TASA-ARVOVALTUUTETUN SUOSITUKSET EDUSKUNNALLE 2018

TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

- Tulee toteuttaa perhevapaaudistus, jolla lisätään merkittävästi isille kiintiöityjä vapaita ja lisätään vapaiden käytön joustavuutta.
- Subjektiivinen päivähoito-oikeus tulee palauttaa kaikkien lasten oikeudeksi.
- Yhteiskunnan tulee varmistaa, ettei työtön työnhakija menetä työttömyyspäivärahaetuuksia sen vuoksi, ettei hän ole voinut ottaa vastaan tarjottua työtä lapsen hoitopaikan puutteen takia. Myös pienten koululaisten vuorohoidon järjestämismahdollisuus tulee ottaa huomioon, kun arvioidaan esimerkiksi työnhakijan mahdollisuutta ottaa työtä vastaan.
- Tasa-arvolain hyvityssäännös tulee ulottaa myös syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.
- Työntekijällä, joka epäilee tasa-arvolain vastaista syrjintää palkkauksessa, tulee olla oikeus saada työnantajalta verrokin tai verrokkien palkkatiedot.

RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

- palvelussuhdelainsäädännössä tulee olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestäämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.
- Vuokratyössä tulee selvittää vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen, ja näissä tapauksissa ulottaa hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen.
- Raskaus- ja perhevapaausyrjinnän ehkäiseminen tulisi ottaa osaksi seuraavaa tasa-arvo-ohjelmaa.

TASA-ARVOSUUNNITTELU JA PALKKAKARTOITUS

- Tasa-arvosuunnitelman laatimiselle tulisi olla tasa-arvolaissa vain yksi aikataulu.

- Tasa-arvolakiin tulisi sisällyttää maininta henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman ja henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisestä. Tulisi harkita, voiko maininnan tasa-arvosuunnitelman sisällyttämisestä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan poistaa.
- Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteetomia palkkaeroja. Palkkakartoitussäännöstä tulisi selkiyttää niin, että tämä tarkoitus huomioitaisiin nykyistä paremmin vertailuryhmien ja käsiteltävien palkkatietojen valinnassa.
- Työntekijöiden valitsemien edustajien tulee voida osallistua palkkakartoituksen kaikkiin vaiheisiin. Heillä tulisi olla käytössään palkkakartoituksen tekemisen edellyttämät tiedot kaikista henkilöstö- ja työntekijäryhmistä sekä tarvittaessa myös yksittäisten työntekijöiden palkkatiedot.

- Jokaisella työnantajalla tulee olla häirintätilanteita koskevat ohjeet. Ne tulee sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

TASA-ARVO OPPILAITOKSISSA

- Tasa-arvosuunnittelun toimivuus peruskouluissa tulisi selvittää. Selvityksessä tulisi huomioida myös perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa olevan tasa-arvon edistämismääräysten toteutuminen.
- Tasa-arvon edistämiseen liittyvät kysymykset tulee sisällyttää nykyistä vahvemmin opettajankoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen.
- Oppilaitoksilla ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjillä tulee olla velvollisuus seurata seksuaalisen häirinnän yleisyyttä ja toimenpiteiden tehokkuutta kouluissa ja oppilaitoksissa mm. Kouluterveyskyselyn koulukohtaisten tietojen avulla.
- Oppimiseroja niiden syitä on edelleen tutkittava ja analysoitava. Oppimise-

rojen kaventamiseen on kiinnitettävä huomiota jatko-opintomahdollisuuksien turvaamiseksi ja syrjäytymisen ennaltaehkäisemiseksi.

TRANS- JA INTERSUKUPUOLISTEN ASEMA

- Vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä on poistettava translain sukupuolen vahvistamisen edellytyksistä.
- Sukupuolen vahvistamista koskeva sääntely on erotettava lääketieteellisistä arvioinneista, sukupuoliristiriidan diagnosoinnista ja lääketieteellisistä hoidoista. Samalla oikeus sukupuoliristiriidan lääketieteelliseen hoitoon pitää turvata sitä tarvitseville osana julkisia terveyspalveluja.
- Intersukupuolisten lasten lääketieteellisesti tarpeeton sukulinkirurgia on lopetettava.

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ, VIHA-PUHE JA SUKUPUOLITTUNUT VÄKIVALTA

- Lainsäädäntöä tulee kehittää siten, että se tunnistaa sukupuolittuneen

vihapuheen ja naisvihaan perustuvat rikokset. Esimerkiksi selvitetään, tulisiko sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kirjata kiihottamista kansaa ryhmään vastaan koskevan rikoksen tunnusmerkistöön.

- Rikoslakia ja rikosoikeusjärjestelmää on arvioitava ja kehitettävä kokonaisvaltaisesti tavoitteena naisiin kohdistuvan vihapuheen ja väkivallan vähentäminen. Esimerkiksi seksuaalirikoksia koskeva 20 luku pitää arvioida sukupuolinäkökulmasta.
- Raiskauksen tunnusmerkistö tulee muuttaa suostumuksen puutteeseen perustuvaksi.

TASA-ARVOVALTUUTETUN RESURSSIT

- Tasa-arvolain velvoitteiden ja kansalaisten oikeusturvan toteutumisen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kannalta on tärkeää, että tasa-arvovaltuutetulla valvovana viranomaisena on tehtäviensä hoitamiseen riittävät resurssit. Nykyisellään valtuutetun tehtävien ja resurssien välillä on selvä kuilu.

SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikille elämäntilanteilla. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeus-suojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Laissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Kielto koskee koko lain soveltamisalaa eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

Työelämää koskevien syrjintäepäilyjen tutkiminen on keskeinen osa tasa-arvovaltuutetun toimintaa. Tästä kertoo muun muassa se, että vuonna 2018 tasa-arvovaltuutetulle tulleista syrjintää koskevista kirjallisista yhteydenotoista lähes 50 % ja puhelinyh-

teydenotoista 80 % liittyi syrjintään työelämässä (ks. tilastot s. 50-54).

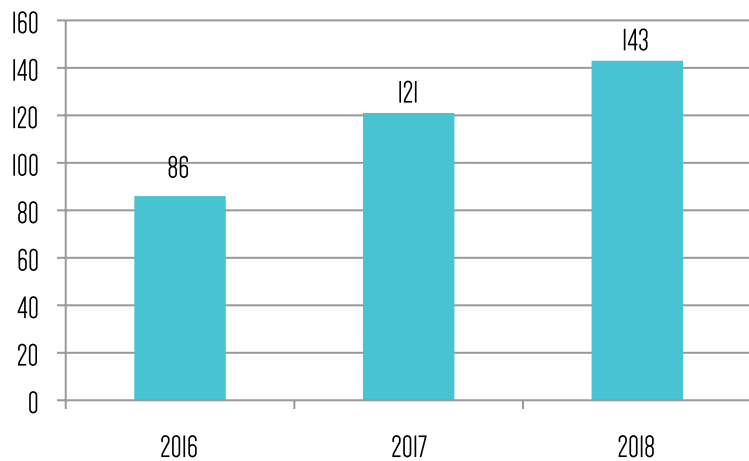
RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

Tasa-arvolaki kieltää yksiselitteisesti raskauten ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Kiellettyä syrjintää on tasa-arvolain mukaan eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Raskauteen ja vanhemmuuteen, kuten perhevapaiden käyttämiseen, perustuva syrjintä on jatkunut kuitenkin työelämässä vuosikymmeniä. Se vaikuttaa monin eri tavoin erityisesti naisten asemaan. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää

syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaille. Jopa puolet tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämäyhteydenotoista liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Tyypillisiä tilanteita, joissa syrjintää ilmenee, ovat epäasialliset perhetilanteeseen tai -suunnitelmiin liittyvät kysymykset työnhakutilanteissa,

TASA-ARVOVALTUUTETULLE
TULLEET RASKAUS- JA PERHEVAPAA-
SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT YHTEYDENOTOT
OVAT LISÄÄNTYNEET MERKITTÄVÄSTI
KAHDEN VIIMEISEN VUODEN
AIKANA.



Tasa-arvovaltuutetulle tulleet raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot 2016–2018

määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaasuunitelmien tultua ilmi sekä työhön paluu perhevapaan jälkeen (sijainen on voinut korvata perhevapaalta palaavan työntekijän tai omat työt ovat ”kadonneet”). Tasa-arvovaltuutetulle tulleet raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat lisääntyneet merkittävästi (lähes 60 %) kahden viimeisen vuoden aikana.

Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle tulleista raskaus- ja perhevapaasyrjintäepäilyistä.

Perhetilannetta koskevat kysymykset rekrytoinnissa

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuoden 2018 aikana joitakin yhteydenottoja työnhakulomakkeista, joissa kysyttiin esimerkiksi hakijan siviilisäätyä, lasten määrää tai sitä, oliko hakija työnhaun hetkellä perhevapaalla.

Työnhakijoita ei saa asettaa eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Koska työntekijöitä valitessa ei saa antaa merkitystä vanhem-

muudelle tai perhehuoltovelvollisuudelle, niihin liittyvien seikkojen eli esimerkiksi perhesuhteista tai perhevapaasta kysymistä työhönoton yhteydessä ei voida pitää tasa-arvolain mukaisena menettelynä.

Perhesuhteiden selvittäminen työhönotto-menettelyn yhteydessä voi aiheuttaa epäilyn sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, ja tällöin työnantajan pitää esittää näyttö siitä, että kyseiset seikat eivät ole vaikuttaneet valintapäätökseen. Koska naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista, perhesuhteita koskevat kysymykset asettavat naiset selkeästi eri asemaan työmarkkinoilla miehiin verrattuna. Perhesuhteiden tiedustelu työhönottilanteessa onkin yleisenä sääntönä kiellettyä.

Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu raskauden takia

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä kohdeltu tasa-arvolain vastaisesti, kun hänen työsuhteensa ei jatkettu enää sen jälkeen, kun hän jäi äitiysvapaalle, vaikka työ olisi jatkunut. Työnantaja oli rekrytoinut uusia työntekijöitä samana vuonna samoihin tehtäviin.

Lähtökohtana on, että henkilöä tulisi kohdella työhönottilanteissa samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana. Käytännössä säännöksillä on

merkitystä erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää raskauden vuoksi työnhakijaa valitessaan työntekijää määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Määräaikaista palvelussuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämiään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista palvelussuhdetta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia jatkamatta, jos kyseinen työ jatkuu.

Jos työnantajalla on ollut tieto hakijan raskaudesta ennen työhönottopäätöstä, työnantaja voi joutua osoittamaan, että raskaus ei ole vaikuttanut valintapäätökseen tai määräaikaisuuden keston, vaan että niihin on ollut muu, tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. Todistamisvelvollisuus siirtyy työnantajalle, kun syrjintää epäilty on osoittanut, että hän on raskaana tai että hänellä on laissa tarkoitettuja perheenhuoltovelvollisuuksia.

Äitiysvapaasta tai sijaisen hankkimisesta työnantajalle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset eivät ole tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy syrjäyttää henkilöä työhönotossa raskauden vuoksi. Määräaikaaisellekin työntekijälle on yleensä aina valittava perhevapaan ajaksi sijainen ja vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa on välttämätöntä, että sama henkilö suorittaa työn alusta loppuun.

Työnantajan selvityksen mukaan toimialalla käytetään määräaikaista työsuhteita, koska työ on projektiluonteista ja työvoiman tarve vaihtelee olennaisesti, samoin kuin projekteissa tarvittava työntekijöiden ammattitaito. A:n mukaan yhtiön muilla samaa työtä tekevilla työntekijöillä oli kuitenkin toistaiseksi voimassaoleva työsuhte. Työnantaja ilmoitti myös, että A:lla ei ollut tehtävässä vaadittavaa osaamista tietokonehallinnasta. A:n mukaan hänellä on arvosana ja hyvää osaamista kyseisestä tietokonehallinnuksesta.

Tasa-arvovaltuutettu piti erikoisena työnantajan väitettä A:n osaamattomuudesta tietokonehallinnuksen osalta, ottaen huomioon, että hänellä on siitä arvosana ja että kyseisellä taidolla on merkitystä työtehtävistä suoriutumisen kannalta. Työntekijän osaaminen on yleensä kaikilta osin työnantajan tiedossa siinä vaiheessa, kun työntekijä palkataan töihin. Työntekijän ansioiden ja osaamisen riittävä selvittäminen on sekä työnantajan että työntekijän edun mukaista.

Kahden sinänsä pätevän henkilön välillä suoritettu pätevyysvertailu ei ole tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy rajoittaa määräaikaisten palvelussuhteen kestoa raskaana olevan työntekijän kohdalla. Vertailun tulee kohdistua tilanteeseen, jossa syrjintää epäilevä henkilö ei olisi tullut raskaaksi. Raskaana tai perhevapaalla olevaa henkilöä ei saa määräaikaista palvelussuhdetta

jatkettaessa kilpailuttaa muiden hakijoiden kanssa, jos hän on tehtävään pätevä ja jos työpaikan käytäntönä on muuten ollut pätevien työntekijöiden määräaikaisten työsuhteiden uusiminen ilman hakumenettelyä.

Osapuolet antoivat edellä todetuin tavoin keskenään ristiriitaista selvitystä erityisesti määräaikaisten työsuhteiden käyttämisestä yhtiössä.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lausuntonsa asiakirjaselvitysten perusteella, eikä tasa-arvovaltuutetulla ole mahdollisuutta esimerkiksi suullisen kuulemisen järjestämiseen tai muunlaiseen laajempaan todistelun vastaanottamiseen. Pelkän asiakirjaselvityksen perusteella ei yleensä ole mahdollista arvioida sellaisia näyttökysymyksiä, joista asianosaiset ovat erimielisiä.

Asiassa annetun selvityksen perusteella näytti siltä, että A on ollut ainoa henkilö, jonka kanssa yhtiö teki määräaikaisten työsuhteen keväällä ja kesällä 2017. Muut rekrytoinnit tehtiin toistaiseksi voimassaolevilla työsuhteilla. A:n määräaikaisten työsuhteiden jatkaminen oli lisäksi päätetty vähän ennen hänen jäämistään äitiysvapaalle.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että asiassa syntyy syrjintäoletta. Mikäli A:n määräaikaisten työsuhteen jatkamatta jättämisen syynä on ollut hänen raskautensa, työnantaja on rikkonut tasa-arvolain 8 §:n 1

momentin 2 kohdan syrjinnän kieltoa. Jos se taas on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä, syrjintäkieltoa ei ole rikottu.

Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu yleensä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 215/2017)

Työntekijän lomautus, raskaus ja perhevapaiden käyttö

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla, kun hänet oli lomautettu ennen äitiysvapaan alkamista ja lomautusta oli jatkettu hänen perhevaapaansa loppumisen jälkeen.

A oli aloittanut työt työnantajan palveluksessa vuoden 2012 loppupuolella. Keväällä 2013 hän ilmoitti jäävänsä kesäkuussa 2013 äitiysvapaalle. A lomautettiin kaksi viikkoa ennen äitiysvapaan alkua.

A otti työnantajaansa ensimmäistä kertaa yhteyttä töihin paluuseen liittyen helmikuussa 2016 ja ilmoitti palaavansa töihin saman vuoden syyskuussa. Tämän jälkeen hän oli useita kertoja yhteydessä työnantajaan sekä sähköpostitse että puhelimitse, kun-

nes työnantaja ilmoitti kaksi päivää ennen suunniteltua työhönpaluuta, että lomautusta jatketaan, koska sopivia työtehtäviä ei edelleenkaan ollut tarjolla. A oli ollut tästä lähtien lomautettuna ainakin siihen asti, kun hän keväällä 2018 pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään asiaa. A:n mukaan yrityksessä olisi ollut avoinna useampi työtehtävä, joihin hän olisi ollut soveltuva, mutta työnantaja ei ollut tarjonnut hänelle näitä tehtäviä.

Tapauksessa oli kyse ensinnäkin siitä, oliko A lomautettu syrjivin perustein ja toiseksi siitä, oliko työnantaja laiminlyönyt työntarjoamisveloitteensa.

A:N LOMAUTUS

Asiassa oli riidatonta se, että työnantajalla oli ollut tieto A:n raskaudesta ennen tämän lomauttamista. Asiassa oli lisäksi selvitetty, että A oli lomautettu pidemmäksi ajaksi kuin muut lomautetut työntekijät – joskin työnantajan selvityksestä ei käynyt ilmi, olivatko muut kesällä 2013 lomautetut henkilöt edelleen työnantajan palveluksessa.

Näin ollen todistustaakka A:n lomautuksen syrjimättömyydestä oli siirtynyt työnantajalle. Työnantajan tuli siten näyttää, että sillä oli ollut yrityksen tarpeista johtuva todellinen syy kohdentaa lomautukset kyseisellä tavalla ja että A:n lomauttaminen pitemmäksi ajaksi kuin muut työntekijät ei ollut johtunut

hänen raskaudesta tai perhevapaastaan.

Työnantajan mukaan A:n lomautettiin, koska tämän hoitamat tehtävät olivat lakanneet. A puolestaan toi esiin, että kyseiset tehtävät lakkasivat jo vuoden 2012 lopussa ja että hän hoiti sen jälkeen puoli vuotta muita tehtäviä ennen lomautusta. Työnantajan mukaan lomautusta jatkettiin kesällä 2016, koska yhtiöllä ei ollut tarjota A:lle edelleenkaan tämän koulutusta ja kokemusta vastaavia tehtäviä.

Asiassa oli siten kyse näytön arvioinnista ainakin sen osalta, mitä työtehtäviä A oli hoitanut ennen lomautusta ja olivatko A:n hoitamat työtehtävät vähentyneet työsopimuslain tarkoittamalla tavalla.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa arvioida lomautuksen työsopimuslain mukaisuutta. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti kuitenkin huomiota siihen, että lomautuksen tulisi olla väliaikainen toimenpide. Asiassa tuli siten arvioitavaksi myös se, oliko A:n lomautus ollut työsopimuslain mukainen, ottaen huomioon, että lomautus oli jatkunut vuoteen 2018 kesäkuusta 2013.

TYÖNANTAJAYRITYKSESSÄ AVOINNA OLLEET TEHTÄVÄT

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota myös siihen, että A oli ollut työnantajaan

yhteydessä ensimmäisen kerran helmi-kuussa 2016 ja kertonut palaavansa töihin syyskuun alusta. Työnantajalla oli siten ollut puoli vuotta aikaa etsiä tälle korvaavia työtehtäviä. Lomautuksen jatkumisesta oli kuitenkin ilmoitettu vasta kaksi päivää ennen A:n töihinpaluuta.

A toimitti tasa-arvovaltuutetulle kopion työpaikkailmoituksesta, jossa työnantaja haki vakituista työntekijää sellaisiin tehtäviin, joihin A katsoi olevansa soveltuva asianomaisen perehdytyksen saatuaan. Kyseinen tehtävä oli haettavana huhti-toukokuun vaihteessa 2016, jolloin työnantajalla oli ollut tieto A:n aikeista palata töihin syyskuun alusta 2016.

Tätä tehtävää ei kuitenkaan tarjottu A:lle. Työnantajan mukaan kyseessä oli kolmen kuukauden sairaslomasijaisuus, johon palkattiin samaa tehtävää palkattomana harjoittelijana suorittanut henkilö. A ei työnantajan mukaan olisi ilman lisäkoulutusta ollut soveltuva tehtävään.

Työnantajan selvityksestä ei käynyt ilmi, oliko kyseisiä tehtäviä mahdollisesti ollut useampi tai kuka oli valittu avoinna olleeseen vakituiseen tehtävään. Asiassa tuli siten arvioida sitä, oliko työnantajalle syntynyt työsopimuslain mukainen työn tarjoamisvelvollisuus keväällä 2016 edellä mainittua tehtävää täytettäessä.

YHTEENVETO

Tapauksessa oli ensisijaisesti kyse työsopimuslain tulkinnasta sekä näytön arvioinnista. Tasa-arvovaltuutetun toimivalta rajoittuu tasa-arvolain noudattamisen valvontaan. Tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuulu muiden lakien, kuten työsopimuslain noudattamisen valvonta.

Koska lomautuksen perusteista säädetään työsopimuslaissa, tasa-arvovaltuutettu ei siten voinut oman toimivaltansa puitteissa tutkia asiaa lomautusperusteen olemassaolon osalta eikä sen osalta, olisiko työnantajalla ollut työsopimuslain mukainen velvollisuus kouluttaa A avoinna olleeseen tehtävään.

Tasa-arvovaltuutettu ei voinut myöskään kirjallisen aineiston perusteella ottaa tarkempaa kantaa näyttökysymyksiin. Näytön arviointi ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuu käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 101/2018)

Irtisanominen perhevapaalta paluun jälkeen

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä kohdeltu tasa-arvolain vastaisesti, kun hänet oli irtisanottu X

Oy:n palveluksesta. A palasi perhevapaalta 2.1.2018 entiseen tehtäväänsä. Hänet kuitenkin irtisanottiin pian työhön paluun jälkeen. Henkilö B, joka oli hänen sijaisensa perhevapaan aikana, sen sijaan vakinaistettiin hoitamaan samaa tehtävää.

Tasa-arvolain perusteella työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus palata perhevapaan päätyttyä entiseen tai vastaavaan työhön. Irtisanomistilanteessa työntekijää pitää tasa-arvolain mukaan kohdella samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi ollut perhevapaalla. Häntä ei saa asettaa perhevapaiden vuoksi huonompaan asemaan kuin missä hän olisi ollut ilman perhevapaalla olemista eikä huonompaan asemaan kuin muita työntekijöitä.

Kun syrjintää epäilevä on osoittanut olevansa raskaana tai osoittanut, että hänellä on perheenhuoltovelvollisuuksia, todistustaakka siirtyy työnantajalle, jos työnantaja on tiennyt työntekijän raskaudesta tai perhevelvoitteista. Työnantajan on osoitettava, ettei työntekijää ole syrjitty. Tämä koskee muitakin tilanteita kuin työsuhteen päättämistä ja työntekijän siirtoa tai lomauttamista.

Arvioitaessa sitä, onko irtisanottavaksi valikoituminen ollut syrjivää, lähtökohtana on se, onko työntekijään sovellettu samoja kriteereitä ja käytäntöjä kuin häneen olisi sovellettu ilman hänen perhevapaataan.

Hänen tilannettaan tulee verrata siihen, mitä perusteita yritys yleensä noudattaa irtisanomistilanteissa ja irtisanottavia valitessaan. Nämä perusteet eivät saa olla ristiriidassa työlainsäädännön ja tasa-arvolain syrjintäkieltojen kanssa. Jos näistä yrityksen noudattamista periaatteista on poikettu perhevapaalla olleen työntekijän kohdalla, työnantajan on näytettävä, että siihen on ollut muu, hyväksyttävä syy kuin esimerkiksi työntekijän perhevapaa.

Ansiovertailun tekeminen irtisanotun ja työssä jatkavien välillä on yksi tapa selvittää, onko henkilöä irtisanomistilanteessa syrjitty sukupuolen tai perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella. Yleensä ansiovertailussa kiinnitetään huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi.

Ansiovertailun käyttäminen edellyttää työtehtäviltä ja työsuhteen laadulta riittävää samankaltaisuutta, jotta henkilöt voisivat olla toistensa vaihtoehtoja irtisanomistilanteessa. Jos organisaatiosta pois joutuvan henkilön työtehtävät jatkuvat tai niitä vastaavia tehtäviä muuten edelleen tekevät työpaikalla tehtäviin vähemmän ansioituneet henkilöt kuin pois joutunut henkilö, kyseessä voi olla syrjintä perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

ASIAN ARVIOINTI

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka tasa-arvovaltuutettu ei oman toimivaltansa puitteissa voi ottaa kantaa siihen, onko asiassa noudatettu työsopimuslakia, tiettyjen työsopimuslain säännösten huomioon ottaminen on välttämätöntä sen arvioimiseksi, onko A:ta syrjitty tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla vanhempainvapaan vuoksi.

Tapauksessa huomioon otettavia työsopimuslain säännöksiä ovat 7 luvun 3 §:n säännös taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä 4 luvun 9 §:n mukainen työntekijän paluusuojaa koskeva säännös.

Työsopimuslain mukaan perhevapaalla oleva työntekijä saadaan irtisanoa taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaaltaan työhön. Tällöin on lisäksi otettava huomioon työntekijän oikeus palata perhevapaan jälkeen vapaalta aikaisempaan tai sitä vastaavaan työsuhteen mukaiseen työhön tai jos tällaista ei ole, muuhun työsuhteen mukaiseen työhön. Jos työnantajan toiminnassa on työntekijän työstä poissaolon aikana tapahtunut sellaisia muutoksia, joiden vuoksi työnantaja ei voi perhevapaan päätyttyä tarjota työsuhteen mukaisella tarkoitettua eikä myöskään muuta sellaista työtä, josta työntekijä ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella selviää,

työsopimus voidaan irtisanoa kollektiiviperusteella siten, että irtisanomisaika alkaa kulua vapaan päättymisestä.

Oikeuskäytännössä on todettu, että perhevapaalla olevalla työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta palata työhön, mutta työnantajan tulee töiden ja tehtävien järjestelyssä ainakin jossain määrin ennakoida tilannetta myös lähiaikoina palaamassa olevan työntekijän kannalta. Töiden ja tehtävien järjestelyn tarkoituksena ei saa olla pyrkimys kiertää työnantajan velvollisuutta ottaa perhevapaalla oleva työntekijä takaisin töihin.

Työsopimuslain mukaan irtisanomisperustetta ei ole, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, elleivät työnantajan toimintaedellytykset ole vastaavana aikana muuttuneet. Uuden työntekijän ottaminen työhön on laitton, ellei ennen tai jälkeen irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymistä palkatun uuden työntekijän työhön ottamisen ja vanhan työntekijän irtisanomisen välillä ole näytettävissä riittävää toimintaedellytysten muutosta.

B:n vakinaistaminen voidaan rinnastaa uuden työntekijän palkkaamiseen, koska hän on alun perin ollut A:n sijainen ja hänen määräaikainen työsuhteensa olisi päättynyt A:n palatessa työhön, jollei häntä olisi

vakinaistettu. Työnantajan tulisi näin ollen näyttää, että työnantajan toimintaedellytykset ovat A:n vakinaistamisen ja yhden tuoteassistentin irtisanomisen välisenä aikana muuttuneet niin paljon, että irtisanominen on ollut perusteltua. Sen jälkeen voidaan ansiovertailua käyttäen selvittää, onko henkilöä irtisanomistilanteessa syrjitty perheenhuoltovelvollisuuksien perusteella.

Työnantaja perusteli irtisanomista myös sillä, että A:lla ei ollut ollut yhtä pitkää kokemusta uuden toiminnanohjausjärjestelmän käytöstä kuin muilla verrokeilla. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että oikeuskäytännön mukaan työsopimuslain paluusuojaa koskeva säännös estää äitiys- ja vanhempainlomalta palaavan työntekijän syrjäyttämisen sillä perusteella, että työntekijän sijaiseksi otettu toinen työntekijä työnantajan arvion mukaan selviytyy osittain muuttuneista työtehtävistä paremmin kuin lomalta palaava työntekijä (KKO 1995:152).

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa syntyi syrjintäoletta. Vaikka A oli päässyt palaamaan omaan tehtäväänsä perhevapaa jälkeen, hänet oli irtisanottu niin pian työhön paluunsa jälkeen, että paluuoikeus ei tosiasiasa ollut toteutunut laissa tarkoitettulla tavalla.

Ellei työnantaja pysty osoittamaan, että A:n työtehtävät ovat päättyneet ja hänen irtisanomiseensa on ollut työsopimuslain

mukainen peruste, kyse on tasa-arvolaisa tarkoitusta syrjinnästä vanhempainvapaa perusteella. Silloin A olisi irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, vaikka hänen työtehtävänsä ovat olleet edelleen olemassa tai hän olisi ollut koulutettavissa muuttuneisiin tehtäviin. (TAS 223/2018)

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 perheenhuoltovelvollisuuden 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 on verrattava 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. Hyväksyttävä syy voi olla muun muassa henkilökohtainen soveltuvuus tehtävään. Työhönottosyrjinnästä päättää viime kädessä käräjäoikeus.

Työn tai tehtävän laatu voi olla hyväksyttävä syy valita henkilö tehtävään sukupuolen perusteella. Esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan valinnassa työsuhteen henkilökohtaisuutta voidaan pitää sellaisena painavana syynä, joka oikeuttaa valinnan sukupuolen perusteella.

TYÖNTEKIJÄÄ EI SAA
VALITA PERUSTEETTOMASTI
SUKUPUOLEN PERUSTEELLA
SYRJÄYTTÄMÄLLÄ
ANSIOITUNEEMPI
HENKILÖ.

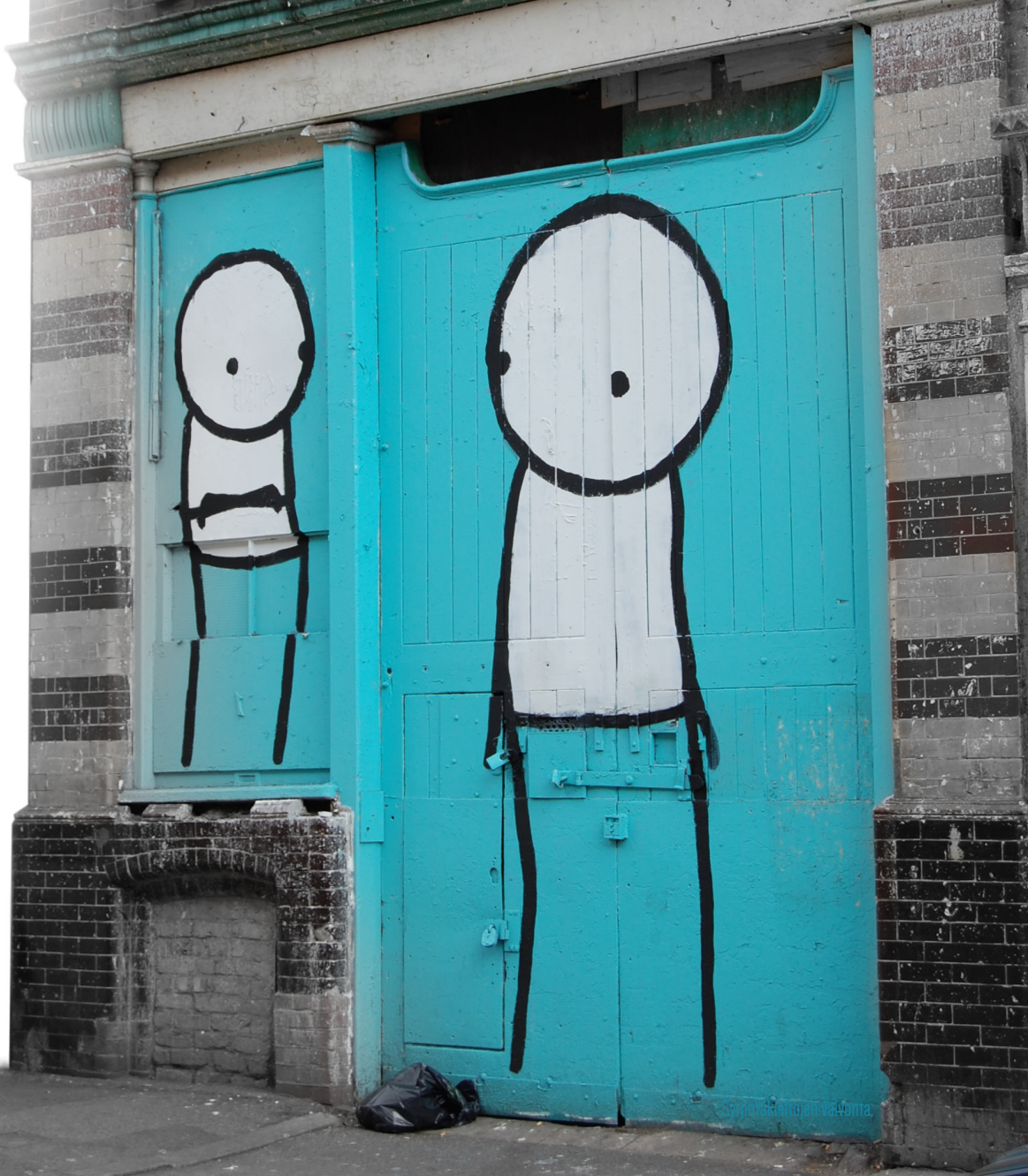
Seuraava tapaus on esimerkki tasa-arvovaltuutetulle kertomusvuonna tulleista työhönottoon liittyvistä syrjintäepäilyistä.

Epäily sukupuolisyrynnästä työhönotossa

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla sukupuolen perusteella, kun häntä ei valittu avoinna olleeseen tehtävään. Tehtävään oli valittu häntä vähemmän ansioitunut mies B.

A:lla oli soveltuva ammattitutkinto, 11 vuoden kokemus kyseisen työnantajan palveluksessa samankaltaisissa tehtävissä ja hän katsoi muutenkin täyttävänsä työpaikkailmoituksessa asetetut valintakriteerit. A:ta ei kuitenkaan kutsuttu edes haastatteluun. A epäili tulleen syrjityksi sukupuolen perusteella.

Työnantajan antaman selvityksen mukaan A:ta ei kutsuttu haastatteluun, koska häntä oli vuosi sitten haastateltu samaan tehtävään. Lisäksi hänen työhistoriansa oli työnantajan tiedossa, koska A oli ollut työnantajan palveluksessa 11 vuotta vuoteen 2016 asti. Tästä syystä työnantaja katsoi, ettei haastattelu olisi tuonut yhtiössä jo tiedossa olleisiin seikkoihin mitään uutta tietoa A:sta hakijana.



Valintaprosessissa hakijoiden hakemukset pisteytettiin siten, että hakemusten, niiden liitteiden ja haastattelun tai henkilöstä muuten yhtiössä olevien tietojen perusteella tehtiin pisteytystaulukko. Taulukon mukaan parhaat pisteet sai B, joka valittiin tehtävään. Hänet katsottiin tehtävään ansioituneimmaksi sekä koulutuksen että työkokemuksen perusteella. A tuli ansiovertailussa jaetulle kolmannelle sijalle.

ASIAN ARVIOINTI

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ollut ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä (8 § 1 momentti 1 kohta). Tämän syrjintäkiellon rikkominen on kyseessä silloin, kun henkilö on valittu tehtävään, eli kun työnantaja on tehnyt lopullisen, muodollisen päätöksen jonkun henkilön ottamisesta työhön. Ollakseen syrjintää menettelyltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että vaikka työnantaja oli tehnyt hakijoista ansiovertai-

lutaulukon, jossa näkyi kunkin hakijan eri osa-alueista saamat pisteet, ei taulukon perusteella pystynyt arvioimaan, miten pisteet muodostuivat. Myöskään työnantajan antaman selvityksen perusteella ei selvinnyt, miksi A:n koulutuksesta ja työkokemuksesta on annettu vähemmän pisteitä kuin B:n koulutuksesta ja työkokemuksesta. A:lla oli kuitenkin soveltuva ammattitutkinto ja yli kymmenen vuoden työkokemus vastaavista tehtävistä. B:n työkokemus vastaavista tehtävistä oli yli 20 vuoden takaa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A:ta ja B:tä olisi koulutuksen ja työkokemuksen perusteella pidettävä vähintäänkin yhtä ansioituneina avoimena olleeseen tehtävään. A:ta voitiin erityisesti työkokemuksen perusteella pitää jopa siinä määrin ansioituneempana, että asiassa oli syytä tarkastella sitä, oliko työnantajalla ollut B:n valinnalle jokin muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli.

Tasa-arvolaille ei pyritä rajoittamaan työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö, vaan estämään valinnan määräytyminen työnhakijan sukupuolen perusteella. Työnantajalla on oikeus tehdä kannaltaan tarkoituksenmukaisin valinta. Tämä tulee kuitenkin pystyä perustelemaan tehtävän menestyksellisen hoidon asettamien vaatimusten näkökulmasta. Soveltuvuusarvion ei tarvitse välttämättä perustua haastatteluun, vaan työnantaja voi käyttää myös muuten saatuja tietoja työn-

hakijan soveltuvuudesta. Tieto voi perustua esimerkiksi hakijan aiempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Lisäksi työnantajan on näytettävä, että soveltuvuus on arvioitu huolellisesti, eivätkä soveltuvuuden arviointiperusteet ja arviointiin liittyvä menettely ole olleet sukupuolen perusteella syrjiviä.

Asiassa oli riidatonta se, että A:ta ei ollut haastateltu haettavan olleeseen tehtävään. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantajalla oli kuitenkin esittämillään perusteilla muutenkin ollut riittävä käsitys A:n soveltuvuudesta tehtävään. Näin ollen työnantajalla oli voinut olla hyväksyttävä, hakijoiden soveltuvuusarvioon perustuva syy valita B avoimena olleeseen tehtävään. Tämä oli kuitenkin asia, johon tasa-arvovaltuutettu ei voinut ottaa lopullisesti kantaa kirjallisen aineiston perusteella. Kyseessä oli tuomioistuimessa ratkaistava näyttökysymys. (TAS 377/2018)

SYRJIVÄT TYÖPAIKKAILMOITUKSET

Tasa-arvovaltuutetulle tulee 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 työelämäänsä. Tasa-arvolain vastaiset ilmoitukset perustuvat usein stereotyyppiin käsityksiin siitä, mitkä työt ovat naisille ja miehille sopivia.

Rekrytinnin kohdistaminen erityisesti naisiin

Useat henkilöt olivat pyytäneet tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko Valmet Automotive Oy:n erityisesti naisiin kohdistettu rekrytointitoiminta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain mukaista. Tasa-arvovaltuutetulle toimitettujen tietojen mukaan Valmet Automotive Oy oli kertonut muutamissa lehtihaastatteluissa kohdentavansa rekrytointiaan naisiin uudella kampanjalla.

Työnantajalla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee esimerkiksi toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Lisäksi työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perus-

tuvan syrjinnän. Sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei kuitenkaan pidetä sellaisia väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tällainen menettely on toisinaan tietyssä laajuudessa tarpeellista, jotta tosiasiallinen tasa-arvo voidaan saavuttaa. Positiivisella erityiskohtelulla työhönotossa pyritään naisten ja miesten tasapuoliseen sijoittumiseen erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen uralla etenemiseen.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi Valmet Automotive Oy:ltä selvityksen naisiin kohdistetuista rekrytointitoimenpiteistä. Selvityksessään Valmet Automotive kertoi muun muassa, että yritys pyrkii erilaisin toimenpitein, esimerkiksi osallistumalla Osaava Nainen -messuille, herättämään naisten mielenkiinnon auton valmistusta kohtaan. Yritys toivoi näiden toimenpiteiden lisäävän naishakijoiden osuutta erilaisissa autotehtaan tehtävissä. Valmet ei aio ilmoittaa työpaikkoja ainoastaan naisten haettaviksi, vaan rekrytointitoimia pyritään ainoastaan kohdistamaan erityisesti naisiin. Yritys kertoi, että miehet otetaan avoimia työpaikkoja täytettäessä huomioon samoin kuin naisetkin, eikä työnhakijan sukupuolella ole merkitystä työntekijöitä valittaessa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantaja voi ilman erityistä suunnitelmaa myös kan-

nustaa työpaikkailmoituksessa erityisesti työpaikalla aliedustettua sukupuolta olevia työnhakijoita hakemaan tehtävää. Työpaikkailmoituksessa voidaan myös toivoa hakeumuksia kaikkien sukupuolten edustajilta, kun halutaan kannustaa eri sukupuolta olevia ihmisiä hakemaan tehtävää.

Suomessa työelämä on vahvasti segregoitunut eli työmarkkinat jakautuvat mies- ja naisvaltaisiin aloihin. Autonvalmistusala on perinteisesti miesvaltainen ala, mikä näkyy sekä Valmetin henkilöstön että sinne töihin hakeutuvien sukupuolijakaumassa. Valmetin selvityksen mukaan yrityksen työntekijöistä 70 % on miehiä. Miesten osuus työnhakijoista on tyypillisesti myös noin 80 % hakijoista. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että on tasa-arvolain tarkoittaman työnantajan edistämisvelvoitteen mukaista pyrkiä purkamaan työelämän segregoitumista ja edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että markkinomalla autotehtaan työpaikkoja erityisesti naisille Valmet pyrkii tasa-arvolain tarkoituksen mukaisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Koska Valmet Automotiven autotehtaalla työskentelevistä vähemmistö on naisia, voi työnantaja tasa-arvolakia rikkomatta toivoa lisää naishakijoita. (TAS 474/2018)

PALKKASYRJINTÄ

Palkkasyrjintä on yksi keskeisistä, pitkäaikaisista työelämän tasa-arvon kysymyksistä. Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä.

Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä, ellei menettelylle on olemassa hyväksyttävää syytä.

Osa palkkaa koskevista syrjintäepäilyistä liittyy siihen, että henkilölle maksetaan pienempää tehtäväkohtaista palkkaa (peruspalkkaa) kuin samassa tai samanarvoisessa tehtävässä työskentelevälle verrokille. Osa yhteydenotoista taas koskee esimerkiksi erilaisten palkanlisien mahdollista syrjivyyttä. Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2018 tulleista palkkaukseen liittyvistä syrjintäepäilyistä.

Syrjintäepäily samanarvoisten tehtävien palkkauksessa

Mies A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty palkkauksessa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastaisesti, kun työnantaja oli maksanut hänelle kolmen vuoden ajan pienempää palkkaa kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevälle nainen B:lle. Lausuntopyynnössään tasa-arvovaltuutetulle A kertoi muun muassa, että hän ja B työskentelevät samassa tiimissä ja tekevät samanarvoista työtä, vaikka heidän nimikkeensä poikkeavatkin toisistaan. Esimies oli perustellut palkkaeroa A:lle sillä, että B:n palkka oli aikanaan sovittu lähtökohtaisesti korkeammaksi kuin mitä sen kuuluisi heidän tehtävissään olla.

ASIAN ARVIOINTI

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Tasa-arvolaissa tarkoitettua palkkasyrjintää arvioitaessa on ensinnäkin ratkaista-

va, ovatko syrjintää epäilevän työntekijän sekä korkeampaa palkkaa saavan toista sukupuolta olevan työntekijän tekemät työt samoja tai samanarvoisia. Mikäli tehtävät ovat samoja tai samanarvoisia, syntyy oletama sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Arvioitaessa sitä, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, ratkaisevaa ei ole esimerkiksi ammattinimike vaan se, minkälaista työtä työntekijät tosiasiassa tekevät.

A:n mukaan hänen ja B:n työtehtävät vastasivat pitkälti toisiaan, vaikka heidän nimikkeensä poikkesivatkin toisistaan. Työnantaja ei tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä kiistänyt A:n ja B:n tehtävien samanarvoisuutta. Tasa-arvovaltuutettu ei pääsääntöisesti tee palkkasyrjintäasioissa tehtävien vaativuuden arviointia, sillä varsinaisen näytön esittäminen työtehtävistä ja niiden vaativuudesta jää yleensä tehtäväksi käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen yhteydessä. Kuitenkin tässä tapauksessa tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka A:n ja B:n työtehtävissä oli joitain eroavaisuuksia, toisistaan poikkeavista nimikkeistä huolimatta heidän työnsä näyttäisivät olevan vähintäänkin samanarvoisia.

Vaikka työnantaja soveltaisi palkkaehtoja siten, että työntekijä joutuisi sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva

työntekijä, menettely ei välttämättä ole syrjintää. Syrjintäkieltoa ei katsota rikotun, jos työnantaja voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin.

Työnantaja perusteli tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä A:n ja B:n välistä palkkaeroa ensinnäkin sillä, että heihin sovelletaan eri työehtosopimuksia. Tasa-arvovaltuutettu totesi aikaisemman lausuntokäytäntönsä mukaisesti, että pelkästään se, että A:han ja B:hen sovelletaan eri työehtosopimuksia, ei ole hyväksyttävä syy heidän väliselle palkkaerolleen.

Toiseksi työnantaja perusteli A:n ja B:n välistä palkkaeroa sillä, että B:n tehtäväkuva oli alun perin ollut huomattavasti laajempi kuin nykyisin. Hänen tehtävänsä olivat siis muuttuneet vähemmän vaativiksi, mutta hänen palkkansa oli pidetty aikaisempia, vaativampia tehtäviä vastaavalla tasolla. Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 19/2014) todetaan, että palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua muun muassa uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta sekä tehtävien muuttumisesta. Koska työtehtävien muuttuminen voi olla hyväksyttävä syy vain ajallisesti rajoitetun ajan, on työnantajalla velvollisuus kohtuullisessa ajassa

pyrkii näistä erityisistä syistä aiheutuvien palkkaerojen poistamiseen eli palkkojen harmonisointiin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että syrjintäoletettaman kumotakseen työnantajan tulisi voida osoittaa, ettei se ole voinut poistaa työtehtävien muuttumisesta johtuneita palkkaeroja välittömästi, vaan että palkkaeron poistaminen on vaatinut siirtymäaikaa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi myös, että asiasta saatujen tietojen perusteella siirtymäaika oli tässä tapauksessa jo kulunut, kun A:n ja B:n välinen palkkaero oli jatkunut jo noin kolmen vuoden ajan. Tasa-arvovaltuutettu kehotti työnantajaa ryhtymään välittömästi toimenpiteisiin palkkaeron poistamiseksi kokonaan. (TAS 102/2018)

Palkkasyrjintäepäily kunnan sosiaalihoitajan tehtävässä

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko kunta syrjinyt häntä tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla palkkauksessa ja palvelussuhteen ehdoissa. A kertoi, että kunta oli maksanut hänelle sosiaalihoitajan tehtävästä vuosien ajan huomattavasti pienempää palkkaa kuin sivistysjohtajana toimivalle miehelle.

A:n mukaan hänellä ja sivistysjohtajalla oli käytännössä samantyyppiset vastuut ja

velvollisuudet. Heillä oli kummallakin korkeakoulututkinto. Heillä oli suurin piirtein sama määrä alaisia. A:lla oli suurempi budjettivastuu. A oli toiminut kunnanjohtajan sijaisena ilman lisäkorvausta ja hänellä oli kunnan tilinkäyttöoikeudet ja sen tuoma vastuu. Hänen tehtäväkuvansa oli erittäin laaja ja vaati mittavaa lainsäädännön tunteutusta.

Kunnanhallitus oli hylännyt A:n palkkorotusvaatimuksen. Kunnan mukaan sivistysjohtajan ja sosiaalihoitajan palkkausta ei voi yhdenmukaistaa muuttamatta kokonaisuudessaan kunnallisen alan palkkausjärjestelmää. Sivistysjohtajan palkka määräytyi Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukaan, kun taas sosiaalihoitajan palkka määräytyi Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisesti. Kunnanhallituksen mukaan sosiaalihoitajan palkkaa tulisi verrata teknisen johtajan palkkaan.

Kunnan selvityksen mukaan B:n palkka muodostui lähes täysin opettajien työehtosopimuksen mukaan. B:n pääasiallinen työ oli opettajan ja koulun rehtorin työtä. Sivistysjohtajan työ oli vain vähäinen osa hänen kokonaistyöpanoksestaan. Myös sosiaalihoitajalla varsinaisen sosiaalihoitajan hallinnollinen työ oli vain pieni osa viran tehtäväkenttää. Pääosa sosiaalihoitajan tehtävistä oli sosiaalityöntekijän ja lastenvalvojan töitä.

ASIAN ARVIOINTI

Samapalkkaisuusperiaate tulee sovellettavaksi silloin, kun työtehtävät ovat niin lähellä toisiaan, että niitä voidaan pitää samoina tai kun ne ovat vaativuutensa puolesta niin lähellä toisiaan, että ne ovat samanarvoisia. Myös hyvin erilaisia töitä voidaan verrata keskenään. Syrjintäkieltoa ei katsota rikotun, jos työnantaja voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kunnan työntekijät voivat verrata palkkaansa kunnan toisten, samaa ja samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaan siinäkin tapauksessa, että työntekijät kuuluvat eri työ- tai virkaehtosopimusten piiriin. Eri sopimusten piiriin kuuluminen ei siis ole sellaisenaan hyväksyttävä syy kunnan työntekijöiden välisille palkkaeroille.

Tässä tapauksessa oli verrattava B:n ja A:n tehtäviä ja niiden vaativuutta suhteessa toisiinsa. Töiden vaativuuden vertailussa korostuivat opettajan/rehtorin ja sosiaalityöntekijän/lastenvalvojan tehtävät, koska ne olivat muodostaneet suurimman osan sivistysjohtajan ja sosiaalijohtajan tehtävistä.

Työn vaativuuden arviointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi A:n esiintuomat koulutus, budjettivastuu ja alaisten määrä. Sekä A:n että B:n tehtävään oli vaadittu korkeakoulututkinto. A:n mukaan alaisten määrä oli ollut tehtävissä suunnilleen sama

ja A:n budjettivastuu oli ollut suurempi kuin B:lla.

Tasa-arvovaltuutettu ei pääsääntöisesti tee palkkasyrjintäasioissa tehtävien vaativuuden arviointeja. Varsinaisen näytön esittäminen työtehtävien tarkemmasta sisällöstä ja niiden vaativuudesta jää yleensä tehtäväksi käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen yhteydessä. Tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin, että sille asiassa esitetyn selvityksen perusteella ei voinut todeta, että A:n työ olisi ollut vähemmän vaativaa kuin B:n.

Sosiaalijohtaja A:n kokonaispalkka oli ollut kuukaudessa 1445 euroa pienempi kuin sivistysjohtaja B:n kokonaispalkka. Lisäksi A:n lomaedut olivat olleet huonommat kuin B:n.

Työn vaativuuteen perustuvan osuuden palkasta tulee samanarvoista työtä tekeville työntekijöillä olla yhtä suuri. Työntekijöiden kokonaispalkkauksen ei kuitenkaan tarvitse olla yhtä suuri, jos palkkaerot voidaan perustella hyväksyttävällä syyllä.

Eri työ- ja virkaehtosopimukset vaikeuttivat A:n ja B:n palkkojen ja palkanosien vertailemista toisiinsa. Vertailua vaikeutti myös se, että A:n palkassa ei ollut erillistä palkanosaa sosiaalijohtajan tehtävien hoitamisesta, kun taas B:lle oli maksettu sivi-

tysjohtajan tehtävästä erillistä palkanosaa nimellä ”koulutoimenjohtajan palkka”.

Tehtävän vaativuutta kuvaavia palkanosia olivat tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan A:lla peruspalkka ja B:lla peruspalkka, koulunjohtajan palkka ja koulutoimenjohtajan palkka. A:n työn vaativuuteen perustuva palkanosa ei ollut pienempi kuin B:n työn vaativuuteen perustuvat palkanosat yhteensä, joten tältä osin asiassa ei näyttänyt syntyvän syrjintäolettaa.

A:lle oli maksettu työkokemuksen pituuden perusteella kokemuslisää vähemmän kuin B:lle palvelulisää. Tasa-arvovaltuutetulla ei ollut tietoa A:n ja B:n työkokemusten pituudesta, joten näiden palkanosien tarkempi vertailu ei ollut mahdollista.

A:lle ei ollut maksettu henkilökohtaista palkanosaa toisin kuin B:lle. Tämän osalta kunnan pitäisi syntyneen syrjintäolettan kumotakseen perustella, miksi A:lle ei ollut maksettu henkilökohtaista palkanosaa kuten B:lle.

B oli toiminut opettajan ja rehtorin tehtävissä, minkä perusteella olivat määräytyneet hänen lomaetunsa ja ateriaetunsa. Nämä olivat liittyneet opettajan työn erityisluonteeseen, jossa lomat on sidottu oppilaiden loma-aikoihin ja ateriointi tapahtuu yhdessä oppilaiden kanssa. B:n saama viikkoylituntipalkkio oli perustunut opetusvelvollisuuden

ylittymisen korvaamiseen. Kyseisten etujen osalta A:n tilanne ei näyttänyt olleen vertailukelpoinen B:n tilanteen kanssa.

Jos osapuolet eivät pääse palkkauksesta sovintoon, palkkasyrjintää epäilevä työn tekijä voi nostaa asiassa kanteen kärjäoikeudessa. Mikäli kärjäoikeudessa A:n työtehtävien todetaan olleen samanarvoiset tai vaativammat kuin B:n, kunnan on syrjintäolettamasta vapautuakseen näytettävä, että palkkaerolle on ollut hyväksyttävä syy. Eroa on ollut esimerkiksi A:n ja B:n henkilökohtaisessa palkanosassa. (TAS 60/2017)

SYRJINTÄ TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN SAATAVUUDESSA JA HINNOITTELUSSA

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa. Elinkeinonharjoittajan käyttämä hinnoittelu ei siten saa perustua asiakkaan sukupuoleen.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua. Tarkoituksena on estää selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Esimerkiksi äitiensä päivää, isänpäivää ja kansainvälistä

naistenpäivää koskevat, tietyille sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomio-osoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

Tasa-arvolaki sallii lisäksi tavaroiden ja palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille, mikäli se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Rajoitusten on oltava tavoitteen kannalta asianmukaisia ja tarpeellisia.

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2018 yli 50 tavaroiden ja palveluiden saatavuutta ja tarjontaa koskevaa yhteydenottoa. Yhteydenotot liittyivät pitkälti samoihin kysymyksiin kuin aiempinakin vuosina: muun muassa ainoastaan toiselle sukupuolelle annettuihin hinnanalennuksiin, tasa-arvon toteutumiseen kuntosalipalveluissa sekä vuokra-asuntojen tarjoamiseen vain naisille. Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2018 tulleista palveluiden saatavuutta ja hinnoittelua koskevista yhteydenotoista.

Tasa-arvon huomioiminen parturi- ja kampaamopalveluissa

Suuri osa palveluihin ja hinnoitteluun liittyvistä yhteydenotoista koski parturi-kam-

paamojen palvelua ja hinnoittelua. Tasa-arvovaltuutettu on partureita ja kampaamoja koskevissa kannanotoissaan korostanut, että hinnoittelun on perustuttava asiakkaan hiuksille kulloinkin tehtävään toimenpiteeseen, ei asiakkaan sukupuoleen.

Yrityksen on lähtökohtaisesti tarjottava palveluitaan tasapuolisesti kaikille sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvolaki ei kuitenkaan kiellä erillisten parturi- ja kampaamopalveluiden tarjoamista. Yrittäjä saa tarjota oman liikeideansa, ammattiosaamisensa ja käytettävissään olevien välineiden mukaista palvelua. Hiusyrittäjä saa siten tarjota esimerkiksi pelkästään parturipalveluja. Parturipalveluja haluavia asiakkaita ei kuitenkaan saa valita sukupuolen perusteella.

Parturi-kampaamoalaa koskevien yhteydenottojen suuren määrän seurauksena tasa-arvovaltuutettu teki vuonna 2017 aloitteen hiusalan yrittäjille suunnatun esitteen laatimisesta. Yhteistyössä Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja kilpailu- ja kuluttajaviraston kanssa laaditussa esitteessä kerrotaan, miten sukupuolten tasa-arvo tulee huomioida parturi-kampaamoalan asiakaspalvelussa. Vuonna 2018 valmistunutta esitettä on jaettu erityisesti parturi-kampaamokoulutusta tarjoaville oppilaitoksille.

SuperShe Island -saaren vain naisille tarjotut hyvinvointi- ja majoituspalvelut

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, syrjikkö SuperShe Island -saari miehiä tasa-arvoaissa kielletyllä tavalla, kun se tarjoaa hyvinvointi- ja majoituspalveluita vain naisille.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolain mukaan tavaroiden ja palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tasa-arvoaissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan julkisella tai yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan.

Yritys ei pääsääntöisesti voi valita asiakkaitaan sukupuolen perusteella, vaan yritysten on lähtökohtaisesti tarjottava palveluitansa tasapuolisesti kaikille. Toisin kuin yritykset, yhdistykset voivat tasa-arvolain mukaan valita jäsenikseen vain naisia tai miehiä, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen (esimerkiksi Naisasialiitto Unioni ja vuoteen 2018 asti vain miehiä jäseniksi ottanut Pörssiklubi).

Yritys saa kuitenkin tietyillä edellytyksillä tarjota tavaroita ja palveluja yksinomaan vain naisille tai vain miehille. Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai

pääasiallisesti yhden sukupuolen edustajille on sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Tasa-arvolain esitoissa on todettu, että tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa yksityisyys- ja säädyllisyssyyt tai sukupuolten tasa-arvon edistäminen voivat olla oikeutettu tavoite erilaiselle kohtelulle.

Tasa-arvovaltuutettu on vakiintuneesti katsonut, että esimerkiksi liikunta- ja kuntosalitoiminnassa voidaan vedota häveliäisyysyihin sellaisena oikeutettuna tavoitteena, jonka perusteella miesten pääsyä liikunta- tai kuntosalille voidaan rajoittaa naisten vuoron aikana. Erilliset naistenvuorot ovat tähän tavoitteeseen nähden sopiva ja asianmukainen keino. Vastaavalla tavalla vain naisille suunnattu kuntosali tai naisille varattu alue yleisessä kuntosalissa ei ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi SuperShe Island -saaren omistajalta selvityksen asiassa. Tasa-arvo-valtuutetulle toimitetun selvityksen mukaan SuperShe Island -saaren toiminnan tavoitteena on edistää naisten asemaa yritystoiminnassa myös kansainvälisellä tasolla ja luoda puitteet verkostoitumiselle ja sitä kautta naisten väliseen yrittäjyyteen, liike-elämään ja muuhun uraan liittyvään ajatustenvaihtoon.

SuperShe Island -saaren toimitilat ovat hyvin rajalliset ja esimerkiksi sauna- ja puukeutumistilat ovat jaetut. Lisäksi selvityksessä kerrotaan, että saarella järjestetään harrastustoimintaa, jonka vuoksi vieraat ovat osan ajasta vähissä vaatteissa ja myös vaihtavat vaatteita. Jotta nämä tarkoitetut aktiviteetit olisivat saarella kaikille mahdollisia uskonnosta ja kulttuurista riippumatta, nais- ja miespuolisten vieraiden vastaanottaminen yhtä aikaa on yrittäjän mukaan poissuljettu vaihtoehto.

Selvityksen mukaan merkittävä osa saaren asiakkaista tulee sellaisista kulttuureista ja edustaa sellaisia uskontokuntia, joissa saaren harrastustoiminta ei ole mahdollista, jos paikalla on miehiä. Lisäksi selvityksessä kerrottiin, että saaren toimintaideana on nimenomaisesti toisiinsa tutustumiseen kannustaminen ja vapautuneen tunnelman luominen. Selvityksen mukaan juuri tästä syystä tärkeää luoda olosuhteet, joissa naiset tuntevat itsensä rentoutuneiksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että esitetyillä yksityisyys- ja säädyllisyysyihin sekä tasa-arvon edistämiseen liittyvillä perusteilla SuperShe Island -saaren toiminta ei ole ristiriidassa tasa-arvolain palvelujen tarjontaa koskevan syrjinnän kiellon kanssa. SuperShe Islandin tapauksessa hyvinvointi- ja majoituspalveluita tarjoaminen vain naisille on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyri-

tään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin huomioon ottaen esitetyt tasa-arvon edistäminen, yksityisyys- ja säädylisyyssyyt sekä saaren toimitiloihin liittyvät rajoitteet. Palvelun tarjoaminen vain naisille ei siten tässä tapauksessa ole tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää. (TAS 75/2018)

Finlaysonin Kerta kiellon päälle -kampanja

Tasa-arvovaltuutettu vastaanotti useita yhteydenottoja, joissa tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko Finlayson Oy:n naistenpäivän kunniaksi järjestetty *Kerta kiellon päälle* -kampanja tasa-arvolain mukainen.

Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen mukaan Finlayson Oy:n naistenpäivän kunniaksi järjestetyn kolmen päivän pituisen *Kerta kiellon päälle* -kampanjan aikana naiset olivat maksaneet euron ostoksesta 83 senttiä. Halutessaan oli voinut maksaa täyden hinnan, jolloin 17 % tuotteen hinnasta lahjoitettiin sukupuolten tasa-arvoa edistävään työhön.

Tasa-arvovaltuutettu oli elokuussa 2017 ottanut kantaa Finlaysonin Oy:n samankaltaiseen suunnitteilla olleeseen kampanjaan lausunnossaan TAS 225/2017. Tällöin tasa-arvovaltuutettu kehotti Finlayson Oy:tä täsmentämään kampanjaa koskevaa markkinointiaan siten, että siitä selvästi käy

ilmi, että myös miehillä on tosiasiallisesti yhtäläinen mahdollisuus saada kampanjan mukainen hinnanalennus sitä erikseen pyytämättä. Muussa tapauksessa kampanja asettaisi tasa-arvolain vastaisesti mies- ja naisasiakkaat keskenään eriarvoiseen asemaan.

Finlayson Oy:n toukokuussa 2018 antaman selvityksen mukaan kampanjalla tavoiteltiin palkkaepätasa-arvon esille nostamista sekä edun tarjoamista asiakkaille naistenpäivän kunniaksi. Kampanjalla haluttiin nostaa uudestaan esiin naisten euro -teema. Aiempaan, vuonna 2017 toteutumatta jääneeseen kampanjaan verrattuna uusi naistenpäivän ympärille rakennettu kampanja oli kestoltaan lyhyempi. Yritys otti mallia ajattelutavasta, jossa tasa-arvoa edistetään erilaisilla positiivisen erityiskohtelun keinoilla. Kampanjan tavoitteena oli nostaa asia keskusteluun, jotta löydettäisiin uusia keinoja palkkaeron kaventamiseen. Yritys lahjoitti täyden hinnan maksavien ostoksesta 17 % tasa-arvoa edistävään työhön. Asiakkailta ei myöskään tiedusteltu, onko hän mies vai nainen. Tällä tavalla jokainen asiakas saattoi valita itselleen sopivan maksutavan.

Tasa-arvovaltuutetulle maaliskuussa 2018 lähetetyissä markkinointikuviissa on nimenomaisesti ilmaistu, että kampanja-alennuksen voivat saada naiset. Finlayson Oy:n maaliskuussa 2018 toteuttaman kampanjan

markkinointia ei ollut muutettu tasa-arvovaltuutetun elokuussa 2017 antamia ohjeita noudattaen siten, että siitä olisi selvästi käynyt ilmi, että jokaisella oli tosiasiallisesti yhtäläinen mahdollisuus saada kampanjan mukainen hinnanalennus.

Tasa-arvovaltuutetun saaman selvityksen mukaan ei voitu myöskään todeta, että Finlayson Oy:n kaavaileman kampanjan tarjoaman edun suuruus olisi vähäinen. Lisäksi kampanja ei rajoittunut pelkästään naistenpäivään, vaan se kesti yhteensä kolme päivää naistenpäivästä alkaen. Myöskään kampanjan toteuttamistapa – tekstiileistä tai muista tuotteista saatava hinnanalennus – ei liity sillä tavalla Finlayson Oy:n ilmoittamaan tavoitteeseen edistää samapalkkaisuutta, että sillä voitaisiin perustella kampanjan toteutustavan lainmukaisuutta. Tämä seikka ilmenee myös tasa-arvovaltuutetun elokuussa 2017 antamasta kannanotosta.

Edellä mainituista syistä tasa-arvovaltuutettu katsoi, että Finlayson Oy:n maaliskuussa 2018 toteuttama kampanja asetti tasa-arvolain vastaisesti mies- ja naisasiakkaat keskenään eriarvoiseen asemaan. Tasa-arvovaltuutettu toteasi lisäksi, että tasa-arvovaltuutettu on jo toistamiseen puuttunut Finlayson Oy:n kampanjan toteutustapaan. Tasa-arvovaltuutetun kannanotoissa on selvitetty valtuutetun käsityksen mukaan riittävän selkeästi tasa-arvolain

velvoitteita. Mikäli Finlayson tästä huolimatta jatkaa tasa-arvolain vastaista kampanjointiaan, tasa-arvovaltuutettu harkitsee asian saattamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. (TAS 130–134/2018)

Naisten uinti- ja kuntosalikokeilu Jyväskylässä

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, toimiko Jyväskylän kaupunki tasa-arvolain mukaisesti järjestäessään yhdessä sen uimahalleista naisille suunnatun uinti- ja kuntosalivuorokokeilun.

Jyväskylän kaupungin liikuntapalveluiden antaman selvityksen mukaan sen tehtävänä on kuntalakia soveltaen edistää asukkaiden liikunnan harrastamista. Naisten uimavuoron tavoitteena on ollut tarjota uintimahdollisuus naisille, joilla on jokin sellainen häveliäisyyteen liittyvä syy, joka estää uimisen samanaikaisesti miesten kanssa. Kokeilun tavoitteena on siis ollut saada liikunnan harrastamisen pariin myös niitä naisia, jotka häveliäisyyssyistä johtuen eivät aiemmin ole uintia ja kuntosalilla käymistä harrastaneet.

Kaupunki tarjoaa uimavuoroja valtaosin samalla tavalla naisille ja miehille. Yksinomaan naisille avoin uimavuoro on ker-

ran kuukaudessa perjantaisin yhteensä 2,5 tuntia. Tänä aikana kaupungin toinen uimahalli on avoinna kaikille. Lisäksi selvityksessä todettiin, että tarjolla on ollut myös vain miehille tarjottavia liikuntapalveluja. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että pyrkimystä turvata tosiasialliset mahdollisuudet liikuntapalveluiden käyttämiseen tietyille naisryhmille voidaan pitää tasa-arvolaissa tarkoitettuna oikeutettuna tavoitteena. Jyväskylän kaupungilla on kaksi uimahallia. Se, että yhdessä näistä järjestetään kerran kuukaudessa 2,5 tunnin ajan vain naisille varattu uimavuoro, ei aseta miehiä siinä määrin eriarvoiseen asemaan, että kyse olisi tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä. Naisten uintivuoroa koskevaa järjestelyä voidaan pitää tavoitteeseen nähden paitsi tarpeellisenä myös oikeasuhtaisena eli se täyttää myös asianmukaisuuden vaatimuksen. Näillä perusteilla Jyväskylän kaupungin järjestämä naisille suunnattua erillistä uimavuoroa on pidettävä tasa-arvolain mukaisena. Mikäli erilliselle miesten uimavuorolle olisi osoitettavissa vastaava tarve kuin naisten uimavuorolle, Jyväskylän kaupungin tulisi huolehtia sellaisen vuoron järjestämisestä. (TAS 35/2018)

SYRJINNÄN YLEISKIELTO

Syrjinnän erityiskiellet – joihin liittyy mahdollisuus hyvitykseen – kattavat suuren osan syrjintätilanteista. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkaan kuulu erityiskieltojen piiriin. Joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain tasa-arvolain syrjinnän yleiskiellon nojalla. Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2018 tulleista syrjinnän yleiskiellon piiriin kuuluvista syrjintäepäilyistä.

Työmarkkinatuen uusi odotusaika perhevapaan jälkeen

Tasa-arvovaltuutettuun otettiin yhteyttä työmarkkinatuen odotusajan uudelleen asettamisesta vanhempainvapaan jälkeen. Nainen oli hakenut ensimmäistä kertaa työmarkkinatukea, ja hänelle oli asetettu 21 viikon odotusaika, jonka jälkeen hän sai työmarkkinatukea. Nainen tuli työmarkkinatukea saadessaan raskaaksi ja jäi perhevapaille. Vanhempainvapaan jälkeen hän ilmoittautui työttömäksi. Kansaneläkelaitos (Kela) teki päätöksen uudesta 21 viikon odotusajasta, josta nainen on tehnyt valituksen.

Kelalta saadun selvityksen mukaan työttömyysetuuden saaminen edellyttää valmiutta ottaa vastaan kokoaikatyötä. Työttömyystur-

valain 7 luvun 2 §:n mukaan työmarkkinatukea maksetaan 21 viikon odotusajan jälkeen. Odotusaikaa ei aseteta henkilölle, joka on suorittanut peruskoulun tai lukion jälkeisen tutkintoon johtavan, ammatillisia valmiuksia antavan koulutuksen.

Odotusaika alkaa yleensä työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitymisestä. Työttömyysetuuteen on oikeus kokoaikatyötä hakevalla työttömällä työnhakijalla. Mikäli henkilö on ollut perhevapaa-ajan rekisteröityneenä työttömäksi työnhakijaksi, odotusaikaa ei ole syytä tutkia, kun perhevapaa päättyy.

Odotusajan asettaminen on mahdollista monta kertaa saman henkilön kohdalla, jos henkilöltä puuttuu riittävä koulutus. Odotusaika ei siten ole vain kerran saman henkilön kohdalle tuleva asia. Käytännössä on melko yleistä, että etuudensaajat keskeyttävät syystä tai toisesta työnhakunsa, ja kun he rekisteröivät työnhakunsa uudelleen voimaan, odotusaika tutkitaan uudelleen.

Tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää on eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi eri asemaan asettamista vanhempainvapaan perusteella.

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ei kuulu lainkäytön ja lainsäädäntövallan valvonta. Tasa-arvovaltuutetulla ei ollut siten toimivaltaa ottaa kantaa yksittäiseen odotusajan määrittämisestä koskevaan Kelan päätökseen. Työttömyystur-



valain soveltaminen odotusajan määräämisessä on kuulunut Kelan toimivaltaan ja sen päätöksestä on ollut valitusoikeus ensin työttömyysturvalautakuntaan ja sen jälkeen vakuutusoikeuteen. Työttömyysturvalain säännösten muuttaminen kuuluu eduskunnan toimivaltaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin, että olisi tärkeää selvittää, miten työttömyysturvalain odotusaikaa koskevilla säännöksillä voitaisiin ottaa paremmin huomioon perhevapaoikeuksiaan käyttävien henkilöiden asema. Naiset käyttävät huomattavan suuren osan perhevapaista. Odotusajan uudelleen asettaminen tilanteessa, jossa poissaolo työmarkkinoilta on

johtunut perhevapaoikeuksien käyttämisestä, on yllättävä seuraus, joka aiheuttaa taloudellisia vaikeuksia.

Yleensä lainsäädännössä perhevapaat on katsottu vaikutuksettomaksi ajaksi siten, että niiden käyttämisestä ei aiheudu kielteisiä seurauksia eri etuuksien saamiselle. Ei ole myöskään tarkoituksenmukaista, että perhevapaalla olevat henkilöt rekisteröityvät työttömiksi työnhakijoiksi vain uuden odotusajan välttämiseksi silloin, kun heidän aikomuksenaan ei ole olla tosiasiallisesti työmarkkinoiden käytettävissä, vaan hoitaa lastaan perhevapaalla.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että lakeja ja muita säännöksiä valmisteltaessa tulisi arvioida niiden sukupuolivaikutukset. Työttömyysturvalain säännökset valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä. Tasa-arvovaltuutettu antoi tämän lausuntonsa tiedoksi sosiaali- ja terveysministeriölle mahdollisia toimenpiteitä varten. (TAS 438/2017)

Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämät apurahat huippu-urheilijoille

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko naisurheilijaa syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla huippu-urheilijoille myönnettävien apurahojen jaossa. Yhteydenoton mukaan opetus- ja kulttuuriministeriö oli myöntänyt naispuoliselle urheilijalle pienemmän apurahan kuin samaa lajia harrastaville miespuolisille urheilijoille siitä huolimatta, että miesurheilijoilla olisi yhteydenoton mukaan ollut selkeästi heikommät tulokset.

Opetus- ja kulttuuriministeriön antaman selvityksen mukaan apurahan myöntäminen oli perustunut ennalta laadittuihin kriteereihin, ei sukupuoleen. Huippu-urheilijoille myönnetty apurahat ovat harkinnanvaraisia, eikä apuraha ole palkkio menestyksestä. Apurahaa myönnettäessä huomioidaan urheilijan kansainväliset näytöt sekä urheilijan tulos- ja menestyskehitys suhteessa lajin kansainväliseen tasoon ja kehitykseen. Arvioinnissa huomioidaan lisäksi lajien erityispiirteet, kansainvälinen arvostus ja taso.

Ministeriö totesi selvityksessään, että kyseisen naisurheilijan tuloskehityksen ja arvokisamenestyksen ei katsottu olevan aiempien vuosien perusteella riittävän nousujohteista verrattuna kansainvälisen

tason kehitykseen ja urheilijan menestysennusteeseen. Miesurheilijoiden osalta oli puolestaan perusteita uskoa, että onnistuessaan heillä olisi mahdollisuus parantaa edellisen kauden sijoitustaan. Näillä perusteilla verrokkeina toimineille miesurheilijoille myönnettiin suurempi apuraha kuin yhteydenottajalle.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti lausunnossaan, että sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle on tärkeää mahdollisimman suuri avoimuus ja läpinäkyvyys niissä periaatteissa, joita esimerkiksi varojen tai apurahojen jakamisessa noudatetaan. Myös huippu-urheilijoille myönnettävän valmennus- ja harjoitteluapurahan jaossa tulee noudattaa tasa-arvon periaatetta, eikä urheilu-suorituksen ja siitä saatavan tunnustuksen tule olla riippuvainen urheilijan sukupuolesta. Vaatimus tosiasiallisten yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulee ottaa huomioon kaikessa urheilu- ja liikunta-toimintaan liittyvässä päätöksenteossa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että opetus- ja kulttuuriministeriö ei ollut syylistynyt tasa-arvolais-
sa kiellettyyn syrjintään, kun se on myöntänyt kyseiselle naisurheilijalla pienemmän apurahan kuin samaa lajia harrastaville miehille. (TAS 123/2018)



LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILLE VIRANOMAISILLE

TASA-ARVOVALTUUTETTU JA YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU ESITTIVÄT MUUTOSTA ÄITIYSRAHAKÄYTÄNTÖIHIN

Uusi äitiyslaki hyväksyttiin eduskunnassa 28.2.2018. Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu huomauttivat yhdessä 12.2.2018 antamassaan kannanotossa, että äitiyteen liittyvässä lainsäädännössä on kuitenkin edelleen epäkohtia yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tasa-arvovaltuutettu esittivät, että sosiaali- ja terveysministeriö ryhtyisi toimenpiteisiin äitiysraha-oikeuden muuttamiseksi, siltä osin kuin kyse on myöhäisestä raskauden keskeyttämisestä tai kohtukuolemasta.

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoivat, että sairausvakuutuslain soveltaminen johtaa tietyissä tilanteissa ristiriitaiseen ja yhdenvertaisuuslain näkökulmasta erilaiseen kohteluun. Lain mukaan äitiysrahaa myönnetään kohtukuolematapauksissa ja silloin, kun raskaus

keskeytyy spontaanisti 154 päivän jälkeen. Jos raskaus sen sijaan joudutaan keskeyttämään 154 päivän jälkeen sikiön terveydentilan vuoksi, oikeutta äitiysrahaan ei ole.

Asiasta saatiin selvitys Kansaneläkelaitokselta. Selvityksessä Kela viittasi sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:ään, jonka mukaan oikeutta äitiysrahaa ei ole, jos raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja se on keskeytetty raskauden keskeyttämisestä annetun lain (239/1970) nojalla. Kela katsoi, että lain sanamuoto on yksiselitteinen.

Kelan mukaan ei ole kuitenkaan perusteltua, että raskauden keskeyttämään joutuneen ja kuolleen lapsen synnyttäneen naisen oikeus äitiysrahaan on erilainen kuin muiden. Kela kertoi tuoneensa ongelman sosiaali- ja terveysministeriön tietoon ja esittäneensä sairausvakuutuslain uudelleen tarkastusta.

Valtuutetut huomauttivat, että näissä tilanteissa äideillä on tarve äitiysvapaaseen ja on kohtuutonta evätä se heiltä, varsinkin kun äitiysrahaa maksetaan rinnasteisik-

si katsottavissa tilanteissa. Mahdollisuus saada äitiysrahaa parantaisi näiden naisten asemaa. Valtuutetut totesivat, että lainsäädännöllä luodaan usein tahattomasti syrjiviä rakenteita, joita pitää voida purkaa.

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu esittivät, että sosiaali- ja terveysministeriö ryhtyy toimenpiteisiin sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n muuttamiseksi siten, että oikeus äitiysrahaan olisi yhdenvertainen. (TAS 78/2018; VVT-Dno-2015-518)

TASA-ARVOVALTUUTETUN LAUSUNTO ALAIKÄISAVIOLIITTOJEN SÄÄNTELYTARVETTA KOSKEVASTA ARVIOMUISTIOSTA

Oikeusministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa alaikäisavioliittojen sääntelytarvetta koskevasta arviomuihistiosta.

Avioliittolain (234/1929) 4 §:n 1 momentin mukaan alle kahdeksantoistavuotias

ei saa mennä avioliittoon. Lain 4 §:n 2 momentissa säädetään oikeusministeriön mahdollisuudesta antaa erityisistä syistä alle 18-vuotiaalle henkilölle lupa avioitua. Laissa ei ole asetettu alaikärajaa poikkeuslupan hakijalle.

Ulkomailla solmittujen avioliittojen tunnustamisesta säädetään avioliittolain 115 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan ulkomailla pätevästi solmittu avioliitto on lähtökohtaisesti pätevä myös Suomessa. Avioliitto voidaan kuitenkin lain 139 §:n mukaan jättää tunnustamatta, jos sen pitäminen pätevänä johtaisi Suomen oikeusjärjestyksen perusteiden vastaiseen lopputulokseen.

Tasa-arvovaltuutettu kannatti lausunnossaan kansainvälistä pyrkimystä estää lapsiavioliitot pitkällä tähtäyksellä kokonaan. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että alaikäisenä solmittu avioliitto ja erityisesti raskaus voi olla tyttöjen terveydelle haitallinen ja vaikuttaa negatiivisesti sekä nuoren tytön että pojan mahdollisuuksiin hankkia korkeampaa koulutusta. Ehdottoman alaikärajan nostaminen 18 vuoteen on perusteltua myös siksi, että avioliitto on paitsi perheoikeudellinen myös varallisuus oikeudellinen oikeustoimi, joiden osalta asianomainen tulee täysin oikeustoimikelpoiseksi vasta 18-vuotiaana. YK:n lapsen oikeuksien komitea on suositannut avioliiton vähimmäisikärajan nostamista 18 vuoteen sekä tyttöjen että poikien osalta riippumatta siitä,

ovatko vanhemmat antaneet suostumuksen avioliitolle.

Alle 18-vuotias ei avioliittolain mukaan lähtökohtaisesti saa mennä avioliittoon muuta kuin poikkeusluvalla. Laissa oleva pääsääntö ilmaisee tässä tapauksessa sen oikeustilan, jota perheoikeudessa pidetään tavoitteena. Avioliitolla on merkittäviä ja haasteellisia oikeusvaikutuksia, joihin alaikäisen ei voida katsoa olevan riittävän kypsä vastaamaan. Sen vuoksi avioliiton solmimisen pitäisi olla ainoastaan kahden aikuisen välinen sopimus.

Ruotsissa ja Tanskassa ehdoton alaikäraja on 18 vuotta. Myös Norjassa valmistellaan samansuuntaista lainsäädäntömuutosta. Lapsen oikeuksia koskeissa kansainvälisissä sopimuksissa ilmaistut periaatteet ja suositukset sekä pohjoismaisen lainsäädännön kehitys täysi-ikäisyysrajan vahvistamiseksi ehdottomaksi alaikärajaksi on syytä ottaa huomioon.

Mikäli poikkeuslupamenettely jätetään lakiin, ehdottomaksi alaikärajaksi tulisi asettaa 16 vuotta (vrt. rikoslain suojaikäraja). Poikkeuslupamenettelyssä lasta tulisi kuulla suullisesti ja erikseen ilman muiden asiaan liittyvien henkilöiden (vanhemmat, tuleva aviopuoliso) läsnäoloa, jotta hän voisi mahdollisesta painostuksesta vapaana ilmaista oman tahtonsa.

Ulkomailla solmittujen avioliittojen tunnustamisen osalta tasa-arvovaltuutettu totesi, että Ruotsin ja Tanskan omaksuma linja on perusteltu. Lapsiavioliitto, jossa ainakin toinen osapuoli on alaikäinen Suomeen tullessaan, tulisi näin ollen tunnustaa vain, mikäli sen tunnustamatta jättäminen johtaisi kohtuuttomiin seurauksiin.

Arviomuistiossa ei ole käsitelty Ruotsissa harkittavana olevaa vaihtoehtoa, jonka mukaan lapsiavioliittoja ei tunnusteta enää missään tapauksessa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että myös Suomessa tätä mahdollisuutta tulisi selvittää ja harkita. Tällöin kaikki lapset Suomessa, kansalaisuudesta ja kotipaikasta riippumatta, olisivat oikeutettuja samantasoiseen suojaan. (TAS 291/2018)

LAUSUNTO OIKEUSMINISTERIÖLLE RANGAISTUSTEN OIKEASUHTAISUUDESTA

Oikeusministeriö pyysi tasa-arvovaltuutettua lausumaan arviomuistiosta, joka käsittelee rikoslakia ja eräiden seksuaali-, väkivalta-, rattijuopumus- ja talousrikosten rangaistuskäytäntöjä (Mietintöjä ja lausuntoja 7/2018). Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strategisen ohjelman mukaan oikeuspolitiikan osalta haluttiin varmistaa, että rikoksista annettavat rangaistukset



ovat oikeudenmukaisessa suhteessa teon moitittavuuteen.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli lausunnossaan muistiot seksuaali- ja väkivaltarikosten osalta sukupuolten tasa-arvon ja kielletyn syrjinnän näkökulmasta.

Ihmis- ja perusoikeusnäkökulma puutteellinen

Rangaistusten oikeasuhtaisuutta arvioitaessa perus- ja ihmisoikeuksia käsitellään muistiossa lähinnä niiden rajoitusedellytysten valossa ja rikoksentekijän kannalta. Nykykäsityksen mukaan perus- ja ihmisoikeudet eivät kuitenkaan ainoastaan aseta rajoja kansalliselle rikosoikeudelle, vaan rikosten uhrien perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen voi edellyttää aktiivista kriminaalipolitiikkaa ja muutoksia rikosoikeusjärjestelmään.

Sukupuolten tasa-arvon kannalta tasa-arvovaltuutettu halusi kiinnittää huomiota siihen, että Suomella on kansainvälisten ihmisoikeussopimusten sopimusvaltiona velvollisuus suojella uhreja sekä torjua tehokkaasti ja rangaista asianmukaisesti naisiin kohdistuvasta väkivallasta. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu viittasi erityisesti Euroopan neuvoston yleissopimukseen naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan

ehkäisemisestä ja torjumisesta (Istanbulin sopimus) sekä YK:n naisten syrjinnän vastaiseen sopimukseen (CEDAW) ja tätä koskeviin yleissuosituksiin No. 19 ja 35.

Kansainvälisessä oikeudessa sukupuoleen perustuva naisiin kohdistuva väkivalta on määritelty väkivallaksi, joka kohdistuu naisiin sukupuolen takia ja/tai väkivallaksi, jossa uhrit ovat tyypillisesti naisia. Tällaista väkivaltaa ovat monet seksuaalirikokset ja lähisuhdeväkivaltarikokset.

Kansainvälisessä oikeuskäytännössä valtion on katsottu syyllistyneen ihmisoikeusloukkauksiin ja syrjineen naisia, jos se ei ole tehokkaasti torjunut sukupuoleen perustuvaa naisiin kohdistuvaa väkivaltaa.

YK:n CEDAW-sopimuksen noudattamista valvova CEDAW-komitea totesi 5.3.2018 antamassaan yksilövalitusratkaisussaan J.J. v Finland (No. 103/2016), että Suomi on rikkonut CEDAW:n mukaisia sopimusvelvoitteitaan. Sopimusrikkomuksista johtuen CEDAW-komitea on kehottanut Suomea ryhtymään seuraaviin toimenpiteisiin:

- Vahvistettava lainsäädäntökehyksen soveltamista sen varmistamiseksi, että toimivaltaiset viranomaiset voivat reagoida asianmukaisella huolellisuudella lähisuhdeväkivaltatilanteisiin;

- Kehitettävä ja pantava täytäntöön tehokas institutionaalinen mekanismi sellaisten toimenpiteiden koordinoitua, seurantaa ja arviointia varten, joilla ehkäistään naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja puututaan siihen; ja pantava täytäntöön seurantamekanismit sen varmistamiseksi, että todistamissäännot, tutkinnat ja muut oikeudelliset ja oikeudellisen luonteiset menettelyt ovat tasapuolisia, ja että sukupuolistereotyyptit tai ennakkoluulot eivät vaikuta niihin.

Suomi on velvoitettu antamaan CEDAW-komitealle kuuden kuukauden sisällä selvityksen siitä, mihin toimiin suositusten perusteella on ryhdytty.

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että rikosoikeusjärjestelmän tulevia kehitystarpeita arvioitaessa tulisi huomioida CEDAW-komitean Suomea koskevat kannanotot naisiin kohdistuvaan väkivaltaan ja perheväkivaltaan liittyen.

Sukupuoleen perustuva naisiin kohdistuva väkivalta on tunnistettava ja sitä on torjuttava tehokkaasti

Arviomuistion mukaan ”suomalaisen kriminaalipolitiikan lähtökohtana on edistää kehitystä turvallisesta ja oikeudenmukai-

sesta yhteiskunnasta, joka takaa hyvinvoinnin sen jokaiselle jäsenelle”. Rangaistusten täytäntöönpanon tavoitteeksi mainitaan turvallisuuden lisääminen vähentämällä uusintarikollisuutta. Uusintarikollisuutta puolestaan vähennetään ehkäisemällä sellaista syrjäytymistä, joka ylläpitää rikollista käyttäytymistä (Arviomuistio s. 12).

EU:n tasa-arvoinstituutin EIGE:n tasa-arvoindeksin mukaan Suomen sijoitus on alle EU-jäsenmaiden keskiarvon sukupuolittuneen väkivallan torjumisessa. Naisiin kohdistuva seksuaalinen ja/tai fyysinen väkivalta on yleisempää ja vakavampaa kuin EU-maissa keskimäärin. Eniten naiset ovat kokeneet väkivaltaa parisuhteessa.

Arviomuistiossa todetaan, että väkivallan määrä on kansallisten uhritutkimusten mukaan pysynyt pitkään samalla tasolla. Ainoastaan henkirikosten osalta viitataan sukupuolen mukaan eriteltyyn tietoon, jonka mukaan henkirikosten määrän väheneminen johtuu pääosin muutoksesta syrjäytyneiden miesten alkoholisisäönäisessä väkivallassa (Arviomuistio s. 38). Ilmeisesti Suomen toiseksi yleisimmän henkirikostyyppin, kuolemaan johtavan parisuhdeväkivallan, jossa uhri on nainen ja tekijä on mies, määrä on pysynyt suhteellisen muuttumattomana.

Lähisuhdeväkivaltaa käsitellään muistiossa vaihtoehtoisen rikostentorjunnan osana hy-

vin lyhyesti selostamalla, millaisia ohjelmia väkivallantekijöille on kehitetty. Muistiossa todetaan, että ohjelmat ovat vaihtelevia, eikä Suomessa ole tutkittu niiden vaikutavuutta. (Arviomuistio s. 44–45) Istanbulin sopimuksen säännöksiä kansallisesta aineellisesta oikeudesta ei ole huomioitu lainkaan. Istanbulin sopimuksessa edellytetään muun muassa, että perheenjäsenten keskinäinen väkivalta ja parisuhdeväkivalta huomioidaan teon rangaistavuudessa, esimerkiksi kvalifioituna tekona tai yleisten oppien mukaisena rangaistuksen koven-tamisperusteena.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan sukupuoleen perustuvan naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen edellyttää tyyppitapausten ja väkivallan ominaispiirteiden, kuten väkivallan toistuvuuden ja parisuhteessa erotilanteeseen liittyvän vakavan väkivallan uhan tunnistamista. Tehokas torjunta edellyttää myös uhrien riskinarviointia.

Rangaistusten vaikutusten arvioinnissa oli käyty perusteellisesti läpi rangaistavuuden hyöty-haitta -punnintaa taloudellisin argumentein käyttäen esimerkkinä raiskausta, joka on tyyppillinen naisiin kohdistuvan väkivallan muoto. Tältä osin muistiossa on todettu, että hyöty-haitta -punninnassa on kyse viime kädessä yhteiskunnallisesta maksuhalukkuudesta (Arviomuistio s. 37). Tasa-arvovaltuutettu huomautti, ettei su-

kupuolten tasa-arvosta voida tinkiä taloudellisin perustein, varsinkaan, kun kyse on teoista, jotka loukkaavat oikeutta elämään ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen.

Kehitystarpeiden arvioon on sisällytettävä sukupuolivaikutusten arviointi

Tasa-arvovaltuutettu piti valitettavana, ettei muistio sisältänyt seksuaali- ja väkivaltarikosten osalta sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa. Myöskään rangaistuskäytäntöjä sellaisten väkivaltarikosten osalta, jotka ovat liittyneet läheissuhteisiin, ei ole käsitelty erikseen.

Erityisen valitettavana tasa-arvovaltuutettu piti sitä, ettei muistiossa lainkaan arvioitu nykytilaa ja ehdotettuja kehitystarpeita erikseen miesten ja naisten ja sukupuolten tasa-arvon osalta. Hyvä hankevalmistelu edellyttää hankkeiden vaikutusten arviointia sukupuolen mukaan eriteltynä. Tasa-arvovaltuutettu esitti, että muutosten jatkovalmisteluun sisällytetään sukupuolivaikutusten arviointi. (TAS 139/2018)

LAUSUNTO MAAKUNTA-, SOTE- JA VALINNANVAPAAUSUUDISTUKSIA KOSKEVISTA HALLITUKSEN ESITYKSISTÄ (HE 15/2017 vp; HE 16/2018 vp)

Hallitus jatkoi maakunta- ja sosiaali- ja terveydenhuollon (sote) uudistusten valmistelua vuonna 2018. Tasa-arvovaltuutettu antoi esityksiin liittyviä lausuntoja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara oli eduskunnan 6.4.2018 työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana maakunta-, sote- ja valinnanvapausuudistuksia koskevista hallituksen esityksistä. Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että maakunta- ja sote-uudistuksella sekä siihen liittyvällä asiakkaan valinnanvapauden laajennuksella on merkittäviä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

Valtuutettu kiinnitti aiempaan lausuntoonsa (TAS 158/2017) viitaten huomiota muun muassa kunta- ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstön asemaan. Julkisen sektorin sote-palveluissa työskentelee noin 215 000 työntekijää, joista noin 90 % on naisia. Muutoksilla on suuri merkitys heidän palvelussuhteidensa jatkuvuudelle, heihin sovellettaviin työehtosopimuksiin sekä palvelussuhteen ehtoihin.

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että naisten ja miesten väliset terveys- ja elinikäerot, erot sosioekonomisessa asemassa sekä eri sukupuolten ja sukupuolivähemmistöjen erityistarpeet on tärkeää ottaa huomioon sote-palveluiden suunnittelussa ja tarjonnassa esimerkiksi maakuntien palvelustrategioissa. Valtuutettu kiinnitti huomiota myös naisten ja miesten tasa-vertaisen osallistumisen varmistamiseen maakuntien päätöksenteossa sekä palveluiden tuotantoon ja valinnanvapausjärjestelmään liittyviin tasa-arvovaikutuksiin. (TAS 169/2018)



TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Jokaisella työnantajalla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Myös kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolaissa säädetään tasa-arvosuunnitteluvetoista, joka koskee oppilaitoksia ja vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Tasa-arvolaissa säädetään myös julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Tasa-arvolain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää tasa-arvoa niiden kaikessa toiminnassa.

TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvovaltuutettu kartoitti vuosina 2016–2017 tasa-arvosuunnittelun toteutumista kunnissa pyytämällä kolmen maakunnan kaikkia kuntia toimittamaan tasa-arvosuunnitelmansa valtuutetulle. Suunnitelmat pyydettiin Uudenmaan, Pirkanmaan ja Pohjois-Karjalan maakunnista, joissa oli yhteensä 60 kuntaa. Tarkoituksena oli valvoa tasa-arvosuunnitteluvuorituksen toteutumista ja selvittää, millaista tasa-arvosuunnittelu kunnissa on. Samalla haluttiin tietoa siitä, miten vuoden 2015 alussa voimaan tulleet tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevat uudistetut säännökset toteutuvat kunnissa ja mitä haasteita säännösten toteutumiseen liittyy.

Monilta kunnilta puuttui ajantasainen tasa-arvosuunnitelma ja useat kunnat pyysivät lisää aikaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi ja toimittamiseksi. Viimeisinä suunnitelmansa valmiiksi saaneet kunnat toimittivat ne tasa-arvovaltuutetulle vasta syksyllä 2017 ja näitä suunnitelmia koskeva palaute annettiin kunnille vuoden 2018 alussa.

Tasa-arvovaltuutettu laati valvontatoimen päätteeksi yhteenvedon kuntien tasa-arvosuunnittelusta. Yhteenvedo on julkaistu liitteenä tasa-arvovaltuutetun vuoden 2018

lopussa eduskunnalle antamassa kertomuksessa.

Henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien valvontaa jatkettiin vuosina 2017–2018 kohdentamalla valvontatoimi IT- ja kuljetus-/logistiikka-aloille sekä pankkisektorille. Tasa-arvovaltuutettu pyysi tasa-arvosuunnitelmat kymmenestä IT-alan yrityksestä, kuudesta kuljetus-/logistiikkayrityksestä sekä neljästä pankista. Kartoitukseen valitut yritykset olivat muutamaa yritystä lukuun ottamatta toimialoillaan tunnettuja suuryrityksiä (työntekijöitä > 250).

Yritysten osalta oli positiivista, että lähes kaikilla yrityksillä oli ajantasainen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnittelu myös vaikutti olleen yrityksissä kohtuullisen säännöllistä ja suunnitelma laadittiin yleensä tasa-arvolain edellyttämässä aikataulussa. Avoimeksi tosin jäi, missä määrin yritykset laativat kaikki tasa-arvosuunnitelman osiot uudestaan ja missä määrin suunnitelmiin vain kirjataan jo aiemmissa suunnitelmissa olleet toimenpiteet.

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja toimenpiteet

Tasa-arvosuunnitelman tulee perustua työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaan selvitykseen. Selvityksen osana tulee tehdä

erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta päätetään käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Isossa osassa yritysten suunnitelmia erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin oli puutteellinen tai puuttui kokonaan. Sijoittumista oli saatettu selvittää esimerkiksi vain osastoittain, toimialueittain tai työehtosopimuksittain. Aina tällainen erittely ei ole riittävää, jotta tietoa voidaan hyödyntää tasa-arvosuunnittelussa. Myös muu tasa-arvotilanteen selvittäminen oli jäänyt yritysten tasa-arvosuunnitelmissa usein aika ohueksi.

Työpaikan tasa-arvotilannetta koskevan selvityksen läpikäyminen ja toimenpiteistä sopiminen ovat tasa-arvosuunnittelun tärkeimpiä vaiheita. Jotta suunnitelmaan sisällytettävillä toimenpiteillä tosiasiallisesti edistetään tasa-arvoa, niiden tulisi olla konkreettisia ja realistisia. Olisi myös tärkeää, että toimenpiteiden toteutumista voidaan seurata.

Monista kuntien suunnitelmista toimenpiteet puuttuivat kokonaan. Usein myöskään suunnitelmissa ei ollut nähtävissä yhteyttä tasa-arvotilanteen selvittämisessä esiin nousseiden seikkojen ja toimenpiteiden välillä.

Kaikissa yrityksissä oli ohjeet häirintälanteiden selvittämiseksi. Työnantajan velvollisuutta sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseen ei sen sijaa ollut huomioitu yhdenkään yrityksen suunnitelmassa.

Palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Se tarkoittaa kartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

Lähes kaikissa yrityksissä tasa-arvosuunnitelmaan sisältyi palkkakartoitus. Tasa-arvovaltuutetun yrityksille palkkakartoituksista antama palaute koski ennen kaikkea vertailtavien työntekijäryhmien muodostusta sekä sitä mitä palkkoja palkkakartoituksessa verrattiin.

Yrityksissä oli erilaisia tapoja muodostaa vertailuryhmiä. Joissain palkkoja verrattiin vaativuus- tai tehtäväryhmittäin ja joissain nais- ja miestyöntekijöitä verrattiin isojen kokonaisuuksien puitteissa, kuten toimintasektoreittain, henkilöstöryhmittäin tai työehtosopimuksittain. Yritysten toimittamien suunnitelmien perusteella ei läheskään aina voinut arvioida, kuinka hyvin palkkakartoitus kattoi koko henkilöstön ja olivatko osa- ja määräaikaiset työntekijät

mukana palkkakartoituksessa. Vertailtaessa palkkoja vaativuusluokittain tai tehtäväryhmittäin pieneksi luokiteltujen, vertailun ulkopuolelle jätettyjen ryhmien raja vaihteli. Sen perusteella, mitä läpikäydyistä suunnitelmista ilmeni, mukaan oli otettu ne ryhmät, joissa oli vähintään kolmesta kuuteen naistyyöntekijää ja kolmesta kuuteen miestyöntekijää. Yrityksissä, joista suunnitelmat oli pyydetty, vertailuryhmät olivat sinänsä varsin isoja, mutta myös joissain niissä yksipuolinen sukupuolijakauma vaikeutti vertailuryhmien muodostamista.

Yritysten palkkakartoituksista ei läheskään aina käynyt ilmi, mitä palkkoja oli verrattu, mutta yleistä oli verrata kokonaispalkkoja.

SELVITYS PALKKA-AVOIMUUDESTA

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara sai huhtikuussa 2018 perhe- ja peruspalveluministeri Annika Saarikolta toimeksiannon selvittää palkka-avoimuuden kehittämistä Suomessa. Selvityksen taustalla oli tarve pohdita uusia keinoja samapalkkaisuuden edistämiseksi, koska kolmikantaisista samapalkkaisuusohjelmista huolimatta sukupuolten palkkaero on kaventunut Suomessa varsin hitaasti. Myös Euroopan parlamentti ja komissio ovat vaatineet toistuvasti tehokkaampia toimia samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Selvityksessä tuli kuvata ja arvioida Suomen järjestelmää palkka-avoimuuden kannalta niin kansainvälisten sopimusten kuin EU- ja kotimaisen lainsäädännön valossa. Lisäksi selvityshenkilön tehtävänä oli luoda lyhyt katsaus kansainvälisiin esimerkkeihin (mm. Islanti, Saksa ja Iso-Britannia) palkka-avoimuuden lisäämiseksi. Näiden perusteella tuli tehdä johtopäätökset oikeudellisen normiston kehittämistarpeista, tuoda esiin muita keinoja edistää palkka-avoimuutta (yritysesimerkit ja palkkatietämyksen lisääminen) sekä tehdä suositukset Suomen järjestelmän kehittämisestä. Selvitystyössä tuli kuulla työmarkkinaosapuolia ja muita palkka-avoimuuden kannalta keskeisiä asiantuntijoita. Selvitystyö pitikin sisällään varsin laajan kuulemiskierroksen.

Selvitys luovutettiin perhe- ja peruspalveluministerille 16.10.2018. Palkka-avoimuuden oikeudellisia edellytyksiä ja kansainvälisiä esimerkkejä käsittelevät osiot laati oikeusvertailun ja yleisen oikeustieteen professori emerita Kevät Nousiainen. Selvityksessä kuvattiin lisäksi palkka-avoimuuden nykytilaa Suomen työmarkkinoilla ja kahden yrityksen (Vincit ja Handelsbanken) palkka-avoimuuskäytäntöjä. Selvityksen keskeinen osa olivat suositukset, joita annettiin lainsäädännön, työehtosopimusten ja työpaikkakohtaisten käytäntöjen kehittämiseksi.

Lainsäädännölliset suositukset liittyivät ensinnäkin tasa-arvolain palkkakartoitussään-

nösten kehittämiseen. Tasa-arvovaltuutetun valvontatyössä on havaittu, että nykyisissä palkkakartoitussäännöksissä on puutteita muun muassa vertailuryhmien muodostamisessa, palkkatietojen käsittelyssä ja henkilöstön edustajien tietojensaannissa. Osa näistä puutteista tuli esiin myös selvitystyöhön liittyvällä kuulemiskierroksella. Selvityksessä esitettiin työnantajille myös velvoitetta julkaista tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset esimerkiksi nettisivuillaan.

Muut lainsäädännön kehittämis ehdotukset koskivat yksilön laajempaa tiedonsaantia verrokkien palkoista; tällä hetkellä tasa-arvolaki mahdollistaa yksityissektorilla tiedonsaannin verrokin palkasta vastoin tämän suostumusta ainoastaan henkilöstön edustajan kautta. Tiedonsaantioikeutta ehdotettiin parannettavaksi siten, että verrokin palkkatieto olisi palkkasyrjintäepäilyissä aina annettava yksittäiselle työntekijälle, tarvittaessa salassapitovelvoittein.

Työehtosopimusosapuolille annetut suositukset koskivat muun muassa palkkausjärjestelmien avoimuutta ja niitä koskevaa koulutusta sekä henkilöstön edustajille annettavia palkkatietoja. Työnantajille suositeltiin työntekijöiden perehdyttämistä työpaikalla sovellettavaan palkkausjärjestelmään, tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoitusten avoimeen käsittelyyn sekä työntekijöiden rohkaistamiseen puhumaan palkoistaan työpaikoilla.

Perhe- ja peruspalveluministeri ilmoitti selvityksen vastaanotettuaan asettavansa kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan lainsäädäntöä ja muita toimenpiteitä koskevat johtopäätöksen ja linjaukset palkka-avoimuuden kehittämiseksi. Työryhmä aloitti työnsä vuoden 2019 alussa.

PERHEMYÖNTEISYYDEN EDISTÄMINEN TYÖPAIKOILLA

Tasa-arvovaltuutettu käynnisti tasa-arvon päivänä 19.3.2018 työnantajille suunnatun *Edelläkävijä*-kampanjan perhemyönteisten käytäntöjen edistämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvo etenee työelämässä tehokkaammin työpaikkatason suunnitelmallisella tasa-arvon edistämällä kuin setvimällä syrjintäepäilyjä jälkikäteen. Tasa-arvoinen työpaikka hyödyttää myös työnantajaa, kun työntekijät ovat sitoutuneita ja motivoituneita. Perhemyönteisyys vaikuttaa vahvasti hyvään työnantajakuvaan ja on selkeä kilpailuvaltti työnantajalle.

Kampanjan yhteydessä tasa-arvovaltuutettu lanseerasi työnantajille sivuston *Edelläkävijä.fi*. Sivustolle on kerätty vinkkejä hyvistä perhemyönteisistä käytännöistä, perhemyönteisten organisaatioiden kokemuksia sekä yhteistyössä Henkilöstöjohtoon

ryhmä Henry ry:n kanssa suunniteltu testi, jolla työnantaja voi arvioida vahvuuksiaan ja omiin perhevapaakäytäntöihin liittyviä kehittämiskohteitaan. Mukana on kysymyksiä tasa-arvoa vahvistavista käytännöistä jotka liittyvät muun muassa rekrytointitilanteisiin, määräaikaisiin työsuhteisiin, perhevapaalle jäämiseen ja sieltä palaamiseen. Korkeimmat pisteet testistä saaneet organisaatiot saavat tasa-arvovaltuutetulta *Edelläkävijä*-tunnuksen. Tasa-arvovaltuutettu korosti myös, että perhemyönteiset tavoitteet ja käytännöt on syytä kirjata työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan, jolloin käytäntöjen kehittymistä voidaan säännöllisesti seurata.



KIINTIÖT

Tasa-arvolain yhtenä tavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4a §:ssä edellytetään, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Kiintiösäännöksen on vakiintuneesti katsottu koskevan myös ministeriöiden nimittämiä toimielimiä, kuten työryhmiä. Samoin kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimessä 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 käsitettä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa

erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä.

Seuraava tapaus on esimerkki tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2018 tulleista kiintiöihin liittyvistä yhteydenotoista.

Kiintiösäännös ja transsukupuoliset ihmiset

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa transsukupuolisten ihmisten sijoittumisesta valtionhallinnon toimielinten sukupuolikiintiöihin. Ministeriöltä oli kysytty valtioneuvoston asettamaan toimikuntaan liittyen, miten transsukupuoliset ihmiset asettuvat sukupuolikiintiöihin. Tiedustelussa kysyttiin, onko perusteena syntymässä kirjattu sukupuoli, juridinen sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti vai lasketaanko heidät aliedustettuna vähemmistönä aina osaksi prosentuaalisesti pienempää ryhmää.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista, mutta viime kädessä oikeuskansleri on kuitenkin se viranomainen, joka päättää tasa-arvolain kiintiösäännöksen soveltamisesta ja tulkinnasta valtioneuvoston asettamissa toimikunnissa.

Tasa-arvolain 4 a §:n kiintiösäännöksen mukaan valtion komiteoissa, neuvottelu-

kunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Kiintiösäännöksen perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Kiintiösäännöksen tullessa tasa-arvolakiin työasiainvaliokunnan mietinnössä (TyVM 10/1994) todettiin, että kiintiöperiaatteesta voidaan poiketa erityisestä syystä. Valiokunnan mukaan tällainen erityinen syy voi olla muun muassa se, että kyseisen vaatimuksen täyttäminen johtaisi yksilöön kohdistuvaan syrjintään tai ristiriitaan jonkin perus- tai ihmisoikeuden kanssa.

Tasa-arvolain 6 c §:ssä on viranomaisille asetettu velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) mukaan säännös täydentää lain 4 ja 4 a §:n velvoitteita, jotka on säädetty naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Hallituksen esityksen mukaan monet tasa-arvolain konkreettiset velvoitteet ovat suunniteltuja ja perusteltuja nimenomaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Näin on esimerkiksi kiintiösäännöksen osalta.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan myös transsukupuoliset ihmiset asettuvat sukupuoli-kiintiöihin juridisen sukupuolen mukaan. Poikkeuksena voi kuitenkin olla tilanne, jossa transsukupuolisen henkilön juridisen sukupuolen vahvistaminen on kesken; silloin hänet voidaan ottaa huomioon sukupuoli-identiteetin mukaisessa nais- tai mieskiintiössä, vaikka henkilötunnus ei olisi vielä muuttunut. Koska tieto henkilön transsukupuolisuudesta kuuluu yksityisyyden piiriin, on tärkeää huomata, että aloitteen asiassa pitää tulla transsukupuoliselta henkilöltä itseltään.

Nykyinen kiintiösäännös ei tunnusta ns. kolmatta sukupuolta, sukupuolettomuutta tai muunsukupuolisuutta. Henkilöt, joilla on tällainen sukupuoli-identiteetti, asettuvat sukupuoli-kiintiöihin juridisen sukupuolensa mukaisesti.

Valitsijalla on kiintiösäännöksen toteutumisesta valvoessaan oikeus kysyä henkilön juridista sukupuolta sen tarkistamiseksi, kumpaan kiintiöön tämä kuuluu. Juridisen sukupuolen kysyminen ei tässä yhteydessä loukkaa ihmisen yksityisyyttä. (TAS 331/2018)

TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa tapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjinnän kiello koskee myös perusopetuslaissa tarkoitettuja opetuksen järjestäjiä ja kouluja.

Tasa-arvovaltuutetun vuonna 2018 vastaanottamat kouluja ja oppilaitoksia koskevat yhteydenotot koskivat stipendien jakoa, vain tytöille suunnatun kurssin järjestämistä, koulun sisäänpääsyvaatimuksia, sukupuolen tiedustelemista oppilaitokseen ilmoittautumisen yhteydessä ja tutkintotodistuksen saamista uudella henkilötunnuksella sukupuolenkorjauksen jälkeen.

Syrjinnän kiellon lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä huolehtimaan siitä, että oppilaitoksissa tehdään oppilaitoskohtaista, järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tämän edistävän työn osana oppilaitosten on laadittava tasa-arvosuunnitelma. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä kaikessa koulun toiminnassa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- ja opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin, opintosuoritusten arviointiin, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häi-

rinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen sekä toimenpiteisiin, joilla ennaltaehkäistään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa oppilaitosten tasa-arvon edistämismääräysten toteutumista ja tasa-arvovaltuutettu osallistuu aktiivisesti velvoitteen sisällön kehittämiseen. Tämä on ollut viime vuosina yksi tasa-arvovaltuutetun toiminnan painopisteistä.

Kertomusvuonna Opetushallitus asetti työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia ajantasainen toisen asteen oppilaitoksille suunnattu opas. Työryhmä, jossa myös tasa-arvovaltuutettu on edustettuna, aloitti työnsä helmikuussa 2018. Opas toteuttaa hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitetta ajantasaisesta oppaasta toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun tueksi. Tasa-arvovaltuutettu toimi aktiivisesti sen varmistamiseksi, että opetus- ja kulttuuriministeriö sopi Opetushallituksen kanssa oppaan toteuttamisesta. Oppaassa huomioidaan tasa-arvolain velvoitteen lisäksi myös yhdenvertaisuuslain velvoite edistää yhdenvertaisuutta. Opas valmistuu vuonna 2019 ja siihen liittyen tullaan järjestämään koulutustilaisuuksia vuoden 2019 aikana.

Vuonna 2018 tasa-arvovaltuutettu jatkoi vierailuja oppilaitoksiin ja tapaamisia opetuksen ja koulutuksen järjestäjien kanssa.

Opetuksen ja koulutuksen järjestäjille tasa-arvovaltuutettu esitti näkemyksensä, jonka mukaan tasa-arvon edistämismääräyksen tehokas toimeenpano edellyttää, että opetuksen ja koulutuksen järjestäjä aktiivisesti huolehtii siitä, että sen hallinnoimissa oppilaitoksissa tehtävää edistämistyötä kannustetaan, valvotaan ja ohjeistetaan.

Sukupuolen perusteella annettavista lisäpisteistä luovutaan ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa

Sukupuolen perusteella annettavista valintapisteistä luovuttiin vuoden 2018 alussa voimaan astuneen uuden ammatillisen koulutuksesta annetun lain (531/2017) myötä annetussa asetuksessa (699/2017). Opetus- ja kulttuuriministeriön asetusmuistiossa todetaan muutoksen taustalla olleen tasa-arvovaltuutetun vuonna 2013 antama lausunto, jossa kysymystä käsiteltiin. Hakija on aiemmin ammatilliseen koulutukseen hakeutuessaan saanut lisäpisteitä sukupuolen perusteella, jos hän on pyrkinyt koulutukseen, jossa koulutuksen järjestäjän päättämässä hakukohteessa ensisijaisista hakijoista on alle 30 % samaa sukupuolta.

Ammattien ja koulutusalojen segregaatiossa on ennen kaikkea kyse siitä, että naiset ja miehet eivät hakeudu tietyille aloille. Tasa-arvovaltuutettu on kannanotoissaan

muistuttanut, että tämä ei ole perusteltu syy tasa-arvolain mukaisten väliaikaisten, suunnitelmaan perustuvien erityistoimien käyttämiselle. Pelkästään toisen sukupuolen aliedustus tietyn alan opiskelijoissa tai hakijoissa ei oikeuta lainkohdassa tarkoitettuun erityiskohteluun. Mikä tahansa ero naisten ja miesten välillä ei siis oikeuta kyseiseen erityiskohteluun, vaan eron on liitettävä heikompaan asemaan ja taustalla on oltava aiempaa syrjintää. Erityistoimien avulla pyritään syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen ja poistamiseen. Tasa-arvovaltuutettu on korostanut, että olisi ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla lisätäisiin kaikkein voimakkaimmin segregoituneiden koulutusalojen houkuttelevuutta ja aliedustetun sukupuolen kiinnostusta hakeutua alalle.

Seksuaalisen häirinnän vastaisen työn kehittäminen jatkuu

Tasa-arvolain oppilaitoksia koskevan edistämissäännöksen mukaan oppilaitosten tulee kiinnittää erityistä huomiota seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Oppilaitoksissa tehtävän seksuaalisen häirinnän vastaisen työn kehittäminen on muodostunut tärkeäksi osaksi tasa-arvovaltuutetun työtä.

Vuonna 2018 ilmestynyt Opetushallituksen *Opas seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa* sisältää toiminta- ja menettelyohjeita häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja häirintään puuttumiseksi. Tarkempi seksuaalista häirintää koskeva ohjeistus koettiin tarpeelliseksi, koska julkisuudessa esillä olleet häirintätapaukset sekä Kouluterveyskyselyn tulokset paljastavat, että kouluissa esiintyy seksuaalista häirintää liian paljon, eikä esiin tullessiin tilanteisiin ole aina puututtu asianmukaisesti. Tasa-arvovaltuutettu osallistui oppaan laadintaan.

TASA-ARVO URHEILUSSA JA LIKUNNASSA

Vuonna 2018 sukupuolten välinen tasa-arvo oli edellisen vuoden tapaan vahvasti keskustelun aiheena urheilussa ja liikunnassa. Naisurheilijoiden asema ja heidän arvostuksensa tai arvostuksen puute sai tiedotusvälineissä ansaitsemaansa huomiota sekä kansallisin että kansainvälisin esimerkein.

Tasa-arvovaltuutettu seuraa mielenkiinnolla tasa-arvotietoisemmän urheilujournalismin ansiosta käytyä kansallista keskustelua ja tarvittaessa myös itse puuttuu esiin nousseisiin epäkohtiin. Kertomusvuoden

aikana tasa-arvovaltuutettu sai selvitet-
täväkseen yhteydenottoja, jotka koskivat
muun muassa urheilijan apurahan myön-
tämistä, jalkapalloseuran maksuja, hiihtoli-
iton toimintaa, painikilpailuja, Veikkauksen
tukea suomalaiselle jalkapallolle ja trans-
sukupuolisen henkilön oikeutta osallistua
urheilulajissaan naisten sarjaan.

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä,
että kaikkien sukupuolten urheilu- ja lii-
kuntaharrastuksia tuetaan tasapuolisesti.
Sukupuolten välinen tasa-arvo urheilussa
ja liikunnassa tulisi nähdä ennen kaikkea
yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien
tarjoamisena, jossa painotetaan tasa-arvois-
ta kohtelua, asenteita ja käytännön tekoja.
Vaatimus tosiasiallisten yhdenvertaisten
ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteu-
tumisesta tulee ottaa huomioon kaikessa
urheilu- ja liikuntatoimintaan liittyvässä
päättöksenteossa. Tasa-arvon saavuttami-
seksi on siksi tehtävä järjestelmällistä tasa-
arvoa edistävää työtä kaikilla toiminnan
tasoilla. Tämä vaatii toimintatapojen ja
asenteiden muutosta, mutta myös rohkeutta
puuttua esiinnousseisiin epäkohtiin, kuten
urheilu- ja liikuntatoiminnassa esiintyvään
seksuaaliseen häirintään.

Urheilu- ja liikuntatoiminnassa esiintyvä
seksuaalinen häirintä nousi julkisuuteen
vuoden 2018 aikana. Palloliitto, Jääkiekko-
liitto ja Tennisliitto joutuivat kukin kerto-
musvuoden aikana selvittämään lajiensa

piirissä tapahtuneita häirintätapauksia,
joissa seksuaalinen häirintää oli kohdis-
tunut erityisesti naisiin ja nuoriin. Suomen
urheilun eettinen keskus SUEK laati kus-
sakin tapauksessa lajiliittojen pyynnöstä
selvitykset tapauksista.

Selvitysten ja ohjeistusten jälkeen seuraava
askel on luoda turvallinen harrastus- ja
urheiluilmapiiri muun muassa sisällyt-
tämällä häirinnän ehkäiseminen osaksi
valmentajankoulutusta sekä kehittämällä
toimintaohjeita ja rakenteita, jotta kynnys
raportoida urheilun ja liikunnan parissa
koetusta häirinnästä olisi mahdollisimman
matalalla.

Myös opetus- ja kulttuuriministeriö huo-
mioi ajankohtaisen aiheen myöntäessään
kertomusvuonna Jyväskylän yliopiston
liikuntatieteelliselle tiedekunnalle kolmi-
vuotisen rahoituksen tutkimushankkeelle,
jonka kohteena on muun muassa urheilun
ja liikunnan piirissä esiintyvä häirintä ja
muu syrjintä.

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU

Tasa-arvovaltuutettuun otettiin toimintavuonna yhteyttä hyvin monenlaisissa sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvissä asioissa. Yhteydenotot liittyivät muun muassa todistusten uusimiseen ja palvelujen saamiseen sukupuolen korjaamisen yhteydessä. Uusien todistusten tai muun palvelun saaminen oli kestänyt kauan tai ihmisiltä oli edellytetty tarpeettomia lisäselvityksiä henkilöllisyyden varmistamiseksi. Työelämässä ongelmia oli ollut muun muassa pesu- ja pukutilojen käytössä, työhönotossa ja henkilötietojen muuttamisessa.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleissa yhteydenotoissa myös muun muassa uimahallien käytännöt pesu- ja pukutilojen käyttämisessä olivat epäselviä ja esimerkiksi muunsukupuolisia ei ollut niissä aina otettu riittävästi huomioon. Urheilussa oli kyseenalaistettu transnaisen oikeus kilpailla oman sukupuoli-identiteetin mukaisessa joukkueessa. Muunsukupuolisten oikeus saada hoitoa sukupuoliristiriitaan julkisella puolella oli epävarmaa ja välillä keskeytet-

tynä. Tasa-arvovaltuutettu käsitteli myös transsukupuolisten asemaa sukupuoli-identiteetissä.

Myönteistä oli se, että syrjinnästä epäilty tahot yleensä myönsivät virheellisen menettelyn ja halusivat korjata tilanteen. Lisäksi esimerkiksi työnantajat, oppilaitokset, viranomaiset, palvelujen tarjoajat, kuntapäätäjät ja tilojen suunnittelijat kysyivät oma-aloitteisesti tasa-arvovaltuutetulta neuvoja siitä, miten toimia oikein erilaisissa tilanteissa sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun huomioon ottamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen mukaan sukupuolen moninaisuus haluttaisiin ottaa paremmin huomioon esimerkiksi erilaisissa kyselyissä ja lomakkeissa. Tällöin on kuitenkin tärkeää muistaa, että sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia. Tasa-arvon edistäminen ei siis tarkoita sitä, että esimerkiksi työpaikolla ja oppilaitoksissa ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen

ilmaisuja, vaikka tarkoituksena ei olisikaan syrjiä ketään, vaan päinvastoin toiminnassa tulisi ottaa paremmin huomioon sukupuolen moninaisuus.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui huhtikuussa eduskunnan HLBTI-verkoston, Ihmisoikeuskeskuksen, Trasek ry:n ja Seta ry:n järjestämään transihmisten oikeuksien ja hyvinvoinnin parantamista käsittelevään tilaisuuteen. Tasa-arvovaltuutettu, lapsiasiavaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu vaativat translain uudistamista yhteisellä kannanotolla 17.5.2018 kansainvälisenä homo- ja transfobian vastaisena päivänä. Kesäkuun alussa tasa-arvovaltuutettu osallistui *Intersukupuolisuus ja ihmisoikeudet* -seminaariin. Seminaarin järjesti Seta ry:n *Tukea intersukupuolisille, keinoja ammattilaisille (TIKA)* -hanke.

Pride-viikolla kesäkuun lopulla tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota siihen, että sukupuolivähemmistöjen asema ei ole niin korkealla poliittisen päätöksenteon agendalla kuin sen tulisi olla. Tasa-arvovaltuu-

tettu totesi, että siksi on tärkeää, että eri tahot – järjestöt, viranomaiset ja muut toimijat – yhdistävät voimansa tietoisuuden ja näkyvyyden lisäämiseksi sekä lainsäädännön parantamiseksi. Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja osallistui Helsingin yliopiston Pride-tapahtuman paneeliin, jonka aiheena oli sateenkaarevat äänet tutkimuksessa. Tasa-arvovaltuutettu oli myös aiempien vuosien tapaan mukana Pride-kulkueessa muiden viranomaisten kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuoden lopussa eduskunnalle kertomuksensa tasa-arvon tilasta. Kertomuksessa oli mukana myös sukupuolen moninaisuuden näkökulma ja siihen liittyviä suosituksia eduskunnan huomioon otettaviksi. Tasa-arvovaltuutettu antoi kertomuksessa seuraavat suositukset:

- Vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä on poistettava translain sukupuolen vahvistamisen edellytyksistä.
- Sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen on erotettava sukupuoliristiriidan lääketieteellisistä diagnooseista ja hoidoista. Samalla oikeus sukupuoliristiriidan lääketieteelliseen hoitoon pitää turvata sitä tarvitseville osana julkisia terveyspalveluja.
- Intersukupuolisten lasten lääketieteellisesti tarpeeton sukuelinkirurgia on lopetettava.

Tasa-arvovaltuutettu toi esille myös huolensa sukupuoleltaan moninaisten lasten ja nuorten häirintä- ja syrjintäkokemuksista. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kouluissa ja oppilaitoksissa on tärkeää kiinnittää huomiota muun muassa tiedon ja osaamisen lisäämiseen sukupuolen moninaisuudesta, ottaa lapsen ja nuoren sukupuolikokemus vakavasti sekä tunnistaa häirintätilanteet ja puuttua niihin.



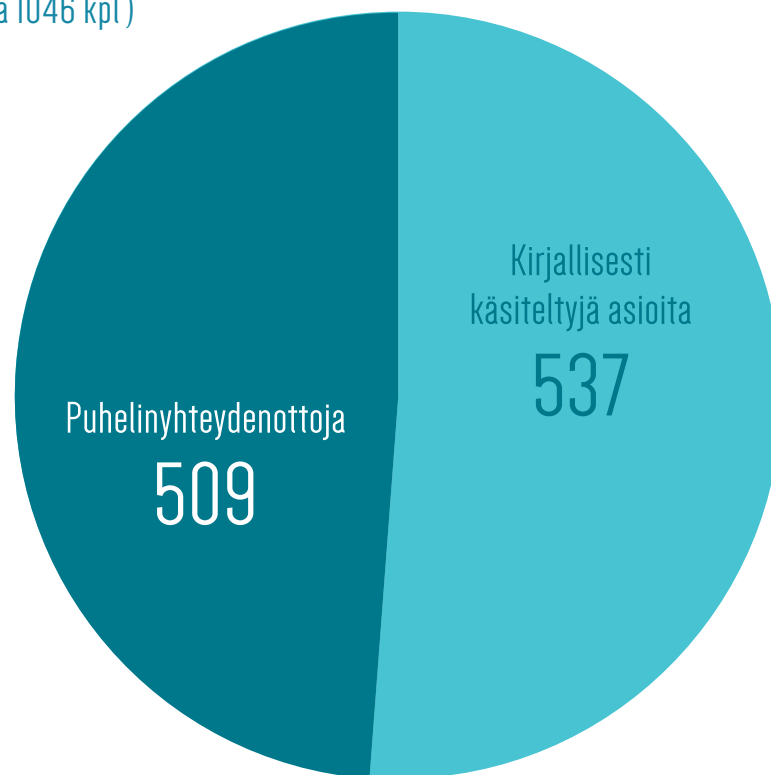
TILASTOT

Suurin osa tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tulevista asioista on asiakasyhteydenottoja, kuten syrjintäepäilyjä ja erilaisia tietopyyntöjä, joissa pyydetään tietoa esimerkiksi tasa-arvolain sisällöstä tai tasa-arvovaltuutetun toiminnasta. Käsiteltävät asiat koskevat myös tasa-arvosuunnitelmien valvontaa tai ovat tasa-arvovaltuutetun muun muassa muille viranomaisille antamia lausuntoja. Tässä kuvattavien tilastojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu käsittelee viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

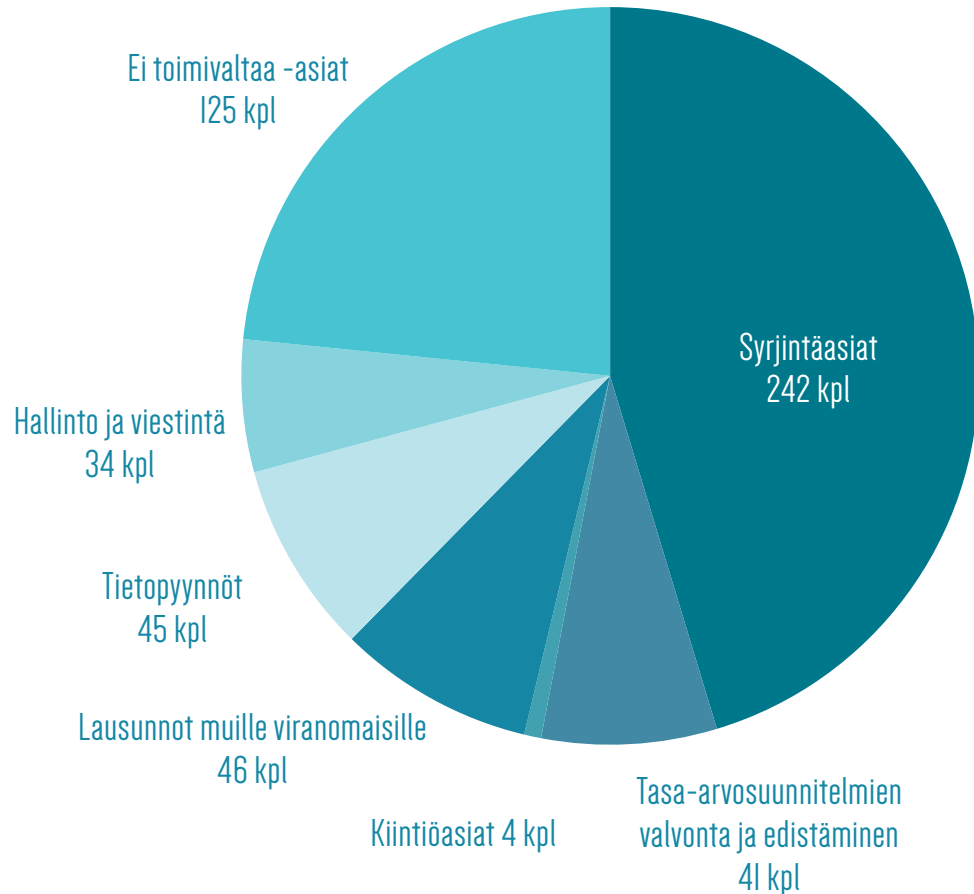
Vuonna 2018 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 545 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 537 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

Vuoden 2018 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 1046 yhteydenottoa, joista 51 % (537 kpl) oli kirjallisia ja 49 % (509 kpl) puhelinyhteydenottoja. Kirjallisista yhteydenotoista puolet (242 kpl) liittyi syrjintäkysymyksiin, ja puolet näistä koski syrjintää työelämässä. Reilusta 500 puhelusta yli puolet (54 %; 276 kpl) liittyi syrjintään. Syrjintään liittyvistä puhelinyhteydenotoista 80 % koski työelämää. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat syrjintää muilla elämänaloilla kuin työelämässä tai tasa-arvosuunnittelua.

KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE
KÄSITELLYT YHTEYDENOTOT VUONNA 2018
(yhteensä 1046 kpl)



KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT 2018 (537 kpl)



VUODEN 2018 AIKANA KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT

Kertomusvuoden aikana päätetyistä, kirjallisesti käsittelyssä olleista asioista 44 % (242 asiaa) liittyi tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Niistä lähes puolet koski sukupuolisyrintää työelämässä. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä tasa-arvon edistämistä, kuten kuntien tasa-arvosuunnitelmia, koski 41 asiaa ja 4 asiaa liittyi toimielinten kokoonpanoihin. Vastauksia erilaisiin tasa-arvolakia ja tasa-arvovaltuutetun toimintaa koskeviin tietopyyntöihin annettiin 45 kpl. Tasa-arvovaltuutettu antoi 46 lausuntoa muille viranomaisille ja kansainvälisille toimijoille.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu sai 125 yhteydenottoa asioista, jotka eivät liittyneet tasa-arvolakiin ja joissa valtuutetulla ei ollut toimivaltaa. Asiakas ohjattiin tarvittaessa toimivaltaisen viranomaisen puoleen. Loput vuoden aikana kirjallisesti käsitellyistä asioista liittyivät hallintoon ja viestintään.

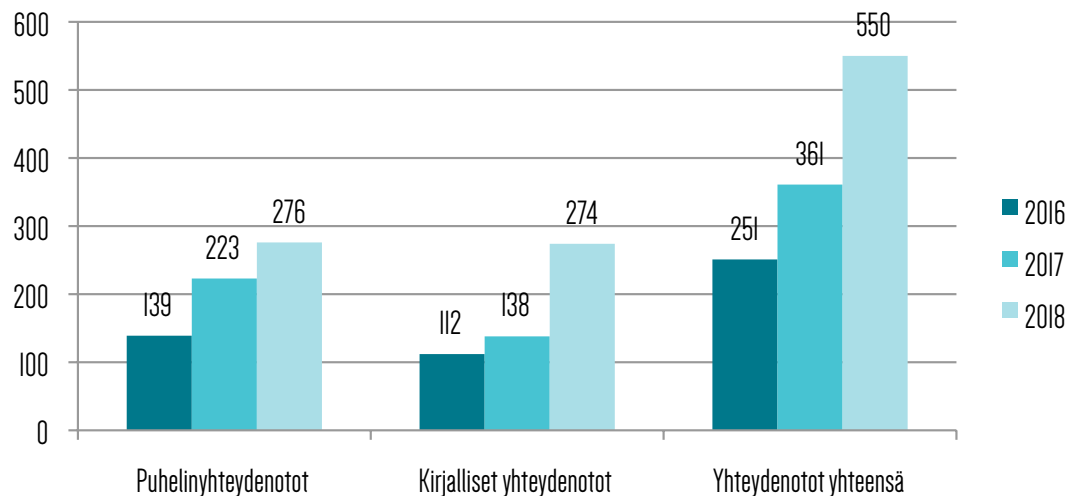
SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKAS- YHTEYDENOTOT OVAT KAKSINKERTAISTUNEET KAHDESSA VUODESSA

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2018 selkeästi enemmän syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja kuin vuonna 2017. Vuonna 2018 syrjintään liittyviä yhteydenottoja (kirjalliset ja puhelinyhteydenotot) tuli yhteensä 550 kpl, kun niitä edellisvuonna 2017 tuli 361 kpl. Tasa-arvovaltuutetulle tuli siis kertomusvuonna lähes kaksisataa yhteydenottoa enemmän kuin vuonna 2017, jolloin silloinkin yhteydenotot olivat kasvaneet vuodesta 2016 yli sadalla yhteydenotolla. Kahden vuoden aikana syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat kaksinkertaistuneet.

Puhelimitse tulleiden yhteydenottojen määrä kasvoi myös aiempaan verrattuna: vuonna 2018 tasa-arvovaltuutetulle tuli 276 syrjintään liittyvää puhelinyhteydenottoa, kun niitä vuonna 2017 tuli 223 kpl ja vuonna 2016 yhteensä 139 kpl.

54 % puhelinyhteydenotoista koski syrjintäepäilyä työelämässä. Työelämää koskeista puhelinyhteydenotoista reilu 20 % liittyi syrjintään raskauden ja vanhemmuuden perusteella.

Kirjallisten syrjintään liittyvien yhteydenottojen määrä lisääntyi huomattavasti



SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT LISÄÄNTYNEET VUOSINA 2016–2018

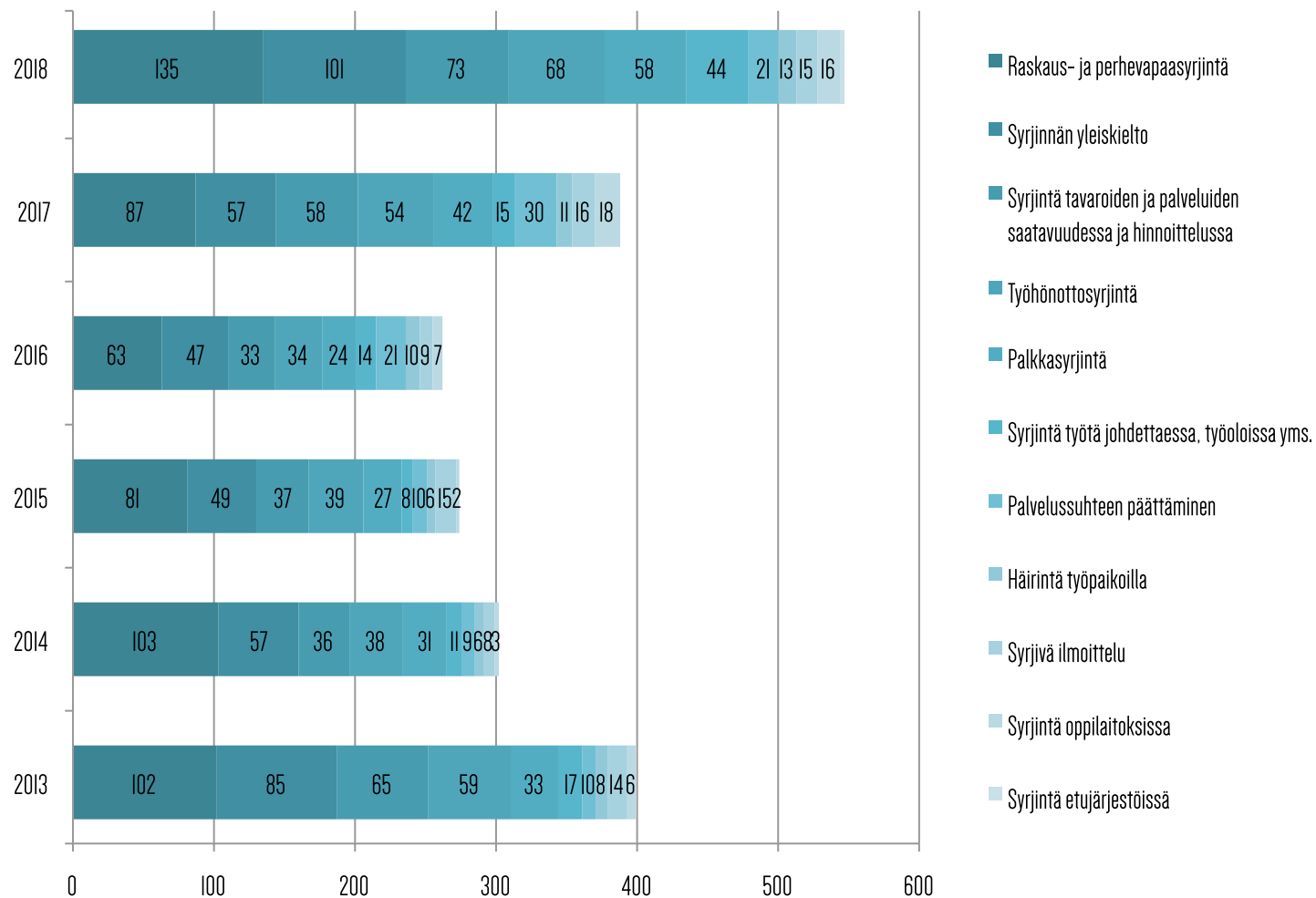
(64 %) edellisvuodesta: vuonna 2018 tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 274 kirjallista syrjintään liittyvää yhteydenottoa, kun niitä vuonna 2017 tuli 138 kpl ja 2016 yhteensä 112 kpl.

Lähes puolet kirjallisista syrjintäyhteydenotoista koski sukupuolisyryntää työelämässä. Yhteydenotot liittyivät useimmiten epäiltyyn syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella, työhönottosyrjintään

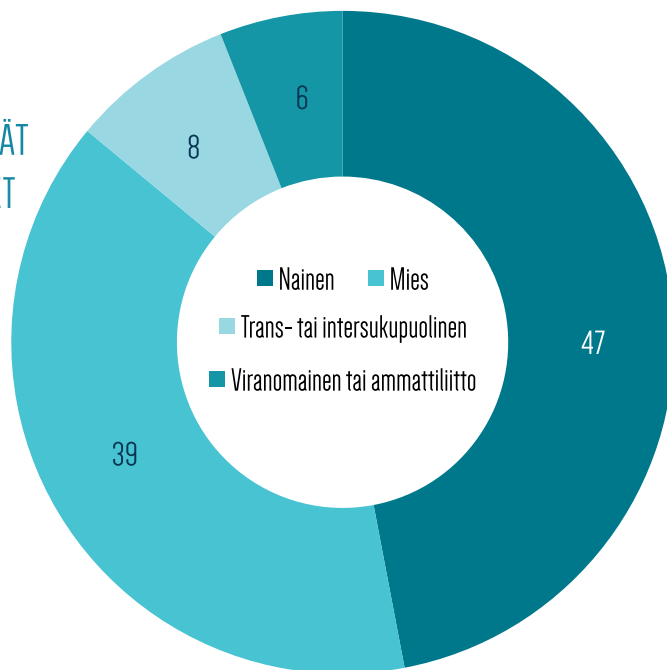
tai palkkasyryntään.

Loput yhteydenotot liittyivät syrjintään muualla kuin työelämässä: 11 asiaa koski syrjintäepäilyä oppilaitoksissa ja tuotteiden ja syrjivää palveluiden hinnoittelua ja saatavuutta 53 yhteydenottoa. Syrjintäasioista 72 kpl kuului syrjinnän yleiskiellon piiriin eli ne koskivat syrjintäepäilyjä, joita työelämässä, oppilaitoksissa tai tuotteita ja palveluita koskevat erityiskiellot eivät kata.

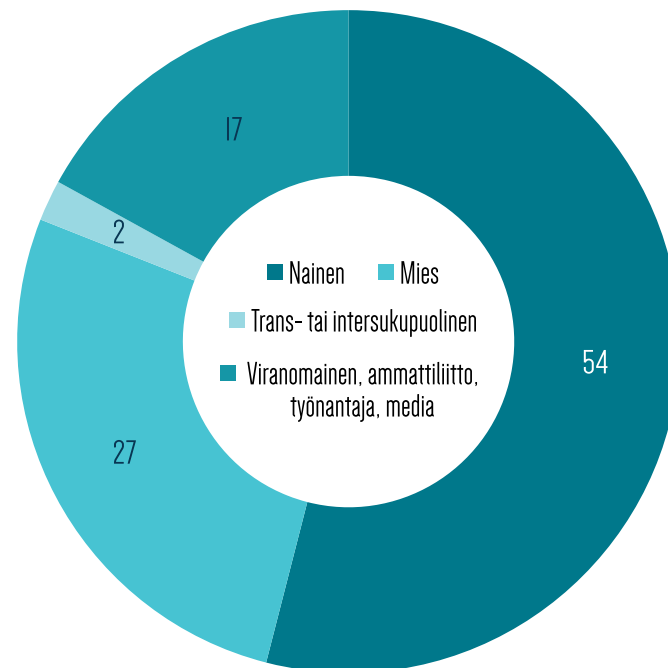
SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET ASIAKASYHTEYDENOTOT 2013–2018



SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT
PÄÄTETYT KIRJALLISET
ASIAT VUONNA 2018
YHTEYDENOTTAJAN
MUKAAN (ARVIO, %)



PUHELINNEUVONTAAN TULLEET YHTEYDENOTOT
VUONNA 2018 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (%)



TWITTER 3507 SEURAAJAA

FACEBOOK 2538 TYKKÄÄJÄÄ

TASA-ARVO.FI-SIVUJEN KATSELUJA IGI 343 KERTAA

TASA-ARVO.FI-SIVUSTON KÄVIJÄT 51 174 KÄVIJÄÄ

HENKILÖSTÖ JA MÄÄRÄRAHAT

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2018 keskimäärin 10,5 henkilötyövuotta. Toimistossa työskenteli lisäksi määräaikainen ylitarkastaja ja korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli kertomusvuonna 960 000 euroa. Määräraha sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Lähes 90 prosenttia määrärahasta käytetään henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalais-
ten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-
viranomaisten verkoston Equinetin
(European Network for Equality Bodies)
jäsen. Tasa-arvovaltuutetun asiantunti-
jat osallistuivat aiempien vuosien tapaan
Equinetin *Communication Strategies and
Practices- ja Gender Equality* -työryhmien
työhön. Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja
osallistui Equinetin järjestämään vihapu-
hetta käsittelevään seminaariin Roomassa
19.–21.11.2018. Seminaarissa paneuduttiin
eurooppalaisten valtuutettujen tehtävään
vihamielisessä yhteiskunnallisessa ilma-
piirissä. Equinet tuotti seminaarin tu-
loksena julkaisun *Extending the Agenda.
Equality Bodies Addressing Hate Speech*
sekä yhteenvedon keskusteluista: *De-
veloping Strategies to Combat Hate Speech*.

Pohjoismaiden tasa-arvo- ja yhdenver-
taisuusvaltuutetut tapaavat vuosittain
yhteisessä kokouksessa. Vuonna 2018
pohjoismainen kokous järjestettiin Os-
lossa 13.–14.9.2018. Kokouksessa kes-
kusteltiin muun muassa lisääntyneestä
vihapuheesta, uskonnonvapaudesta ja
ikä syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutetun toiminta ja Suomen
tasa-arvolaki kiinnosti tänäkin vuonna
ulkomaisia vieraita. Tasa-arvovaltuutettu
otti vastaan muun muassa delegaation
Liettuasta, Taiwanista, Japanista ja Kore-
asta. Lisäksi valtuutettu tapasi yhdessä
yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa Rain-
bow Rights -hankkeeseen liittyen tasa-
arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijoita
Latviasta, Liettuasta ja Georgiasta.

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS ERI TOIMI- ELIMISSÄ JA TYÖRYHMISSÄ

- *Against Hate* -hanke, oikeusministeriö
- Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta
- Kouluterveyskyselyn
kehittämistyöryhmä / THL
- *Rainbow Rights* -hankkeen
ohjausryhmä / oikeusministeriö
- *Syrjinnän seurantaryhmä* /
oikeusministeriö
- *Tasa-arvon asiantuntijaverkosto* /
Tasa-arvotiedon keskus, THL
- *Tasa-arvon edistäminen ja segregaa-
tion lieventäminen koulutuksessa ja
työelämässä* - kehittämishanke Segli
- Tilastokeskuksen tasa-arvoryhmä

JULKAISUT

- *Tasa-arvovaltuutetun
vuosikertomus 2017*
- *Jämställdhetsombudsmannens
årsberättelse 2017*
- *Tasa-arvovaltuutetun kertomus
eduskunnalle 2018*
- *Jämställdhetsombudsmannens be-
rättelse till riksdagen 2018*



Tasa-arvo-
valtuutettu

Tasa-arvovaltuutettu

PL 22, 00023 Valtioneuvosto

vaihde: 0295 666 830

www.tasa-arvo.fi

