

2020

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI

KERTOMUS



2020

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2021:1

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1797-9862 (online publication)

ISBN 978-952-7156-20-9 (pdf)

URN:ISBN 978-952-7156-20-9

Kuvat: Keksi Agency Oy

Ulkoasu ja taitto: PunaMusta Oy, Sisältö- ja suunnittelupalvelut

Paino: PunaMusta Oy

SISÄLLYS

	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.....	4
2	Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro	6
3	Lausunnot eduskunnalle ja muille viranomaisille.....	8
4	Syrjintäkieltojen valvonta.....	20
	4.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä	21
	4.2 Syrjintä työntekijöiden valinnassa	28
	4.3 Syrjivät työpaikkailmoitukset.....	30
	4.4 Palkkasyrjintä	32
	4.5 Syrjintä kouluissa ja oppilaitoksissa	35
	4.6 Syrjintä hinnoittelussa ja palveluiden saatavuudessa	36
	4.7 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	38
	4.8 Sovinnon edistäminen	40
5	Tasa-arvon edistäminen	42
	5.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu	43
	5.2 Kiintiöt	43
	5.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa.....	45
6	Tilastot.....	46
7	Viestintä ja yhteistyö.....	52

I 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 ilmaisun 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-arvovaltuutetulla on myös mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevissa asioissa. Lakisääteinen sovintomahdollisuus parantaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa ja tosiasiallista oikeuksien toteutumista.

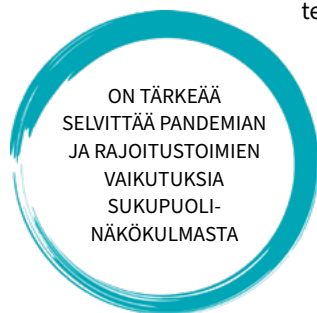
2 TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

KORONATILANNE VÄRITTI VUOTTA 2020

Koronapandemia vaikutti koko suomalaiseen yhteiskuntaan vuonna 2020. Jo tässä vaiheessa on selvää, että pandemia vaikutukset ovat osuneet eri väestöryhmiin eri tavoin; jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät ovat todennäköisesti kärsineet eniten. Pandemia ja sen rajoittamiseen tähtäävät toimet ovat vaikuttaneet eri tavalla myös eri sukupuoliin. Yleensä taloudellinen taantuma osuu ensimmäisenä miesvaltaisiin teollisuusaloihin ja leviää sieltä naisvaltaiselle palvelusektorille ja julkiselle sektorille, mutta tällä kertaa erityisesti yksityinen palvelusektori on joutunut kovimman iskun kohteeksi. Julkisella sektorilla puolestaan töitä on pääsääntöisesti riittänyt, mutta kuormitus on lisääntynyt niin sosiaali- ja terveydenhuollossa kuin koulutuksessa. Monilla miesvaltaisilla aloilla, kuten rakennusteollisuudessa, on puolestaan havaittu tartuntaryppäitä, joiden taustalla on niin työolosuhteisiin, alihankintaketjuihin kuin ulkomaisen työvoiman heikkoon asemaan liittyviä tekijöitä.

Koronapandemian arvioidaan lisänneen naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan määrää sekä Suomessa että maailmanlaajuisesti. Tämän

arvioitu johtuneen muun muassa taloudellisten ongelmien lisääntymisestä, sosiaalisten kontaktien rajoittamisesta ja perheen yhdessäolon lisääntymisestä – ja toisaalta erilaisten tukipalvelujen rajoittamisesta etenkin pandemian alkuvaiheessa. Pandemian vaikutukset ulottuvat myös terveyseroihin, palkattoman hoidon epätasaiseen jakautumiseen ja todennäköisesti – muutaman vuoden viiveellä – myös oppimiseroihin.



COVID-19-pandemia tuskin jää viimeiseksi. Siksi onkin tärkeää selvittää huolellisesti pandemian ja rajoitustoimien vaikutuksia myös sukupuolinäkökulmasta. Suomessa on alkanut THL:n johtama Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon Suomessa -hanke, joka kestää toukokuun 2022 loppuun. Euroopan tasolla Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE puolestaan tutkii muun muassa koronapandemian vaikutusta naisiin kohdistuvaan väkivaltaan.

Koronapandemia on vaikuttanut myös tasa-arvovaltuutetun toimiston käytännön työhön. Maaliskuun 2020 puolivälissä siirryimme lähes 100-prosenttiseen etätöhyön kuten kaikki muutkin, joiden työssä se oli mahdollista. Etätöhyön siirtyminen ei luultavasti ole näkynyt kovin selvästi asiakkaillemme. Puhelinneuvontamme toimi joidenkin kuukausien ajan soittopyyntöjen varassa, mutta kesän jälkeen siirryimme jälleen normaaliin puhelinpalveluun. Asiakasasioidemme hoitaminen on tähänkin asti perustunut sähköiseen viestintään. Sidosryhmäyhteistyö on myös jatkunut etäyhteyksin.

Koronakriisistä huolimatta tasa-arvovaltuutetun kirjalliset yhteydenotot lisääntyivät vuonna 2020 voimakkaasti verrattuna edelliseen vuoteen. SyRJintään liittyvien kirjallisten yhteydenottojen määrä lisääntyi noin 35 %. Koronapandemiaan liittyviä yhteydenottoja tuli jonkin verran erityisesti työelämästä, mutta ne eivät selitä yhteydenottojen määrän kasvua. Tätä kirjoittaessa näyttää siltä, että kasvu jatkuu myös vuoden 2021 puolella. Kirjalliset ja puhelinyhteydenotot yhteenlaskettuna yleisin asiaryhmä oli tälläkin kertaa raskaus- ja perhevapaasyRJintä, jonka lisäksi korostuivat erityisesti työhönotto- ja palkkasyRJintä.

Tasa-arvovaltuutetun uudet nettisivut julkaistiin syyskuussa. Ne ovat nyt aiempaa saavutettavammat, ja sivuille on lisätty sekä kieliversioita että tasa-arvovaltuutetun työstä kertovaa videomateriaalia. Otamme mielellämme vastaan ideoita sivujen kehittämiseksi edelleen!

TASA-ARVON EDISTÄMINEN ETENI

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa sukupuolten tasa-arvo on läpileikkaavana teemanäkökulmana, ja siihen liittyy myös lukuisia erilisiä toimenpiteitä. Nämä toimenpiteet koottiin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan Suomi tasa-arvon kärkimaaksi (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:35), joka julkaistiin joulukuussa 2020. Useat tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle vuonna 2018 antaman kertomuksen toimenpidesuositukset päätyivät hallitusohjelman kautta tasa-arvo-ohjelmaan: palkka-avoimuutta edistetään, raskaussyrjintää ehkäistään, naisiin kohdistuvaa väkivaltaa torjutaan ja lainsäädäntöä kehitetään. Tätä kirjoittaessa monet toimenpiteet ovat jo ehtineet lainsäätäjän pöydälle, kun taas osa on vasta työryhmien käsittelyssä. On kuitenkin tärkeää, että koronapandemian aiheuttamista vaikeuksista huolimatta tasa-arvon edistäminen säilyy poliittisena prioriteettina.

Tätä kirjoittaessa kolmikantaisessa työryhmässä valmisteltu perhevapaauudistus on juuri lähetetty lausuntokierrokselle. Vaikka uudistus ei olekaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta täydellinen, sitä voi luonnehtia suureksi askeleeksi eteenpäin. Isille korvamerkittyjen vapaiden määrää kasvaa merkittävästi, korvaustaso nousee jonkin verran ja vapaiden pitämisen joustavuus lisääntyy. Tämä antaa hyvät eväät perhevapaiden tasaisemmalle jakautumiselle. Parantamisen varaa toisesta onkin: tällä hetkellä naiset käyttävät noin 90 % perhevapaista, mikä vaikuttaa heidän työmarkkina-asemaansa, palkka- ja urakehitykseensä ja työmarkkinoilla kokemaansa syrjintään.

Uusi perhevapaajärjestelmä luo kuitenkin vasta lainsäädännölliset puitteet isien laajemmalle perhevapaiden käytölle. Ratkaisevaa on, miten isät, äidit ja työnantajat suhtautuvat perhevapaiden uudenlaiseen jakoon. Tähän asti monilla työpaikoilla on ajateltu, että isille ”kuuluu” vain heille korvamerkitty isyysvapaa, vaikka myös vanhempain- ja hoitovapaa on ollut mahdollista jakaa vanhempien haluamalla tavalla. Asennemuutosta edellytetään myös isiltä ja äideiltä: neljännes isistä ei pidä lainkaan perhevapaista, ja kyselytutkimusten mukaan äidit suhtautuvat isien perhevapaakiintiöiden kasvattamiseen kielteisemmin kuin isät. Työtä siis vielä riittää.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT
YHTEYDENOTOT
LISÄÄNTYIVÄT
NOIN 35 %

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt pääsivät loppuvuonna sopuun uudesta kolmikantaisesta samapalkkaisuusohjelmasta vuosille 2020–2023. Ohjelman suurin hyöty lienee se, että osapuolet ovat pitäneet tärkeänä samapalkkaisuuden edistämistä ja naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron pienentämistä. Ohjelman toimenpiteitä ei kuitenkaan voi pitää kovin kunnianhimoisina, eikä palkkaerojen kaventamiselle kyetty määrittelemään selkeää tavoitetta – nyt pyritään siihen, että ”sukupuolten keskimääräinen palkkaero kapenee entistä nopeammin”.

Samapalkkaisuuden edistäminen on vaikeaa ilman ammatti- ja työnantaja-liittojen toimenpiteitä, koska ne neuvottelevat palkoista ja pystyisivät halutessaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa sekä työehtosopimusten että työpaikatason sopimustoiminnan yhteistyön avulla tehokkaammin kuin keskusjärjestöt. Siksi olisikin tärkeää, että liittotasolla sitouduttaisiin samapalkkaisuuden – ja muutoinkin sukupuolten tasa-arvon – edistämiseen.

TRANSLAIN UUDISTAMISELLA ON JO KIIRE

Tasa-arvovaltuutettu on todennut useaan otteeseen, että Suomen transsukupuolisten ihmisoikeuksia. Helmikuussa 2020 valmistui STM:n asettaman työryhmän selvitys translain uudistamiseksi. Koronapandemia kuitenkin pysäytti jatkotyöskentelyn. Tasa-arvovaltuutettu ilmaisi marraskuussa peruspalveluministeri Krista Kiurulle lähetetyssä kannanotossa huolensa transsukupuolisten ihmisoikeuksien uudistamisen etene- misestä. Tällä hetkellä näyttääkin siltä, että uudistustyö lähtee liikkeelle maaliskuussa 2021, ja se on tarkoitus saattaa päätökseen vielä tällä vaalikaudella. Transsukupuolisten ihmisoikeuksien näkökulmasta uudistus on jo auttamatta myöhässä, joten lakivalmistelu olisi tehtävä mahdollisimman joutuksasti.

Helsingissä 5.3.2021

Jukka Maarianvaara
tasa-arvovaltuutettu



3 LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILE VIRANOMAISILLE



Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2020 useita lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Seuraavat lausunnot ovat esimerkkejä näistä pyydyistä lausunnoista.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto hallituksen perhevapaaudistuksesta

Perhevapaaudistuksen tavoitteiksi mainitaan muun muassa perhevapaiden ja hoitovastuun nykyistä tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken ja lapsen edun toteutuminen. Uudistuksella tavoitellaan erityisesti sitä, että isät pitäisivät nykyistä suuremman osan perhevapaista. Perhevapaiden käytön epätasainen jakautuminen vaikuttaa merkittävästi sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työelämässä. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä perhevapaiden uudistamista tavalla, jolla lisätään merkittävästi isille korvamerkittyjä vapaita. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisempi jakautuminen vanhempien ja ylipäättään naisten ja miesten välillä edistää tasa-arvoa ja perheiden hyvinvointia.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä myös perheiden monimuotoisuuden huomioon ottamista. Perhevapaaudistuksen tavoitteeksi asetettu kaikkien perhemuotojen yhdenvertainen huomioiminen on siten kannatettavaa. Jatkovalmistelun suhteen tasa-arvovaltuutettu korostaa erityisesti uudistuksen vaikutuksien arviointia samapalkkaisuuden näkökulmasta. Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, miten korvausjärjestelmässä käytettävä sukupuolineutraali kieli vaikuttaisi työ- ja virkaehtosopimuksissa turvattuihin palkallisiin äitiys- ja isyysvapaajaksoihin. Naisten kohdalla palkalliset vapaajakset ovat tällä hetkellä pidemmät, joten mahdolliset vaikutukset ulottuvat erityisesti naisiin.

Uudistuksen yhdeksi tavoitteeksi mainitaan erilaiset joustomahdollisuudet. Jatkovalmistelussa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, milloin ja miten vanhemmat haluavat vapaansa ajoittaa ja rytmittää. Erilaiset joustot auttavat osaltaan tasaamaan perhevapaiden jakautumista vanhempien kesken. Joustot tarjoavat myös ratkaisukeinoja perheiden arjen käytännön haasteisiin. (TAS 32/2020)

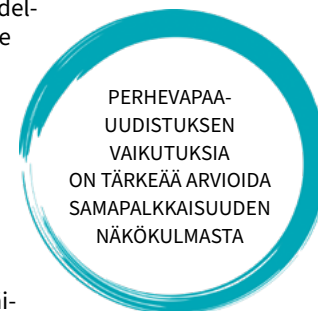
Vanhempainpäivärahojen uudet määrätymisperusteet ja sukupuolten tasa-arvo

Vanhempainpäivärahojen uudet määrätymisperusteet ovat herättäneet viime aikoina paljon keskustelua. Niiden vaikutukset ovat alkaneet näkyä käytännössä naisten taloudellisessa tilanteessa. Myös tasa-arvovaltuutetulle on tullut asiasta yhteydenottoja.

Vuoden 2020 alusta vanhempainpäivärahat ovat määrättyneet vuositulon perusteella. Vuositulo lasketaan siltä 12 kalenterikuukauden tarkastelujaksolta, joka edeltää päivärahaoikeuden alkamista edeltävää kuukautta. Vanhempainpäiväraha on voinut muutoksen jälkeenkin määräytyä edellisen vanhempainpäivärahan perusteena olleen tulon perusteella, jos uuden lapsen laskettu aika on ollut ennen kuin edellinen lapsi on täyttänyt 3 vuotta.

Osa yhteydenottoista on tullut akuutin tilanteen eli koronaepidemian vuoksi lomautetuilta naisilta. Kuitenkin myös normaalioloissa esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa ja freelancereina työskentelevien naisten sekä raskauden aikana terveysongelmia kokevien tilanne on voinut huonontua verrattuna vanhempainpäivärahan aikaisempiin määrätymisperusteisiin. Suomessa on myös paljon naisia myyjinä, terveydenhuoltoalalla ja muissa tehtävissä, joissa vuorotyön lisät tai erilaiset ylimääräiset korvaukset työn epämukavuudesta määrittävät merkittävän osan palkkaa.

Naisten ja miesten asema vanhempainpäivärahan määrätymisessä on käytännössä erilainen, koska raskauden vuoksi naisten mahdollisuus tehdä vuoro-, yö- ja viikonlopputyötä on huonompi kuin muulloin. Mikäli mies



on samalla alalla ja saa samaa palkkaa samasta työstä, hän voi jatkaa töitä normaaliin tahtiin. Hänen saamansa korvaus vanhempainvapaasta on huomattavasti parempi kuin naisen, koska päivärahan määräytymisessä ei enää oteta huomioon aiempaa verotuskautta kuten ennen eikä kompensoida raskausajan vajaan työkyvyn aiheuttamaa tulonmenetystä.

Tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa muuttaa niitä sairausvakuutuslain (1224/2004) säännöksiä, joilla on säädetty vanhempainpäivärahojen määräytymisestä. Lainsäädäntövalta kuuluu eduskunnalle. Sairausvakuutuslain säännökset valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä. Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kuitenkin kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvoa on edistettävä asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että lakeja valmisteltaessa tulisi arvioida niiden sukupuolivaikutukset.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ongelmana lakeja valmisteltaessa on usein sukupuolivaikutusten arvioinnin puutteellisuus. Näin näytti olleen tilanne myös sairausvakuutuslain muutosten valmistelussa, jossa raskauteen ja perhevapaasiin ei ollut kiinnitetty riittävästi huomiota. Kuitenkin raskaus ja perhevapaat liittyvät oleellisesti sukupuoleen, ja vanhempainpäivärahojen määräytymisperusteiden vaikutukset naisiin ja miehiin voivat olla käytännössä erilaiset.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan on tärkeää selvittää, miten sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahoja koskevilla säännöksillä voitaisiin ottaa paremmin huomioon se, että raskaus ja perhevapaat vaikeuttavat erityisesti naisten ansiomahdollisuuksia ja työllistymistä. Yksi mahdollisuus voisi olla se, että nainen saisi valita maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot tai perhevapaata edeltäneen 12 kuukauden tulot.

Tasa-arvovaltuutettu antoi lausuntonsa tiedoksi sosiaali- ja terveysministeriölle mahdollisia toimenpiteitä varten. (TAS 324/2020)

Tasa-arvovaltuutetun lausunto koskien valtio-neuvoston ihmisoikeusselonteon valmistelua

Ulkoministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa valtioneuvoston ihmisoikeusselonteon valmistelussa huomioitavista seikoista. Lisäksi ulkoministeriö pyysi ottamaan kantaa selonteon alustaviin ilmiökokonaisuuksiin ja antamaan näihin ilmiöihin liittyen konkreettisia kehittämissuhteita perusteluineen.

Valmisteltavaan selontekoon oli valittu ilmiöpohjainen lähestymistapa ilman jakoa kansallisten, kansainvälisten ja EU-tason perus- ja ihmisoikeuskysymyksiin. Neljä selonteon pohjaksi valittua ilmiökokonaisuutta olivat sääntöpohjainen kansainvälinen yhteistyö ja oikeusvaltiokehitys, kestävä kehitys ja ihmisoikeudet, digitalisaatio, tieto ja ihmisoikeudet sekä yhdenvertaisuuden edistäminen.

Tasa-arvovaltuutettu piti järkevänä ihmisoikeuskysymysten ilmiöpohjaista käsittelyä. Tasa-arvovaltuutettu piti myös myönteisenä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymykset oli erotettu omaksi kokonaisuudekseen.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu toi esiin niitä teemoja, joita ihmisoikeusselonteossa tulisi valtuutetun mielestä nostaa esiin. Näitä olivat muun muassa:

- työelämään liittyvät tasa-arvo-ongelmat, kuten syrjintä raskauden, synnytyksen ja perhevapaan perusteella, palkkasyrjintä, miesten ja naisten palkkaerot sekä miesten vanhempainvapaiden vähäinen käyttö;
- sukupuolivähemmistöjen oikeudet, liittyen erityisesti nykyisen translain lisääntymiskyvyttömyysvaatimukseen, juridisen ja lääketieteellisen sukupuolen korjausprosessin yhteyteen sekä intersukupuolisiin lapsiin kohdistuvaan tarpeettomaan sukulielinkirurgiaan;

- naisiin kohdistuva väkivalta ja Istanbulin sopimuksen toimeenpano;
- sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvät viharikokset;
- matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen saavutettavuus kansallisella tasolla; sekä
- algoritmien ja tekoälyn käyttöön liittyvät riskit koskien sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu esitti myös useita kehittämistoimia, joita ihmisoikeus-selontekoon tulisi sisällyttää. Tasa-arvovaltuutettu esitti muun muassa, että

- määräaikaissa palvelussuhteissa työskentelevien työsuhteturvaa vahvistetaan raskaus- ja perhevapaatilanteissa;
- varmistetaan, että perhevapaauudistuksen yhteydessä lisätään isille korvamerkityn perhevapaan osuutta;
- yksityisen sektorin työntekijän palkkatietoja koskevaa tiedonsaantioikeutta syrjintää epäiltäessä laajennetaan koskemaan myös niin kutsutun verrokkihenkilön tai -henkilöiden palkkatietoja;
- vuokratyöntekijöiden syrjintäsuojaan liittyviä lainsäädännön kehittämistarpeita selvitetään;
- hallitusohjelmaan kirjatut translain muutokset toteutetaan mahdollisimman pian;
- intersukupuolisten lasten tarpeettomasta sukulainkirurgista luovutaan;
- Istanbulin sopimuksen toimeenpanoa edistetään muun muassa turvaamalla resurssit naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan uhrien palveluihin, kehittämällä ja ylläpitämällä poliisien ja syyttäjien osaamista aiheesta sekä arvioimalla rikos- ja prosessioikeudellisen lainsäädännön uudistamistarpeita;

- kansallisille laillisuusvalvontaviranomaisille, tasa-arvovaltuutettu mukaan lukien, varmistetaan riittävät resurssit;
- sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvät viharikokset tunnustetaan lainsäädännön tasolla, esimerkiksi lisäämällä sukupuoli rikoksen motiivina rangastuksen koventamisperusteeksi rikoslakiin sekä selvittämällä, tulisiko kiihottaminen kansanryhmää vastaan -rikoksen tunnusmerkistöön kirjata sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu arvioi myös sitä, miten koronaviruspandemia on vaikuttanut perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu nosti lausunnossaan esiin koronaviruskriisin vaikutuksen erityisesti naisten toimeentuloon ja asemaan työmarkkinoilla sekä sen, että kriisin epäillään lisänneen lähisuhde- ja perheväkivaltaa. (TAS 233/2020)

Sote: Lausunto hallituksen esityksestä maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi

Tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon hallituksen esityksestä maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi lausuntopalvelu.fi:ssä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, ettei uudistuksella heikennetä palkkatietojen avoimuutta sote-maakuntiin siirtyvän henkilöstön osalta. Palkkatietojen avoimuus on erittäin tärkeää palkkasyrjintää epäilevän henkilön oikeusturvan kannalta. Nykyisin kuntien ja kuntayhtymän viranhaltijoille ja työntekijöille viran- tai toimenhaltijalle ja työntekijälle maksettavan palkan kokonaismäärä sekä henkilökoh- taisen suorituksen perusteella määräytyvä palkan osa, sijoituspalkkausluokka tai vaativuusryhmää vastaava palkka ovat julkisia. Lakiehdotukseen ei kuitenkaan näyttäisi sisältyvän palkkatietojen julkisuusvaatimuksen ulottamista sote-maakuntien ja sote-maakuntayhtymän työntekijöiden palkkaukseen.



Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että nimikirjalain palkkauksen julkisuutta koskevat säännökset ulotetaan myös sote-maakuntien ja sote-maakuntayhtymän henkilöstön palkkaukseen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että naiset ja miehet voivat osallistua tasaveroisesti yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 a §:n mukaisesti. Uudistuksen valmistelussa ja toimeenpanossa on huolehdittava siitä, että muun muassa tulevien sote-maakuntien ja sote-maakuntayhtymien eri toimielimiin valitaan sekä naisia että miehiä. Sama vaatimus koskee myös perustettavan Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n toimielinten kokoonpanoa. Ehdotuksessa on hyvä viitata eri toimielinten kokoonpanoa koskevilla säädöksillä tasa-arvolakiin.

Tasa-arvovaltuutettu pitää valitettavana, ettei lakiehdotuksen vaikutuksia ole arvioitu juurikaan sukupuolten näkökulmasta. Epäselväksi jää esimerkiksi se, miten uudistus vaikuttaisi tasa-arvon toteutumiseen tai naisten yhteiskunnalliseen asemaan. Sukupuolivaikutusten arvioin-

tiin ei sisälly arviointia siitä, millaisia mahdollisia syrjiviä sukupuolivaikutuksia uudistuksella voisi olla ja millä tavoin olisi mahdollista estää nämä. Erityisen tärkeää olisi tarkastella palvelujen tuottamiseen ja tarjoamiseen liittyvää problematiikkaa tasa-arvolain 8 e §:ssä kielletyn sukupuoleen perustuvan syrjinnän näkökulmasta, jota ei ehdotuksessa ole tarkasteltu lainkaan. Myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat ovat jääneet vähäisemmälle huomiolle. Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että jatkovalmistelussa täsmennettäisiin vielä sukupuolivaikutusten arviointia.

Tasa-arvon edistämisen kannalta olisi tärkeää, että uudet sote-maakunnat ja sote-maakuntayhtymät käynnistäisivät mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tasa-arvosuunnitelmien laatimisen. Siirrettäessä henkilöstöä uuden työnantajan, sote-maakunnan tai sote-maakuntayhtymän alaisuuteen, syntyy samaa tai samanarvoista työtä tekevien, eri sukupuolta olevien työntekijöiden välille palkkaeroja, jotka työnantaja on velvollinen korjaamaan tasa-arvolain perusteella. Suunnitelmallinen työ palkkojen harmonisoimiseksi on syytä aloittaa mahdollisimman pian. (TAS 257/2020)

Lausunto varhaiskasvatuksen tasa-arvo-suunnitteluvuoroa koskevasta hallitus-ohjelmakirjauksesta

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään myös varhaiskasvatuksessa. Sukupuoliroolit ja -stereotypiat alkavat rakentua varhaisessa vaiheessa ja vaikuttavat myöhemmin esimerkiksi oppiaine- ja koulutuslavalaitoihin sekä työmarkkinoiden segregatioon. Onkin tärkeää, että sukupuolten tasa-arvoa edistävä sukupuolitietoinen lapsen kohtaaminen vakiintuu varhaiskasvatuksessa. Asiaa on painotettu mm. varhaiskasvatuslain (540/2018) 3 §:ssä sekä Opetushallituksen vahvistamissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH-2791-2018).

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa on sovittu, että velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista säädetään myös varhaiskasvatuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriön valmistelemissa pykäläluonnoksissa 13.2.2020 on lähdetty siitä, että nykyinen oppilaitosten tasa-arvosuunnitteluvuoro (tasa-arvolain 5 a §) laajennetaan käytännössä sellaisenaan koskemaan myös varhaiskasvatusta – joko omana säännöksenään tai 5 a §:n soveltamisalaa laajentamalla. Tähän tasa-arvovaltuutettu suhtautuu kriittisesti.

Mikäli varhaiskasvatuksen tasa-arvotyötä halutaan vahvistaa, olisi pohdittava, millä keinoilla se olisi tehokkaimmin saavutettavissa ottaen huomioon varhaiskasvatuksen järjestämis- ja tuottamistavat sekä nykyiset ohjauskeinot. Tasa-arvosuunnitteluvuoriteen laajentaminen ei välttämättä ole vaikuttavin keino ja nykyinen oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskeva säännös soveltuu varsin huonosti varhaiskasvatukseen. Säädosvalmistelun tulisi sen sijaan perustua varhaiskasvatuksesta esiin nouseeseen tarpeeseen ja siksi keskittyä toimenpiteisiin, joilla turvataan sukupuolitietoisien varhaiskasvatuksen toteuttaminen sekä varmistetaan sukupuolitietoisien varhaiskasvatuksen sisällyttäminen kaikkien varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien peruskoulutukseen.

Miten sukupuolten tasa-arvon edistämistä voisi vahvistaa varhaiskasvatuksessa?

Varhaiskasvatuslaissa todettua sukupuolten tasa-arvon edistämistä voidaan konkretisoida samaan lakiin otettavilla säännöksillä. Opetushallituksen vahvistamissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa voidaan niin ikään vahvistaa ja konkretisoida sitä, miten tasa-arvon edistäminen olisi huomioitava paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa. Myös Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen Karvin varhaiskasvatusta koskevissa laatuindikaattoreissa voidaan ottaa tasa-arvon edistäminen huomioon siten, että tasa-arvotyö myös käytännössä edistyy.

Varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin tehdyillä kirjauksilla välttyttäisiin myös ongelmilta, jotka syntyvät, jos tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin sisällytetään toisistaan poikkeavat kirjat ja yhdenvertaisuuden edistämisestä varhaiskasvatuksessa (kuten tällä hetkellä on asian laita esimerkiksi oppilaitoksia koskevien säännösten osalta). Toisistaan poikkeavat kirjat voivat aiheuttaa vaikeuksia niillä sovellettaville varhaiskasvatuksen toimintayksiköille.

On oletettavaa, että varsinaiseen varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmään integroidut tasa-arvotoimenpiteet ja -tavoitteet ohjaavat voimakkaammin varhaiskasvatuksen tasa-arvotyötä kuin erillisessä tasa-arvolaisissa säädetty suunnitteluvuoro. Varhaiskasvatuksen järjestäjille ja toimintayksiköille on myös tärkeää tarjota riittävästi ohjeistusta tasa-arvotyön tueksi. Henkilöstön osaaminen on avainasemassa sukupuolten tasa-arvon edistämässä varhaiskasvatuksessa. Tasa-arvo ja lasten sukupuolitietoinen kohtaaminen olisivat otettava huomioon varhaiskasvatuksen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksessa. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan varhaiskasvatuksen tasa-arvo-osaaminen on tällä hetkellä varsin kirjavaa johtuen muun muassa henkilöstön erilaisista koulutustaustoista.

Tasa-arvolakiin otettavasta suunnitteluvetoisuudesta

Mikäli tasa-arvolakiin lisätään velvoite laatia tasa-arvosuunnitelma myös varhaiskasvatuksessa, olisi riittävällä tavalla huomioitava varhaiskasvatuksen erityispiirteet. Varhaiskasvatuksen tuottamistavat ovat moninaisia, ja lasten ikä ja kehitystaso asettavat rajoitteita mahdollisuuksille osallistaa heidät suunnitelman laatimisprosessiin. Tasa-arvovaltuutettu ei kannatakaan kumpaakaan esitetyistä sääntelyvaihtoehdoista – tasa-arvolain nykyisen 5 a §:n laajentamista tai uutta 5 b §:ää – sellaisenaan.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa lisäksi, että oppilaitoksissa tasa-arvolain 5 a §:n mukainen suunnitelma ja yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan pääsääntöisesti yhdessä. Tällöin ongelmia voivat aiheuttaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain jossain määrin erilaiset velvoitteet.

Suunnitteluvetoisuuden valvonnasta

Suunnitteluvetoisuus luo odotuksia myös valvontaa kohtaan. Tasa-arvosuunnitteluvetoisuuden toteutumisen valvonnalla on kuitenkin vaikea varmistaa, että lasten tasa-arvotietoinen kohtaaminen varhaiskasvatuksen arjessa toteutuu. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen varhaiskasvatuksessa voi olla velvoittavaa, järjestelmällistä ja suunnitelmallista myös ilman, että päiväkotikohtaisesti olisi laadittava tasa-arvosuunnitelmaksi kutsuttu asiakirja.

Esitetyt pykäläluonnokset edellyttävät tasa-arvosuunnitelman – asiakirjan – laatimista sen varmistamiseksi, että varhaiskasvatuksessa toteutuu sukupuolitietoinen lapsen kohtaaminen. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan ei ole tarkoituksenmukaista kohdistaa valvontaa asiakirjaan, jonka ensisijaisena tarkoituksena on toimia varhaiskasvatuksessa työskentelevien työkaluna.

Tasa-arvon suunnitelmalliseksi edistämiseksi varhaiskasvatuksessa olisi ensisijaisesti ratkaistava varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien koulutukseen ja ohjeistamiseen liittyvät tarpeet. Näiden tulisi olla erityisesti varhaiskasvatusta ohjaavien ja valvovien viranomaisten, kuten opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen sekä aluehallintovirastojen vastuulla. (TAS 58/2020)

Lausunto seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistuksesta

Oikeusministeriö pyysi tasa-arvovaltuutettua lausumaan työryhmämietinnöstä, jossa ehdotetaan muutettavaksi rikoslain seksuaalirikoksia koskevat säännökset (Mietintöjä ja lausuntoja 2020:9). Tasa-arvovaltuutettu otti lausunnossaan kantaa erityisesti raiskausrikoksen muuttamiseen suostumusperusteiseksi ja seksuaalisen ahdistelun rangaistavuuden laajentamiseen myös muihin kuin koskettelutekoihin.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa rikoslain 20 luvun uudistamista ja varsinkin raiskauksen tunnusmerkistön muuttamista suostumusperusteiseksi. Raiskauksen tunnusmerkistön muuttaminen on Suomen ihmisoikeusvelvoitteiden mukaista ja sukupuolten tasa-arvoa lisäävä tärkeä ja odotettu uudistus.

Toisaalta tasa-arvovaltuutettu totesi, että mietinnössä tulisi huomioida selkeämmin sukupuolivähemmistöjen tilanne ja heidän kohtamansa seksuaalinen väkivalta samoin kuin moniperusteisen syrjinnän tilanteet, joissa esimerkiksi sukupuoli risittää muiden henkilöön liittyvien syiden, kuten vammaisuuden, iän tai etnisyyden kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa seksuaalisen ahdistelun soveltamisalan laajentamista, mutta korostaa tarvetta tarkastella seksuaalisen ahdistelun ja seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän uhrin oikeusturvaa johdonmukaisesti kokonaisuutena. Nyt ehdotettu laajennus lähentää seksuaalisen ahdistelun teonkuvausta lähemmäs tasa-arvolaissa kiellettyä häirintää. Koska sama teko voi olla sekä tasa-arvolaissa syrjintänä kiellettyä häirintää että rikolaissa kriminalisoitu teko, uhrin oikeussuojan ja toisaalta tekijän vastuun kohdentumisen mahdolliset epä johdonmukaisuudet ja aukkohdat tulisi selvittää.









Jatkovalmistelussa tulisi kiinnittää huomiota monipuolisempaan sukupuolivaikutusten arviointiin ja sukupuolen moninaisuuden kysymyksiin. Mietinnössä sukupuolivaikutusten arviointi on varsin suppea, vaikka kyseessä olisi merkittävä sukupuolten tasa-arvoa parantava uudistus ja seksuaalinen väkivalta on erittäin sukupuolittunut ilmiö.

Uhrin haavoittuvuuteen ja riskiin joutua seksuaaliväkivallan uhriksi vaikuttavat erilaiset tekijät, jotka voivat myös vaikuttaa uhrin halukkuuteen ja valmiuksiin saat-
taa tapahtunut seksuaalirikos viranomaisten tietoon. Sukupuolen lisäksi muun muassa vammaisuus, ikä ja maahanmuuttajatausta voivat olla merkityksellisiä. Tätä ei ole tuotu vaikutusarvioinnissa esille.

Lapsiin kohdistuvien rikosten osalta ei ole arvioitu esitettyjen ikärajojen ja uusi-
en säännösten merkitystä erikseen tyttöjen ja poikien osalta. Kuitenkin oletetta-
vaa on, että alaikäisten sukupuolisuhteista ja kypsyystilasta on sukupuolen mu-
kaan eritelty tietoa.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten huomioiminen

Sukupuolivaikutusten arvioinnin osalta mietinnössä on viitattu tasa-arvolain 4 §:ään ja viranomaisten velvollisuuteen edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tä-
män lisäksi tasa-arvolain 6 c §:n mukaan viranomaisen tulee ennaltaehkäistä su-
kupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteelli-
sesti ja suunnitelmallisesti.

Nyt mietinnössä esitetään esimerkkinä seksuaalisen ahdistelun avoimesta teko-
tavasta tilannetta, jossa henkilö menee ”oikeudettomasti vastakkaisen sukupu-
olen pukeutumis- tai peseytymistilaan uimahallissa” (s. 176). Sukupuolivähem-
mistöjä edustavat järjestöt ovat ilmaisseet tasa-arvovaltuutetulle huolensa tästä
maininnasta. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että esimerkkivalinta voi olla vaikeasti
tulkittava ja entisestään vaikeuttaa sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten
tilannetta uimahallien vain kahdelle sukupuolelle suunnitelluissa pukeutumis- ja
peseytymistiloissa.

Ihmisen juridinen sukupuoli ei aina vastaa hänen sukupuoli-identiteettiään ja su-
kupuolen ilmaisuun. Sukupuolivähemmistöön kuuluvan ihmisen keholliset ja ul-
konäölliset sukupuolipiirteet voivat poiketa keskimääräisestä. Tämä voi aiheuttaa
joskus ongelmia pukuhuone- ja peseytymistilanteissa. Juridinen sukupuoli ei ole
kaikissa tilanteissa oikean pukeutumis- ja pesutilan arvioinnissa ratkaiseva tekijä.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvilla ei ole käytännössä aina mahdollisuutta erilliseen pukeutumistilaan tai muunlaiseen intimitteettisuojaan pukeutumis- ja peseytymistiloissa silloin, kun sille olisi tarvetta. Seksuaalisen ahdistelun avoimella tekotavalla ei varmastikaan ole tarkoitus saattaa sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten pukeutumis- ja peseytymistilojen käyttöä kriminalisoinnin piiriin. Tasa-arvovaltuutettu esitti, että tämä seikka huomioidaan jatkovalmistelussa säännöksen perusteluissa. Sukupuolivähemmistöön kuuluvilla ihmisillä on oltava mahdollisuus käyttää turvallisesti pukeutumis- ja peseytymistiloja.

Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi julkisten palvelujen tarjonnassa tulee ottaa huomioon se, että palvelu on järjestetty myös sukupuolivähemmistöön kuuluvia ajatellen. Velvoite koskee esimerkiksi kuntien järjestämiä liikuntapalveluja. Tasa-arvovaltuutettu on suositellut yhtenä keinona sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamiseksi ja syrjinnän ennalta ehkäisemiseksi sitä, että naisille ja miehille sukupuolitettujen tilojen lisäksi olisi käytettävissä sukupuolineutraaleja tiloja. Kaikissa julkisissa liikuntapalveluissa ei valitettavasti edelleenkään toteudu tarvittaessa mahdollisuus yksityisyyteen puku- ja peseytymistiloissa. Tästä johtuvat ongelmat eivät saisi johtaa sukupuolivähemmistöön kuuluvien kohdalla väärin tulkintoihin ja epäilyihin esimerkiksi seksuaalisesta ahdistelusta. (TAS 370/2020)

Lausunto sukupuolen huomioimisesta rikoslaissa koventamisperusteena

Oikeusministeriö pyysi tasa-arvovaltuutettua lausumaan hallituksen esityksen luonnoksesta, jossa ehdotetaan muutettavaksi rikoslakia. Esityksessä ehdotetaan, että rikoslain 6 luvun 5 §:n mukaiseksi koventamisperusteeksi säädetään rikoksen tekeminen sukupuoleen perustuvasta vaikutuksesta. Esityksen tavoitteena on korostaa sellaisten tekojen moitittavuutta, joiden perusteena on sukupuoleen liittyvä viha.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotusta, mutta pitää sitä osin puutteellisena. Ehdotuksen tavoitteena on korostaa sellaisten tekojen moitittavuutta, joiden vaikuttimena on sukupuoleen perustuva viha. Ehdotuksen mukaan lähisuhdeväkivallan erityisluonne on sen sijaan nykyiseen tapaan mahdollista huomioida rangaistuksen mittaamista koskevien rikoslain 6 luvun 4 §:n yleisten periaatteiden nojalla. Tältä osin ehdotuksessa viitataan erityisesti korkeimman oikeuden ennakkopäätökseen KKO 2020:20 ja Istanbulin sopimuksen kansallista toimeenpanoa koskeviin lain esitöihin.

Kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet edellyttävät tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan kuitenkin johdonmukaisempaa näkökulmaa sukupuoleen perustuvan naiseen kohdistuvan väkivallan torjumiseen ja sukupuolen huomioimisen koventamisperusteena.

Ehdotuksessa olisi hyvä ymmärtää sukupuolen merkitys laajemmin kuin lähinnä ulkoisesti havaittavana henkilön ominaisuutena. Esimerkiksi Istanbulin sopimuksen 3 artiklan määritelmien mukaan ”sukupuoli” tarkoittaa yhteiskunnallisesti rakentuneita rooleja, käyttäytymismuotoja, toimintoja ja ominaisuuksia, joita tietty yhteiskunta pitää sopivina naisille ja vastaavasti miehille (3 artikla c kohta). Tällaista sukupuolikäsitystä vasten on helpompi ymmärtää, mistä on kyse, kun puhutaan naiseen kohdistuvasta väkivallasta ja sukupuoleen perustuvasta väkivallasta. Esimerkiksi Istanbulin sopimuksessa ”sukupuoleen perustuva naiseen kohdistuva väkivalta” tarkoittaa väkivaltaa, joka kohdistetaan naiseen hänen naiseutensa vuoksi tai joka kohdistuu suhteellisesti useimmin naiseen (3 artikla d kohta). Myös YK:n naisten syrjinnän vastaisen sopimuksen noudattamista valvova CEDAW-komitea on antanut kaksi yleissuositusta liittyen valtion velvoitteisiin torjua naiseen kohdistuvaa väkivaltaa (General Recommendation No. 19 ja No. 35).

Jatkovalmistelussa tulisi selvittää, miten lähisuhdeväkivalta voidaan huomioida koventamisperusteena. Esimerkiksi Istanbulin sopimuksen 46 artiklan mukaan sopimusvaltion on varmistettava, että jos rikoksen on kohdistanut entiseen tai nykyiseen kansallisessa laissa tunnustettuun puolisoon tai kumppaniin perheenjäsen, tämä voidaan kansallisen lain asianomaisten säännösten mukaisesti ottaa huomioon raskauttavana seikkana määrittäessä rangaistusta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että lähisuhdeväkivallan nostaminen nimenomaisesti rikoslaisissa mainituksi koventamisperusteeksi olisi selkeämpi viesti siitä, että naisiin kohdistuva väkivalta ja siihen liittyvät kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet otetaan vakavasti Suomessa. Myös rikosoikeuden laillisuusperiaate ja oikeusvarmuus puoltaisivat tällaista näkemystä. Tasa-arvovaltuutettu esittääkin, että jatkovalmistelussa pohditaan tarkemmin rikoslain 6 luvun 5 §:n muuttamista myös tältä osin.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Rikoslain vihavaikutinta koventamisperusteena koskevaan säännökseen lisättiin vuonna 2011 maininta seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä vaikuttimesta. Tuolloin lain esitoissa todettiin, että säännöksessä mainittuihin ryhmiin voidaan rinnastaan esimerkiksi sukupuolivähemmistöt erityistä suojaa tarvitsevinä ryhminä (HE 317/2010 vp). Tämä todetaan myös ehdotuksessa. Sittemmin tasa-arvolakiin on lisätty nimenomainen säännös, lain 6 c §, jonka mukaan viranomaisen tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämän huomioon ottaen tasa-arvovaltuutettu pitää ongelmallisena sitä, että ehdotettu lain muutos sukupuoleen perustuvasta vaikuttimesta viittaisi perustelujen mukaan vain naisiin ja miehiin, ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin ihmisiin kohdistuva viha olisi katsottava ”muuksi” rinnastettavaksi vaikuttimeksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat kuitenkin erityisen alttiita esimerkiksi erilaiselle häirinnälle nimenomaan sukupuolivähemmistöön kuulumisensa vuoksi. Tasa-arvovaltuutettu pitääkin tärkeänä, että sukupuolen lisäksi säännökseen lisättäisiin maininnat sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta. (TAS 340/2020)

Valtuutettu oli kuultavana seuraavissa asioissa:

- kuuleminen hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta 12.2.2020 (TAS 57/2020), sosiaali- ja terveysministeriö
- kuuleminen perhevapaaudistuksesta (TAS 32/2020) 25.2.2020, sosiaali- ja terveysministeriö
- kuuleminen varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnitteluvelvoitetta koskevasta hallitusohjelmakirjauksesta (TAS 58/2020) 2.3.2020, sosiaali- ja terveysministeriö
- kuuleminen vanhusasia-valtuutetusta 29.4.2020 (TAS 184/2020), oikeusministeriö
- kuuleminen naisiin kohdistuvan väkivallan raportojasta 5.11.2020 (TAS 451/2020), oikeusministeriö

4 SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA



Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikille elämänalueilla. 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 oikeussuojaa 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. Erityiskiellon rikkomisesta voi olla seuraamuksena tasa-arvolain mukainen hyvitys.

Syrjinnän erityiskiellot kattavat suuren osan syrjintätilanteista. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkään kuulu erityiskiellojen piiriin. Joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain tasa-arvolain syrjinnän yleiskiellon nojalla.

4.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Tasa-arvolaki kieltää yksiselitteisesti raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Tasa-arvolain mukaan kiellettyä syrjintää on 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 koskee raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Tyypillisiä tilanteita, joissa syrjintää ilmenee, ovat epäasialliset perhetilanteeseen tai -suunnitelmiin liittyvät kysymykset työnhakutilanteissa, määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaasuunnitelmien tultua ilmi sekä työhön paluun hankaloittaminen perhevapaan jälkeen (sijainen on voinut korvata perhevapaalta palaavan työntekijän tai omat työt ovat ”kadonneet”).

ESIMERKKEJÄ RASKAUS- JA PERHEVAPAA-SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

Raskaussyrjintäepäily rakennusalan vuokratyössä

Maalari A epäili tulleen syrjityksi raskauden vuoksi. Hän ei ollut saanut henkilöstövuokrausyritys X Oy:ltä määräaikaisia maalarintöitä sen jälkeen, kun hän oli kertonut olevansa raskaana. A:n mukaan hänelle oli ilmoitettu, ettei yrityksellä ollut mahdollisuutta tarjota hänelle sopivaa työtä ja että hänet oli poistettu yrityksen listoilta.

A oli ollut X Oy:ssä töissä vuodesta 2016 lukien. Hänen työsopimuksensa olivat olleet 28.5.2018 alkaen lähes yhtäjaksoisia niin, että työsopimusten välissä oli ollut vain pari päivää. Viimeisin määräaikainen sopimus oli solmittu ajalle 19.9.2018-27.1.2019.

Asian arviointi

Asia oli tasa-arvovaltuutetun arvioitavana siltä kannalta, oliko A:ta syrjitty tasa-arvolain vastaisesti raskauden perusteella, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan ei ollut uusittu 27.1.2019 jälkeen. Tasa-arvolain mukaan kyse on syrjinnästä, jos työnantaja palvelussuhteen jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden perusteella epäedulliseen asemaan.

Määräaikainen työsuhte päättyy normaalisti ilman irtisanomista määräajan päättyessä. Työnantajalla ei siten lähtökohtaisesti ole velvollisuutta jatkaa määräaikaista työsuhdetta. Määräaikaista työsuhdetta ei kuitenkaan saa jättää jatkamatta syrjivällä perusteella, kuten esimerkiksi raskauden vuoksi.

Työnantaja oli vedonnut menettelynsä oikeuttamisperusteena raskaana olleen A:n työturvallisuudesta huolehtimiseen. Työnantajan mukaan työmailta, joilla käytetään raskaana oleville turvallisia materiaaleja, ei ollut tullut tilauksia työntekijöistä. Siksi työnantaja ei ollut voinut tarjota A:lle sellaista maalarin työtä, joka ei olisi vaarantanut hänen ja sikiön terveyttä. A:n mukaan suurimmassa osassa työmaista, joilla hän oli työskennellyt, oli käytetty raskaana oleville turvallisia materiaaleja.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, eikä vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on työsuojelulain mukaan pyrittävä siirtämään raskauden ajaksi muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Jos työntekijää ole mahdollista siirtää raskauden ajaksi muihin hänelle sopiviin tehtäviin, työntekijällä voi olla oikeus erityisäitiysvapaaseen.

Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli tilannetta sekä siltä kannalta, että työnantajalla oli ollut raskaana olevalle sopivaa työtä tarjottavana, että siltä kannalta, että raskaana olevalle sopivaa työtä ei ollut ollut tarjottavana. Mikäli raskaana olevalle sopivaa työtä oli ollut tarjottavana, ei A:n määräaikaisen työsuhteen jatkamiselle ollut tasa-arvolain mukaisesti hyväksyttävää syytä. Tällöin työnantaja oli syrjinyt A:ta tasa-arvolain vastaisesti raskauden perusteella.

Mikäli maalarin työtä, jossa käytetään turvallisia materiaaleja, ei tosiasiallisesti ollut tarjolla, oli arvioitava sitä, voiko raskaana olevan työntekijän suojelua pitää hyväksyttävänä syynä jättää määräaikainen työsuhte uusimatta.

Tasa-arvolakia on sovellettu niin, että työntekijän erityinen suojele raskauden perusteella ei saa johtaa syrjintään. Määräaikaisuuden jatkamatta jättäminen tilanteessa, jossa työsuhte on aikaisemmin uusittu, asettaa raskaana olevan epäedulliseen asemaan, eikä raskaana olevan suojelemista voi pääsääntöisesti pitää hyväksyttävänä syynä olla jatkamatta määräaikaista työsuhdetta.

Avoimeksi on kuitenkin edelleen jäänyt se, onko kuitenkin olemassa joitakin tilanteita, joissa henkilön voi syrjäyttää työhönotossa raskauden perusteella. Oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön perusteella työnantajalla voi olla mahdollisuus tiettyjen edellytysten toteutuessa jättää työntekijä valitsematta määräaikaiseen tehtävään raskauden vuoksi. Edellytyksinä on, että työ on kestoaltaan rajattu ja lyhyt, eikä sen voida olettaa jatkuvan tai toistuvan, ja työn laadun takia on välttämätöntä, että sama henkilö tekee työn yhtäjaksoisesti loppuun.

Tasa-arvovaltuutetun arvio oli, että A:n tilanteessa ei ollut kyse edellä kuvatusa rajatusta tilanteesta, jossa häntä ei olisi tarvinnut ottaa raskauden vuoksi huomioon määräaikaaisuutta jatkettaessa. Rakennustyön luonne on sellainen, että loppuvan ja alkavan työkohteen välillä voi olla lyhyitä katkoja. A:n X Oy:ssä tekemien määräaikaisten työsuhteiden perusteella on kuitenkin voinut olettaa työn jatkuvan tai toistuvan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että asiassa esitetyn selvityksen perusteella näytti todennäköiseltä, että mikäli A ei olisi tullut raskaaksi, hänen määräaikaista työsuhdettaan X Oy:ssä olisi jatkettu. Työnantaja ei ollut väittänyt, ettei maalarin työtä ylipäänsä olisi ollut enää tarjolla, vaan vedonnut siihen, että työ olisi vaarantanut raskaana olleen A:n terveyden, eikä hän olisi voinut sitä sen vuoksi käytännössä tehdä. A:n työturvallisuudesta huolehtimista ei voinut pitää tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiselle. A olisi voinut olla oikeutettu erityisäitiysvapaaseen ja työnantaja olisi voinut ottaa hänelle sijaisen. Tasa-arvovaltuutetun arvon mukaan A:ta oli syrjitty tasa-arvolain vastaisesti raskauden perusteella.

Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuu yleensä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 158/2019)

Raskaussyrjintäepäily rekrytoinnissa

Henkilö A:ta oltiin rekrytoimassa yritykseen X, minkä vuoksi A ja yrityksen edustaja olivat keskustelleet työtarjouksesta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista. Keskustelun yhteydessä A kertoi myös raskaudesta. A epäili tullessa syrjityksi rekrytoinnissa raskautensa vuoksi, koska raskaudesta kertomisen jälkeen työtarjousta ei tehtykään, vaan yritys ilmoitti jatkavansa uusien hakijoiden etsimistä. Yritys X käytti rekrytoinnissa apunaan rekrytointiyritys Y:tä, joka oli myös tietoinen työtarjouksesta.

Epäilyn syrjinnän arvioinnin kannalta olennainen kysymys oli se, miksi työnantaja oli jättänyt henkilön valitsematta tehtävään vaiheessa, jossa hänelle oli jo haluttu tarjota tehtävää. Se, että tehtävä oli laitettu myöhemmin uudelleen haettavaksi ja siihen oli valittu toinen henkilö, ei vaikuttanut aikaisemman tilanteen arviointiin. Tapauksessa arvioitiin myös sitä, miten vastuu mahdollisesta syrjinnästä jakautuu työnantajan ja rekrytointiyrityksen välillä.

Tasa-arvolain kieltämä syrjintä työhönotossa

Tasa-arvolain mukaan raskaana olevaa ja perhevapaalle jäävää henkilöä tulisi kohdella työhönotossa samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana tai jäämässä perhevapaalle. Häntä ei saa asettaa raskauden ja perhevapaan perusteella huonompaan asemaan. Jos työnantajalla on ollut tieto hakijan raskaudesta, työnantaja voi joutua osoittamaan, ettei raskaus ole vaikuttanut hakijan valitsematta jättämiseen, vaan siihen on ollut muu hyväksyttävä syy. Jollei tällaista syytä esitetä, valintaa pidetään tasa-arvolain vastaisena. Ollakseen syrjivää työnantajan menettelyt ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Sinänsä tasa-arvolain sukupuolisyrynnän kiello koskee sekä työnantajaa että sen käyttämää rekrytointiyritystä. Työnantajan ja rekrytointiyrityksen vastuu eroaa toisistaan kuitenkin siinä, että vain työnantaja voi olla vastuussa valintapäätöksestä ja tasa-arvolain 8 §:n mukaisesta syrjinnästä (työelämää koskeva syrjinnän erityiskiello) sekä joutua maksamaan syrjitylle tasa-arvolain mukaista hyvitystä.

Työnantajan tai sen käyttämän rekrytointiyrityksen valintapäätöstä edeltävät toimet voivat kuitenkin olla tasa-arvolain yleisen syrjintäkiellon vastaisia. Mikäli syrjinnästä on aiheutunut vahinkoa, syrjintää epäilevällä voi olla oikeus vaatia siitä korvausta vahingonkorvauslain perusteella.

Asian arviointi

Tehtävä oli haettavana kahteen kertaan. Hakijoista A eteni rekrytointiprosessissa pisimmälle ja hänelle haluttiin tarjota tehtävää. Kun A oli kertonut raskaudestaan yritys X:n ja rekrytointiyrityksen edustajalle, tehtävä laitettiin uudestaan hakuun muutaman kuukauden päästä. Koska työnantajalla ja rekrytointiyrityksellä oli tieto hakijan raskaudesta, asiassa syntyi syrjintäoletta. Työnantajalla ja rekrytointiyrityksellä oli todistamisvelvollisuus siitä, ettei A:n raskaus vaikuttanut siihen, että häntä ei valittu tehtävään.

Hyväksyttävän syyn arviointi

Yritys X:llä oli tarve löytää tehtävään nopeasti sopiva henkilö kiireellisten tehtävien vuoksi. Yritys kertoi myös uskoneensa, että tehtävään olisi löydettävissä yhtä hyvä tai vahvempikin kandidaatti kuin A. Yritys ei tuonut selvityksissään esiin esimerkiksi A:n ansioihin tai soveltuvuuteen liittyvää tai muuta sellaista perustetta, jolla voisi olla merkitystä arvioitaessa, miksi tehtävä oli laitettu uudelleen hakuun. Tämä ei tukenut yrityksen väitettä siitä, että yrityksellä oli kiire saada tehtävä täytettyä.



Se, että tehtävä laitettiin uudelleen haettavaksi ja siihen valittiin lopulta toinen henkilö, ei vaikuta aikaisemman työhönottotilanteen arviointiin. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei työnantaja voi tässä tapauksessa vapautua syrjintäolettamasta vetoamalla tehtävään valitun henkilön parempiin ansioihin tai soveltuvuuteen suhteessa A:han. A:n raskauden katsottiin vaikuttaneen yritys X:n menettelyyn olla palkkaamatta A:ta tehtävään. Yrityksen menettelyä työhönotossa oli pidettävä tasa-arvolain kieltämänä syrjintänä.

Rekrytointiyrityksen ei sen sijaan katsottu asiassa esitetyn selvityksen valossa syrjineen henkilöä tasa-arvolain vastaisesti raskauden perusteella, koska rekrytointiyrityksen edustaja ei ollut kertonut A:n raskaudesta yritys X:lle. Rekrytointiyrityksen edustaja ei myöskään ollut kehottanut A:ta kertomaan raskaudestaan. Näytön arviointi ja syrjintäasioiden lopullinen ratkaiseminen tapahtuvat kärjäoikeudessa, elleivät osapuolet pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 338/2019)

Syrjintä perhevapaan perusteella vakituisen tehtävän täytössä

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä henkilö (A), joka epäili tulleen syrjityksi työhönottotilanteessa perhevapaan perusteella. A oli työskennellyt kansainvälisten asioiden koordinaattorin tehtävässä määräaikaisessa työsuhteessa perhevapaan sijaisena. Vajaan puolen vuoden kuluttua A:n työsuhteen päättymisestä sama tehtävä, jota hän oli sijaisena hoitanut, tuli haettavaksi vakituksena. A haki avoimena ollutta tehtävää. A oli äitiysvapaalla, eikä olisi voinut aloittaa tehtävässä heti, joten hän kertoi olevansa käytettävissä työhön vajaan vuoden päästä syyskuussa. A:ta ei kutsuttu haastatteluun eikä valittu tehtävään. A:n kysyessä syytä tähän hänelle ilmoitettiin, että työnantaja tarvitsi tehtävään sopivan henkilön, joka voi aloittaa heti.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi työnantajalta selvitystä asiassa. Työnantaja ilmoitti yhtenä tehtävän valintaperusteena olleen ajankohta, jolloin hakija pystyisi aloittamaan työt. Yrityksellä oli tarve saada sopiva henkilö aloittamaan jo seuraavan vuoden tammikuun alussa. Tämän vuoksi hakuilmoituksessa oli mainittu, että tehtävä täytetään sopivan henkilön löydyttyä. A oli ilmoittanut hakemuksessaan olevansa käytettävissä tehtävään

seuraavan vuoden syyskuusta alkaen. Työnantaja myönsi olleensa tietoinen A:n perhevapaasta, mutta kiisti perhevapaan vaikuttaneen valintapäätökseen. Perusteena sille, miksei A:ta ollut valittu kyseiseen tehtävään, työnantaja ilmoitti valinneensa tehtävään mielestään sopivimman henkilön, jolla tehtävä oli täytettävissä työnantajan tarpeen mukaisesti, eli heti kun mahdollista.

Tasa-arvolain syrjinnän kielto työhönotossa

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Raskaana tai perhevapaalla olevaa henkilöä tulisi lähtökohtaisesti kohdella työhönotossa samalla tavalla kuin muita hakijoita. Häntä ei esimerkiksi saa jättää valitsematta työtehtävään raskauden tai perhevapaan vuoksi. Äitiysvapaasta tai sijaisen hankkimisesta työnantajalle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset eivät ole tasa-arvolain mukaisia hyväksyttäviä syitä syrjäyttää henkilöä työhönotossa. Hyväksyttävänä syynä ei voida yleensä pitää myöskään sitä, että henkilö ei raskautensa tai perhevapaansa vuoksi voi käytännössä hoitaa itse tehtäviään, vaan hänelle tarvitaan sijainen. Työntekijälle voidaan ottaa perhevapaan ajaksi sijainen, ja vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa on välttämätöntä, että sama henkilö suorittaa työn alusta loppuun.

Käytännössä syrjintäasian arviointi työhönottotilanteessa edellyttää ansiovertailun tekemistä tehtävään valitun ja syrjintää epäilevän välillä. Jos syrjintää epäilevä työnhakija voi osoittaa olleensa tehtävään ansioituneempi kuin siihen valittu vastakkaista sukupuolta oleva henkilö, syntyy syrjintäolettamana. Jos hakija on ollut raskaana tai perhevapaalla kyseisenä ajankohtana, voi vertailukohteena olla myös samaa sukupuolta oleva henkilö. Syrjintäolettamana syntymiseksi raskaus- ja perhevapaatilanteissa edellytetään lisäksi, että työnantaja on tiennyt työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta.



RASKAANA TAI
PERHEVAPAALLA OLEVAA
HENKILÖÄ TULISI LÄHTÖ-
KOHTAISESTI KOHDELLA
TYÖHÖNOTOSSA SAMALLA
TAVALLA KUIN MUITA
HAKIJOITA

Asian arviointi

Asiassa oli ensin arvioitava, voitiinko A:ta pitää ansioituneempana tehtävään kuin tehtävään valittua B:tä. Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli A:n ja B:n ansioita. Vaikka tasa-arvovaltuutettu ei tehnyt asiassa varsinaista ansiovertailua, saadun selvityksen perusteella A vaikutti olevan työkokemuksensa perusteella B:tä ansioituneempi kyseiseen tehtävään.

Työnantaja oli jättänyt ansioituneemman A:n valitsematta tehtävään tietäen, että tämä oli perhevapaalla. Asiassa syntyi siten syrjintäoletta. Syrjintäoletta kumotakseen työnantajan olisi osoitettava, että A:n valitsematta jättämiselle oli ollut muu, hyväksyttävä syy kuin tämän perhevapaa.

Perusteena sille, miksi A:ta ei ollut valittu tehtävään, työnantaja oli ilmoittanut, että oli valinnut sopivimman henkilön, jolla tehtävä oli täytettävissä työnantajan tarpeen mukaan mahdollisimman pian. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan työnantaja oli siis perustellut A:n valitsematta jättämistä ennen kaikkea sillä, ettei tämä voinut aloittaa työssä heti seuraavan vuoden tammikuussa, vaan vasta syyskuusta alkaen. Tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan nyt kyseessä olevassa työtehtävässä ei ollut kyse sellaisesta erittäin poikkeuksellisesta tilanteesta, jossa olisi välttämätöntä, että sama henkilö suorittaisi työn alusta loppuun. Työnantajan perustetta jättää A valitsematta työhön sen takia, ettei hän ollut voinut aloittaa työssä heti tammikuussa, ei voitu pitää tasa-arvolain tarkoittamana hyväksyttävänä perusteena syrjäyttää hänet työhönotossa.

Työnantaja ei esittänyt muuta, esimerkiksi A:n sopivuuteen tai soveltuvuuteen liittyvää syytä jättää hänet valitsematta tehtävään. Näin ollen tasa-arvovaltuutettu katsoi työnantajan syrjineen A:ta tasa-arvolain vastaisesti tämän perhevapaan perusteella.

Hakijoiden välinen ansiovertailu, näytön arviointi ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuvat viime kädessä käräjäoikeudessa työntekijän työnantajaa vastaan mahdollisesti nostaman hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä, jos osapuolet eivät pääse asiasta muuten sovintoon. (TAS 11/2020)





Työntekijän lomautus ja irtisanominen isyysvapaan jälkeen

A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) kielletyllä tavalla, kun hänet oli isyysvapaan päättymisen jälkeen lomautettu ja lomautuksen päätteeksi irtisanottu.

A oli jäänyt isyysvapaalle suunnittelijan tehtävästä. Isyysvapaan aikana työnantaja antoi hänelle lomautusilmoituksen. Lomautus alkoi välittömästi A:n isyysvapaan päättymisen jälkeen. Lomautuksen päätteeksi työnantaja irtisanoi A:n työsuhteen. A oli ainoa työntekijä, joka lomautettiin yrityksestä. A:n lisäksi yhtiöstä irtisanottiin hieman ennen A:ta yksi suunnittelutyötä A:n lomautuksen aikana tehnyt työntekijä.

Tasa-arvolain syrjintäsäännökset

Tasa-arvolain 7 § kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella. Välillisellä syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan työnantaja ei saa johdattaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 4 kohdan perusteella työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus palata perhevapaan päätyttyä entiseen tai vastaavaan työhön.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Tapauksen arviointia

Tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuulu sen arvioiminen, oliko työnantajalla ollut työsopimuslain mukaiset perusteet lomauttaa ja irtisanoa A. Työsopimuslain tulkinnan osalta arviointi kuuluu työsuojeluviranomaisille eli aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Tasa-arvolain nä-

kökulmasta asiassa tuli arvioitavaksi, oliko A:n valikoitumista lomautettavaksi ja irtisanottavaksi pidettävä tasa-arvolaissa kiellettyinä syrjintänä vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Kun kyse on epäilyistä syrjinnästä perhehuoltovelvoitteen perusteella, todistustaakka siirtyy työnantajalle heti, kun syrjintää epäillyt on osoittanut, että hänellä on perhehuoltovelvoitteita. Lisäksi on osoitettava työnantajan tienneen työntekijän perhehuoltovelvoitteista.

Asiassa oli riidatonta, että työnantaja tiesi A:n perhehuoltovelvoitteista lomauttaessaan tämän. Lomautuksen päätteeksi A oli irtisanottu. Ottaen huomioon lomautuksen ja irtisanomisen ajallinen yhteys A:n isyyslomaan, syntyi asiassa syrjintäoletta. Syrjintäolettan kumotakseen työnantajan olisi voitava osoittaa, että tämä menettely oli johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin A:n isyysvapaasta.

Lähtökohtana on, että perhevapaalla olevaa tai perhevapaalle jäävää henkilöä tulisi kohdella samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi perhevapaalla. Arvioitaessa sitä, onko irtisanottavaksi tai lomautettavaksi 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 vastaavissa tilanteissa ja irtisanottavia tai lomautettavia valitessaan. Nämä perusteet eivät saa olla ristiriidassa työläinsäädännön ja tasa-arvolain syrjintäkieltojen kanssa.

Työnantaja oli ilmoittanut noudattavansa periaatetta, jonka mukaan viimeksi lomautetaan tai irtisanotaan yhtiön toiminnalle tärkeitä tai erikoisosaamista osoittavia työntekijöitä. Lomautettavien tai irtisanottavien henkilöiden valinnassa tarkastellaan myös työtehtävien sisältöä, työsuhteen kestoa, työntekijöiden osaamista, tietoa ja taitoa sekä soveltuvuutta. Nämä työnantajan ilmoittamat periaatteet lomautuksen ja irtisanomisen kohdentamisessa olivat sinänsä hyväksyttäviä.

Seuraavaksi oli arvioitava, oliko työnantaja perustellusti voinut pitää muita työntekijöitä A:ta tärkeämpinä yrityksen toiminnalle silloin, kun A:n lomautuksesta ja myöhemmin irtisanomisesta päätettiin. Tähän arviointiin voivat vaikuttaa muun muassa työntekijöiden ansiotuneisuus suunnittelijan tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutettu vertaili A:n ja muiden vastaavia työtehtäviä tehneiden työntekijöiden B:n, C:n ja D:n koulutusta ja työkokemusta. Tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan voinut pelkän asiakirjaselvityksen perusteella tehdä lopullista arviota siitä, millainen koulutus ja työkokemus antaa riittävät edellytykset suunnittelijan tehtäviin tai millainen koulutus tai kokemus on eduksi näissä tehtävissä.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi, että B oli A:ta ansioituneempi suunnittelijan tehtäviin. Näin ollen työnantajalla oli ollut hyväksyttävä peruste valita A lomautettavaksi B:n sijaan. B oli lisäksi irtisanottu ennen A:ta, joten tämä ei olisi voinut olla A:n vaihtoehto irtisanomistilanteessa. C:n arvioitiin olevan vähintään yhtä ansioitunut kuin A. C taas oli ollut perhevapaalla päättettäessä A:n lomautuksesta, joten C:tä ei lomautustilanteessa voitu pitää A:n vaihtoehtona.

Irtisanomistilanteessa työnantaja taas oli voinut valita työssä jatkamaan A:n sijasta pitkäaikaisen työntekijänsä C:n. Näin ollen A:n valitsemista irtisanottavaksi C:n sijaan ei voitu pitää syrjivänä. D:tä voitiin koulutuksen osalta pitää joko yhtä ansioituneena tai ansioituneempana suunnittelijan tehtävään kuin A:ta, mutta työkokemuksen osalta D oli tehtävään vähemmän ansioitunut. Työnantaja oli kuitenkin kertonut D:n olevan toiminnalleen tärkeä työntekijä ja toisaalta ilmoittanut, ettei A:lla ollut sellaista erityisosaamista, jonka perusteella joku muu työntekijä olisi voitu lomauttaa tai irtisanoa. D:n tärkeys työnantajalle oli sinänsä hyväksyttävä syy valita A lomautettavaksi ja irtisanottavaksi D:n sijaan.

Työnantaja oli perustellut D:n tärkeyttä yritykselle muun muassa erällä asiakasprojektilla, jossa kukaan muu kuin D ei olisi voinut toimia asiakasyrityksen projektijohtajana. A:n valikoitumista lomautettavaksi D:n sijaan ei kuitenkaan voitu hyväksyttävästi perustella yksin tällä asiakasprojektilla, koska A:n lomautuksesta oli päätetty työnantajan kertoman mukaan useita kuukausia ennen kuin asiakas oli pyytänyt tarjousta projektista. Jotta työnantajalla voisi katsoa olleen hyväksyttävä peruste valita A lomautettavaksi D:n sijaan, työnantajan tulisi pystyä osoittamaan, että D:tä oli voitu perustellusti pitää työnantajan toiminnan kannalta A:ta tärkeämpänä työntekijänä jo A:n lomautuksesta päättettäessä.

Sen sijaan D:n merkitystä syksyllä alkaneessa asiakasprojektissa voitiin pitää hyväksyttävänä syynä valita samana syksynä A irtisanottavaksi D:n sijaan. Mikäli työnantaja näyttäisi tämän väitteensä toteen, ei A:n valikointi irtisanottavaksi D:n sijaan ollut pidettävä syrjivänä.

Tasa-arvovaltuutettu ei voinut kirjallisessa selvitysmenettelyssä arvioida lopullisesti sitä, oliko työnantaja voinut perustellusti pitää D:tä tärkeämpänä työntekijänä kuin A:ta toisaalta lomautuksesta ja toisaalta irtisanomisesta päätettäessä. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutettu ei myöskään voinut ottaa asiassa lopullisesti kantaa siihen, oliko A tullut syrjityksi perhevapaan käytön perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Näytön arviointi, ansiovertailu ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuvat viime kädessä kärjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 72/2019)

4.2 Syrjintä työntekijöiden valinnassa

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.

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 syrjintäoletus. Työnantajan tulee sen jälkeen näyttää, että valinnalle on ollut joku muu hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Hyväksyttävä syy voi myös olla muun muassa henkilökohtainen soveltuvuus tehtävään. Työhönottosyrjinnästä päättää viime kädessä kärjäoikeus.

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.

ESIMERKKI SYRJINTÄEPÄILYSTÄ TYÖHÖNOTOSSA

Työhönottosyrjintäepäily

Mieshenkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko X:n kaupunki toiminut naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) kielletyllä tavalla työhönnotossa, kun häntä ei ollut valittu 13:een haettavana olleeseen ”duuniagentin” tehtävään, vaan yhteen tehtävistä oli valittu muun muassa nainen B.

Tasa-arvolain kieltämä syrjintä työhönnotossa

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Tasa-arvovaltuutettu ei pääsääntöisesti tee työhönottoa koskevista syrjintäepäilyistä ansiovertailua.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhönottaessaan 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. Ollakseen syrjintää menettelyltä ei edellytetä tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta eikä sitä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan tekemään ansiovertailun, kun hakijoina on sekä naisia että miehiä. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan työhönottopäätöstä varten selvittämään hakijan ansiot tai ainakin varaamaan hakijalle mahdollisuuden esittää ne. Velvollisuus suorittaa ansiovertailu koskee kaikkia hakijoita, ei ainoastaan haastatteluun valittuja hakijoita.

Ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin (HE 57/1985). Ansiovertailussa tulee kiinnittää huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi.

Vaikka tasa-arvolain mukaisessa ansiovertailussa keskeinen merkitys on työnantajan etukäteen vahvistamilla valintaperusteilla, työnantaja voi kuitenkin valintaa tehdessään vedota toimen hoidon kannalta merkityksellisiin seikkoihin, vaikka niitä ei olisikaan mainittu hakuilmoituksessa. Näyttövelvollisuus siitä, että kyseessä on ollut toimen hoidon kannalta merkityksellinen valintakriteeri, on tällöin työnantajalla.

Koulutusta vertailtaessa tärkeintä on koulutuksen sisällön sopivuus haettavana olevien tehtävien hoitamiseen. Jos muodollinen kelpoisuus täyttyy, ei korkeampaa koulutusta välttämättä pidetä lisäansiona. Työkokemuksen määrän osalta oikeuskäytännössä on katsottu, etteivät suuretkaan erot palvelusvuosien määrässä välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempana. Vasta huomattavilla palvelusvuosieroilla on katsottu olevan merkitystä.

Perehtyneisyyden hankkimiseksi kulloinkin kysymyksessä olevaan tehtävään tarvitaan tietyn pituinen kokemus. Riittäväksi katsottavan kokemuksen määrä vaihtelee eri tehtävissä. Työkokemuksen sisällön osalta ratkaisevaa ei ole yksistään se, onko henkilö hankkinut kokemuksensa juuri haettavana olevaa vastaavassa tehtävässä, vaan tehtävään sopivaa kokemusta on voinut kertyä myös muissa tehtävissä.

Tasa-arvolailla ei pyritä rajoittamaan työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö, vaan estämään valinnan määrätyminen työnhakijan sukupuolen perusteella. Työnantajalla on oikeus tasa-arvolain vastaiseen syrjintään syyllistymättä arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista. Työnantajan painotus ei kuitenkaan saa olla mielivaltainen, vaan sen tulee olla objektiivisesti arvioiden perusteltavissa tehtävän hoidon kannalta.

Sopivuus tehtävään ja soveltuvuus eivät ole tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamia ansioita. Ne voivat kuitenkin olla työntekijän valintaperusteena ja ne voidaan ottaa huomioon mahdollisena tasa-arvolain mukaisena oikeuttamisperusteena valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija. Todistamisvelvollisuus oikeuttamisperusteiden olemassaolosta on työnantajalla. Jos syrjintäolettaama työhönottotilanteessa syntyy, työnantajalta vaaditaan syrjintäolettaaman kumoamiseksi näyttö siitä, että valitun henkilön soveltuvuus tehtävään on ollut parempi kuin syrjäytetyksi väitetyn, ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Soveltuvuusarvio voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin, mutta myös hakijoiden aiempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin.

Tasa-arvolain rikkomista työhönotossa koskeva kysymys ratkaistaan kaksivaiheisesti. Ensin hakijoiden välillä tehdään ansiovertailu, johon sisällytetään koulutus, työkokemus sekä sellaiset taidot ja tiedot, jotka ovat yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa. Hakijoiden ansioituneisuutta arvioitaessa kysymys on viime kädessä siitä, kenellä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen.

Jos syrjintää epäilevä pystyy osoittamaan olleensa tehtävään ansioituneempi kuin tehtävään valittu henkilö, syntyy syrjintäolettaama. Sen kumoamiseen työnantajan on voitava osoittaa, että valitun henkilön soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy.

Asian arviointi

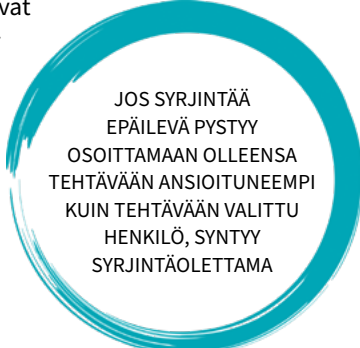
X:n kaupunki ei ollut ansiovertailussaan millään tavalla kommentoinut A:n ansioita, joten tasa-arvovaltuutetun oli vaikea arvioida, miltä osin hänen ansioitaan oli pidetty vähäisempinä kuin B:n ansioita.

Tasa-arvovaltuutetulla on ollut käytettävissään sekä A:n että B:n hakeemukset ja CV:t, työnantajan selvitys sekä A:n vastine. Näiden asiakirjojen perusteella tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa syntyi syrjintäolettaama. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A:ta voitiin pitää ansioituneempina hakijana kuin B:tä.

Syrjintäolettaaman kumotakseen työnantajan on näytettävä, että menettelylle on ollut muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Jollei tällaista syytä pystytä näyttämään toteen, valintaa pidetään tasa-arvolain vastaisena. Tasa-arvovaltuutettu korosti, että se antaa lausuntonsa pelkän asiakirjaselvityksen perusteella, eikä siksi voi ottaa tarkempaa kantaa näyttökysymyksiin. Varsinaisen näytön esittäminen asianosaisten ansioituneisuudesta tehtävään sekä yksityiskohtainen ansio- ja soveltuvuusvertailu tapahtuu käräjäoikeudessa mahdollisen työnantajan vastaan ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. Siellä syrjintää epäilevällä on näyttövelvollisuus siitä, että hän on ollut tehtävään siihen valittua henkilöä ansioituneempi. Mikäli syrjintäolettaama syntyy, on työnantajan syrjintäolettaaman kumotakseen osoitettava, että valintapäätöksen on ollut muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Tällainen syy voi olla esimerkiksi valitun parempi soveltuvuus. Hyvityskanteen nostaminen ei edellytä tasa-arvovaltuutetun kannanottoa eikä muuta myötävaikutusta asiassa. (TAS 335/2019)

4.3 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. Tasa-arvolain vastaiset ilmoitukset perustuvat usein stereotyyppiin käsityksiin siitä, mitkä työt ovat naisille ja miehille sopivia. Syrjivän ilmoittelun kiellolla pyritään edistämään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua työelämään.



JOS SYRJINTÄÄ
EPÄILEVÄ PYSTYY
OSOITTAMAAN OLLENSA
TEHTÄVÄÄN ANSIOITUNEEMPI
KUIN TEHTÄVÄÄN VALITTU
HENKILÖ, SYNTYY
SYRJINTÄOLETTAMA



ESIMERKKI SYRJIVISTÄ TYÖPAIKKAILMOITUKSISTA

Tietylle sukupuolelle rajattujen työpaikkailmoitusten syrjivyy

Tasa-arvovaltuutettu on antanut kolme lausuntoa liittyen avoimien tehtävien ilmoitteluun ja työnhakijoiden valintamenettelyyn.

Yhdessä tapauksessa yritys oli ilmoittanut työnhakupalvelussa julkaisussa ilmoituksessa hakevansa kahta myyntiedustajaa (TAS 279/2020). Ilmoituksen mukaan työnhakijan tuli olla mies. Toisessa tapauksessa Facebook-palstalla sisällöntuottajaksi haettiin mies- tai muunsukupuolista henkilöä (TAS 323/2020). Kolmannessa tapauksessa työnvälitysilmoitus kauneushoitolan ajanvaraustehtäviin oli muotoiltu sukupuolineutraalisti, mutta miespuoliselle henkilölle oli todettu puhelimitse, että toimeksiantajan toiveena oli naispuolinen työnhakija (TAS 319/2020).

Tasa-arvolain 14 pykälän mukaan työpaikkailmoitus voidaan suunnata tietyille sukupuolelle vain poikkeuksellisesti, jos painava tai hyväksyttävä syy edellyttää työn luonteen vuoksi siihen tiettyä sukupuolta. Esimerkiksi näyttelijän rooliin voidaan valita sitä sukupuolta oleva henkilö, jota rooli-hahmo edustaa. Myös esimerkiksi henkilökohtaiseksi avustajaksi voidaan työsuhteen henkilökohtaisuuden vuoksi valita avustettavan toivomaa sukupuolta oleva henkilö.

Toinen tasa-arvolaissa sallittu poikkeusmahdollisuus työhönotossa on tasa-arvolain 9 pykälän 4 kohdan mukaan se, että tietyille sukupuolelle suunnattu työpaikkailmoitus on osa työnantajan suunnittelemaan perustuvia, väliaikaisia sukupuolten tasa-arvoa edistäviä erityistoimia. Tästä on tärkeä mainita jo työpaikkailmoituksessa.

Toisaalta työnantajan tulee tasa-arvolain 6 pykälän mukaan edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja toimia muun muassa siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.

Miespuolisia myyntiedustajia hakeva yritys perusteli ilmoitustaan sillä, että työhön kuuluisi fyysisesti raskaita tehtäviä. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu totesi, että työhönotossa voidaan hyväksyttävästi kiinnittää huomiota hakijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, mutta arvio ei saa perustua stereotyyppisiin sukupuolikäsityksiin. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työpaikkailmoitus oli tasa-arvolain vastainen. Yritys muutti ilmoitustaan lausunnon jälkeen.

Toisessa tapauksessa mies- tai muunsukupuolista sisällöntuottajaa perusteltiin naisvaltaisen työntekijäryhmän tasaisemman sukupuolijakauman ja moninäkökulmaisuuden tavoitteella. Tasa-arvovaltuutettu pitää tavoitetta ymmärrettävänä, mutta katsoi, että sen sijaan, että ilmoitus suunnattaisiin vain miehille ja muunsukupuolisille, hakuilmoituksessa voidaan toivoa hakemuksia kaikilta sukupuolilta.

Kolmannessa tapauksessa ajanvaraustehtävien osalta työtä välittävä yritys totesi kyseessä olleen virhe menettelyssä ja että tehtävän täytössä huomioitaisiin kaikki hakijat sukupuolesta riippumatta. Yhdessäkään tapauksessa ketään ei ollut ehditty vielä rekrytoida tehtävään. Tasa-arvovaltuutettu kehotti lausunnoissaan työnantajia huolehtimaan, että menettelyt ovat vastaisuudessa tasa-arvolain säännösten mukaisia. (TAS 279/2020; TAS 323/2020 ja TAS 319/2020)

4.4 Palkkasyrjintä

Palkkasyrjintä on yksi keskeisistä, pitkäaikaisista työelämän tasa-arvon kysymyksistä. Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkka-eroja 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.



MONET TASA-ARVO-
VALTUUTETULLE
TULLEISTA PALKKA-
SYRJINTÄEPÄILYISTÄ
LIITTYVÄT PERHE-
VAPAIISIIN

Osa palkkaa koskevista syrjäntäepäilyistä liittyy siihen, että henkilölle maksetaan pienempää tehtäväkohtaista palkkaa (peruspalkkaa) kuin samassa tai samanarvoisessa tehtävässä työskentelevälle verrokkille. Osa yhteydenotoista taas koskee esimerkiksi erilaisten palkanlisien mahdollista syrjivyyttä.

Monet tasa-arvovaltuutetulle tulleista palkkasyrjäntäepäilyistä liittyvät perhevapaisiin. Jälleen nousi esiin myös ammattikorkeakoulujen palkkarakenne ja siihen liittyvät epäilyt syrjinnästä.

ESIMERKKEJÄ PALKKAUKSEEN LIITTYVISTÄ SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

Tasa-arvovaltuutettu arvioi kunta-alan paikallisen tuloksellisuuden perustuvan kertaerän syrjiväksi

Kunta-alalla solmittiin helmikuussa 2018 paikallista tuloksellisuuteen perustuvaa kertaerää koskeva virka- ja työehtosopimus. Kertaerä maksettiin tammikuussa 2019 lähtökohtaisesti kuntien ja kuntayhtymien koko henkilöstölle. Sitä eivät kuitenkaan saaneet ne työntekijät ja viranhaltijat, joilla ei ollut 3.9.2018–18.11.2018 välisenä aikana yhtään palkallista päivää.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi kertaerää koskevan määräyksen kriteerit tasa-arvolain vastaisiksi siltä osin kuin kertaerä evättiin niiltä työntekijöiltä, joilla ei ole ollut tarkastelujaksoneen yhtään palkallista päivää äitiysvapaan, vanhempainvapaan tai hoitovapaan takia.

Tasa-arvovaltuutetun saamien selvitysten perusteella kertaerän maksamisen tarkoitus on ollut palkita henkilöstöä siitä, että kunnissa tehdään strategiaan perustuvaa työtä tuloksellisuus- ja tuottavuustavoitteiden eteen. Työntekijän ei edellytetä osallistuneen tuloksellisuus- ja tuottavuustavoitteiden edistämiseen ollakseen oikeutettu kertaeraan. Kertakorvausta koskevassa määräyksessä tarkoitetut toimenpiteet edellytetään toteutetun vuosien 2018–2019 aikana, mutta ne ovat voineet alkaa tätä aiemmin tai päättyä myöhemmin.

KVTES:n mukaisen kertaerän saadakseen työntekijän ei siis ole tarvinnut olla yksilötasolla tekemässä mitään toimia tuloksellisuus- ja tuottavuustavoitteiden toimeenpanemiseksi. Näin ollen konkreettinen työntekeä ei ole erottava seikka kertaerän saaneiden ja saajajoukon ulkopuolelle jääneiden työntekijöiden välillä. Kaikki ne työntekijät, jotka ovat olleet palvelussuhteessa kuntaan silloin, kun kertakorvausta koskevassa määräyksessä tarkoitetut toimenpiteet on edellytetty toteutettavan, näyttävät lähtökohtaisesti olevan samassa asemassa kertaerän maksamisen tarkoitukseen nähden. Tämä koskee yhtä hyvin palkattomalla äitiysvapaalla olleita kuin vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla olleita työntekijöitä.

Tällä perusteella syntyi epäily syrjinnästä äitiysvapaan perusteella ja oletama syrjinnästä vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan asiassa ei tullut esiin seikkoja, joilla vaatimusta yhdestä palkallisesta päivästä 3.9.–18.11.2018 välisenä aikana olisi voitu hyväksyttävällä tavalla selittää tai perustella.

Hyväksyttävä perustelu ei ole pelkästään se, että edusta oli sovittu tavalla, joka väistämättä jätti tietyt työntekijät sen ulkopuolelle. Oleellista syrjivyyden arvioinnissa oli se, edellyttikö tasa-arvoinen kohtelu bonuksen maksamisen tarkoitus huomioon ottaen sen maksamista myös maksuajankohtana poissa olleille työntekijöille.

Myöskään se seikka, että kertaerä oli mahdollista saada tekemällä vähintään yksi palkallinen päivä tarkastelujaksolla, ei tehnyt kertaerän kriteereistä syrjimättömiä. Tämä mahdollisuus ei koskenut kaikkia työntekijöitä. Se edellytti, että työnantaja salli töihin tulon. Kaikille töihin tulo palkattomalta perhevapaalta ei ole mahdollista myöskään esimerkiksi lastenhoidon järjestämiseen liittyvien seikkojen takia.

Selvityksissä korostettiin, että kaikkia palkattomilla vapailla olleita työntekijöitä kohdeltiin samalla tavalla. Se että jotkut muutkin työntekijät jätettiin ilman kertaerää, ei kuitenkaan oikeuta palkattomalla perhevapaalla olleiden työntekijöiden huonompaa kohtelua verrattuna kertaerän saaneisiin työntekijöihin, joiden voidaan katsoa olleen samassa asemassa kertaerän maksamisen tarkoituksen suhteen. Palkattomilla perhevapailla olleet eivät myöskään ole välttämättä olleet samassa asemassa muista syistä poissa olleiden kanssa sen suhteen, voisivatko he tulla töihin yhdeksi päiväksi.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnon perusteella työehtosopimusosapuolet muuttivat maaliskuussa 2020 kertaerää koskenutta sopimusehtoa niin, että kertaerä maksetaan, mikäli työntekijä on ollut äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla osan tai koko ajanjakson 3.9-18.11.2018. Kertaerä so- vittiin maksettavaksi ensimmäisenä mahdollisena palkanmaksupäivä- nä. (TAS 408/2018)

Ammattikorkeakoulun tekniikan alan kieltenopettajan oikeus saatavuuslisään

Tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottanut kielten opettaja A, joka opettaa ammattikorkeakoulussa tekniikan alalla, epäili palkkasyrjintää. Syrjin- täepäilyn syynä oli se, ettei ammattikorkeakoulu maksa tekniikan alan kiel- ten opettajille saatavuuslisää toisin kuin tekniikan alan muille opettajille. Ammattikorkeakoulu oli siirtynyt Yksityistä opetusalaan koskevan työeh- tosopimuksen piiriin vuoden 2020 alussa. Työehtosopimuksen mukaan kielten opettajien palkka määräytyy sen koulutusalan mukaan, johon hä- net on sijoitettu. Työehtosopimuksessa turvataan tekniikan ja liikenteen koulutuslalle sijoitetuille opettajille automaattisesti saatavuuslisä osa- na henkilökohtaista lisää. Muilla opettajilla saatavuuslisä ei ole samalla tavalla kiinteä osa palkkausta.

Työehtosopimuksen saatavuuslisää koskeva kirjaus johti siihen, että am- mattikorkeakoulu perusti Kielet ja viestintä -yksikön. Siihen siirrettiin muun muassa tekniikan alan kielten ja viestinnän opettajat, jotka olivat kaikki naisia. Yksikön opetusalan todettiin olevan muu kuin tekniikka. Yksikön perustamisella ei ollut toiminnallisia vaikutuksia.

Oleellista A:n palkkauksen määräytymisen kannalta ovat työehtosopimuk- sen yllä kuvatut määräykset. A ja ammattikorkeakoulu olivat erimielisiä sii- tä, kuinka työehtosopimuksen määräyksiä tulee tulkita. Tasa-arvovaltuu- tetulla ei ole toimivaltaa tulkita työehtosopimusten sisältöä. Valtuutettu ei näin ollen voinut ottaa kantaa siihen, miten tulisi tulkita erityisesti kiel- ten ja viestinnän opettajien palkkaa koskevaa määräystä tai keitä opetta- jia sopimuksen ilmaisulla ”tekniikan ja liikenteen koulutuslalle sijoitettu opettaja” tarkoitetaan. Työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista kos- keva riita ratkaistaan lähtökohtaisesti työmarkkinaosapuolten neuvotte- luissa ja viime kädessä työtuomioistuimessa.

Tasa-arvolain kannalta asiassa oli oleellista se, johtiko työnantajan to- teuttama kieltenopettajien siirto tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellon vas- taiseen asiantilaan. Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli asiaa yleisellä tasolla, koska siinä ei ollut nimetty verrokkihenkilöiksi ketään yksittäisiä opettajia. Mikäli A:n voitaisiin katsoa tekevän samaa tai samanarvoista työtä kuin yksi tai useampi samassa ammattikorkeakoulussa opettava eri sukupuol- ta oleva opettaja, joka saa saatavuuslisää kiinteänä osana henkilökohtais- ta palkkaansa, asiassa syntyisi oletama palkkasyrjinnästä. Työnantajan ei kuitenkaan katsota rikkoneen syrjintäkieltoa, jos työnantaja voi osoit- ta palkkaeroille hyväksyttävän syyn.

Ammattikorkeakoulun mukaan saatavuuslisä on aikanaan kirjattu työ- ehtosopimukseen, koska tekniikan alalle on ollut hankalaa saada henki- lökuntaa. Ongelmat työvoiman saatavuudessa voivat olla hyväksyttävä selitys palkkaeroille. Se onko näin, tulee arvioida kussakin tapaukses- sa erikseen. Pelkästään yleiset oletukset työvoiman saatavuudesta ei- vät riitä. Jotta saatavuuslisään voidaan edelleen vedota hyväksyttävänä syynä palkkaeroille, se edellyttää näyttöä siitä, että saatavuuslisää saa- vien opettajien rekrytointi on vaikeampaa kuin niiden aineiden opetta- jien, jotka eivät lisää saa, ja edellyttää korkeamman palkan maksamista heille. (TAS 183/2020)

Tulospalkkio evättiin maksuajankohtaan ajoittuneen vanhempainvapaan vuoksi

Vuodelta 2019 maksettu tulospalkkio, johon työntekijä A:lla olisi muutoin ollut oikeus, evättiin häneltä sillä perusteella, että hän oli ollut tulospalk- kion maksuajankohtana maaliskuussa 2020 vanhempainvapaalla. Hänelle oli todettu, että mikäli hän olisi palannut töihin ennen tulospalkkion mak- supäivää, hän olisi saanut tulospalkkion täysimääräisenä.

Työnantajan selvityksen mukaan tulospalkkiot maksettiin vain henkilöil- le, jotka olivat tulospalkkion maksupäivänä työnantajan palveluksessa normaalisti töitä tehden. Muutoin työntekijä ei ollut oikeutettu tulospalk- kioon. Käytäntö koski esimerkiksi opintovapaalla sekä äitiys-, perhe- tai vuorotteluvapaalla olevia henkilöitä.

Saamiensa selvitysten perusteella tasa-arvovaltuutettu totesi, että tarkasteltavana ollut tulospalkkio voitiin katsoa palkaksi edellisen vuoden työstä. Tulospalkkion, johon työntekijä muutoin olisi oikeutettu, epääminen sillä perusteella, että hän on tulospalkkion maksupäivänä vanhempainvapaalla, on tasa-arvolaissa tarkoitettua eri asemaan asettamista vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tämän vuoksi asiaa syntyi oletama välillisestä syrjinnästä.

Tasa-arvolain mukaan syrjintäoletama kumoutuu, jos työnantaja osoittaa menettelylleen hyväksyttävän syyn. Työnantaja kiisti menettelyn syrjivyyden sillä perusteella, että kaikkia palkattomilla vapailla olleita työntekijöitä kohdeltiin samalla tavalla. Se että jotkut muutkin työntekijät jätettiin ilman tulospalkkiota, ei kuitenkaan tasa-arvovaltuutetun mukaan oikeutanut vanhempainvapaalla olleen työntekijä A:n huonompaa kohtelua verrattuna tulospalkkion saaneisiin työntekijöihin. A:n voitiin katsoa olleen näihin nähden samassa asemassa kertaerän maksamisen tarkoituksen suhteen. Tasa-arvovaltuutettu katsoi A:ta syrjityn tasa-arvolain vastaisesti.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti asiassa huomiota myös siihen, että vanhempainvapaata edeltävältä ajalta maksettavan tulospalkkion menettäminen vanhempainvapaan vuoksi saattaa vaikuttaa työntekijän halukkuuteen käyttää vanhempainvapaata. Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut, että mikäli työntekijä menettää työehtosopimuksen mukaisen äitiysvapaan palkan sen vuoksi, että hän jää äitiysvapaalle suoraan palkattomalta vanhempainvapaalta, tämä voi vaikuttaa työntekijän päätökseen käyttää oikeuttaan vanhempainlomaan (asiat C-512/11 ja C-513/11). Tällä puolestaan loukataan vanhempainvapaata koskevan direktiivin 96/34 tehokasta vaikutusta. (TAS 108/2020)

4.5 Syrjintä kouluissa ja oppilaitoksissa

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

Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisen perusteella muita epäedullisempaan asemaan asettamisen

- oppilas- ja opiskelijavalinnoissa
- opetusta järjestettäessä
- opintosuoritusten arvioinnissa
- oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa

tasa-arvolain yleistä syrjintäkieltoa koskevassa säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

Oppilaitoksen menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä myös,

- jos henkilö joutuu seksuaalisen häirinnän tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi eikä oppilaitos tai yhteisö ryhdy käytettävissä oleviin toimiin estääkseen häirinnän jatkumisen. Oppilaitoksen tai muun yhteisön vastuu alkaa kuitenkin vasta, kun häirintä on saatettu sen vastuullisen edustajan tietoon.
- jos henkilö joutuu syrjintäkäskyn tai -ohjeen vuoksi syrjityksi tasa-arvolaissa tarkoitetulla tavalla.

Tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2020 tulleet kouluihin ja oppilaitoksiin liittyvät yhteydenotot koskivat muun muassa yläkoulun uimaluokan oppilaaksi ottamista, Poliisiammattikorkeakoulun pääsykoevaatimuksia, opiskelijatapahtumien järjestämistä sekä lukion tulkintaa kutsuntoihin osallistumisesta luvattomana poissaolona.

ESIMERKKI SYRJINNÄSTÄ KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Sukupuolikiintiöt oppilasvalinnassa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, ovatko Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan käyttämät opiskelijavalintoja koskevat perusteet tasa-arvolain mukaisia. Opiskelijavalintoja koskevan käytännön mukaan Jyväskylän yliopiston liikuntabiologisen pääaineryhmän pääsykokeen toiseen vaiheeseen kutsumisessa sekä liikuntapedagogiikan toiseen vaiheeseen kutsumisessa ja lopullisessa valinnassa käytetään sukupuolikiintiöitä.

Tasa-arvovaltuutettu kuuli asian valmistelun aikana Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellistä tiedekuntaa, opetus- ja kulttuuriministeriötä sekä Liikunnan ja Terveystiedon Opettajat ry:tä. Lisäksi Jyväskylän yliopistolle varattiin mahdollisuus antaa erillinen liikuntatieteellisen tiedekunnan selvitystä koskeva lausunto.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei Jyväskylän yliopiston opiskelijavalintoja koskevalle käytännölle ylläpitää sukupuolikiintiöitä ole esitetty riittäviä perusteluja. Käytäntö on siten tasa-arvolain vastainen. Jyväskylän yliopistoa pyydettiin ilmoittamaan tasa-arvovaltuutetulle kuuden kuukauden kuluessa, mihin toimiin se on lausunnon saatuaan ryhtynyt. (TAS 217/2017)

4.6 Syrjintä hinnoittelussa ja palveluiden saatavuudessa

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

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaisista kohtelua. Tarkoituksena on estää selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Esimerkiksi äitienpäivää, isänpäivää ja kansainvälistä naistenpäivää koskevat, tietyille sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, 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.

Vuonna 2020 tasa-arvovaltuutetulle tuli 50 hinnoittelua ja palveluiden saatavuutta koskevaa yhteydenottoa, joista suurin osa liittyi kuntosalipalveluihin ja parturi-kampaamopalveluihin.

ESIMERKKI SYRJINTÄPÄILYSTÄ PALVELUJEN SAATAVUUDESSA

Kauneudenhoitopalvelujen tarjoaminen vain naisille

Tasa-arvovaltuutetulle ilmoitettiin, että Kauneushoitola A:n valoimpulssihoitoja koskeva tarjous oli vain naisille. Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiasta selvityksen. Kauneushoitola A:n omistava yksityinen ammatinharjoittaja vastasi, että hän antaa kauneudenhoitopalveluja vain naisille. Hän kertoi syyksi sen, että hän on muslimi ja hän ei voi säädyllisyyssyistä koskettaa miehiä, jotka eivät kuulu hänen perheeseensä. Osa muslimista tulkitsee uskontoonsa kuuluvan, että perheeseen ja lähisukuun kuulumattomia toista sukupuolta olevia ihmisiä ei ole hyväksyttävää koskea.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tapauksessa ei ollut kyse palvelujen tarjoamisesta epäedullisemmin ehdoin miehille kuin naisille, vaan palvelujen tarjoamisesta yksinomaan naisille. Tilannetta arvioitiin siten tasa-arvolain 8 e §:n 2 momentin mukaan. Lainkohdassa todetaan, että tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on tasa-arvolain mukaan sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Tasa-arvolain 8 e § ja sen esityöt perustuvat neuvoston direktiiviin miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (2004/113/EY). Neuvoston direktiivissä 2004/113/EY ja sen mukaisesti tasa-arvolain 8 e §:n esitöissä on lueteltu esimerkkejä oikeutetuista tavoitteista poiketa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Vaikka esimerkkiluetteloa ei voi pitää tyhjentävänä, on mahdollisten direktiivissä ja tasa-arvolain esitöissä mainitsemattomien poikkeuksien oltava kuitenkin vastaavalla tavalla perusteltavissa direktiivin tavoitteen kannalta. Tavoitteena on sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjuminen tavaroiden ja palveluiden saatavuuden ja tarjonnan alalla.

Arvioitaessa ammatinharjoittajan menettelyn hyväksyttävyyttä on otettava huomioon myös hänen perusoikeuksiinsa liittyvät näkökohdat, kuten elinkeinovapaus ja uskonnonvapaus. Mikäli ammatinharjoittajan edellytettäisiin antavan kauneudenhoitopalveluja myös miehille, hän joutuisi lopettamaan elinkeinonsa tai luopumaan käytännöstä, joka hänen mukaansa kuuluu hänen uskontoonsa.



Uskonto, vakaumus tai kulttuuriset syyt eivät kuitenkaan ole automaattisesti ja välttämättä oikeutettu syy poiketa sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta. Sama koskee elinkeinovapauden suhdetta sukupuolten tasa-arvon periaatteeseen. Kyse on sen arvioinnista, mikä kussakin tilanteessa on sukupuolten tasa-arvon suhde muihin perusoikeuksiin, jos oikeudet ovat keskenään ristiriidassa. Tasa-arvovaltuutetun tiedossa ei ole oikeuskäytäntöä tasa-arvolain 8 e §:n tai direktiivin 2004/113/EY tulkinnasta, jossa tätä kysymystä olisi käsitelty.

Tasa-arvolain 8 e §:n esitoissa samoin kuin direktiivissä 2004/113/EY on todettu, että tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa esimerkiksi säädyllisyys syyt voivat olla oikeutettu tavoite erilaiselle kohtelulle.

Toisen sukupuolen koskeminen on keskeinen osa säädyllisyyden käsitettä. Ihmisillä on eri syistä erilaisia käsityksiä siitä, missä säädyllisyyden raja kulkee toista sukupuolta koskettaessa. Nyt käsiteltävänä olevan asian arvioinnissa ei ollut ratkaisevaa, perustuvatko nämä käsitykset uskontoon vai muihin syihin. Säädyllisyyskäsitys, joka ei hyväksy toisen sukupuolen koskemista, voidaan ottaa huomioon yksityisen ammatinharjoittajan tarjoamissa kauneudenhoitopalveluissa oikeuttamisperusteena tarjota palveluja yksinomaan toiselle sukupuolelle. Tällä tulkinnalla ei vaaranneta direktiivin 2004/113/EY tavoitteen toteutumista. Tilanteessa ei ollut kyse esimerkiksi julkisista terveydenhoitopalveluista, joissa hyväksyttäväksi katsottavien säädyllisyyssyiden tulkinta voi olla kapeampi.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ammatinharjoittajan esittämät säädyllisyys syyt olivat tasa-arvolain 8 e §:n 2 momentin mukainen oikeutettu tavoite tarjota kauneudenhoitopalveluja yksinomaan naisille. Palvelujen tarjoaminen vain naisille on tähän tavoitteeseen pääsemiseksi asianmukainen ja tarpeellinen keino. Kyse ei siten ollut tasa-arvolain 8 e §:n vastaisesta syrjinnästä. (TAS 37/2020)

4.7 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.



Tasa-arvovaltuutettu käsitteli toimintavuonna monia erityyppisiä asioita, jotka liittyivät sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin muun muassa sukupuolen kysymisestä erilaisissa kyselyissä ja rekrytoinnissa, sukupuolitettujen tilojen käyttämisestä, sukupuolensa korjaavien ihmisten entisen nimen alkukirjainten näkymisestä käyttäjätunnuksissa, opiskelutodistusten saamisesta uudella nimellä sekä hormonihoitojen korvattavuudesta yksityisessä hoitokuluvakuutuksessa.

Tasa-arvovaltuutettuun otettiin yhteyttä myös vaikeuksista saada sukupuolen korjaamiseen haluamaansa hoitoa. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole kuitenkaan toimivaltaa puuttua lääkäreiden tekemiin diagnooseihin tai hoitoratkaisuihin. Mahdollisiin hoitovirheisiin puuttuminen kuuluu terveydenhuoltoa valvovien viranomaisten toimivaltaan.

Tasa-arvovaltuutettu teki yhteistyötä sukupuolivähemmistöjen oikeuksia ajavien järjestöjen kanssa muun muassa valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkostossa. Verkostossa on mukana eri ministeriöiden edustajia, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun toimistojen edustajat sekä kansalaisyhteiskunnan edustajia. Vuoden 2020 alussa perustettiin Intersukupuolisten ihmisoikeudet – ISIO ry, jonka kanssa tasa-arvovaltuutettu jatkoi aikaisemmin Intersukupuolisuus.fi-yhteisön kanssa tekemäänsä yhteistyötä.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui vuonna 2020 Pride-viikkoon ja Pride-kulkueeseen, jotka järjestettiin koronan vuoksi verkossa. Tasa-arvovaltuutetun edustaja osallistui myös Euroopan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen verkoston Equinetin järjestämään Building bridges between equality bodies and trans and intersex activists -tilaisuuteen.

Sukupuolivähemmistöt ja lainsäädännön kehittäminen

Sukupuolivähemmistöjä suoraan tai välillisesti koskevia kirjauksia on mukana pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa. Tasa-arvovaltuutetun vuoden 2018 lopulla eduskunnalle antaman kertomuksen sukupuolivähemmistöjä koskevat suositukset on otettu hallitusohjelmassa huomioon.

Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman translainsäädännön uudistamisen valmistelutyöryhmän raportti valmistui alkuvuonna 2020 ja työtä oli tarkoitus jatkaa sen pohjalta. Jatkovalmistelun aloittaminen kuitenkin viipyi, ja marraskuussa 2020 tasa-arvovaltuutettu esitti perhe- ja peruspalveluministeri Krista Kiurulle lähettämässään kirjeessä vakavan huolensa translainsäädännön uudistamisen etenemisestä. Myös monet järjestöt antoivat kannanoton, jossa kiirehditettiin translain uudistamista. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan laajapohjainen työryhmä asetetaan maaliskuussa 2021 valmistelemaan hallituksen esitys virkaesivalmistelun pohjalta. Esitys on tarkoitus antaa joulukuussa 2021.



TASA-ARVO-
VALTUUTETTU PYYSI
PERHE- JA PERUS-
PALVELUMINISTERIÄ
KIIREHTIMÄÄN TRANS-
LAIN ETENEMISTÄ

Tasa-arvovaltuutettu totesi rikoslain muutoshankkeista antamissaan lausunnoissa, että niissä on otettava huomioon myös sukupuolen moninaisuus.

Valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen selonteon valmistelusta antamassaan lausunnossa tasa-arvovaltuutettu esitti, että selontekoon otetaan mukaan sukupuolivähemmistöjen oikeudet.

4.8 Sovinnon edistäminen

Tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskeissa asioissa. Tasa-arvolaissa kielletään syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Lakisääteinen sovintomahdollisuus parantaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa ja tosiasiallista oikeuksien toteutumista.

Sovintomahdollisuus on tärkeä riidan kummankin osapuolen kannalta. Menettely voi toimia hyvänä vaihtoehtona usein kalliille, pitkäkestoiselle ja tulokseltaan epävarmalle oikeudenkäynnille. Tasa-arvovaltuutettu pyrkii edistämään osapuolten pääsyä yhteisymmärrykseen asiassaan.

Sovittelumenettelyn käyttö on vapaaehtoista ja perustuu osapuolten suostumukseen. Sovinnossa voidaan sopia myös esimerkiksi rahallisesta korvauksesta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta voidaan hakea sovinnon vahvistamista ja vahvistettu sovinto on täytäntöön pantavissa kuten lainvoimainen tuomio.



ESIMERKKI VUONNA 2020 SYNTYNEESTÄ SOVINNOSTA

Työntekijä ja työnantaja pääsivät sovintoon tasa-arvovaltuutetun avustuksella. Tapaus koski perhevapaalle jääneen määräaikaisen työntekijän kohtelua. Työntekijän A määräaikaisuus perustui C:n sijaisuuteen. Kun A jäi perhevapaalle, A:lle palkattiin sijainen B. A:n perhevapaan aikana tehtävän vakituinen työntekijä C irtisanoutui ja B vakinaistettiin. Työnantaja ei ollut huomioinut tehtävän täytössä lainkaan perhevapaalla ollutta A:ta, vaan A sai tiedon C:n irtisanoutumisesta ja B:n vakinaistamisesta jälkikäteen tiedustellessaan työtilannetta työnantajalta. Työnantaja maksoi A:lle rahallisen korvauksen ja osapuolille järjestettiin keskustelutilaisuus, jossa käytiin tapahtunut läpi. Molemmat sovinnon osapuolet pitivät viranomaisvetoista sovintomenettelyä onnistuneena.







5 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-arvosuunniteluvelvoitteesta, 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.

5.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden nimeämien henkilöstöedustajien kanssa ja sen tulee perustua työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaan selvitykseen. Selvityksen osana tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

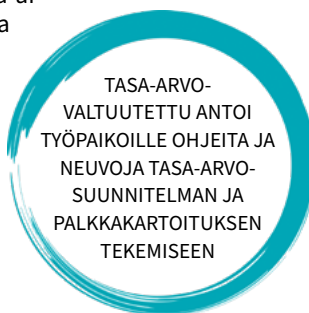
Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus, jossa kartoitetaan naisten ja miesten tehtävien luokitusta, palkkoja ja palkkaeroja työpaikalla.

Tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta päätetään käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmas-
ta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päätetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

Tasa-arvosuunnitelmien valvonta

Tasa-arvovaltuutettu saa työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutetun käytäntönä on pyytää tasa-arvosuunnitelmat tarkastettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia on valtuutetun toimistossa selvittävänä. Tasa-arvosuunnitelma pyydetään myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoittaa, ettei suunnitelmaa ole tehty tai että se ei ole vastannut lain vaatimusta.

Vuonna 2020 ilmestyi Inkeri Tanhuan selvitys korkeakoulujen tasa-arvosuunnittelusta sekä STM:n tilaama ja Tilastokeskuksen laatima tutkimus työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista ja palkkakartoituksista. Ne antavat myös tasa-arvovaltuutetun työn kannalta tärkeää tietoa laajemmin tasa-arvosuunnittelun tilasta ja tarvittavista toimenpiteistä.



5.2 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 va-
kiintuneesti 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.

Samoin lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisestä syystä muuta johdu. Lainkohta velvoittaa kaikkia niitä tahoja, jotka esittävät jäseniä edellä mainittuihin toimielimiin, esittämään sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asian-
tuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä.

ESIMERKKI KIINTIÖIHIN LIITTYVÄSTÄ YHTEYDENOTOSTA

Kaupungin kaavoitustyöryhmän kokoonpano

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko X:n kaupungin kaavoitustyöryhmän kokoonpano naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun kiintiösäännöksen mukainen. Kaavoitusryhmän seitsemästä jäsenestä vain yksi on nainen.

Tasa-arvolain 4 a §:n 1 momentin mukaan 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.

Tasa-arvolain kiintiösäännöksessä ei ole tarkemmin määritelty kunnallista toimielintä lukuun ottamatta sitä, että kunnanvaltuusto on jätetty kiintiösäännöksen ulkopuolelle. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia toimielimiä voivat joissakin tapauksissa olla muutkin kuin kuntalain 17 §:ssä (365/1995) mainitut elimet, esimerkiksi työryhmät. Tulkintaan vaikuttavat kyseisen toimielimen asema ja tehtävät kunnallisessa päätöksenteossa. Arvioimisessa voidaan kiinnittää huomiota myös toimielimen kokoonpanoon ja siihen, miten pitkäksi ajaksi tai säännöllisesti se on asetettu.

Kiintiösäännös koskee erikseen sekä varsinaisia jäseniä että varajäseniä. Kiintiövaatimuksesta voidaan poiketa erityisestä syystä, esimerkiksi silloin, kun jollakin erityisalalla ei ole asiantuntijoita kuin toisen sukupuolen edustajissa. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan erityisen syyn käsitettävä on tulkittava suppeasti ja erityiseen syyhyn vetoavan on perusteltava päätöksensä. Toimielinten asettamista valmisteleval viranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan.

Oikeuskäytännössä kunnalla on ollut oikeus poiketa tasa-arvolain sukupuolikiintiöstä lähinnä silloin, kun toimielimiin valitaan jäseniä virka- tai luottamushenkilöaseman perusteella. Tällöin on kyse useimmiten toimikunnista, joihin voidaan valita myös viranhaltijoita virka-aseman perusteel-

la. Virka- tai luottamushenkilöiden asemaa ei voida automaattisesti pitää tasa-arvolain tarkoittamana erityisenä syynä. Käytännössä voi kuitenkin olla tilanteita, joissa toimielimen tehtävä huomioon ottaen on objektiivisesti katsoen perusteltua muodostaa kunnallisen toimielimen kokoonpano määrätyn tason luottamus- ja virkamiehistä. Tämä tulisi kuitenkin aina tapauskohtaisesti tarkoin harkita ja perustella. Erityisiin syihin ei tulisi voida ainakaan vedota jälkikäteen, jos niihin ei ole kiinnitetty huomiota jo toimielintä kokoonpantaessa.

Asian arviointi

Kaavoitustyöryhmän jäseniksi on nimetty virka-aseman perusteella kaupunginjohtaja, tekninen johtaja ja kaupunginarkkitehti. Lisäksi kaupunginhallitus on nimennyt työryhmään luottamushenkilöjäseniksi kaupunginhallituksen ensimmäisen varapuheenjohtajan, kaupunginvaltuuston toisen varapuheenjohtajan, kaupunginhallituksen jäsenen sekä yhdyskuntalautakunnan varapuheenjohtajan. Kokoonpanossa on seitsemän jäsentä, joista yksi on nainen.

Viranhaltijapäätöksessä ei ole kiinnitetty huomiota tasa-arvolain kiintiösäännökseen, koska sitä ei ole pidetty työryhmän tarkoitus ja työskentelytavat huomioon ottaen tarpeellisenä. Kaupungin antamassa selvityksessä on lisäksi viitattu siihen, että kyseinen kaavoitustyöryhmä ei ole kuntalaissa tarkoitettu toimielin.

Selvityksen mukaan kaupungilla on miltei koko ajan meneillään tai tulossa vireille kaavoitusta ja muuta maankäyttöä koskevia hankkeita. Kaavoittajan työtä tukevan työryhmän on todettu hyödyttävän lähinnä kaavoituksen ideointia, suunnittelua ja muuta valmistelua sekä kaavoituksen tulosten arviointia ja muuta täytäntöönpanoa.

Kyseessä oli edellä todetulla tavalla työryhmä, jonka tarkoituksena on valmistella kaavoitusta ja siten vaikuttaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kaavoitustyöryhmää voidaan sen tehtävä huomioon ottaen pitää sellaisena kunnallisena toimielimenä, jota valittaessa tulee noudattaa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 40 prosentin kiintiösäännöstä.

Kaupunginjohtaja oli nimennyt kaavoitustyöryhmään virkamiesaseman perusteella kaupunginjohtajan, teknisen johtajan ja kaupunginarkkitehdin. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työryhmän tehtävä on ollut sen luonteinen, että sen jäseniksi oli voitu nimetä virka-aseman perusteella kyseessä olevat henkilöt. Luottamushenkilöjäseniksi oli nimetty kaupunginhallituksen ensimmäinen varapuheenjohtaja, kaupunginvaltuuston toinen varapuheenjohtaja, kaupunginhallituksen jäsen sekä yhdyskuntalautakunnan varapuheenjohtaja. Luottamusmiesten jäsenyys ei siten näytä olleen sidottu tiettyyn määrätyn tason luottamusmiesasemaan sillä tavoin kuin edellä on edellytetty.

Kaavoitustyöryhmän kolme jäsentä valittiin siis virka-aseman perusteella. Heistä kaksi oli miehiä ja yksi nainen. Neljä luottamusmiesjäsentä olivat kaikki miehiä. Jotta kaavoitustyöryhmän kokoonpano olisi ollut naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 a §:n 1 momentin mukainen, luottamusmiesjäseniksi olisi tullut valita kaksi naista.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kaupunginjohtaja ja kaupunginhallitus eivät olleet asiaa valmistellessaan ryhtyneet riittäviin toimiin kiintiösäännöksen toteuttamisen varmistamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että tasa-arvolain kiintiösäännöksen noudattaminen on virkavelvollisuus ja kehotti X:n kaupunkia jatkossa kiinnittämään tarkempaa huomiota tasa-arvolain 4 a §:n vaatimuksiin säännöksessä tarkoitettuja toimenpiteitä asetettaessa. (TAS 318/2019)

5.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa

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 opiskelija-valintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin, opintosuoritusten arviointiin, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän

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.

Tapaamiset perusopetuksen järjestäjien kanssa jatkuivat

Vuonna 2019 alkanut perusopetuksen järjestäjiin suuntautuva valvontatoimi jatkui vuonna 2020. Vierailujen yhteydessä tasa-arvovaltuutettu korosti opetuksen järjestäjille, että oppilaitoskohtaisen tasa-arvon edistämismääräysten tehokas toimeenpano edellyttää, että opetuksen järjestäjä kannustaa, valvoo ja ohjeistaa aktiivisesti sen hallinnoimissa peruskouluissa tehtävää edistämistyötä.

Tasa-arvovaltuutettu ehti vierailla vain Kouvolassa ja Mikkeliissä ennen kuin keväällä alkanut koronarajoituksen estivät useiden jo sovittujen vierailujen toteutumisen.



6 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. Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain myös lukuisia lausuntoja muille viranomaisille. Tässä kuvattavien tilastojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu käsittelee viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

Vuonna 2020 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 577 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 538 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

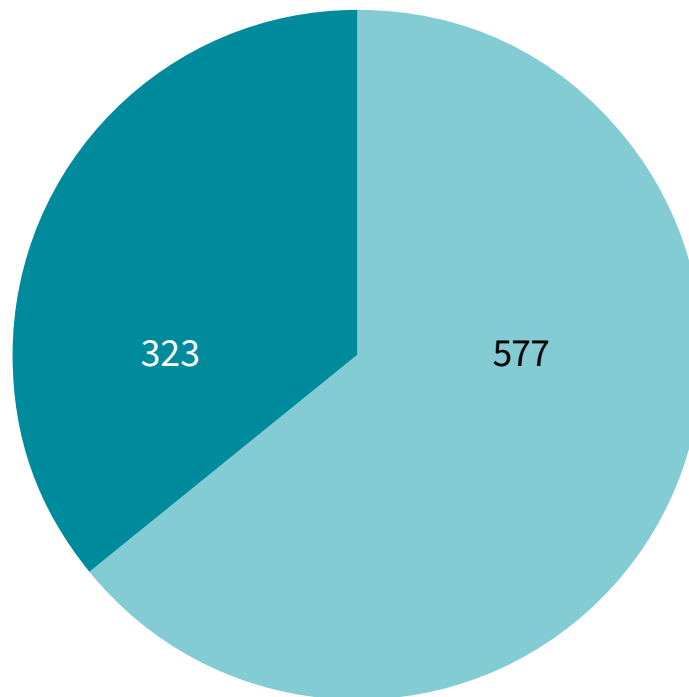
Vuoden 2020 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 900 yhteydenottoa, joista 64 % (577 kpl) oli kirjallisia ja 36 % (323 kpl) puhelinyhteydenottoja. Puhelinyhteydenottojen määrään vaikutti todennäköisesti vähentävästi se, että maaliskuusta 2020 elokuuhun 2020 puhelinneuvontaa annettiin soittopyyntöjen perusteella. Normaaliin puhelinpäivystykseen siirryttiin jälleen syyskuussa.

Kirjallisista yhteydenotoista 44 % (252 kpl) liittyi syrjintäkysymyksiin, ja niistä noin 50 % koski syrjintää työelämässä.

Puheluista noin puolet (165 kpl) liittyi syrjintään. Lähes 90 % syrjintään liittyvistä puhelinyhteydenotoista koski työelämää, ja niistä lähes 40 % syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat syrjintää muilla elämänaloilla kuin työelämässä tai tasa-arvosuunnittelua.

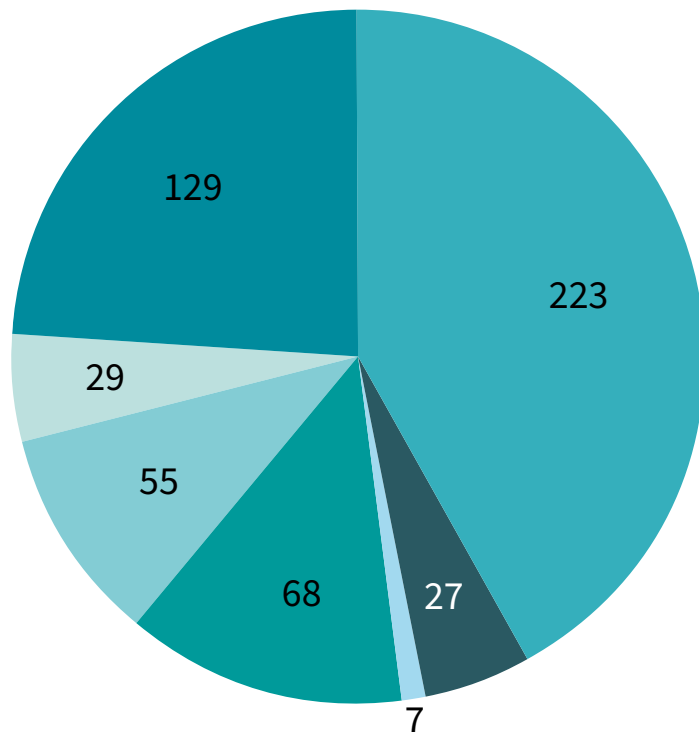
KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET YHTEYDENOTOT 2020 (yhteensä 900 kpl)

● Puhelinyhteydenotot ● Kirjalliset yhteydenotot



Vuoden 2020 aikana kirjallisesti käsitellyt asiat

Kertomusvuoden aikana päätettiin yhteensä 538 kirjallisessa käsittelyssä ollutta asiaa. Näistä noin 40 % (223 asiaa) liittyi tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Syrjintään liittyvistä asioista 60 % (131 asiaa) koski sukupuolisyryntää työelämässä. Käsitellyt asiat liittyivät useimmiten epäilyyn syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella, työhönottosyrjintään tai palkkasyrjintään. Loput kirjalliset yhteydenotot liittyivät syrjintään muualla kuin työelämässä: 5 asiaa koski syrjintäepäilyä oppilaitoksissa ja tuotteiden ja syrjivää palveluiden hinnoittelua ja saatavuutta 28 yhteydenottoa. Syrjintäasioista 59 kpl kuului syrjinnän yleiskiellon piiriin eli ne koskivat syrjintäepäilyjä, joita työelämää, oppilaitoksia tai tuotteita ja palveluita koskevat erityiskiellot eivät kata.



Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä tasa-arvon edistämistä koski 27 asiaa ja 7 asiaa liittyi toimielinten kokoonpanoihin. Vastauksia erilaisiin tasa-arvolakia ja tasa-arvovaltuutetun toimintaa koskeviin tiedusteluihin ja muihin tietopyyntöihin annettiin yhteensä 55 kpl. Tasa-arvovaltuutettu antoi 68 lausuntoa muille viranomaisille ja kansainvälisille toimijoille.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu sai 129 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.

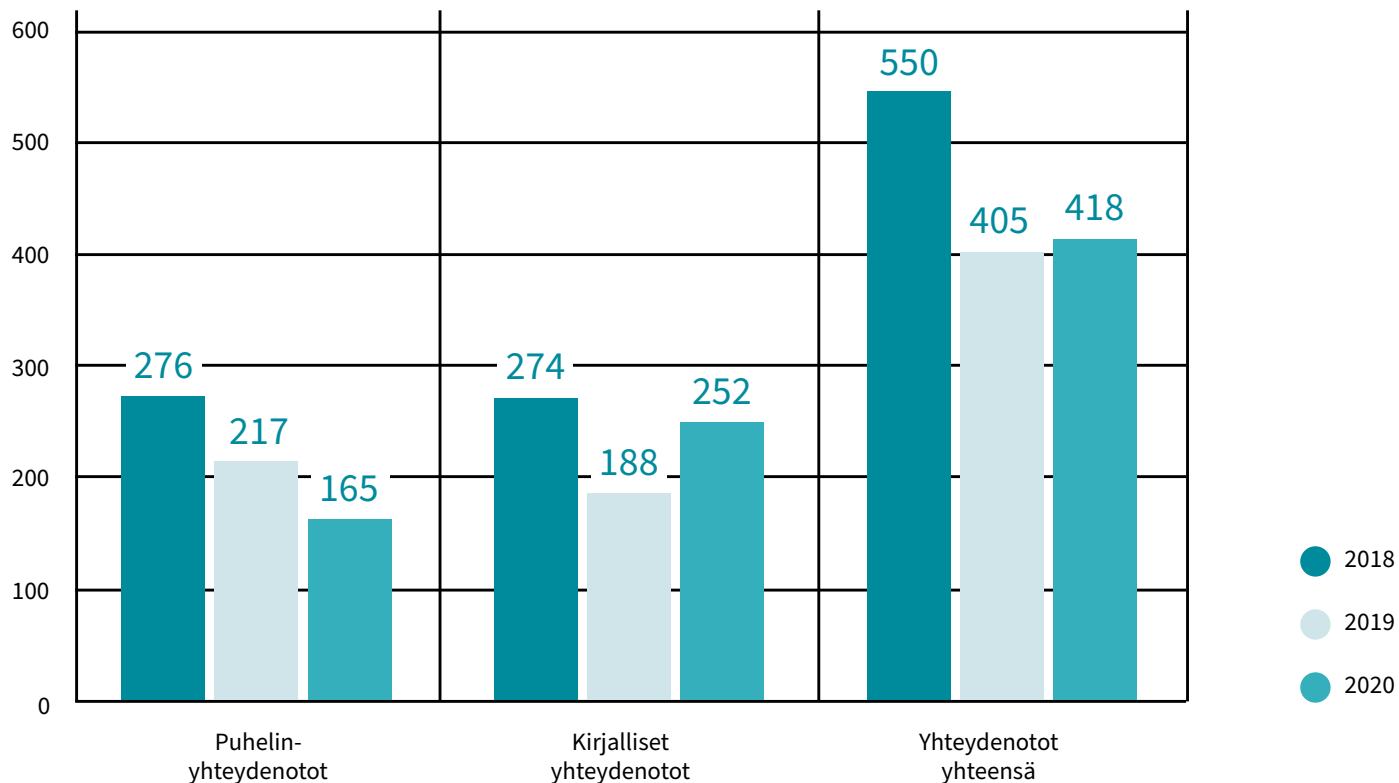
KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT VUONNA 2020 (yhteensä 538 kpl)

- Syrjintäasiat 223 kpl
- Tasa-arvosuunnitelmien valvonta ja edistäminen 27 kpl
- Kiintiöt 7 kpl
- Lausunnot muille viranomaisille 68 kpl
- Tasa-arvolakia koskevat tiedustelut ja muut tietopyynnöt 55 kpl
- Hallinto, viestintä ja muut asiat 29 kpl
- Ei toimivaltaa asiassa 129 kpl

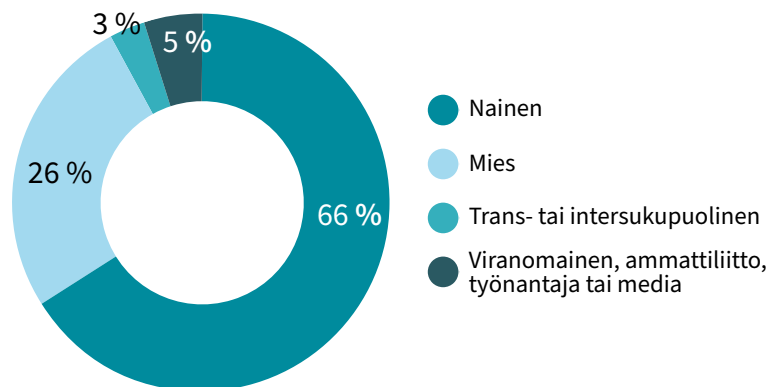
Syrjintään liittyvät asiakasyhteydenotot 2018-2020

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2020 hieman enemmän syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja kuin vuonna 2019. Vuonna 2020 syrjintään liittyviä yhteydenottoja (kirjalliset ja puhelinyhteydenotot) tuli yhteensä 418 kpl, kun niitä edellisvuonna 2019 tuli 405 kpl ja vuonna 2018 yhteensä 550 kpl.

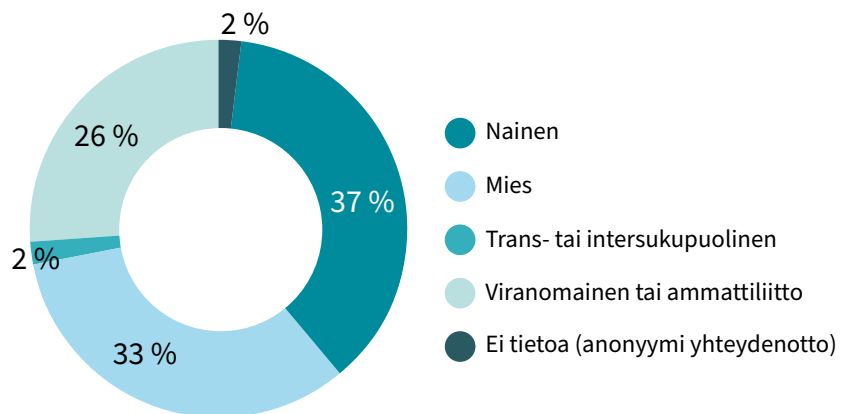
SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT 2018-2020



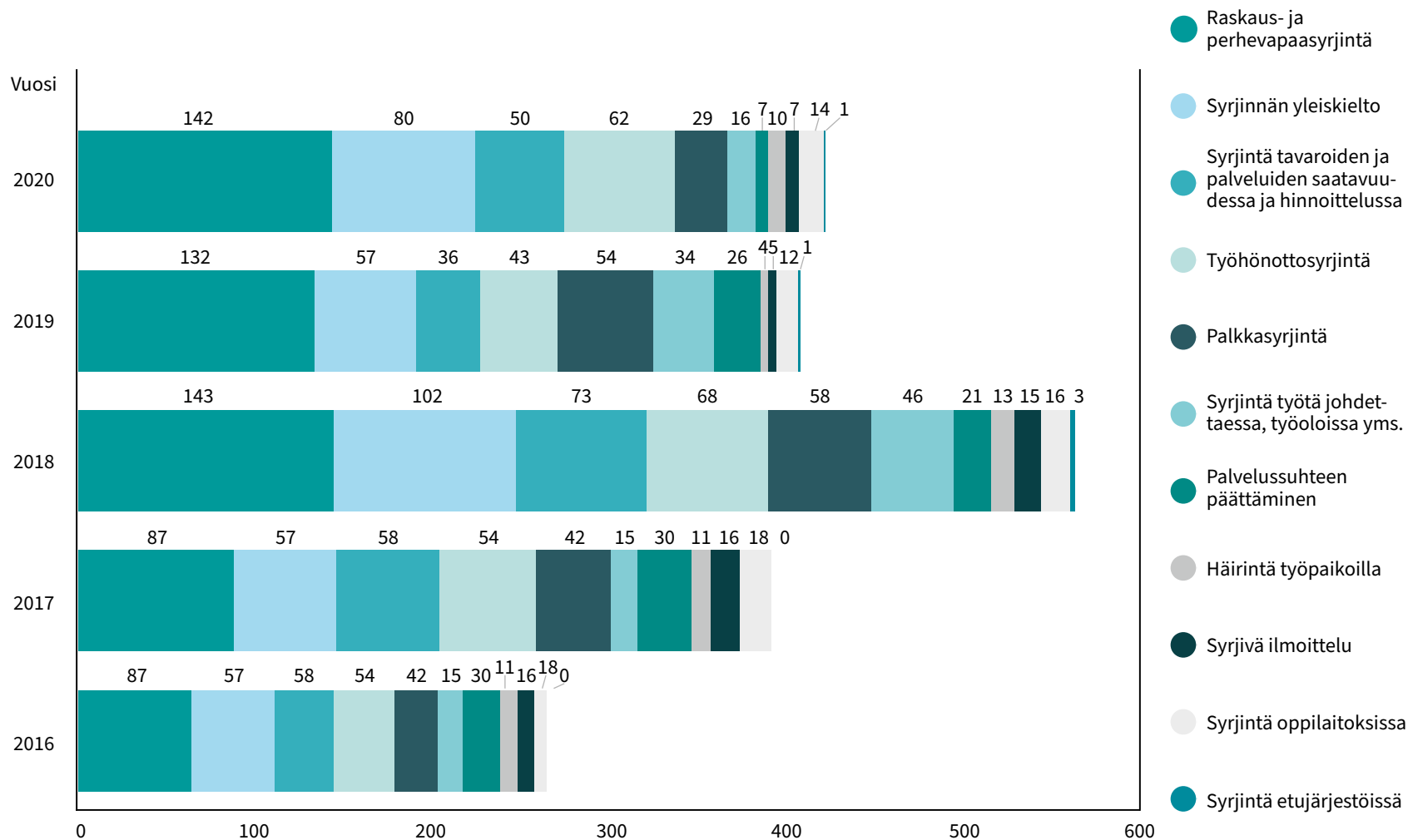
PUHELINNEUVONTAAN TULLEET YHTEYDENOTOT VUONNA 2020 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (ARVIO, %)



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



SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET YHTEYDENOTOT 2016-2020



Vuonna 2020 tasa-arvovaltuutetulle tulleet syrjintää koskevat yhteydenotot (kirjalliset ja puhelinyhteydenotot) jakautuivat seuraavasti:

- 142 kpl raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia yhteydenottoja (10 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 80 kpl koski syrjinnän yleiskieltoa (23 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 62 kpl koski työhönottomyrjintää (19 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 50 kpl koski tavaroiden ja palvelujen syrjivää hinnoittelua ja saatavuutta (14 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 29 kpl koski palkkasyrjintää (25 kpl vähemmän kuin vuonna 2019)
- 16 koski syrjintää työtä johdettaessa tai työoloissa (18 kpl vähemmän kuin vuonna 2019)
- 7 kpl koski palvelussuhteen päättämistä (19 kpl vähemmän kuin vuonna 2019)
- 10 kpl koski häirintää työpaikoilla (6 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 7 kpl koski syrjivää ilmoittelua (2 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 14 kpl koski syrjintää oppilaitoksissa (2 kpl enemmän kuin vuonna 2019)
- 1 kpl koski syrjintää etujärjestöissä (sama kuin vuonna 2019)

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat yhteydenotot liittyivät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen.

Henkilöstö ja määrärahat

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2020 keskimäärin 11,7 henkilötyövuotta. Toimistossa työskenteli lisäksi määräaikainen ylitarkastaja, viestinnän suunnittelija ja projektisuunnittelija.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha oli kertomusvuonna 970 000 euroa. Määräraha sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Lähes 90 % määrärahasta käytetään henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

7 VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu tekee aktiivista yhteistyötä niin kotimaassa kuin kansainvälisissä verkostoissa.

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS TYÖRYHMISSÄ JA TOIMIELIMISSÄ

- Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta
- Kansallinen sateenkaariverkosto
- Moninaisesti parempi (ESR) -hankkeen ohjausryhmä/ THL
- Oikeusministeriön hallinnonalan ohjausverkosto / oikeusministeriö
- Palkka-avoimuuslainsäädäntöä valmisteleva työryhmä /sosiaali- ja terveysministeriö
- Sukupuolella väliä? -hankkeen ohjausryhmä/ THL
- Syrjinnän seurannan asiantuntijapaneeli / oikeusministeriö
- Tasa-arvon asiantuntijaverkosto /Tasa-arvon tietopalvelu, THL
- Tilastokeskuksen tasa-arvoryhmä
- Valtion liikuntaneuvoston yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja kestävä kehityksen jaosto

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisien verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat osallistuivat aiempien vuosien tapaan Equinetin Communication Strategies and Practices- ja Gender Equality -työryhmien työhön sekä Equinetin vuosikokoukseen. Euroopan koronatilanteesta johtuen tilaisuudet järjestettiin verkossa webinaareina.

Pohjoismaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen vuosittaisesta kokousta ei järjestetty koronatilanteen vuoksi lainkaan vuonna 2020.

VIESTINTÄ

Tasa-arvovaltuutetun verkkosivustoon tehtiin laaja uudistus vuoden 2020 aikana. Uudet verkkosivut julkaistiin 23.9.2020. Uudistus toteutettiin yhteistyössä lapsiasiavaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Uudella sivustolla pyritään palvelemaan käyttäjiä entistä saavutettavammin.

Tammikuussa 2020 tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu ja lapsiasiavaltuutettu järjestivät yhteisen taustatilaisuuden medialle työelämän syrjinnästä. Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara antoi medialle haastatteluja tasa-arvoon liittyen.

TASA-ARVO.FI-SIVUSTON KÄVIJÄT
59 521 KÄVIJÄÄ

TWITTER: TASAARVO_NEWS
4876 SEURAAJAA

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM
/TASAARVOVALTUUTETTU
2871 SEURAAJAA

INSTAGRAM: @TASAARVOVALTUUTETTU
2756 SEURAAJAA

LINKEDIN: TASA-ARVOVALTUUTETTU
UUSI KANAVA OTETTU KÄYTTÖÖN
VUODEN 2020 AIKANA

JULKAISUT
TASA-ARVOVALTUUTETUN
VUOSIKERTOMUS 2019.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE 2019.



Tasa-arvo-
valtuutettu

Tasa-arvovaltuutettu

PL 22, 00023 Valtioneuvosto

vaihde: 0295 666 830

www.tasa-arvo.fi

