

2021

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI

KERTOMUS



2021

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI
KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2022:3

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN: 978-952-7156-26-1

URN: 978-952-7156-26-1 (pdf)

Kuvat: Keksi Agency Oy ja Istock

Taitto ja paino: PunaMusta Oy

SISÄLLYS

	Tasa-arvoaltuutetun tehtävät.....	4
2	Tasa-arvoaltuutetun puheenvuoro	6
3	Lausunnot eduskunnalle ja muille viranomaisille.....	8
4	Syrjintäkieltojen valvonta.....	28
	4.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä	29
	4.2 Syrjintä työhönotossa.....	33
	4.3 Palkkasyrjintä.....	36
	4.4 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	37
	4.5 Syrjintä oppilaitoksissa.....	40
	4.6 Syrjinnän yleiskielto.....	40
	4.7 Sovinnon edistäminen.....	43
5	Tasa-arvon edistäminen	45
	5.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu	45
	5.2 Kiintiöt.....	45
	5.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa.....	48
6	Tilastot.....	46
7	Viestintä ja yhteistyö.....	56

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 2022–2027).

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 muutaneensa 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

Havaintoja vuodelta 2021

Vuosi 2021 oli edelleen koronapandemian värittämää poikkeusaikaa. Tasa-arvovaltuutetun toimisto työskenteli lähes koko vuoden etänä; marraskuussa ehdimme olla toimistolla joitakin päiviä lähityössä ennen kuin epidemiatilanne pakotti taas palaamaan etätöhyön. Tätä kirjoittaessa tilanne näyttää jo valoisammalta, ja olemme päässeet jälleen osa-aikaisesti toimistolle. Olemme käyneet samantyyppisiä hybridityöhön liittyviä pohdiskeluja kuin varmasti suuri osa vastaavista organisaatioista: mitkä seikat puoltavat etätöitä ja mitkä puolestaan lähityötä, ja mikä olisi optimaalinen etä- ja lähityön suhde. Itse olen huomannut etätöiden helpottavan merkittävästi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mutta toisaalta mikään määrä Teams-palavereja ei korvaa työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta työkavereiden kanssa – yhteisöllisyyttä, oppimista ja matalan kynnyksen tiedonvaihtoa. Kotona keittiöpöydän ääressä työskennellessä työ ja perhe-elämä saattavat tulla liikaakin yhteensovitetuiksi, ja työn ja vapaa-ajan raja voi hämärtyä.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston työtä väritti vuonna 2021 lainvalvontatyömme lisäksi eduskunnalle annettavan kertomuksen valmistelu. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus tasa-arvon toteutumisesta Suomessa. Kertomus luovutettiin puhemies Matti Vanhaselle 27.4.2022. Valmiin painotuotteen taustalla on suuri määrä tasa-arvovaltuutetun toimiston asiantuntemusta ja kokemusta, jota on kertynyt niin lainvalvonnasta kuin tasa-arvon edistämisestäkin. Kymmenen hengen toimistolle kertomuksen valmistelu on aina suuri panostus. Tätä kirjoittaessa kertomuksemme suositukseineen on jo eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsiteltävänä.

Koronapandemiasta huolimatta useat pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman tasa-arvotoimenpiteet etenivät valmistelussa – osa kirjauksista taas jäi toteutumatta. Perhevapaauudistus hyväksyttiin eduskunnassa joulukuun alussa. Tasa-arvolain palkka-avoimuuteen liittyviä säännöksiä

valmistellut kolmikantainen työryhmä sai työnsä valmiiksi elokuun lopussa. Rikoslain seksuaalirikosluvun uudistuksen valmistelu jatkui oikeusministeriössä. Translainsäädännön uudistamista valmistelleet työryhmät aloittivat työnsä.

Toisaalta hallitusohjelmaan kirjattu määräaikaisten työntekijöiden raskausryjintäsuojan vahvistaminen ei edennyt työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisessa työryhmässä. Tasa-arvovaltuutettu on jo pitkään tuonut esiin, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on työelämän vakava kesto-ongelma. Määräaikaisten työntekijät ovat erityisen haavoittuvassa asemassa, ja yksi yleisimmistä raskausryjinnän muodoista onkin määräaikaisten työsuhteen päättäminen raskauteen tai perhevapaaseen. Siksi olemme suositelleet, että määräaikaisten työntekijöiden raskausryjintäsuojaa pitäisi vahvistaa työsopimuslaissa ja muissa palvelussuhdelajeissa.

Suositus päätyi hallitusohjelmaan ja kolmikantaisen työryhmän toimeksiantoon asti. Työryhmä kuitenkin katsoi, että työsopimuslakia ei ole tältä osin tarpeen muuttaa. Tasa-arvovaltuutetun näkemys asiasta ei ole muuttunut. Vaikka syrjinnän kitkeminen edellyttää työsuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia koskevaa viestintää, olisi näin vakavaan ja keskeiseen tasa-arvo-ongelmaan voitava puuttua myös lainsäädäntömuutoksilla.

Translainsäädännön uudistus olisi toteutettava tällä hallituskaudella

Tasa-arvovaltuutettu, useat muut viranomaiset ja ihmisoikeusjärjestöt ovat jo vuosien ajan tuoneet esiin, että ihmisoikeuksia rikkova translaki (laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta) olisi kiireellisesti uudistettava. Keskeinen ongelma on vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytyksenä, mutta nykyisessä laissa on monia muitakin ongelmia. Onkin myönteistä, että translainsäädännön uudistaminen etenee vihdoin. Hallitusohjelman mukaan translais-

ta ollaan poistamassa lisääntymiskyvyttömyysvaatimus, minkä lisäksi lääketieteelliset hoidot eriytetään juridisen sukupuolen korjaamisesta. Tätä kirjoittaessa translakia koskeva lakiluonnos ei ole vielä ehtinyt eduskunnan käsiteltäväksi, ja olen huolissani siitä, että lakiesitys ehditään käsitellä vielä tällä vaalikaudella. Lisäksi lakiesityksessä juridisen sukupuolen korjaaminen on rajattu vain täysi-ikäisiin, mikä on lasten oikeuksien kannalta ongelmallista.

Perhevapaauudistuksen tavoitteena on hoivan tasaisempi jakautuminen

Perhevapaauudistus tulee voimaan 1.8.2022. Uudistuksen myötä isille korvamerkittyjä, ei-siirrettäviä vapaita lisätään merkittävästi. Vaikka nykyinenkin lainsäädäntö mahdollistaa lähes kaikkien vapaiden jakamisen vapaasti vanhempien välillä, pitävät isät perhevapaista vain noin 10 %. Uudistus kannustaakin toivottavasti isiä pitämään jatkossa suuremman osuuden perhevapaista, mistä hyötyisivät niin isät, äidit kuin lapsetkin. On lisäksi syytä muistaa, että perhevapaiden jakaminen on yleensä myös taloudellisesti kannattavinta vanhemmille.

Pelkät uudet lakipykälät eivät kuitenkaan riitä – tarvitaan myös työpaikkojen perheystävällisiä käytäntöjä, tiedon jakamista ja koulutusta. Perhevapaauudistus olisi huomioitava myös työ- ja virkaehtosopimusten määräyksissä: kun vanhempainvapaa korvaa aiemmat äitiys- ja isyysvapaat, olisi myös vanhempainvapaan palkallisuuden oltava riippumaton vanhemman sukupuolesta.

Palkka-avoimuuden edistäminen on tärkeää palkkasyrjintään puuttumiseksi

Palkka-avoimuuden lisääminen ei vaikuta olevan helppoa. Asiaa on valmisteltu jo allekirjoittaneen tekemässä palkka-avoimuusselvityksessä (2018) sekä kahdessa kolmikantaisessa työryhmässä, joista jälkimmäinen luovutti raporttinsa elokuun lopussa. Pöydällä on ollut palkkasyrjintää epäilevän työntekijän oikeus saada toisen työntekijän palkkatietoja ja tasa-arvosuunnitelman palkkakartoitukseen liittyvien säännösten selkiyttäminen. Työryhmä päätti työnsä erimielisenä, ja vastikään lausuntokierrokselle tullut hallituksen esitysluonnos poikkeaa yksilön tiedonsaantioikeuden osalta työryhmän esityksestä.

Valvontahavaintojemme perusteella työryhmän esitykset palkka-avoimuuden lisäämisestä olisi syytä toteuttaa. Palkkatietojen läpinäkyvyyden lisääminen helpottaisi palkkasyrjinnän havaitsemista ja siihen puuttumista ja tehostaisi myös palkkatasa-arvon edistämistä palkkakartoitusten avulla.

Julkisella sektorilla palkkatiedot ovat nimikirjalain perusteella julkisia. Kiinnitimme ns. sote-uudistuksesta antamissamme lausunnoissa huomiota siihen, että tämä palkkajulkisuus olisi säilytettävä myös tulevilla hyvinvointialueilla – sote-uudistusta koskevaan lakipakettiin tätä ei ollut sisällytetty. Palkkajulkisuus näyttää onneksi olevan toteutumassa muun lainsäädännön kautta. Sote-uudistukseen liittyy myös muita palkkauskysymyksiä, erityisesti tulevien hyvinvointialueiden palkkojen harmonisointi. Siihen on tärkeää budjetoida riittävästi, jotta palkkojen yhdenmuikaistaminen on mahdollista tehdä tasa-arvolain ja muun lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Vahvaa tasa-arvotyötä on jatkettava

Vaalikausi alkaa lähestyä loppuaan, ja seuraavat eduskuntavaalit häämötävät jo nurkan takana. Tällä hallituskaudella on viety eteenpäin monia tasa-arvon edistämistoimia, ja valtioneuvoston juuri eduskunnalle antama tasa-arvopoliittinen selonteko antaa kansanedustajille mahdollisuuden keskustella pidemmän tähtäimen tasa-arvotavoitteista ja tasa-arvon edistämisen keinoista. Samaa tarkoitusta on toivottavasti palvellut myös oma kertomuksemme eduskunnalle. Yhteistyöllä Suomesta voidaan tehdä vielä paljon nykyistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi yhteiskunta!

Helsingissä 13.6.2022

Jukka Maarianvaara
tasa-arvovaltuutettu



3 LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILE VIRANOMAISILLE



Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2021 useita lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Seuraavat lausunnot ovat esimerkkejä näistä tasa-arvovaltuutetulta pyydettyistä lausunnoista.

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle perhevapaaudistuksesta (HE 129/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana perhevapaa-uudistuksesta 15.10.2021. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausunnon hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 129/2021 vp., jäljempänä perhevapaaudistus).

Hallituksen esityksen mukaan ehdotuksen tavoitteena on lisätä vanhempainvapaiden ja hoitovastuun jakautumista vanhempien kesken nykyistä tasaisemmin. Tavoitteena on myös lisätä erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainrahajärjestelmässä ja järjestelmän joustavuutta huomioiden perheiden erilaiset tarpeet vapaiden ja päivärahojen käytössä.

Perhevapaaudistukselle asetetut tavoitteet ovat kannatettavia. Erityisesti hoivavastuun tasaisempi jakautuminen voi vaikuttaa positiivisesti työelämän tasa-arvoon, se parantaa erityisesti naisten mahdollisuuksia osallistua työelämäänsä sekä sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan esitykseen sisältyy kuitenkin muutamia sukupuolten tasa-arvon kannalta ongelmallisia ehdotuksia.

Perhevapaat syrjintäkieltojen kannalta

Syrjintä raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai sukupuolen perusteella kielletään lainsäädännössä. Kielletyn syrjinnän tarkastelussa on tärkeää huomata, ovatko ao. tilanteessa vertailtavat henkilöt keskenään vertailukelpoisessa tilanteessa, jolloin heitä tulisi lähtökohtaisesti kohdella samalla tavalla. Esimerkiksi voimassa olevan lainsäädännön mukaan äitiysrahaa on voitu maksaa pidemmältä ajalta kuin isyysrahaa.

Tasa-arvolain syrjintäkieltojen näkökulmasta tämä on ollut mahdollista, koska äitiys- ja isyysrahan maksamisen peruste on ollut erilainen. Äitiysrahan perusteena on ollut mahdollisuus jäädä pois työstä ja turvata näin oma ja lapsensa terveys sekä lapsen hoito kotona. Isyysrahalla on kannustettu isää osallistumaan lapsensa hoitoon ja luomaan lapseensa hyvän suhde. (esim. HE 50/2004, s. 9). Myös perustuslakivaliokunta on lausunossaan PeVL 38/2006 vp. todennut, ettei perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännös aseta esteitä eri perusteella määrättyjen päivärahojen erilaiselle kohtelulle.

Vanhempainrahan on sen sijaan katsottu olevan eri asemassa kuin äitiys- ja isyyspäivärahat. Vanhempainrahan tarkoituksena on lapsen kotona tapahtuvan hoidon turvaaminen. Vanhempainvapaan suhteen vanhempien katsotaan olevan vertailukelpoisessa asemassa ja heitä tulee kohdella samalla tavalla, minkä vuoksi muun muassa vanhempainrahaa on maksettava yhtäläisesti lasta hoitavalle äidille tai isälle.

Hallituksen esityksellä muutetaan perhevapaiden rakennetta siten, että jatkossa olisi vain raskaana ja synnyttävälle vanhemmalle tarkoitettu raskausraha sekä vanhempainraha. Vanhempainrahaa maksettaisiin kaikille vanhemmille sukupuolesta riippumatta, minkä vuoksi eri sukupuolta olevat vanhemmat ovat sen ajalta keskenään vertailukelpoisessa asemassa. Tämän vuoksi äitiä ja isää tulee kohdella samalla tavalla vanhempainvapaaseen liittyvien etujen saajina.

Raskausrahaa koskevat ehdotukset

Raskausrahan tarkoitus

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi sairausvakuutuslain 9 luvun 1–2 §:ssä raskausrahasta, joka korvaisi äitiysrahan. Säädoskohtaisten perustelujen mukaan raskausraha olisi tarkoitettu korvaamaan raskaana olevalle henkilölle toimeentuloa loppuraskauden edellyttämän työstä pois-

jäämisen takia (HE 129/2021 vp., s. 121). Nykyisen äitiysrahan maksamista on perusteltu sillä, että sen tarkoituksena ”on antaa äidille mahdollisuus jäädä pois työstä ja näin turvata hänen oma ja lapsensa terveys sekä turvata lapsen hoito kotona”. Perhevapaaehdotuksesta tämä äitiyssuojelullinen näkökohta puuttuu kokonaan.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan raskausrahaa koskevien ehdotuksien perusteluissa olisi tullut viitata edelleen myös raskaus- ja äitiyssuojeluun. Tarve turvata raskaana olevan ja synnyttävän vanhemman terveys ja toipuminen raskaudesta ja synnytyksestä ei ole poistunut minnekään, joten tämä olisi tärkeää tuoda selkeästi esiin lainsäädännössä. Tällä seikalla olisi merkitystä myös äitien oikeudellisen aseman kannalta.

Raskausrahakauden kesto

Esityksen mukaan raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla olisi aina oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa vähintään 105 arkipäivän ajalta. Tämä ei edellyttäisi lapsen huoltajuutta tai hoitamista. Vanhempainrahakausi ja vanhempainvapaa on perinteisesti sidottu lapsen hoitamiseen. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan vanhempainrahakaudella ei voida korvata sitä aikaa, joka raskaana olevalle ja synnyttäneelle vanhemmalle kuuluu esimerkiksi nykyisen äitiysvapaan taustalla olevista raskaus- ja äitiyssuojelullisista syistä. Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, etteivät äiti ja isä eivät ole vanhempainrahan käyttämisen suhteen muutoinkaan vertailukelpoisessa asemassa, jos äidin kohdalla osa vanhempainrahapäivistä kuluisi useimmissa tapauksissa raskaudesta ja synnytyksestä toipumiseen. Lainsäädännön syrjintäsäännöksiä mukaan tämä on ongelmallista.

Raskaudesta ja synnytyksestä toipuminen sekä lapsen imetyksen aloittaminen edellyttävät tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan raskausrahan maksamista ja raskausrahakauden ulottamista myös synnytyksen jälkeiseen aikaan. Olisi tärkeää pidentää raskausrahakautta ehdotetusta pitäen tavoitteena esimerkiksi uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 8 artiklassa ja sen valvontakäytännössä edellytettyä vähintään kuuden viikon pituista synnytyksen jälkeistä palkallista äitiyslomaa. Myös ILO:n äitiyssuojelun uudistamista koskevassa yleissopimuksessa on synnytyksen jälkeinen pakollinen loma vähintään kuusi viikkoa.

Äitiyssuojelusopimuksessa säädetään myös imetystauoista. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan näiden käyttöönotto voi tulla selvitetäväksi Suomessakin, jos vanhemmat alkavat jakaa vanhempainvapaata nykyistä tasaisemmin.

Palkalliset äitiys- ja isyysvapaat virka- ja työehtosopimuksissa

Hallituksen esityksessä ei ole tarkasteltu sitä, miten uudistus tulee mahdollisesti heijastumaan virka- ja työehtosopimuksissa sovittuihin palkallisiin äitiys- ja isyysvapaisiin sekä sitä kautta vaikuttamaan naisten ja miesten taloudelliseen asemaan tai palkkatasa-arvoon.

Neuvotteleminen virka- ja työehtosopimuksista ja niiden sisällöistä kuuluu sopimusosapuolten sopimusautonomiaan. Tasa-arvovaltuutetun mielestä perhevapaaudistukseen sisältyy kuitenkin riski siitä, että uudistuksen seurauksena äitien nykyisen pituinen palkallinen äitiysvapaa poistuisi virka- ja työehtosopimuksista tai lyhenisi merkittävästi. Jos näin kävisi, työsuhteessa olevien äitien taloudellinen asema heikkenisi nykyisestä ja muutos olisi erittäin dramaattinen. Tätä ei korvaisi raskausrahakaudelta ja vanhempainpäiviltä (yhteensä 56 arkipäivältä) saatu korotettu päiväraha (90 % vuositulojen kolmas-sadasosasta). Tämä tulisi todennäköisesti vaikuttamaan myös naisten ja miesten välistä palkkaeroa kuvaavaan keskiansioon. Tällä hetkellä naisten keskiansio on noin 84 % miesten keskiansios-
ta. (TAS 509/2021)



PERHEVAPAA-
UUDISTUKSEN
VAIKUTUKSIA
NAISTEN JA MIESTEN
TALOUDELLISEEN
ASEMAAN ON
SEURATTAVA

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi vanhemmuuslaiksi

Tasa-arvovaltuutettu vastasi oikeusministeriön lausuntopyyntöön sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimivaltansa näkökulmasta.

Oikeusministeriön ehdotuksessa muutoksen on kerrottu olevan lähinnä tekninen sekä lisäksi korjaavan ja selventävän eräitä nykyisten äitiys- ja isyyslakien soveltamisen yhteydessä esiin tulleita ongelmia ja tarkentamista vaativia kysymyksiä.

Äitiys- ja isyyslakien yhdistäminen vanhemmuuslaiksi

Tasa-arvovaltuutettu kannatti sitä, että äitiys- ja isyyslait yhdistetään samaan lakiin. Äitiyden ja isyyden vahvistamiseen liittyy monia yhteisiä kysymyksiä. Lakien yhdistäminen helpottaa säännösten soveltamista. Yhteinen laki voi myös tukea ajattelutapaa, jonka mukaan vanhemmuuden merkitys on yhtä tärkeä riippumatta vanhemman sukupuolesta.

Isien oikeusturvaan täsmennyksiä

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ehdotuksessa käytännössä isien asema ja oikeusturva paranee, kun lapsen isäksi itseään epäilevälle ehdotetaan tietyin edellytyksin annettavaksi kanneoikeus myös silloin, kun vanhemmuus on vahvistettu ennen syntymää annetun tunnustamisen perusteella. Oikeusturvaa parantaa myös ehdotus, jonka mukaan vanhemmuuden kumoamiskanteen voi nostaa vielä yhden vuoden kuluessa sen jälkeen, kun syy kanteen nostamiselle on tullut ilmi.

Sukupuolineutraalius

Tasa-arvovaltuutetusta on hyvä, että vanhemmuuslaissa ja sen perusteluissa käytetään mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraalia kieltä silloin, kun se ei vaaranna lainsäädännöltä vaadittavaa täsmällisyyttä ja ymmärrettävyyttä.

Sukupuolineutraalius sopii tilanteisiin, joissa ei ole tarvetta kiinnittää huomiota eri sukupuolten asemassa oleviin eroihin. On kuitenkin tärkeää, että sukupuolineutraalin kielen käyttäminen ei tee näkymättömäksi sukupuolten välillä olevia tosiasiallisia eroja, sukupuolen moninaisuutta ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten erityisiä tilanteita.

Vanhemman sukupuoli lakiehdotuksen 2, 3 ja 4 §:issä

Lakiteksti ei 2 §:ssä sido äitiyttä vanhemman sukupuoleen. Myös lainkohdan perusteluissa on todettu, että vanhemmuuden toteaminen ei edellytä synnyttäjän olevan sukupuoleltaan nainen.

Isyys voidaan todeta 3 §:n perusteella synnyttäneen naisen avioliiton perusteella. Lain 4 §:ssä on säädetty siitä, missä muissa tilanteissa isyys voidaan vahvistaa.

Naispareille ehdotetaan mahdollisuutta käyttää hedelmöityshoidoissa siittiöitä, joiden luovuttaja on antanut suostumuksensa isyytensä vahvistamiseen ja tämä henkilö vahvistetaan silloin lapsen isäksi. Tämä parantaa siittiöiden luovuttajien eli useimmiten miesten mahdollisuuksia vahvistettuun isyyteen.

Lakiteksti ei 4 §:ssä sido isyyttä vanhemman sukupuoleen. Lainkohdan perusteluissa kuitenkin rajataan transnaisten oikeutta vahvistaa isyys sukupuolen vahvistamisen ajankohdan perusteella. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan rajaukselle ei ole hyväksyttäviä perusteita. Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että lain 4 §:n perusteluissa todettaisiin, että isyyden vahvistaminen ei edellytä, että isä on sukupuoleltaan mies.

Väestötietomerkinnät

Lapsen ja vanhemman välisen suhteen merkitseminen väestötietojärjestelmään voi olla ongelmallista erityisesti sukupuolensa vahvistaneiden ihmisten yksityisyydensuojan ja sukupuoli-identiteetin kunnioittamisen kannalta. Tasa-arvovaltuutetusta on tärkeää, että sukupuolensa vahvistaneilla vanhemmilla olisi mahdollisuus saada vanhemmuusmerkintä vastaamaan vahvistettua sukupuoltaan. Väestötietomerkintöjä voidaan tarkastella translain uudistamisen yhteydessä.

Hedelmöityshoitolaki

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että myös hedelmöityshoitolakia on tärkeä tarkastella sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten erityistilanteiden kannalta viimeistään translain uudistamisen yhteydessä. Tasa-arvovaltuutettu on todennut, että sukupuolensa korjaavien henkilöiden on saatava samat lisääntymistä edistävät palvelut kuin muidenkin esimerkiksi sukusolujen tallentamisessa ja hedelmöityshoidoissa. (TAS 180/2021)



Lausunto valtioneuvoston tasa-arvopoliittisen selonteon valmistelua varten

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetun ja muiden tahojen näkemyksiä siitä, mitä kysymyksiä tasa-arvopoliittisen selonteon valmistelussa pitäisi ottaa huomioon ja millaisia kansallisia tavoitteita selonteossa pitäisi asettaa.

Selonteossa tarkastellaan aikaa nykyhetkestä vuoteen 2030. Lausunnonantajia pyydettiin mainitsemaan enintään viisi selkeää tasa-arvokysymystä ja pitkänajan tasa-arvopoliittista tavoitetta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että valitettavasti nykyiset, keskeiset tasa-arvo-ongelmat eivät näytä olevan katoamassa erilaisista toimenpiteistä huolimatta. Tasa-arvovaltuutetusta on sen vuoksi tärkeää, että nämä nykyiset, keskeiset tasa-arvo-ongelmat painottuvat myös uudessa tasa-arvoselonteossa.

Lisäksi tasa-arvoselonteossa on tärkeää ottaa läpileikkaavasti huomioon sukupuolen moninaisuus sekä tasa-arvokysymysten intersektionaalinen tarkastelu.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossaan esiintuomia ja muita tasa-arvoteemoja on käsitelty tarkemmin muun muassa tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antamassa kertomuksessa (K22/2018 VP). Kertomuksessa on myös niihin liittyviä suosituksia.

Tasa-arvovaltuutettu ehdotti, että tasa-arvoselonteossa käsiteltäisiin ainakin seuraavia kysymyksiä:

- Hoivavastuun jakautuminen
- Oppimiserot ja segregatio koulutuksessa
- Palkkaerot
- Raskaus- ja perhevapaasyrjintä
- Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä

Tasa-arvovaltuutettu esitti seuraavia asioita konkreettisiksi ja seurattavissa oleviksi pitkän ajan tasa-arvopoliittisiksi tavoitteiksi:

- Naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron poistaminen vuoteen 2030 mennessä.
- Vähintään 20 % työntekijöistä työskentelee ns. tasa-aloilla (vähintään 40 % naisia ja miehiä).
- Isät käyttävät perhevapaista 30 %.
- Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ilmaantuvuus vähenee merkittävästi
- Seksuaalisen häirinnän ilmaantuvuus vähenee merkittävästi

Vastaajilta pyydettiin lisäksi ehdotuksia siitä, miten lainsäädäntöä tai yksilön oikeussuojaa pitäisi kehittää sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti erityisesti huomiota sukupuolivaikutusten arvioinnin tärkeyteen, tasa-arvovaltuutetun riittämättömiin resursseihin, isojen oikeudenkäyntikulujen aiheuttamaan riskiin syrjittyjen oikeusturvan toteutumisessa sekä tarpeeseen kehittää kollektiivisia kanneoikeuksia.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu toi esille kymmenen esimerkkiä sukupuolten tasa-arvoa lisääviksi lainsäädäntöuudistuksiksi ja muiksi toimenpiteiksi. (TAS 561/2021)

Lausunto eduskunnan lakivaliokunnalle rikoslain muuttamisesta ja sukupuolen huomioimisesta rangaistuksen koventamisperusteena (HE 7/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan lakivaliokunnan kuultavana 27.10.2021 rikoslain muutoksesta, jossa rangaistuksen mittaamisen koventamisperusteisiin lisättäisiin maininta rikoksen tekemisestä uhrin sukupuoleen perustuvasta vaikutuksesta.

Eduskunnan lakivaliokunta pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausunnon hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi rikoslain uudistamisesta. (HE 7/2021 vp.) Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli lausunnossaan rikoslakia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Ehdotettu muutos on kannatettava mutta osin puutteellinen

Rikollisuus, väkivalta ja vihapuhe ovat sukupuolen mukaan eriytyneitä ilmiöitä. Suurin osa väkivaltarikollisuudesta on miesten keskinäistä väkivaltaa. Tämä todetaan myös hallituksen esityksessä. Ylipäänsä väkivallan muodoissa, motiiveissa ja vaikutuksissa on keskimääräisiä sukupuolen mukaisia eroja, kun vertaillaan naisia ja miehiä rikoksentehtäjinä ja uhreina. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että väkivallan sukupuolistuneisuus tulee tunnistaa ja ymmärtää, jotta onnistutaan paremmin torjumaan väkivaltaa ja vihapuhetta ja suojelemaan uhreja.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa sukupuolen lisäämistä ehdotuksen mukaisesti rikoslain (39/1889) säännöksiin. Ehdotettu muutos on kuitenkin sukupuolten tasa-arvon ja Suomen ihmisoikeusvelvoitteiden näkökulmasta osin puutteellinen. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa lähtökohtaisesti rikoslain sukupuolineutraalia lähtökohtaa, mutta kiinnitti huomiota perustelutekstissä esitettyihin käsityksiin sukupuolesta.

Kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet edellyttävät sukupuolen ja rikoslain laajempaa tarkastelua

Suomen kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet edellyttävät sukupuoleen perustuvan naisiin kohdistuvan väkivallan torjumista, ja tällainen johdonmukainen näkökulma olisi ollut hyvä sisällyttää esityksen perusteluihin. Kansainvälisessä oikeudessa sukupuoleen perustuva naisiin kohdistuva väkivalta on määritelty väkivallaksi, joka kohdistuu naisiin sukupuolen takia ja/tai väkivallaksi, jossa uhrit ovat tyypillisesti naisia.

Esimerkiksi Euroopan neuvoston naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevan yleissopimuksen (Istanbulin sopimus) määritelmän mukaan sukupuolella tarkoitetaan yhteiskunnallisesti rakentuneita rooleja, käyttäytymismuotoja, toimintoja ja ominaisuuksia, joita tietty yhteiskunta pitää sopivina naisille ja vastaavasti miehille. Toisin kuin hallituksen esityksessä, jossa sukupuoli ymmärretään suppeasti henkilökohtaiseksi, ulkoisesti havaittavaksi ominaisuudeksi, kansainvälisen oikeuden sukupuolikäsitystä vasten on helpompi ymmärtää, mistä on kyse, kun puhutaan sukupuolesta, naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja vihasta sekä sukupuoleen perustuvasta väkivallasta.

Esityksen tavoitteena on korostaa sellaisten tekojen moitittavuutta, joiden vaikuttimena on sukupuoleen perustuva viha. Tavoitteena on myös puuttua nykyistä vahvemmin järjestelmälliseen häirintään, uhkailuun ja maalittamiseen, joka uhkaa sananvapautta, viranomais toimintaa, tutkimusta ja tiedonvälitystä. Toisaalta säännösmuutoksen vaikutuksen arvioidaan olevan lähinnä asenteita muokkaava. Lisäksi esityksessä todetaan, että sukupuoleen kohdistuvaa vihaa on perusteltua arvioida lainsäädännössä samoin kuin rasismia. Seksismiä ja naisten historiallisesti alisteista asemaa ei kuitenkaan käsitellä perusteluissa rasismien ja rasististen rikosten tavoin rakenteellisena yhteiskunnallisena ongelmana, joka voitaisiin huomioida rikoslaissa tekojen moitittavuuden arvioinnissa.

Istanbulin sopimuksessa säännellään aineellisen (rikos)oikeuden raskauttavista seikoista ja edellytetään muun muassa, että sopimusvaltioiden on varmistettava, että läheissuhteessa tehty rikos huomioidaan kansallisessa lainsäädännössä raskauttavana tekijänä. Hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan esimerkiksi parisuhdeväkivallan osalta, että vaikka naiset ovat tyypillisemmin parisuhdeväkivallan uhreina, motiivi ei liity sukupuoleen,

vaan muun muassa parisuhdeongelmiin, mustasukkaisuuteen ja koston. Naisiin kohdistuvan väkivallan ja sukupuolittuneen väkivallan syvällisemmässä ymmärryksessä edellä mainittujen motiivien katsotaan kuitenkin liittyvän sukupuoleen. Tasa-arvovaltuutettu pitää valitettavana, ettei hallituksen esityksessä valmistelussa huomioitu tätä näkemystä tai pohdittu mahdollisten erillisten rikostunnusmerkistöjen tarvetta tältä osin.

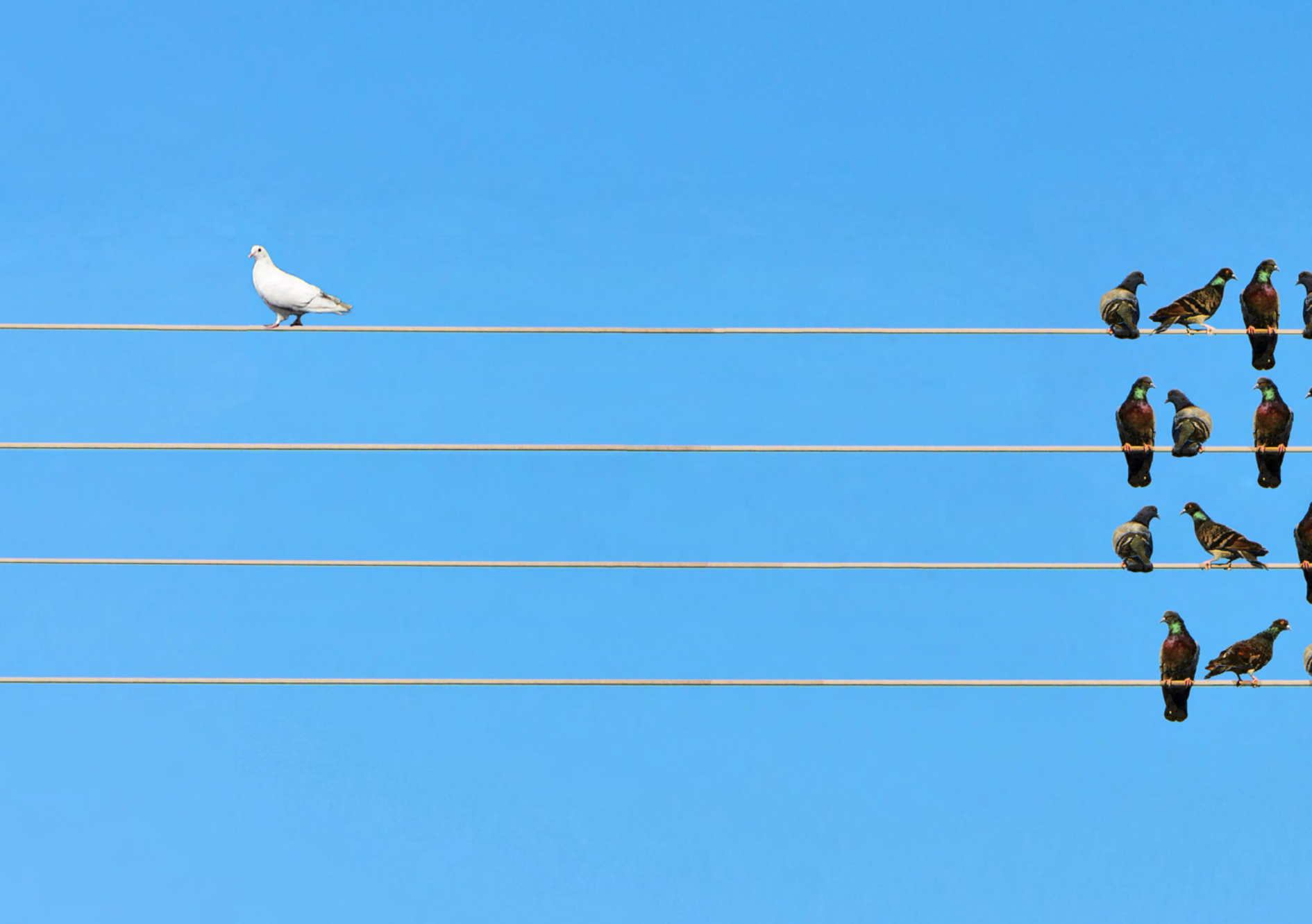
Esityksessä on todettu, että vaihtoehto koventamisperusteen muuttamisen sijaan olisi voinut olla sukupuolen lisääminen kiihottaminen kansanryhmää vastaan tunnusmerkistöön. Tämä sääntelyvaihtoehto on kuitenkin torjuttu vetoamalla säännöksen tarkoitukseen suojella vähemmistöasemassa tai muutoin erityisen suojelun tarpeessa olevia, haavoittuvia kansanryhmiä. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu olisi toivonut, että sääntelyvaihtoehtoon arvioinnissa olisi huomioitu sukupuolen merkitys vakiintuneena ja laajasti kiellettyinä syrjintäperusteena. Nyt on mahdollista, että rangaistavuuden ulkopuolelle voi jäädä sellaisia tekoja, joihin ehdotettu koventamisperuste ei sovellu.

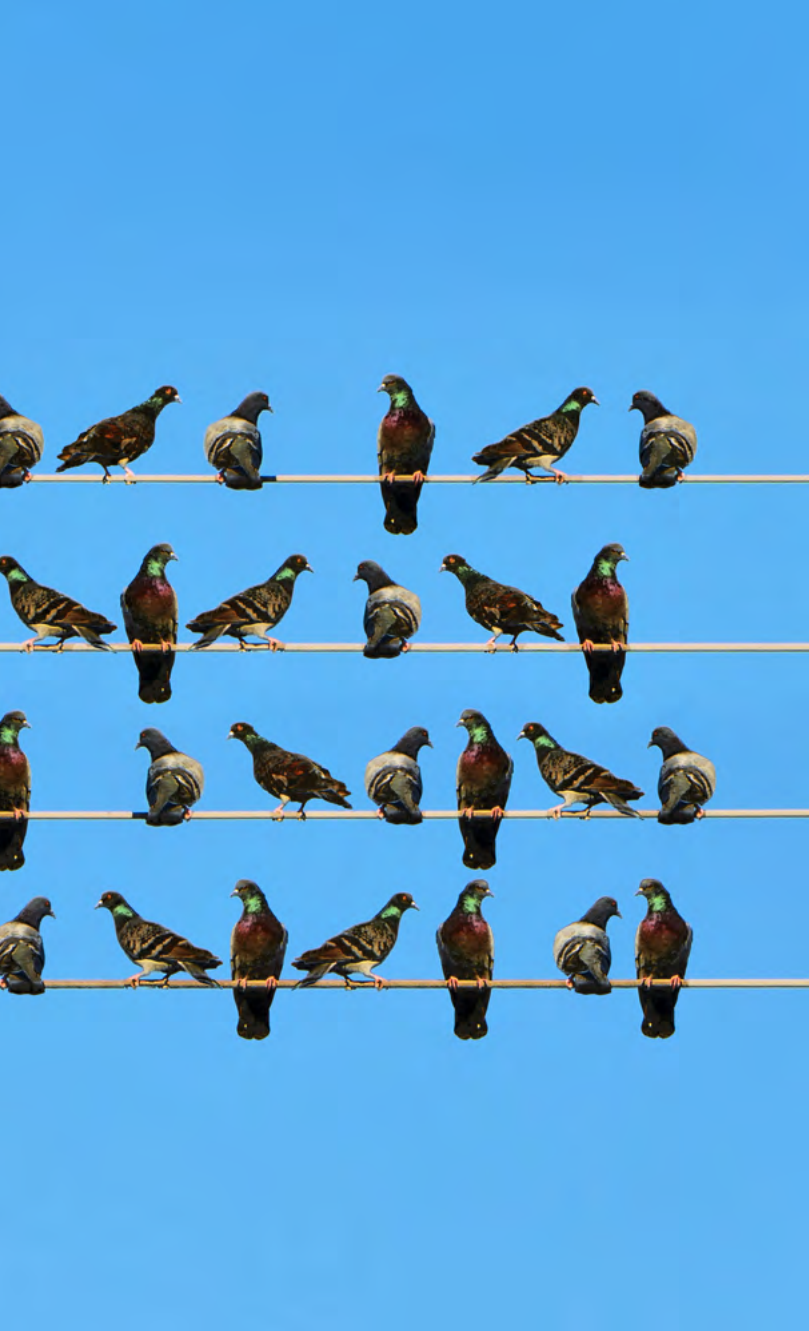
Sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten suojelun tarve

Koska ihmisten itsestään ja sukupuoli-identiteetistään käyttämät nimetykset ovat muuttuvaisia, esityksessä on todettu, ettei rikoslaissa voida nimenomaisesti huomioida ja määritellä tällaisia nimityksiä. Siksi esityksessä on päädytty siihen, että uhrin sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai niin sanottuun intersukupuolisuuteen liittyvä teon motiivi katsottaisiin jatkossakin ”muuksi” rinnasteiseksi vihavaikuttimeksi. Sukupuolella sen sijaan tarkoitetaan esityksessä miestä ja naista.

Tasa-arvovaltuutettu pitää lähtökohtaa epäjohdonmukaisena ja haitallisena. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat vakiintuneita lainsäädäntöön sisällytettyjä käsitteitä. Myös hallituksen esityksessä viitataan näiden käsitteiden osalta tasa-arvolakiin, jossa käsitteet on määritelty. Tasa-arvolain muutossäädöksen valmistelussa selvitettiin parasta mahdollista tapaa huomioida sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten suoja syrjintää vastaan. Tuolloin tasa-arvolakiin lisättiin myös viranomaisia koskeva säännös, lain 6 c §, jonka mukaan viranomaisen tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.







Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat erityisen alttiita esimerkiksi erilaiselle häirinnälle juuri sukupuolivähemmistöön kuulumisensa vuoksi ja tämä olisi tärkeä tehdä näkyväksi. Tasa-arvovaltuutettu pitääkin tärkeänä, että sukupuolen lisäksi säännökseen lisättäisiin maininnat sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta. (TAS 525/2021)

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta (HE 123/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu pitää erittäin tärkeänä, että naisiin kohdistuvan väkivallan raportoinnin tehtävä perustetaan. Nais erityisyys ja sukupuolisensitiivisyys on välttämätöntä väkivallan seurannassa ja väkivallan vastaisten toimien arvioinnissa. Väkivallan sukupuolistuneisuuden tunnistaminen on tärkeää ymmärtää, sillä näin onnistutaan paremmin torjumaan väkivaltaa ja suojelemaan uhreja. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että naisiin kohdistuvan väkivallan raportoinnin tehtävä on itsenäisellä ja riippumattomalla viranomaisella.

Raportoinnin tehtävässä on keskeistä toiminnan pohjautuminen tietoon. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan uhrien tuen, palveluihin pääsyn ja tekijöiden rikosvastuun toteutumisen arvioiminen edellyttää yleensä viranomais toimien arvioimista. Monet perheväkivaltaan ja seksuaaliseen väkivaltaan liittyvät viranomaisasiakirjat terveydenhuollossa ja sosiaalitoimissa, poliisissa, syyttäjällä ja tuomioistuimissa sisältävät salassa pidettäviä tietoja. Jos raportoinnilla ei ole tiedonsaantioikeutta tällaisiin salassa pidettäviin asiakirjoihin, ei raportointi pysty tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan hoitamaan tehtävänsä tavoitteen mukaisesti. Tasa-arvovaltuutettu pitää tarpeellisena, että raportoinnilla on oikeus saada tietoa salassapitosäännösten estämättä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa raportoinnin tehtävän ihmisoikeusperusteisuutta. Suomelta edellytetään toimenpiteitä naisiin kohdistuvan väkivallan poistamiseksi muun muassa YK:n yleissopimuksessa kaikkinaisten naisten syrjinnän poistamiseksi (CEDAW-sopimus) sekä Euroopan neuvoston yleissopimuksessa naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (Istanbulin sopimus). Suomi on saanut toistuvasti huomautuksia naisiin kohdistuvaan väkivaltaan liittyvien toimien puutteista kansainvälisiltä ihmisoikeuselimiltä.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa muistuttaa, että naisiin kohdistuvaan väkivaltaan liittyvissä ihmisoikeussopimuksissa on erilaisia velvoitteita ja niiden soveltamisalat ja valvontamekanismit poikkeavat toisistaan. Esimerkiksi yksilövalitus ei ole mahdollista Istanbulin sopimuksessa toisin kuin esimerkiksi CEDAW-sopimuksessa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotetussa säännöksessä nimenomaisesti mainittua Istanbulin sopimusta merkittävänä Suomea velvoittavana ihmisoikeussopimuksena. On kuitenkin tärkeää, että raportojen tehtävissä Suomen ihmisoikeusvelvoitteet naisiin kohdistuvan väkivallan osalta huomioidaan kokonaisuutena.

Istanbulin sopimuksen ohella raportojen tehtäviin kuuluisi luontevasti muun muassa aihetta koskevien kansainvälisten ihmisoikeusvalitusten seuraaminen sekä sen arvioiminen, mihin toimiin Suomi on mahdollisten todettujen ihmisoikeusloukkausten johdosta ryhtynyt. (TAS 481/2021)

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle valtioneuvoston sisäisen turvallisuuden selonteosta (VNS 4/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti lausunnossaan huomiota mm. seuraaviin asioihin:

Sukupuolen ja risteävien erojen tunnistaminen

Tasa-arvovaltuutettu haluaa kiinnittää huomiota selonteon toteamiseen, jonka mukaan eri tavoin haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien kokemaa sekä mitattua turvallisuutta ovat huonompia kuin väestöllä keskimäärin.

Turvallisuuskokemusta ja -uhkia tarkastellessa on tärkeää huomioida yhtenä taustamuuttujana sukupuoli. Kun sukupuoli risteää muiden tekijöiden, kuten iän tai johonkin vähemmistöön kuulumisen kanssa, saadaan tarkempaa tietoa koetun turvallisuuden eroista ja eri väestöryhmien tarpeisiin voidaan vastata paremmin. Ilman risteävien erojen tunnistamista toimenpiteiden kohdentaminen on vaikeaa ja kaikkein haavoittuvimpia ryhmiä ei tunnisteta.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa sukupuolinäkökulman huomioimista sisäisen turvallisuuden arvioinnissa.

Selonteossa todetaan, että Suomi on maailman turvallisimaa maa. Tältä osin olisi turvattava kaikkien mahdollisuus elää ilman väkivaltaa ja sen uhkaa sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta riippumatta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että kansallisessa rikosuhritutkimuksessa seurataan ja eritellään rikollisuuden muutoksia systemaattisesti sukupuolen mukaan. Myös uudet verkkoväkivallan muodot, vihapuhe, maalittaminen ja häirintä ovat ilmiöitä, jotka edellyttävät sukupuolinäkökulmaista analyysiä muihin taustatekijöihin yhdistettynä.

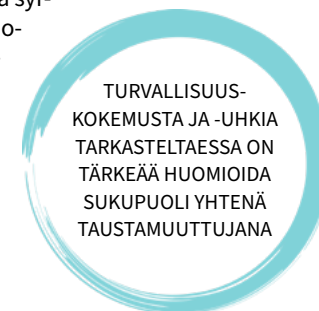
Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset, mukaan lukien lapset ja nuoret joutuvat muita useammin väkivallan, kiusaamisen, häirinnän ja seksuaalisen kaltoinkohtelun uhreiksi. Tämä on otettava vakavasti.

Syrjäytyminen sukupuolinäkökulmasta ja miesten kokemaa väkivaltaa

Selonteossa on todettu, että rikollisuus, tapaturmat ja onnettomuudet liittyvät usein huono-osaisuuteen. Syrjäytymistä käsitellään laajasti. Esimerkiksi matala koulutus, pitkäaikainen työttömyys ja toimeentulo-ongelmat mainitaan merkittävinä syrjäytymisen riskitekijöinä. (2.1.6.) Kodin ulkopuolella sijoitettujen nuorten väkivaltakokemusten yleisyys on puolestaan nostettu yhdeksi huolenaiheeksi. (3.3.3.)

Suurta osaa ihmisistä huolestuttaa eriarvoisuuden kasvu, mikä näkyy turvallisuudessa erityisesti väkivallan, onnettomuuksien, syrjinnän ja viharikosten sekä eri tavoin ilmenevän kaltoinkohtelun uhkaan liittyen. (3.1.5.)

Tältä osin selonteossa todetaan, että suurin taustatekijä turvallisuuden eriarvoisuudessa on köyhyys- ja syrjäytymisriski, joka koskettaa huomattavaa osaa väestöstä eli noin 860 000 henkilöä.



Riskitekijöitä ei kuitenkaan tarkastella johdonmukaisesti sukupuolinäkökulmasta eikä toimenpiteiden ja seurannan osalta huomioida erityisesti sukupuolta. Syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä olisi tärkeää arvioida riskitekijöitä sukupuolinäkökulmasta, jotta tunnistetaan mahdolliset sukupuolten väliset erot syrjäytymisessä ja sen muodoissa sekä huomioidaan mahdollisten sukupuolisensitiivisten toimien tarve.

Myös miehiin ja poikiin kohdistuvaan väkivaltaan ja sen uhkaan tulee puuttua. Tiedossa on, että sukupuolten välillä on nähtävissä eroja hyvinvoinnissa, sosiaalisessa osallisuudessa, terveydessä, sairastavuudessa ja kuolleisuudessa. Myös selonteossa todetaan muun muassa, että ”erityisesti miesten onnettomuuksista ja tapaturmista johtuvat loukkaantumiset ja kuolemat ovat Suomessa korkealla tasolla, yli kaksinkertaiset verrattuna parhaiten sijoittuvaan Pohjoismaahan Tanskaan ja kolmanneksen enemmän kuin Ruotsissa.” (3.2.2.) Selonteossa ”miessukupuoli” mainitaan myös yhtenä rikollisuuden taustatekijänä sekä tekijöiden että uhrien kohdalla. (3.3.2.)

Merkittävä osa Suomen henkirikoskuolleisuudessa liittyy miesten syrjäytymiseen ja alkoholin tai muiden päihteiden ongelmakäyttöön. (3.6.6.) Toisaalta selonteosta ei käy ilmi, eroaako ja millä tavalla miesten ja naisten syrjäytyminen toisistaan ja mistä kaikesta esimerkiksi miesten onnettomuus- ja tapaturma-alttius johtuu. Tämä vaikeuttaa myös tehokkaiden ennaltaehkäisevien toimien suunnittelua ja suuntaamista.

Naisiin kohdistuva väkivalta

Naisten väkivaltakokemukset, mukaan lukien vakava, jopa kuolemaan johtava lähisuhdeväkivalta on Suomessa hälyttävän yleistä. Kansainvälisessä oikeudessa sukupuoleen perustuva naisiin kohdistuva väkivalta on määritelty väkivallaksi, joka kohdistuu naisiin sukupuolen takia ja/tai väkivallaksi, jossa uhrit ovat tyypillisesti naisia. Tällaista väkivaltaa ovat monet seksuaalirikokset ja lähisuhdeväkivaltarikokset. Valtion velvollisuus suojella naisia tehokkaasti väkivallalta, mukaan lukien parisuhde- ja seksuaalinen väkivalta, korostuu vakavan väkivallan tapauksissa. Tämä valtion vastuu on todettu YK:n naisten syrjinnän vastaisessa sopimuksessa (CEDAW) ja sopimusta valvovan CEDAW-komitean yleissuosituksissa no.

19 ja 31, sekä Euroopan neuvoston yleissopimuksessa naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (Istanbulin sopimus). Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että naisiin kohdistuvaa väkivaltaa käsitellään selonteossa ja ongelma tunnistetaan nyt kansallisesti.

Sekä CEDAW-komitea että Istanbulin sopimuksen asiantuntijaryhmä GREVIO ovat ottaneet kantaa Suomen tilanteeseen. GREVIO on suosituksissaan kehottanut Suomea muun muassa varmistamaan riittävät resurssit naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vastaiseen toimintaan sekä varmistamaan turvakotien alueellisen saavutettavuuden kaikkialla maassa, kouluttamaan poliiseja ja syyttäjiä naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja perheväkivallasta sekä varmistamaan lainvalvontaviranomaisten riittävät resurssit väkivaltaan puuttumiseen sekä arvioimaan muun muassa lähestymiskiellostä annettua lakia ja sen soveltamiskäytäntöä Istanbulin sopimuksen toimeenpanon näkökulmasta.

Naisiin kohdistuvan väkivallan, mukaan lukien vakavan lähisuhdeväkivallan riskinarvioinnin merkitys tulee tunnistaa ja siihen tulee panostaa. Esimerkiksi GREVIO on kehottanut Suomea varmistamaan, että kaikkien asianomaisten viranomaisten ja erityisesti rikosprosessin toimijoiden tulisi sisällyttää omiin toimintoihinsa systemaattinen ja sukupuolisensitiivinen riskinarviointi naisiin kohdistuvan väkivallan tapauksissa.

Vaikka turvakotikotien määrä on lisääntynyt Suomessa, turvakotiverkosto ei ole valtakunnallisesti kattava. Selonteossa olisi ollut hyvä tuoda esille mahdollisia muutoksia turvakotipalvelujen käytössä ja arvioida erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien, kuten vammaisten naisten ja maahanmuuttajataustaisten naisten pääsyä turvakotipalvelujen piiriin. Lisäksi esimerkiksi päihdeongelmaisille naisille ei ole tarjota turvakotipalveluja.

Turvakotien ja muiden tukipalvelujen saatavuus on huomattavan tärkeää varsinkin koronaviruspandemian aikana, kun perheiden sisäiset ongelmat ovat voineet kärjistyä ja väkivallan uhka on todennäköisesti kasvanut. Selonteossakin on todettu, että esimerkiksi kotihälytysten määrä on kasvanut merkittävästi. (3.7.7.)

Selonteossa todetaan, että viranomaisten vastustaminen sekä heidän työssään kohtaama väkivalta on kasvanut tasaisesti 2010-luvulla. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että työpaikoilla koettu väkivallan uhka koskee erityisesti naisvaltaisia palvelu-, terveys- ja sosiaalialaa. Myös selonteossa olisi ollut hyvä tuoda esille, että naiset kokevat keskimäärin enemmän työpaikoilla väkivaltaa ja väkivallan uhkaa.

Tasa-arvovaltuutettu oli 17.9.2021 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana sisäisen turvallisuuden selonteosta. (TAS 437/2021)

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle sekä puolustusvaliokunnalle naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta (HE 182/2021 vp)

Sekä eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta että puolustusvaliokunta pyysivät tasa-arvovaltuutetulta lausunnon hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta (182/2021 vp.) Tasa-arvovaltuutettu lausui molemmille valiokunnille samansisältöisesti.

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa kuultavana asiasta 16.11.2021.

Tasa-arvovaltuutettu seuraa maanpuolustukseen liittyviä lainmuutoksia ja kehittämistyötä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta

Hallituksen esityksessä 182/2021 vp ehdotetaan säädettäväksi uusi laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta. Uudistuksen tarkoituksena on saattaa naisten vapaaehtoista asepalvelusta koskeva lainsäädäntö perustuslain vaatimusten mukaiseksi ja samalla muutenkin lakiteknisesti ajantasaiseksi. Laissa käytettyjä käsitteitä ja palveluksen ikärajoja ehdotetaan osin yhtenäistettäväksi asevelvollisuuslain kanssa. Laki korvaisi samannimisen voimassa olevan lain.

Nykytilan arvioinnin mukaan voidaan pitää ongelmallisena erityisesti sitä, että valtioneuvoston asetuksella ja puolustusministeriön määräyksellä säädetään sellaisista asioista, joista tulisi perustuslain 80 §:n mukaan säätää

lailla. Esityksen keskeisinä ehdotuksina on nostaa lain tasolle asepalvelukseen hakemisen määräaika, valintatilaisuutta, raskautta ja varusrahaa koskevat säännökset.

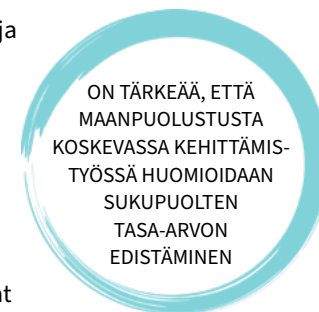
Tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotettuja säädöstasoa koskevia muutoksia.

Tasa-arvovaltuutettuun otetaan säännöllisesti yhteyttä varusmiespalvelusta ja siihen liittyvää naisten ja miesten erilaista kohtelua koskien. Yhteydenotot ovat koskeneet muun muassa varusrahaa, varusteita, ulkoasua ja yhteistupakkeilua. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan toistuvat yhteydenotot tuovat esille sen, miten erilaiset asiat voidaan kokea epäoikeudenmukaisiksi, varsinkin jos ei ole selvää, mitä milläkin käytännöllä tavoitellaan. Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin todennut, että varusmiespalveluksen osalta on hyvä kiinnittää huomiota siihen, mihin sukupuolenmukaiset järjestelyt perustuvat, milloin sukupuolierityiset järjestelyt ovat tarpeellisia ja millä tasolla näistä järjestelyistä tulisi määrätä. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että nykyjärjestelmän sukupuolierityiset menettelyt on selvästi perusteltu ja kaikkien tiedossa.

Tasa-arvovaltuutettu ei ota kantaa siihen, miten maanpuolustus tulisi Suomessa järjestää, mutta pitää tärkeänä, että maanpuolustusta koskevassa kehittämistyössä huomioidaan sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Se, miten tasa-arvoa voidaan parhaiten edistää, riippuu maanpuolustusvelvollisuuden järjestämisen perusratkaisuista.

Maanpuolustuksen sukupuolenmukainen järjestäminen ja sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvoon liittyvät tärkeimmät säännökset ovat perustuslaissa ja tasa-arvolaissa. Perustuslain 6 §:n mukaan kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä ja eri asemaan asettaminen sukupuolen perusteella edellyttää hyväksyttävää syytä. Lisäksi pykälän mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa. Tasa-arvolaki on tavoitteiltaan samansuuntainen perustuslain säännöksen kanssa, mut-



ta perustuslain säännös ei viittaa mihinkään yksittäiseen lakiin, vaan sisältää yleisemmän lainsäätäjään kohdistuvan velvoitteen lainsäädännön kehittämiseksi.

Perustuslain 127 §:n mukaan jokaisella Suomen kansalaisella on maanpuolustusvelvollisuus. Tämä on käytännössä toteutettu siten, että miehille on säädetty asevelvollisuuslain (2007/1438) mukaisesti yleinen asevelvollisuus, minkä lisäksi naisilla on ollut mahdollisuus vapaaehtoiseen asepalvelukseen naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaisesti.

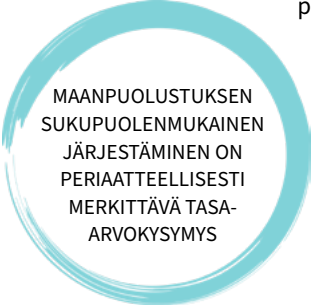
Kansallinen maanpuolustusjärjestelmä perustuu siis lainsäädännön tasolla miesten ja naisten erilaiselle kohtelulle. Nykyisen asevelvollisuuslain säätämisen yhteydessä perustuslakivaliokunta on todennut, ettei perustuslain ole perinteisesti katsottu estävän sitä, että asevelvollisuus säädetään lailla koskemaan vain miehiä. Naisten asepalveluksen on katsottu voivan perustua vapaaehtoisuuteen, ja siitä voidaan säätää laissa.

Kuten esityksessä on todettu, naisten vapaaehtoista asepalvelusta koskeva laki on tullut voimaan ennen perusoikeusuudistusta. Perustuslakivaliokunta ei ole käsitellyt aihetta perustuslain syrjintäkiellon ja tasa-ar-



von edistämismahdollisuuden näkökulmasta. Tasa-arvovaltuutettu pitääkin myönteisenä, että esitys on lähetetty myös perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten, koska maanpuolustuksen sukupuolenumukainen järjestäminen on periaatteellisesti merkittävä sukupuolten tasa-arvoa koskeva asia.

Ihmisten erilainen kohtelu sukupuolen perusteella ei ole kategorisesti kielletty eikä sukupuolten tasa-arvo edellyttä, että naisia ja miehiä kohdellaan kaikissa tilanteissa samalla tavalla. Toisaalta nykyisin perinteisiin stereotyyppiin sukupuolirooleihin perustuvia erontekoa halutaan määrätietoisesti vähentää ja esimerkiksi lainsäädännössä on pyritty mahdollisimman sukupuolineutraaliin kieleen. Nykyisin syrjinnänvastainen lainsäädäntö, mukaan lukien Euroopan unionin oikeus ja kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet, asettaakin tiettyjä vaatimuksia niille tilanteille, joissa miehiä ja naisia kohdellaan eri tavalla. Lainsäätäjällä on kuitenkin enemmän harkintavaltaa kuin lainsoveltajalla sen suhteen, milloin ihmisiä voi erotella sukupuolen perusteella.



MAANPUOLUSTUKSEN
SUKUPUOLENUMUKAINEN
JÄRJESTÄMINEN ON
PERIAATTEELLISESTI
MERKITTÄVÄ TASA-
ARVOKYSYMYS

Tasa-arvolaisia kielletään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva välittömä syrjintä. Välittömäksi syrjinnäksi katsottavalla, naisten ja miesten eri asemaan asettamisella tarkoitetaan lähinnä erilaisten etujen tai oikeuksien myöntämistä taikka tiettyjen velvollisuuksien, rajoitusten tai rasitteiden asettamista. Tasa-arvolain 7 §:n mukainen syrjinnän yleiskielto ulottuu lain koko soveltamisalueelle eli pääsääntöisesti kaikille yhteiskuntaelämän alueille ja kaikkiin tilanteisiin, joissa syrjintää voi esiintyä. Asevelvollisuuden säätäminen vain miehiä koskeväksi on säädetty kuitenkin nimenomaisesti sallituksi poikkeukseksi välittömän syrjinnän kieltoon tasa-arvolain 9 §:ssä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää toivottavana, että eduskunta arvioi lakitekniiksen seikkojen lisäksi naisten vapaaehtoisista asepalvelusta kokonaisvaltaisesti sukupuolten tasa-arvon, perusoikeuksien ja syrjinnänvastaisen oikeuden valossa. Lailla säätämisen lisäksi on tärkeää, että lainsäätävä arvioi ja käy keskustelua naisten ja miesten eri asemaan asettamisen hyväksyttävyydestä ja keinojen oikeasuhtaisuudesta. (TAS 560/2021)

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskeväksi lainsäädännöksi (HE 241/2020 vp)

Tasa-arvovaltuutettu oli 11.3.2021 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana ns. sote-uudistuksesta, jolla Suomeen perustetaan 21 hyvinvointialuetta. Niille on tarkoitus siirtää kuntien vastuulla nykyisin olevat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen tehtävät. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti kuulemisessa ja valiokunnalle antamassaan kirjallisessa lausunnossa huomiota erityisesti kolmeen seikkaan: hyvinvointialueiden henkilöstön palkkatietojen julkisuuteen, uudistuksen yhteydessä tapahtuvaan palkkojen harmonisointiin sekä naisten ja miesten tasa-arvoiseen osallistumiseen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Palkkatietojen julkisuus turvattava

Tasa-arvovaltuutettu esitti vakavan huolensa uudistuksen vaikutuksista tulevien hyvinvointialueiden palvelukseen siirtyvän henkilöstön palkkatietojen julkisuuteen. Nimikirjalain 7 §:n mukaan kuntien ja kuntayhtymien, valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön palkkatiedot ovat julkisia.

Palkkatietojen julkisuudella on ollut merkitystä selvitetessä palkkasyrjintäepäilyjä. Palkkasyrjintäepäilyjen selvittäminen ja samapalkkausperiaatteen toteuttaminen edellyttää, että syrjintää epäilevällä on käytössään tehokkaat oikeussuojakeinot, mutta ennen kaikkea oikeus saada tiedot mahdollisen verrokkihenkilön palkasta.

Tämä on kuitenkin vaarassa, ellei nimikirjalakia muuteta siten, että palkkatietojen julkisuus kattaa myös tulevien hyvinvointialueiden henkilöstön. Ilman nimikirjalain muutosta tulevien hyvinvointialueiden henkilöstön asema eroaisi merkittävästi muun julkisen alan henkilöstön asemasta, vaikka ehdotuksessa nimenomaisesti ehdotetaan kunnallista palvelussuhdelainsäädäntöä sovellettaviksi heihin.

Palkka-avoimuuden merkitystä on korostettu erityisesti samapalkkaisuuden edistämisessä sekä Suomessa että EU-tasolla. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaan perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistetään lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Euroopan komissio puolestaan antoi 4.3.2021 palkkojen läpinäkyvyyden lisäämistä koskevan direktiiviehdotuksen.

Hyvinvointialueilla on toteutettava palkkaharmonisointi

Tasa-arvolaisissa on ilmaistu samapalkkaisuusperiaate eli samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka. Kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, tämän tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla. Luokitteluun ei saa sisältyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä sitä, että sote-uudistuksessa ja sen täytäntöönpanossa sitoudutaan selkeästi samapalkkaisuusperiaatteen noudattamiseen eli harmonisoidaan henkilöstön palkat siten, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tasa-arvovaltuutetulle tulleissa palkkasyrjintäepäilyjä koskevissa yhteydenotoissa sote-ala on korostunut.

Yhteiskunnallisessa päätöksenteossa on huomioitava tasa-arvo

Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä, että esityksessä on pyritty varmistamaan naisten ja miesten yhtäläiset osallistumismahdollisuudet hyvinvointialueen toimielimiin. Ehdotuksessa esitetään tasa-arvolain 4 a §:ää muutettavaksi siten, että valittaessa jäseniä näihin toimielimiin otetaan huomioon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännökset. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tasa-arvolain 4 a § otetaan huomioon kaikissa ehdotuksen tarkoittamissa julkisoikeudellisten yhteisöjen elimissä. (TAS 126/2021)

Lausunto hallituksen selonteosta kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista

Työ- ja elinkeinoministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa luonnoksesta hallituksen selonteoksi kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista. Selonteon tavoitteena on kotoutumisen edistämisen kehittäminen kokonaisvaltaisesti huomioiden maahanmuuttajien erilaiset tarpeet, palvelujärjestelmä kokonaisuutena ja väestösuhteiden edistäminen. Tasa-arvovaltuutettu vastasi saamaansa lausuntopyyntöön sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. (1 §) Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan sukupuolten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. (4 §)

Naisten ja miesten työmarkkina-asemassa on monia tasa-arvon kannalta merkityksellisiä eroja. Työmarkkinoilla on kuitenkin myös muita jakoja. Naiset keskenään ja miehet keskenään eivät ole työmarkkina-asemaltaan homogeenisia. Eroavuuksia työhön osallistumismahdollisuuksien ja työntekijäaseman suhteen ei synnytä myöskään yksinomaan sukupuoli, vaan myös esimerkiksi maahanmuuttajatausta. Kun sukupuoli risteää tällaisten muiden tekijöiden kanssa, se voi synnyttää työelämässä risteävän syrjinnän kokemuksia ja ilmiöitä. Myös ne ovat suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvo-ongelmia. Syrjintäkysymyksenä risteävä syrjintä rajautuu tasa-arvovaltuutetun toimivallan ulkopuolelle ja kuuluu yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten toimialaan. Tasa-arvovaltuutettu pitää kuitenkin tärkeänä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikassa kiinnitetään huomiota risteävään syrjintään, mikä korostaa myös viranomaisten yhteistyön tarpeellisuutta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä asiana, että kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeita koskevassa selonteossa on nostettu esille tasa-arvoon liittyviä asioita, kuten perhevapaiden käytön vaikutusta kotoutumisohjelman kestoon, maahanmuuttajataustaisten naisten kohtaamia työllisyysongelmia ja kotona lapsiaan hoitavien maahanmuuttajataustaisten vanhempien tavoittamista työllisyysnäkökulmasta. Tasa-arvovaltuutettu pitää myös tärkeänä, että eduskunnan tammikuussa 2019 hyväksymässä kotouttamista koskevassa kannanotossa edellytetään maahanmuuttajanaisten asettamista erityiseksi kohderyhmäksi kotouttamispalveluissa.

Selonteossa on kuvattu, että kiusaamis- ja yksinäisyyskokemukset kasaantuvat maahanmuuttajataustaisille pojille. Tasa-arvovaltuutettu on huolissaan kyseisestä ilmiöstä ja pitää tärkeänä, että konkreettisia toimenpiteitä suunniteltaisiin ongelmiin puuttumiseksi. Muutoin kiusaamis- ja yksinäisyyskokemukset voivat johtaa monenlaisiin ongelmiin muun muassa koulutuksessa, työllistymisessä ja yhteiskunnasta syrjäytymisenä.

Maahanmuuttajien työllisyyden ja osallisuuden edistäminen

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen täytäntöönpanoa valvova komitea (CEDAW-komitea) on viimeisimmässä Suomen määräaikaisraporttia koskevassa loppupäätelmässään esittänyt huolensa maahanmuuttajataustaisten naisten korkeasta työttömyysasteesta, matalasta palkkatasosta sekä vähäisestä osallisuudesta julkisessa ja poliittisessa elämässä. Komitea suositteli Suomea kiinnittämään erityistä huomiota näihin osa-alueisiin. (CEDAW/C/FIN/CO/7)

Perhevapaauudistuksessa tulee kiinnittää huomiota myös maahanmuuttajataustaisten perheiden erityisiin olosuhteisiin. Uudistus ei saa heikentää maahanmuuttajataustaisten naisten asemaa. Maahanmuuttajataustaisten naisten tilanteet vaihtelevat korkeasti koulutetusta heikossa asemassa olevaan. Olisi tärkeää, että perhevapaauudistuksesta tiedotetaan myös maahanmuuttajataustaisille perheille ja kannustetaan isiä käyttämään perhevapaita.

Parannetaan ohjauksen ja neuvonnan saatavuutta maahanmuuttajille

CEDAW-komitea suositteli Suomea ryhtymään toimenpiteisiin, jotta maahanmuuttajataustaiset naiset tulisivat tietoisemmiksi omista oikeuksistaan, koulutukseen ja työmarkkinoille pääsystä, muista peruspalveluista sekä oikeussuojakeinoista. Komitea suositteli myös, että Suomessa selvitetäisiin laajemmin maahanmuuttajataustaisten naisten kokemaa syrjintää sekä yhteiskunnassa että heidän omissa yhteisöissään. Tilastotietoa tarvitaan maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyydestä ja terveydenhuollosta sekä heidän kokemistaan väkivallan muodoista, jotta monipuoliseen tai risteävään syrjintään puututtaisiin. (CEDAW/C/FIN/CO/7)

Tasa-arvovaltuutettu on yksilöiden oikeussuojan toteutumisen kannalta keskeinen viranomainen syrjintäasioissa. Kyse on asiaryhmästä, jossa oikeudenkäynteihin liittyvä kuluriski nostaa herkästi yksilön kynnystä viedä asia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Tasa-arvovaltuutetulla on lisäksi keskeinen rooli tasa-arvolain mukaisten edistämismittareiden valvonnassa.

Maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat ottaneet vain harvoin yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun. On oletettavaa, että he kärsivät mm. sukupuoleen liittyvästä syrjinnästä vähintään yhtä paljon kuin valtaväestöön kuuluvat, joten heidän kohdallaan aliraportointi on erityisen suuri ongelma. Siksi olisi tärkeää varmistaa, että maahanmuuttajataustaiset henkilöt olisivat tietoisia omista oikeuksistaan ja osaisivat kääntyä viranomaisten, kuten tasa-arvovaltuutetun puoleen.

Luodaan kotoutumisohjelma alkuvaiheen kotoutumisen tukemiseksi

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä asiana, että perhevapaiden käyttö on huomioitu siten, että kotoutumisohjelman kestossa voidaan joustaa. Käytännössä on kiinnitettävä myös huomiota siihen, että jokainen maahanmuuttajataustainen henkilö ja jokainen maahanmuuttajataustainen perhe on yksilöllinen erilaisine tarpeineen. Tasa-arvon näkökulmasta on tärkeää, ettei perhevapaan käyttö vaikuta henkilön oikeuksiin ja etuihin, kuten kotoutumisohjelmaan, heikentävästi.



Vahvistetaan kumppanuuksia ja järjestöjen roolia

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että haavoittuvassa asemassa olevien maahanmuuttajataustaisten naisten kotoutuminen edellyttää kolmatta sektoria edustavien järjestöjen ja viranomaisten tiivistä yhteistyötä paikallistasolla. Erityisesti kolmannen sektorin matalan kynnyksen palvelut ovat tärkeitä haavoittuvassa asemassa olevien maahanmuuttajataustaisten naisten onnistuneen kotoutumisen kannalta. Siksi maahanmuuttajataustaisten naisten parissa työskentelevien järjestöjen resurssoinnin tulee olla riittävällä tasolla.



Kotoutumisen edistämisen suuntaviivat 2020-luvulle ja tiivistelmä askelista eteenpäin

Kotoutumislakia ja muuta lainsäädäntöä muuttaessa sukupuolivaikutuksien arvioinnin tekeminen on tarpeen. Myös raskauden ja perhevapaiden vaikutukset on otettava arvioinnissa huomioon. Sukupuolivaikutusten arviointia tehtäessä on huomioitava, että ihmisten asemaan vaikuttavat sukupuoli- ja kansallisuuskannat. TAS 72/2021

Lausunto saamelaiskäräjille poronhoitajien oikeudesta sijaisapuun erityisesti perhevapaiden ajalta

Saamelaiskäräjät pyysi tasa-arvovaltuutetulta ja yhdenvertaisuusvaltuutetulta lausuntoa voimassa olevasta poronhoitajien sijaisapulaisista, poronhoitajien syrjinnästä sekä naisten ja miesten välisestä epätasa-arvosta sijaisapujärjestelmässä.

Saamelaiskäräjät on tehnyt viime vuoden toukokuussa sosiaali- ja terveysministeriölle ja Maatalousyrittäjien eläkelaitokselle Melalle esityksen po-

ronhoitajien sijaisavun kehittämiseksi. Sen mukaan poronhoitajille tulisi turvata oikeus sijaisapulomitukseseen muun muassa perhevapaiden aikana. Nykyään poronhoitajilla on oikeus saada sijaisapua vain, mikäli sijaisavun tarve johtuu poronhoitajan sairauden tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä. Poronhoito on tässä suhteessa eri asemassa muun muassa maatalouteen tai turkistarhaukseen nähden.

Tasa-arvovaltuutettu viittaa lausunnossaan Euroopan unionin direktiiviin 2010/41/EU miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin. Siinä säädetään direktiivissä tarkoitettujen naispuolisten itsenäisten ammatinharjoittajien oikeudesta äitiysetuuksiin. Direktiivin mukaan naispuoliset itsenäisten ammatinharjoittajien tulee voida käyttää olemassa olevia tilapäisiä sijaisia tarjoavia palveluja. Tarkoituksena on mahdollistaa äitiysvapaan pitäminen.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että perheet ja yrittäjät ovat erilaisia ja siksi myös sopivimmat tavat työn ja perheen yhteensovittamiseksi ovat eri perheissä ja eri yrittäjillä erilaisia. Sijaisavun saaminen on yksi järjestely, jolla voidaan tukea yrittäjien, erityisesti yksinyrittäjien ja pienyrittäjien, mahdollisuuksia työn, äitiyden ja vanhemmuuden yhteensovittamiseen. Tämä on omiaan edistämään myös sukupuolten tasa-arvoa. Sijaispalvelut voivat parantaa varsinkin naisten mahdollisuuksia toimia yrittäjänä, mutta niillä voi olla merkitystä myös miesyrittäjien mahdollisuuksille yhdistää työ ja perhe. Ne voivat antaa yrittäjävanhemmille tosiasialliset mahdollisuudet käyttää perhevapaan aika kunkin vapaan tarkoituksen mukaisesti.

Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan lomitussäädäntö tulee uudistamaan. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että lainsäädäntötyön aikana kiinnitetään huomiota myös valmisteltavien lakien sukupuolivaikutuksiin ja että tässä yhteydessä edistetään poronhoitajien mahdollisuuksia äitiyden, vanhemmuuden ja yrittäjyyden yhteensovittamiseen.

Saamelaiskäräjät vertaa poronhoitajien sijaisavun saamista koskevia oikeuksia maatalousyrittäjillä oleviin laajempiin oikeuksiin. Tätä asiaa voidaan tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan arvioida tasa-arvolain sijasta yleisen yhdenvertaisuuden kannalta. (TAS 134/2021)

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko ja sukupuolten tasa-arvo (VNS 1/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu on antanut eduskunnan sivistysvaliokunnalle lausunnon valtioneuvoston koulutuspolitiikkaa koskevasta selonteosta.

Koulutusjärjestelmän merkitys sukupuolten tasa-arvolle on varsin hyvin ymmärretty. Pääministeri Sanna Marinin hallitus on muun muassa tasa-arvo-ohjelmassaan 2020–2023 asettanut tavoitteeksi edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti eri koulutusasteilla ja varhaiskasvatuksessa.

Sukupuolten tasa-arvo on kuitenkin huomioitu valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa varsin vaatimattomasti. Selonteossa käsitellään hyvin ohuesti muun muassa koulutusalojen sukupuolen mukaista eriytymistä (segregaatio) ja oppimiseroja sukupuolen perusteella. Selonteon tavoitteissa ja toimenpiteissä sukupuolten tasa-arvo sivuutetaan käytännössä täysin.

Oppimiseroja koskevien tavoitteiden osalta selonteossa todetaan muun muassa, että vuoteen 2040 mennessä oppilaiden väliset osaamiserot olisivat pieniä. Selonteossa ei kuitenkaan aseteta yhtään tavoitetta sukupuolten välisten osaamis- ja oppimiserojen kaventamiseksi perusopetuksessa.

Työmarkkinoiden ja opiskelualojen segregoitumista puolestaan käsitellään selonteossa vain korkeakoulujen osalta. On kuitenkin selvää, että segregaaation lieventämiseen on kiinnitettävä huomiota viimeistään perusopetuksessa. Esimerkiksi stereotyyppiset näkemykset siitä, mitkä alat ovat ”miesten aloja” tai ”naisten aloja” alkavat vaikuttaa lasten ja nuorten valintoihin hyvin varhaisessa vaiheessa ja asiaan olisi kiinnitettävä huomiota mieluiten jo varhaiskasvatuksessa. (TAS 248/2021)

Vuonna 2021 tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan tai ministeriöiden kuultavana yhteensä 24 kertaa. Suullisesti tasa-arvovaltuutettu oli kuultavana seuraavissa asioissa:

- kuuleminen 11.3.2021, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta: hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi (HE 241/2021 vp)
- kuuleminen 25.5.2021, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta: Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2022–2025 (VNS 3/2021 vp)
- kuuleminen 17.9.2021, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta: valtioneuvoston selonteko sisäisestä turvallisuudesta (VNS 4/2021 vp)
- kuuleminen 15.10., eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 129/2021 vp)
- kuuleminen 22.10.2021, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta: kuuleminen valtioneuvoston selonteosta koskien kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeita, (VNS 6/2021 vp)
- kuuleminen 27.10.2021, eduskunnan lakivaliokunta: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain muuttamisesta (HE 7/2021 vp)
- kuuleminen 16.11.2021, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta (HE 182/2021 vp)

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-arvolaissa 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.

Työelämää koskevien syrjintäepäilyjen tutkiminen on keskeinen osa tasa-arvovaltuutetun toimintaa. Yli puolet kaikista tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintää koskevista asiakasyhteydenotoista liittyy työelämään.

4.1 RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat vuosikymmenten ajan olleet suurin työelämäsyryntään liittyvä tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen aihe ja niiden osuus työelämää koskevista yhteydenotoista oli lähes 50 % myös vuonna 2021.

Raskaus- ja perhevapaasyryntä vaikuttaa naisten asemaan työelämässä. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaille. 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 hankaloitaminen perhevapaan jälkeen (sijainen on voinut korvata perhevapaalta palaavan työntekijän tai omat työt ovat ”kadonneet”).

Syrjinnästä voi olla kysymys myös silloin, jos henkilö joutuu palkkauksessa epäedulliseen asemaan raskauden tai perhevapaan perusteella. Syrjintä kohdistuu erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa oleviin naisiin, mutta myös miehet kokevat perhevapaasyryntää.

ESIMERKKEJÄ RASKAUTEEN JA PERHEVAPAISIIN LIITTYVISTÄ SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

Perhevapaalla olleen työntekijän lomautus ja oikeus perhevapaisiin

Mies A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) kielletyllä tavalla, kun hänen kohtelunsa huononi työnantajayrityksessä sen jälkeen, kun hän ilmoitti halustaan jäädä perhevapaalle. Lopulta A lomautettiin perhevapaalta paluun jälkeen. Lomautuksen perusteeksi työnantaja oli esittänyt työn vähentymistä ja tuotannollisia ja taloudellisia syitä. A oli yrityksen ainoa lomautettu työntekijä.

Tasa-arvolain syrjintäsäännökset

Tasa-arvolaissa kielletään eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella välillisenä sukupuoleen perustuvana syrjintänä. (7 § 3 momentti 2 kohta) Tällainen menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. (7 § 4 momentti)

Tasa-arvolain mukaan työnantaja ei saa johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muutoin järjestää työoloja siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. (8 § 1 momentti 4 kohta) Säännöksen perusteella työntekijällä on lähtökohtaisesti

ti oikeus palata perhevapaan päätyttyä entiseen tai vastaavaan työhön. Lisäksi työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja irtisanoo tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. (8 § 1 momentti 5 kohta) Työnantajan menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. (8 § 4 momentti)

Asian arviointi

Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus liikkeenjohtovaltansa puitteissa valita irtisanomis- tai lomautusuhan alla olevien työntekijöiden joukosta ne, joihin vähentäminen kohdistuu. Myös oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantaja voi asettaa etusijalle toimintansa kannalta tärkeät työntekijät silloinkin, kun työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa ei ole sovitettu vähentämisjärjestyksestä. Työnantaja ei kuitenkaan saa valinnassaan menetellä epäasiallisesti tai syrjivästi. Sillä, onko työnantajan tarkoitus ollut syrjiä, ei ole merkitystä, kun asiaa arvioidaan syrjinnän kiellon kannalta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että jos työn vähentyminen oli ollut todellista ja työ sopimuslain säännösten mukaista, työnantajalla on ollut hyväksyttävä peruste ryhtyä syrjiväksi väitettyyn menettelyyn. Toisaalta vaikka menettelylle olisi hyväksyttävä peruste, on arvioitava lomautuksen kohdentamista ja toteuttamistapaa.

Työnantajayritys ei ilmoittanut noudattavansa tiettyä työvoiman vähentämisjärjestystä ja oli tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessään todennut, että lomautuksen harkinnassa huomioidaan työtehtävien vähentymisen lisäksi henkilön osaaminen ja ammattitaito sekä tarkeys yhtiön liiketoiminnalle.

Lomautuksen hyväksyttävyyden arvioinnissa on tasa-arvovaltuutetun mukaan keskeistä se, onko työnantaja perustellusti voinut pitää muita työntekijöitä A:ta tärkeämpinä yrityksen toiminnalle silloin, kun lomautuksesta on päätetty. Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että tässä tapauksessa työnantaja ei ollut vertaillut työntekijöiden työsuhteen kestoa, heidän osaamistaan, kykyjään ja tietotaitoa tai soveltuvuutta.

Keskenään ristiriitaisten näkemysten ja vähäisen vertailun takia tasa-arvovaltuutettu ei voinut arvioida luotettavasti A:n ammattitaitoa ja osaamisen tärkeyttä työnantajalle muihin työntekijöihin verrattuna. Toisaalta tasa-arvovaltuutettu katsoi A:lla olleen työnantajan kannalta laajaa ammattitaitoa ja osaamista. A:n työhistoria oli pitkä, hän oli ollut usean vuoden ajan ainoa myynnistä vastaava työntekijä ja hänen kanssaan oli tehty johtajasopimus.

Syrjintäolettaman syntyminen tällaisessa välillisessä, vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuden perustuvassa syrjinnässä ei edellytä vertailua naisten ja miesten välillä. Verrokkina voi olla sellainen henkilö, jolla ei ole perheenhuoltovelvollisuutta tai vertailu voidaan tehdä myös henkilön itsensä kanssa. Tällöin vertailukohtana on tilanne, jossa perhevapaalla ollut henkilö olisi ollut, jos hän ei olisi jäänyt perhevapaalle.

Tapauksessa syntyi syrjintäoletta, minkä jälkeen työnantajan tuli osoittaa syrjintäolettaman kumotakseen, että lomautuksen kohdistaminen A:han oli johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin tämän perhevapaan käytöstä.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota erityisesti siihen, että työnantaja ei lainkaan arvioinut muita lomautusvaihtoehtoja, esimerkiksi lomautuksen kohdistamista A:n sijaan tai ohella myös muihin työntekijöihin. Työnantaja ei myöskään tuonut esille harkinneensa muita tapoja toteuttaa lomautus esimerkiksi lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaa.

Vaikka tasa-arvovaltuutetun ei ole kirjallisessa selvitysmenettelyssä mahdollista arvioida lopullisesti sitä, olisiko työnantaja voinut toteuttaa lomautuksen jollain muulla tavalla, tasa-arvolain 7 §:n ja 8 §:n säännökset ja oikeuskäytäntö huomioon ottaen ei ole riittävää, että työnantaja vetoaa vain hyväksyttävän syyn olemassaoloon eli työ sopimuslain mukaiseen työn vähentymiseen. Työnantajan on syytä tuoda esille seikkoja, jotka puoltavat vain yhteen työntekijään kohdistetun lomautuksen tarpeellisuutta ja aiheellisuutta.

Työnantaja ei esittänyt selvityksessään syitä, joiden perusteella lomautusta ei olisi voitu kohdentaa ja toteuttaa ainakin osin jollain toisella, vähemmän syrjivällä keinolla. Tapauksessa työnantaja ei kumonnut syrjintäoletta-
maa siltä osin, kun kyse on menettelyn tarpeellisuudesta, aiheellisuudesta ja keinojen oikeasuhtaisuudesta.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti lisäksi huomiota siihen, että tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee esimerkiksi helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista etenkin työjärjestelyjen osalta sekä toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Näytön arviointi, työntekijöiden vertailu ja syrjintäasian lopullinen ratkaiseminen tapahtuvat viime kädessä käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti nostettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. (TAS 310/2020)

Perhevapaan vaikutus tulospalkkioon

Mies A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty sen vuoksi, että hänen pitämänsä perhevapaat (isyys- ja hoitovapaa) estivät häntä saamasta koko vuoden tulospalkkion.

A:n työnantajan tulospalkkausjärjestelmän tarkoitus on palkita työntekijöitä hyvistä tuloksista ja siten kannustaa edelleen tavoitteelliseen ja tu-
lokselliseen toimintaan. Tulospalkkausjärjestelmä palkitsi työnantajan mukaan työntekijöitä tulospalkkion määräytymisvuonna tehdystä työstä, mikäli työntekijä on suoriutunut hyvin tai ylittänyt hänelle asetetut henkilökohtaiset tulostavoitteet. Edellytyksenä tulospalkkioiden maksamiselle työpaikalla oli se, että työnantaja oli kokonaisuutena saavuttanut tulostavoitteensa erinomaisesti ja että sen taloudellinen tilanne mahdollisti tulospalkkioiden maksamisen. Lisäksi tulospalkkauksen saamisen edellytyksenä oli se, että henkilö oli ollut työssä vähintään kolme neljäsosaa (9 kuukautta) kyseisestä kalenterivuodesta ja että hän oli ollut työnantajan palveluksessa tulospalkkioita maksettaessa.

Arvioitavat kysymykset

Asiassa oli kyse siitä, oliko henkilöllä pitänyt olla oikeus päästä tulospalkkausjärjestelmän piiriin vuonna 2019 ja estivätkö hänen isyys- ja hoitovapaansa tulospalkkion saamisen. Lisäksi oli arvioitava, oliko työnantajalla ollut hyväksyttävä syy menettelylleen.

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli lausunnossaan tulospalkkion käsitettä taannehtivana palkan eränä Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti ja oikeutta tällaiseen taannehtivaan palkanerään sekä äitiysvapaalla olevan että muita perhevapaita käyttävien kannalta.

Palkkausjärjestelmän tarkoitus vaikuttaa syrjinnän arviointiin

Tasa-arvolaissa kielletään välitön ja välillinen syrjintä sekä sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Työnantaja voi menetellä lain vastaisesti muun muassa silloin, jos työntekijä joutuu epäedulliseen asemaan perhevapaiden vuoksi. Säännös kattaa palkkasyrjinnän äitiysvapaan, isyysvapaan sekä vanhempain- ja hoitovapaan perusteella. (7§ ja 8 § 1 momentin 2 ja 3 kohdat)

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työntekijöiden oikeutta saada perhevapaalla ollessaan erilaisia palkkaetuja tulee tarkastella suhteessa kulloinkin kyseessä olevan palkkaedun tarkoitukseen ja tavoitteeseen. Tarkoituksesta riippuu, voidaanko tulospalkkiota ilman jääneiden työntekijöiden katsoa olevan etuuden suhteen samassa tai verrannollisessa asemassa verrattuna niihin työntekijöihin, joille tulospalkkio on maksettu. EU:n raskaussuojeludirektiivi (92/85/ETY) edellyttää, että äitiysvapaalla olevalle työntekijälle varmistetaan palkanmaksun jatkuminen tai oikeus riittävään korvaukseen. Raskaussuojeludirektiivin tarkoituksena on varmistaa riittävän tulotason säilyminen äitiysvapaan aikana.

Oikeutta taannehtivaan palkanerään ei kuitenkaan tarkastella tämän raskaussuojeludirektiivin minimikorvauksen toteutumisen kannalta, vaan tasa-arvodirektiivin 2006/54/EY syrjinnän kieltojen näkökulmasta (Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisu C-333/97 Lewen). Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tarkasteltavassa tulospalkkiojärjestelmässä oli kyse tällaisesta taannehtivasta palkasta, jonka saamisen lisäedellytyksenä on ollut hyvä henkilökohtainen suoriutuminen omista tulos- ja kehitystavoitteista.

Eri poissaolosyyt arvioitaessa menettelyä sukupuolisyrynnän kannalta

A:n osalta kyse oli oikeudesta tulospalkki-oon isyysvapaan ajalta, mutta tasa-arvovaltuutettu otti lausunnossaan lyhyesti kantaa EU-oikeuden perusteella myös muiden perhevapaiden määrätymisen osalta.

Ratkaisussaan Lewen unionin tuomioistuin totesi, että pakollinen äitiysvapaa (jonka aikana työskentely on kielletty) tulee bonusta laskettaessa rinnastaa työskentelykausiin. Tuomioistuin totesi, että ellei pakollista äitiysvapaa rinnastettaisi työskentelykausiin, naispuolista työntekijää syrjittäisiin työntekijänä, sillä ellei hän olisi ollut raskaana, kyseinen ajanjakso olisi laskettu työskentelykaudeksi.

Suomessa on kansallisesti säädetty 105 päivän pituisesta äitiysvapaasta, johon sisältyy pakollinen neljän viikon pituinen jakso. Ilman raskautta työntekijä olisi töissä sekä äitiysvapaan pakollisen neljän viikon jakson että muun osan äitiysvapaasta. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutetun mukaan ei tule tehdä eroa äitiysvapaan pakollisen osan ja muun osan välillä, vaan tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että äitiysvapaa tulee kokonaisuudessaan huomioida sellaisten palkanlisien yhteydessä, joiden tarkoitus on palkita henkilöstöä takautuvasti tehdystä työstä. Äitiysvapaan osalta poissaolo tulisi näin tasa-arvovaltuutetun mukaan rinnastaa kokonaisuudessaan työskentelykausiin.

Vanhempain- ja hoitovapaa-aikaa ei ole puolestaan EU-oikeudessa kohdeltu samalla tavoin, koska niiden perusteiden on katsottu olevan erilaiset. Äitiysrahan perusteena on ollut mahdollisuus turvata työstä pois jäämisellä oma ja lapsensa terveys sekä hoitaa lasta kotona. Isyysrahalla taas on kansallisesti kannustettu isää osallistumaan lapsensa hoitoon ja luomaan lapseensa hyvä suhde. Sen vuoksi on mahdollista, että tulospalkkion maksamisen osalta näitä ei rinnasteta keskenään. Vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän on kuitenkin saatava työssäoloaikaansa suhteutettu osuus tulospalkkiosta, mikäli hän täyttää henkilökohtaisen suoriutumisen puolesta tulospalkkion saamisen edellytykset (Lewen C-333/97).

KUN KYSE ON
PALKKANLISISTÄ, JOTKA
OVAT LUONTEELTAAN
TAANNEHTIVAA PALKKAA,
TULEE POISSAOLO ÄITIYS-
VAPAAN AJALTA RINNASTAA
KOKONAISUUDESSAAN
TYÖSKENTELY-
KAUSIIN

Unionin tuomioistuin ei ota kantaa kansallisen lain säatelemään isyysvapaaseen, mutta sitä on arvioitava vähintään samalla tavoin kuin vanhempainvapaata.

Hyväksyttävien syiden arviointi

Siinä missä epäedulliseen asemaan asettaminen äitiysvapaan perusteella synnyttää epäilyn välittömästä syrjinnästä, ovat vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä isyysvapaa tasa-arvolain välillisen syrjinnän kiellossa mainittuja vanhemmuuteen ja perheenhuoltovelvollisuuteen liittyviä syitä. Työnantajan ei katsota syylistyvän tällöin syrjintään, mikäli se voi esittää menettelylleen hyväksyttävän syyn, joka ei johdu sukupuolesta.

Tasa-arvovaltuutetun totesi kantanaan, ettei sitä, että työntekijöitä on jäänyt tulospalkkausjärjestelmän ulkopuolelle myös muiden poissaolojen kuin perhevapaiden perusteella, voida pitää tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä perhevapaalla olleiden työntekijöiden epäedulliseen kohteluun. Järjestelmän hyväksyttävyyttä ei voi tasa-arvolain kannalta perustella myöskään sillä, että eri poissaolojen vuoksi ilman tulospalkkaa jääneissä työntekijöissä on yhteensä ollut osapuilleen saman verran naisia ja miehiä. Syrjintä vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuksiin perusteella ei ole sidottu työntekijöiden sukupuoleen, vaan kiello koskee sekä naisten että miesten eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain mukaisena hyväksyttävänä syynä ei tasa-arvovaltuutetun mukaan voida pitää myöskään sitä, että esimiesten on vaikeampi arvioida heidän suoriutumistaan työtehtävistä kuin yhdeksän kuukautta tai enemmän töissä olleiden työntekijöiden kohdalla. Perhevapailla olleiden työntekijöiden suoriutumista voidaan arvioida suhteessa heidän työssäoloaikaansa.

Johtopäätökset

Tasa-arvovaltuutettu piti palkkion saamiselle asetettua yhdeksän kuukauden työssäoloaikaa tasa-arvolain vastaisena siltä osin kuin se vaikuttaa niin, että näillä perhevapailla olleet eivät saa tulospalkkiota siltä ajalta, jolloin he ovat tosiasiallisesti olleet työssä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi tasa-arvolain vastaiseksi tulospalkkausjärjestelmän, joka jätti perhevapailla yli kolme kuukautta olleet työntekijät kokonaan sen ulkopuolelle tilanteessa, jossa tulostavoitteet oli kokonaisuutena saavutettu erinomaisesti ja jossa työnantajan taloudellinen tilanne mahdollisti tulospalkkioiden maksamisen.

Työnantaja syrji A:ta tasa-arvolain vastaisesti, kun se ei maksanut miehelle A vuonna 2019 hänen työssäoloaikaansa vastaavaa suhteellista osuutta suoriutumisensa perusteella kuuluvasta tulospalkkiosta eikä sillä ollut esittää menettelylleen tasa-arvolain mukaista hyväksyttävää syytä. Tasa-arvovaltuutettu kehotti työnantajaa muuttamaan tulospalkkausjärjestelmäänsä niin, että sitä sovellettaessa äitiysvapaa-aika rinnastetaan työssäoloaikaan ja isyys-, vanhempain- ja hoitovapaalla olleille maksetaan heidän työssäoloaikaansa vastaava suhteellinen osuus tulospalkkiosta. Lisäedellytyksenä tulospalkkion maksamiselle saa olla, että työntekijät ovat suoriutuneet työssäoloaikanaan työtehtävistään tulospalkkion saamisen edellyttämällä tavalla. (TAS 518/2020)

4.2 SYRJINTÄ TYÖHÖNOTOSSA

Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Työelämääkoskevat syrjintäkiellot kattavat työsuhteen kaikki vaiheet, myös työpaikkailmoitukset ja rekrytoimisen. Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti työhönottoa koskevia syrjintäepäilyjä.

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen perusteella syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Työhönotossa sukupuoleen perustuva syrjintä liittyykin erityisesti vähemmän ansioituneen henkilön valintaan ilman, että siihen on hyväksyttävää syytä.



Tasa-arvovaltuutetulle tulee myös syrjiviä työpaikkailmoituksia koskevia yhteydenottoja. Työpaikkailmoitus voidaan tasa-arvolain mukaan suunnata tietyllä sukupuolelle vain poikkeuksellisesti, jos painava, hyväksyttävä syy edellyttää sitä työn luonteen vuoksi. Esimerkiksi tanssijan ja näyttelijän rooliin voidaan valita sitä sukupuolta oleva henkilö, jota roolihahmo edustaa. Myös työsuhteen henkilökohtaisuuden vuoksi esimerkiksi henkilökohtaiseksi avustajaksi voidaan ottaa esimerkiksi avustettavan kanssa samaa sukupuolta oleva avustaja.

ESIMERKKEJÄ TYÖHÖNOTTOON LIITTYVISTÄ SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

Syrjintäepäily asentajien valinnassa

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, tasa-arvolaki) kielletyllä tavalla asentajien tehtäviä täytettäessä. Kyseessä oli vuokratyöpaikka, jossa henkilöstövuokrausyritys teki ehdotuksen haastateltavista käyttäjäyritykselle ja toimi rekrytoitavien henkilöiden työnantajana.

Nainen A ja hänen miehensä B olivat kyseisen henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöitä ja he hakivat samoja käyttäjäyrityksen asentajan tehtäviä toimittamalla ansioluettelonsa ja tallennetun videohaastattelun. A:lla ja B:llä oli samanlainen koulutus- ja työkokemustausta. Henkilöstövuokrausyritys suositteli heitä molempia tehtäviin.

SYRJINTÄKIELTO
KOSKEE SEKÄ NAISTEN
ETTÄ MIESTEN ERI
ASEMAAN ASETTAMISTA
VANHEMMUUDEN TAI
PERHEENHUOLTO-
VELVOLLISUUDEN
PERUSTEELLA

Mies B kutsuttiin käyttäjäyrityksen työhaastatteluun ja hänelle tarjottiin työpaikkaa. A:ta ei kutsuttu työhaastatteluun. B tiedusteli työhaastattelussa käyttäjäyritykseltä, olivatko he nähneet A:n työhakemuksen, jolloin B:lle kerrottiin, ettei fyysisesti raskas asennustyö sovi naisille. B ei ottanut tarjottua työpaikkaa vastaan, koska koki käyttäjäyrityksen syrjivän A:ta sukupuolen perusteella. Käyttäjäyritys valitsi tehtäviin neljä miestä, joilla oli huomattavasti vähemmän kokemusta kuin A:lla ja B:llä.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiasta selvitystä sekä henkilöstövuokrausyritykseltä että käyttäjäyritykseltä. Henkilöstövuokrausyritys kertoi selvityksessään pitäneensä A:ta hakemuksen ja haastattelun perusteella sopivana asentajan tehtävään. Henkilöstövuokrausyritys esitteli A:n ansioluettelon ja tallennetun videohaastattelun muiden hakijoiden joukossa käyttäjäyritykselle, minkä jälkeen käyttäjäyritys haastatteli sopiviksi katsomiaan hakijoita ja päätti asentajien valinnasta.

Käyttäjäyrityksen selvityksessä todettiin asennustyön olevan raskasta, joten asentajilta tarvitaan hyvää fyysistä suorituskkyä ja voimakkuutta. Käyttäjäyrityksen näkemyksen mukaan heidän B:n työhaastattelussa esittämänsä kommentti siitä, ettei tehtävä sovi naisille, oli työn fyysiseen vaativuuteen liittyvän huolen ilmaistemista, eikä tasa-arvolain vastaista syrjintää sukupuolen perusteella. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työn aiheuttaman fyysisen kuormituksen tasaamisesta ja ehkäisemisestä, mikä tapahtuu mastokokoonpanolinjalla tehtäväkierron avulla. Tällöin ei ole mahdollista, että yksittäisten työntekijöiden työtehtäviä kokoonpanolinjalla muokataan työkierrosta poikkeavasti.

A:lla oli sama kokemus vaativista asennustehtävistä kuin B:llä. A totesi vastineessaan, ettei käyttäjäyritys ole osoittanut arvioineensa, saati punninneensa keskenään valituiksi tulleiden hakijoiden ja A:n fyysistä kuntoa ja voimaa, joita edellytettiin tehtävässä. A totesi hyvän fyysisen kunnan vaatimuksen koskeneen ainoastaan murto-osaa tehtävistä ja että hän olisi suoriutunut kaikista työtehtävän vaatimista työvaiheista. Mitään testiä fyysisen suorituskvyn mittaamiseksi ei ole järjestetty. Siten A:n fyysisestä kunnosta ei ole esitetty mitään muita arviointiperusteita kuin hänen sukupuolensa perusteella tehty oletamus.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, ettei henkilöstövuokrausyritys ole toiminut moitittavasti, koska oli esitellyt A:ta käyttäjäyritykselle sopivana hakijana. Käyttäjäyritys sitä vastoin on toiminut tasa-arvolain 8 §:n vastaisesti jättäessään valittuja ansiotuneemman A:n kutsumatta työhaastatteluun ja selvittämättä A:n fyysistä suorituskkyä ja voimakkuutta. (TAS 303/2021)

Syrjintäepäily kriisinhallintatehtäviin valitsemisessa

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (1986/609) kielletyllä tavalla, kun häntä ei ollut otettu huomioon henkilöstövalinnoissa kriisinhallintatehtäviin, vaikka hänellä on poliisin, perustason ensihoitajan ja henkivartijan koulutus. A:n mukaan miesten koulutuksella tai taustalla ei sen sijaan tunnu olevan mitään merkitystä, vaikka haussa nimenomaan sanotaan, että tehtäviin valitaan parhaiten soveltuva henkilö.

Asian arviointi

Tasa-arvovaltuutettu pyysi Porin prikaatilta selvityksen asiasta. Porin prikaati totesi selvityksessään muun muassa, että Porin prikaati pyrkii sijoittamaan Maavoimien sotilaallisen kriisinhallinnan tehtäviin sekä naisia että miehiä tasapuolisuus huomioiden, ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Selvityksen mukaan A:n siviili- ja sotilaskoulutus ja kokemus sotilaallisista kriisinhallintatehtävistä on niin laaja ja monipuolinen, että häntä vähemmän ansioituneita miehiä on mahdollisesti valittu viimeisen vuoden aikana kriisinhallintapalvelukseen.

Tehtävävalinnoissa pääkriteerinä on kelpoisuusvaatimusten täyttäminen. Tilanteissa, joissa kahden kelpoisuusvaatimus täyttävän hakijan ansiot ovat saman tasoisia, tehdään valinnat muiden valintaperusteiden avulla. Tällöin esimerkiksi ensikertalaiset ovat etusijalla. Aiemmin kriisinhallintatehtävässä palvelleiden osalta arvioidaan edellisen tehtävän jälkeistä palautumisaikaa kotimaassa. Ansioiltaan samantasoisten hakijoiden välillä valintaa ei tehdä sukupuolen perusteella eikä hakijoista laadita ansiovertailua miesten ja naisten välillä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi ottaen huomioon sen mitä sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetussa laissa on säädetty, että tasa-arvolain työhönottoa koskevia säännöksiä voidaan soveltaa jäljempänä kuvatuin tavoin valittaessa henkilöitä kriisinhallintatehtäviin.

Porin prikaatin selvityksessä todettiin, että ansioiltaan samantasoisten hakijoiden välillä valintaa ei tehdä sukupuolen perusteella eikä hakijoista laadita ansiovertailua miesten ja naisten välillä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan tekemään ansiovertailun, kun hakijoina on molempia sukupuolia, mutta tasa-arvolaissa ei vaadita, että työhönotossa noudatettaisiin joitakin tiettyjä muodollisuuksia. Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole muuttaa ansiovertailussa hyväksyttyjä tai yleisesti käytettyjä tapoja tai käytäntöjä, kunhan ne eivät syrji ketään sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu on suositellut, että ansiovertailu tehtäisiin kirjallisesti. Kirjallinen ansiovertailu varmistaa sen, että eri sukupuolta olevien hakijoiden kaikki ansiot tulevat huomioon otetuiksi haastatteluvalintoja sekä lopullista valintapäätöstä tehtäessä. Ansioiden vertaileminen kirjallisesti yhteenvedosta on myös helpompaa ja luotettavampaa kuin pelkästään hakuasiakirjojen perusteella tapahtuva arviointi. Kirjallisesti laadittu ansiovertailu helpottaa myös valintamenettelyn todentamista jälkikäteen ja edistää näin menettelyn läpinäkyvyyttä. Tasa-arvolain perusteella ei voida kuitenkaan vaatia nimenomaan kirjallisen ansiovertailun tekemistä.

Arvioinnilla pyritään toteamaan hakijan sellaiset tiedot, kokemukset, valmiudet jne., joilla on objektiivista merkitystä kyseisen toimen kannalta. Arvioinnissa käytetään alalla hyväksyttyjä periaatteita, joiden on oltava ulkopuolisellekin selitettäviä ja järkiperäisiä. Tietoa saadaan hakijoiden todistuksista ja muista asiakirjoista. Työnantajan subjektiivinen käsitys jonkun koulutuksen paremmuudesta saattaa johtaa 8 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaiseen sukupuolisyryntään, ellei koulutuksella voida katsoa olevan objektiivista meriittiarvoa. Työtehtävien laatu ja kullakin alalla vallitsevat tavat määrittelevät sen, mitä vertailussa otetaan huomioon. Lopullinen ansiovertailu on kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon osa-alueista saadut tulokset.

Tässä tapauksessa työnantaja on todennut, että A:ta vähemmän ansioituneita hakijoita on todennäköisesti valittu kriisinhallintatehtäviin. A tai Porin prikaati eivät kuitenkaan ole nimenneet sellaista verrokkia, joka olisi tullut valituksi vähemmän ansioituneena kuin A. Mikäli sellainen verrokki voitaisiin nimetä, asiassa syntyisi syrjintäolettaja. Syrjintäolettaman kumotakseen työnantajan on näytettävä, että menettelyyn on tasa-arvolaissa edellytetty hyväksyttävä syy.

Tässä tapauksessa Porin prikaati on selvittänyt, että tehtävävalinnoissa pääkriteerinä on kelpoisuusvaatimusten täyttäminen. Tilanteissa, joissa kahden kelpoisuusvaatimukset täyttävän hakijan ansiot ovat saman tasoisia, tehdään valinnat muiden valintaperusteiden avulla. Tällöin esimerkiksi ensikertalaiset ovat etusijalla.

Lisäksi selvityksessä todetaan, että aiemmin kriisinhallintatehtävässä palvelleiden osalta arvioidaan edellisen tehtävän jälkeistä palautumisaikaa kotimaassa. Selvityksen mukaan A on palvellut kolmessa eri tehtävässä kotiutuen viimeisimmästä tehtävästä toukokuussa 2020. Psykososiaalisen tuen ja sotilaan toimintakyvyn näkökulman perusteella henkilön olisi hyvä palautua vaativasta kriisinhallintapalveluksesta kotimaassa riittävän ajan ennen seuraavaa kriisinhallintatehtävää. Yleisenä periaatteena voidaan pitää sitä, että henkilön tulisi palautua kotimaassa aina vähintään yhtä pitkään kuin hänen palveluksensa kriisialueella on kestänyt. Henkilöstösuunnittelussa useampaan kertaan kriisinhallinnassa palvelleiden osalta tavoitellaan kuitenkin noin kahden vuoden palautumisaikaa eri palvelusjaksojen välillä.

Porin prikaati totesi, että toimintavalmiudessa on ollut vuonna 2020 keskimäärin 1557 henkilöä ja tästä määrästä noin kolmasosa on päässyt sotilaallisen kriisinhallinnan tehtävään. Näin ollen osa halukkaista ei koskaan pääse kriisinhallintatehtävään.

Ottaen huomioon Porin prikaatin selvityksen tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kriisinhallintatehtävään valitseminen ei ole luonteeltaan täysin verrattavissa tavalliseen työhönottoon. Kokemusta kriisinhallintatehtävästä on tarkoitus myös antaa mahdollisimman monelle halukkaalle, mikä vuoksi ensikertalaiset ovat etusijalla. Kriisinhallintatehtävät katsotaan lisäksi niin raskaiksi, että niihin valittavilta henkilöiltä edellytetään tietyn pituista palautumisaikaa ennen seuraavaan tehtävään määräämistä.

Sen vuoksi tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että Porin prikaati on esittänyt hyväksyttäviä syitä sille, miksi A ei ole tullut valituksi kriisinhallintatehtävään vuonna 2020. A:ta ei näin ollen ole syrjitty tehtävän täytössä. (TAS 282/2021)

4.3 PALKKASYRJINTÄ

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

Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, joka tekee samaa tai samanarvoista työtä, ellei menettelylle on olemassa hyväksyttävää syytä.

ESIMERKKEJÄ PALKKAUKSEEN LIITTYVISTÄ SYRJINTÄEPÄILYISTÄ

Liikkeen luovutukseen liittyneestä kokemuksisän pienenemisestä johtunut palkkaero

Erikoistuvat lääkärit A ja B olivat siirtyneet sairaanhoitopiiriin X viranhaltijoiksi liikkeen luovutuksen perusteella. A ja B olivat eri sukupuolta. B oli ennen liikkeen luovutusta saanut palkankorotuksen työskenneltyään kolme vuotta laillistettuna lääkärinä. Palkankorotus perustui silloista työnantajaa sitovaan paikalliseen virkaehtosopimukseen. Liikkeen luovutuksen yhteydessä sairaanhoitopiiri X irtisanoi tämän sopimuksen. Kun A:lle tuli liikkeen luovutuksen jälkeen täyteen kolme vuotta laillistettuna lääkärinä, hän sai sairaanhoitopiiri X:ää sitovan valtakunnallisen työehtosopimuksen perusteella pienemmän palkankorotuksen kuin mitä B oli aikoinaan saanut. A katsoi palkkaeron tasa-arvolain vastaiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa tuli tarkasteltavaksi tasa-arvolain soveltaminen liikkeen luovutukseen liittyvässä muutostilanteessa. A ja B olivat ennen liikkeen luovutusta työskennelleet saman työnantajan palveluksessa, joten kysymys ei ollut eri organisaatioista siirtyneiden työntekijöiden välillä syntyneistä palkkaeroista. A:n ja B:n suhteen noudatetut erilaiset palkan määräytymisperusteet liittyivät kuitenkin liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuneeseen palkkausjärjestelmän muutokseen.

Palkkasyrjintää koskevan oletettaman syntyminen

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että A voi verrata palkkaansa B:n palkkaan ja että asiassa syntyi tasa-arvolain mukainen oletettava palkkasyrjinnästä. Työnantaja ei kiistänyt sitä, etteivätkö A ja B olisi tehneet samaa tai samanarvoista työtä. Tasa-arvolain palkkasyrjintäkieltoa koskevan säännöksen perusteluissa korostetaan, että oletettava syrjinnästä palkkauksessa syntyy aina, kun työntekijä tekee samaa tai samanarvoista työtä kuin työnantajan palveluksessa työskentelevä vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä, mutta saa pienempää palkkaa. Tätä lähtökohtaa pyrittiin selvittämään vuoden 2005 lainuudistuksen yhteydessä sekä lain perusteluissa että palkkasyrjintäkiellon sanamuotoa muuttamalla.

Tasa-arvolain palkkakartoitusta koskevan säännöksen perustelujen mukaan sukupuolten väliset palkkaerot, jotka johtuvat esimerkiksi organisaatioiden yhdistämisestä tai uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, voivat tulla arvioitaviksi tasa-arvolain kannalta. Lain perusteluissa nimittäin todetaan, että palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä.

Muutostilanne hyväksyttävänä syynä palkkaeroille

Tasa-arvolain mukaan työnantaja voi kumota oletettaman palkkasyrjinnästä osoittamalla menettelylleen hyväksyttävän syyn. Oikeuskäytännössä ja tasa-arvolain valvontakäytännössä on katsottu, että eräiden muutostilanteiden yhteydessä työnantajalla on ollut kyseisten muutosten vuoksi hyväksyttävä syy palkkaeroille. Samalla on edellytetty, että työnantaja harmonisoi syntyneet palkkaerot kohtuullisen ajan kuluessa. Tasa-arvolain perustelujen maininta siitä, että palkkaerot voivat erityisestä syystä ”ajallisesti rajoitetun ajan” johtua tietyistä muutostilanteista, viittaa vaatimukseen palkkojen harmonisoinnista kohtuulliseksi katsottavan siirtymäajan kuluessa. Tasa-arvovaltuutettu katsoikin, että A:lla oli oikeus saada palkkansa harmonisoitua B:n palkan kanssa kohtuulliseksi katsottavassa ajassa.

Siirtymäajan pituus

Siirtymäajan pituutta arvioitaessa on otettava huomioon ne vaatimukset, joita tasa-arvolaisissa asetetaan hyväksyttävän syyn arvioimiselle. Siirtymäajan tulee olla sen tavoitteeseen nähden aiheellinen ja tarpeellinen.

Kohtuullisena pidettävää aikaa palkkaerojen poistamiselle arvioidaan tapauksittain. Korkeimman oikeuden ratkaisuisissa KKO 2013:10 ja KKO 2013:11 palkkojen harmonisointi oli kestänyt kaksi vuotta, mitä korkein oikeus piti kohtuullisena aikana.

Sairaanhoitopiiri X on vastauksessaan A:lle todennut, että palkkojen harmonisointi oli kyseisen liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneiden työntekijöiden osalta tarkoitus toteuttaa vuoden 2020 aikana, mikä tarkoitti vuoden siirtymäaikaa. Tätä sairaanhoitopiiriin ilmoittamaa aikaa voitiin tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan pitää tässä tapauksessa hyväksyttävänä siirtymäaikana myös A:n palkkauksen korjaamiselle, ellei sairaanhoitopiiri muuta osoita.

4.4 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.

Translainsäädännön uudistaminen

Tasa-arvovaltuutettu oli vuonna 2021 mukana translain seuranta- ja arviointityöryhmässä. Työryhmän toimeksiannon mukaan uudistuksella poistetaan vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä ja lääketieteelliset hoidot eriytetään juridisen sukupuolen korjauksesta. Lisäksi uudistuksella vahvistetaan intersukupuolisten lasten itsemääräämisoikeutta ja luovutaan pienten lasten kosmeettisesta, ei-lääketieteellisestä sukulinkirurgiasta. Uudistuksen yhteydessä tehdään myös ehdotukset oikeudellisen sukupuolensa vahvistaneen henkilön vanhemmuudesta ja sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että itsemääräämisoikeuden kunnioittamista koskeva tavoite edellyttää, että henkilöillä on asianmukainen tieto juridisen sukupuolen ja sen vahvistamista koskevan päätöksen oikeusvaikutuksista (esimerkiksi vaikutuksista asevelvollisuuteen ja vanhemmuuteen). Lisäksi juridisen sukupuolen vahvistamisen ja henkilön mahdollisten sukupuolenkorjaushoitojen riippumattomuuden toisistaan on oltava heille selkeää. Sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen ei takaa korjaushoitojen saamista.

Kun sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen eriytetään lääketieteellistä diagnooseista ja korjaushoidoista, on samalla tärkeää huolehtia siitä, että korjaushoitoja sukupuoliristiriitaan tarvitseville on tarjolla riittävät, asianmukaiset ja saavutettavat terveyspalvelut ja myös psykososiaalista tukea sitä haluaville. Eri alojen ammattihenkilöiden sukupuolen moninaisuutta koskeva osaaminen on varmistettava heidän perus- ja täydennyskoulutuksessaan.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että juridisen sukupuolen vahvistamisen edellytyksenä mahdollisesti vaadittavan selvityksen luotettavuutta tai riittävyyttä ei jätettäisi soveltamiskäytännössä ratkaistavaksi, vaan että käytäntö olisi mahdollisimman yhtenäinen ja vähimmäissisällöstä säänneltäisiin laissa.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan translainsäädännön uudistamisessa tulee huomioida myös alaikäiset. Valmistelussa tulee painottaa ihmisoikeusperusteisuutta ja lapsen oikeuksia. Lainsäädännössä pitää ottaa huomioon lapsen etu ja henkilökohtainen koskemattomuus sekä lapsen iän ja kehitystason vaikutus.

Intersukupuolisille lapsille tehdään edelleen kiireettömiä lääketieteellisiä toimenpiteitä (leikkaukset, hormonihoitot, muut sukupuolipiirteitä muokkaavat toimenpiteet) ilman tietoon perustuvaa suostumusta. Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että intersukupuolisten lasten lääketieteellisesti tarpeeton sukuelinkirurgia lopetetaan. Tasa-arvovaltuutettu korostaa,

että intersukupuolisten lasten kiireettömistä lääketieteellisistä toimenpiteistä tulee pidättäytyä, kunnes lapsella on mahdollisuus antaa tietoon perustuva suostumus. Oikeuksien tehokas toteutuminen olisi turvattava lain tasoisella sääntelyllä.

Translainsäädännön uudistamisen yhteydessä on tarkoitus käsitellä myös oikeudellisen sukupuolensa vahvistaneen henkilön vanhemmuutta. Tasa-arvovaltuutetun kanta on ollut, että juridisen sukupuolen vahvistaminen ei saisi vaikeuttaa vanhemmuuden tunnustamista eikä estää hedelmöityshoitojen saamista.

Yhteydenotot sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyen

Tasa-arvovaltuutettu käsiteli toimintavuonna monia erityyppisiä asioita, jotka liittyivät sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tasa-arvovaltuutettu sai syrjintäepäilyjen lisäksi sukupuolen moninaisuuteen liittyviä tietopyyntöjä muun muassa viranomaisilta, työnantajilta ja oppilaitoksilta. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut sukupuolivähemmistöjen asemaan liittyviä näkökohtia esille viranomaisille ja eduskunnalle antamissaan lausunnoissa sekä korostanut, että sukupuolivaikutusten arvioinnin yhteydessä on otettava huomioon myös vaikutukset sukupuolivähemmistöjen asemaan.

Tasa-arvovaltuutetun havaintojen mukaan asiakasyhteydenotoissa on viime aikoina lisääntynyt vanhempien huoli trans- ja muunsukupuolisten nuorten asioihin ja kohteluun liittyen. Vanhemmat ovat esimerkiksi huolissaan, osataanko lapseen suhtautua oikein koulussa.

Sukupuolen mukaan eriytetyt tilat, kuten pesu- ja pukeutumistilat, ovat monelle arkipäivää kouluissa, työpaikoilla, harrastuksissa ja palveluissa. Juuri näistä jokapäiväisistä ja arkisista käytännöistä, kuka mitäkin tilaa saa sukupuolen perusteella käyttää, ollaan enenevässä määrin yhteydessä tasa-arvovaltuutettuun. Kehityssuunta, jossa haastetaan sukupuolen mukaan määräytyviä palveluita tai tilankäyttöä, on nähtävissä niin Suomessa kuin muissa Euroopan maissa. Tasa-arvovaltuutettu tai muuallakaan lainsäädännössä ei kuitenkaan oteta selvää kantaa sukupuolen mukaan eroteltuihin käytäntöihin ja tiloihin.

NYKYINEN
LAINSÄÄDÄNTÖ
EI HUOMIOI RIITTÄVÄSTI
INTERSUKUPOULISUUTTA,
ALAIKÄISTEN LASTEN
ASEMAA JA MUUNSKU-
PUOLISUUTTA



Lainsäädännön uudistamistyössä tulisikin pohtia, milloin erilaiset sukupuolen mukaiset erottelut ovat tarpeen ja millä tasolla niistä tulisi päättää. Nykyisin tasa-arvolaisissa kielletään sukupuolen mukaan eriytetty palvelut ja tavarat, jos erilaiselle kohtelulle ei ole hyväksyttävää syytä. Erilaisia hyväksyttäviä syitä ei kuitenkaan konkretisoida tai yksilöidä lain säännöksissä, minkä takia tasa-arvovaltuutettu joutuu aina tapauskohtaisesti harkitsemaan menettelyn hyväksyttävyyttä. Mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö edellyttäisi selvempää lainsäädäntöä.

4.5 SYRJINTÄ OPPILAITOKSISSA

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa tapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjinnän kieltö koskee myös perusopetuslaissa tarkoitettuja opetuksen järjestäjiä ja kouluja. Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun 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 kiellettynä 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-arvolaisissa tarkoitetulla tavalla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta: Jyväskylän yliopiston opiskelijavalinnassa käyttämät sukupuolikiintiöt ovat tasa-arvolain vastaisia

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta katsoi 20.12.2021 antamassaan päätöksessä, että Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan opiskelijavalinnan sukupuolikiintiöt ovat tasa-arvolain vastaisia. Tasa-arvovaltuutettu oli tammikuussa 2020 antanut asiaa koskevan lausunnon (TAS 217/2017), jossa se oli päätynyt samaan lopputulokseen. Yliopisto kuitenkin kieltäytyi noudattamasta tasa-arvovaltuutetun kannanottoa, joten tasa-arvovaltuutettu vei asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan joulukuussa 2020.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta katsoi päätöksessään, että Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan liikuntapedagogiikan opiskelijavalinnassa käytössä olevat sukupuolikiintiöt ovat syrjiviä sukupuolen perusteella. Lautakunta kieltää yliopistoa jatkamasta opiskelijavalinnoissaan tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjivää menettelyään. Yliopiston on noudatettava kieltopäätöstä välittömästi.

Päätöksessään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta toteaa, että sukupuoli-identiteettiä koskeva käytäntö on ongelmallinen myös sukupuoli-identiteetiltään muunsukupuolisten kannalta. Lisäksi lautakunta toteaa yliopistolain osalta, että hakijoiden jaottelu eri ryhmiin sukupuolen perusteella ei ole yliopistolaissa mainittu hyväksyttävä peruste opiskelijavalintojen ryhmäjaolle.

Lautakunnan päätös on lainvoimainen.

4.6 SYRJINNÄN YLEISKIELTO

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.

ESIMERKKEJÄ SYRJINNÄN YLEISKIELTOA KOSKEVISTA LAUSUNNOISTA

Vanhempien epätasa-arvo vuoroasumistilanteissa

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa lasten vuoroasumiseen liittyvistä ongelmista. Lausunnonpyytjä katsoi, että oikeusministeriön antamassa ohjeessa lapsen elatusavun suuruuden arvioimisesta (Oikeusministeriön julkaisu 2007:2) ei ole otettu riittävällä tavalla huomioon niitä tapauksia, joissa lapset asuvat vanhempien luona vuoroviikoin. Lausuntopyyntöön mukaan kyseisen ohjeen luonapitovähennys ei ota riittävästi huomioon etävanhemmalle lasten luonapidosta aiheutuvia kuluja vuoroasumistilanteissa.

Elatusavun määrätymisestä säädetään lapsen elatuksesta annetussa laissa. Lapsen elatuksesta annetun lain 2 §:n mukaan vanhemmat vastaavat lapsen elatuksesta kykynsä mukaan. Vanhempien elatuskykyä arvioitaessa otetaan huomioon heidän ikänsä, työkykynsä ja mahdollisuutensa osallistua ansiotyöhön, käytettävissä olevien varojen määrä sekä heidän lakiin perustuva muu elatusvastuunsa.

4 §:n mukaan vanhempi voidaan velvoittaa suorittamaan lapselle elatusapua, jos hän ei muulla tavoin huolehdi lapsen elatuksesta, lapsi ei asu pysyvästi hänen luonaan tai lapsi asuu vuorotellen hänen ja toisen vanhempansa tai muun huoltajansa luona. Elatusavun määrä ja sen suorittamistapa vahvistetaan sopimuksella tai tuomiolla.

Edellä mainitussa oikeusministeriön antamassa ohjeessa elatusavun arvioimiseksi todetaan luonapitovähennyksestä muun muassa, että kun arvioidaan luonapidon laajuutta luonapitovähennyksen suuruuden määrittelyä varten, ratkaisevaa on keskimääräinen yöpymisten määrä kuukautta kohden. Yöpymisten määrään lasketaan mukaan sekä säännölliset viikonloppu- tai vastaavat tapaamiset että loma-aikoina toteutuvat pitempiaikaiset luonapitojaksot kalenterivuoden aikana. Näin saatu yhteismäärä jaetaan kahdellatoista. Luonapitovähennyksen suuruuteen vaikuttavat siten kuukausittaisten yöpymisten keskiarvoa korottavana tekijänä esimerkiksi kesäaikana toteutuvat pitemmät luonapitojaksot. Luonapitovähennyksen ja sen myötä elatusavun suuruus on kuitenkin kaikkina kalenterikuukausina samansuuruinen.

Ohjeessa on esitetty luonapitovähennyksen määrästä taulukko, josta ilmenee luonapitovähennyksen määrä lapsen iän ja luonapidon laajuuden perusteella. Ohjeessa esitetyt euromäärät perustuvat siihen, että lasta tapaava vanhempi vastaa luonapidon aikana ainoastaan lapsen välttämättömistä elinkustannuksista. Jos vanhemmat ovat sopineet, että lapsi viettää molempien vanhempiensa luona yhtä paljon aikaa ja molemmat vanhemmat myös vastaavat kaikista lapsesta aiheutuvista kustannuksista yhtäläisesti, vanhemmat voivat luonnollisesti sopia myös suuremmasta vähennyksestä kuin ohjeessa on esitetty. Ohjeen mukaan luonapitovähennys on enintään 66 euroa (vanhempi pitää lasta luonaan 13–15 yötä kuukaudessa ja lapsi on 13–17-vuotias).

Vuorovanhemmusperheiden asemaa tulisi parantaa

Lasten vuoroasumisesta on julkaistu tutkimus (Lasten vuoroasuminen ja sosiaaliturva; Vuoroasumisen nykytila ja merkitys etuus- ja palvelujärjestelmän kannalta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:51). Kyseisen tutkimuksen mukaan tällä hetkellä vuoroasumisen ja sosiaaliturvan yhteensovittamiseen liittyy useita ongelmakohtia, eikä vuoroasuvia lapsia tai heidän vanhempiaan kohdella yhdenvertaisesti. Kyselyssä vanhemmat nostivat esiin asumistuen lisäksi muun muassa koulukuljetukset sekä ongelmat tiedonsaannissa lasta koskevista asioista.

Lasten asumisjärjestelyt vaikuttavat sekä lapsen että vanhemman oikeuteen saada sosiaaliturvaa ja monia palveluja. Vuoroasuvalla lapsella on käytännössä kaksi kotia, mutta monissa etuuksissa ja palveluissa lapsen virallinen kotiosoite ratkaisee sen, kummalla vanhemmalla on oikeus saada lapseen liittyvää etuutta tai mistä palveluja on mahdollista saada.

Etuudet ja palvelut vaikuttavat kuitenkin osaltaan siihen, kuinka sujuvaksi arki kahden kodin välillä muodostuu. Joulukuussa 2019 voimaan tulleessa uudistetussa lapsenhuoltolaissa vuoroasuminen mainitaan ensimmäistä kertaa lainsäädännössä yhtenä vaihtoehtona lapsen asumisen järjestämisessä. Oikeudellisen aseman tunnustamisen lisäksi vuoroasumisen huomioiminen edellyttää monien sosiaalietuuksien ja oikeuksien määrätymisperusteiden uudelleenarviointia. Ratkaistavia kysymyksiä ovat silloin muun muassa missä määrin vuoroasuvan lapsen kummallakin vanhemmalla on oikeus sosiaalietuuksiin tai palveluihin tai miten etuuksia jaetaan vanhempien kesken.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Vuoroasumisen ja sosiaaliturvan yhteensovittamiseen liittyy useita ongelmakohtia, eikä vuoroasuvia lapsia tai heidän vanhempiaan kohdella yhdenvertaisesti. Myöskään oikeusministeriön elatusavun arvioimisesta annettu ohjeessa ei ole otettu erikseen huomioon vuoroasumista eivätkä ohjeen mukaiset luonapitovähennykset sellaisenaan sovellu vuoroasumiseen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että vuorovanhemmusperheiden asemaa tulisi parantaa asumistuessa ja muussa sosiaaliturvassa ja siten tukea tasa-arvoista vuorovanhemmua. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että asiaa koskeva oikeuskäytäntö (mm. KKO:2001:140, KKO:2010:38, Turun HO:2020:10) saatetaan elatussopimuksia vahvistavien sosiaaliviranomaisten tietoon esimerkiksi uudistamalla ja päivittämällä elatusavun arvioimisesta annettua oikeusministeriön ohjetta. Vuoroasuminen tulisi ottaa elatussopimuksissa huomioon sillä tavalla kuin se on vanhempien kesken tosiasiallisesti järjestetty.

Tasa-arvovaltuutettu antoi kyseisen kannanoton tiedoksi oikeusministeriölle ja sosiaali- ja terveysministeriölle. (TAS 40/2021)

Raskauteen liittyvien tarkastusten mahdollisuus työajalla vain naisille

Mieshenkilö otti yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun koskien tulevan isän mahdollisuutta osallistua raskauteen liittyviin tarkastuksiin työajalla. Yhteydenottajan puoliso oli raskaana ja mies oli selvittänyt työnantajaltaan, että oikeus käydä raskauteen liittyvissä tarkastuksissa työajalla koskee vain raskaana olevat naisia, ei lapsen isää. Yhteydenottaja koki, että tulevan lapsen isää kohdellaan eriarvoisesti äitiin verrattuna.

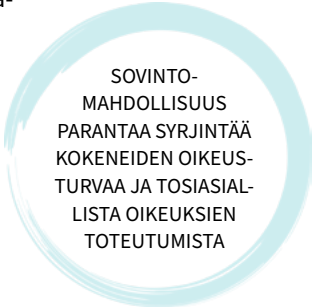
Asian arviointi

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain eli tasa-arvolain (609/1986) sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjintäkiellon noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun toimivalta rajoittuu tasa-arvolain säännösten noudattamisen valvontaan. Tasa-arvovaltuutettu ei voi ottaa kantaa muun lainsäädännön noudattamiseen taikka muunlaisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 8 §:ssä säädetään, että työnantajan on korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella. Esitöiden mukaan (HE 108/1994) taustalla on ollut EY:n raskaussuojeludirektiivin toimeenpaneminen Suomessa eli tarkoituksena on varmistaa odottavan äidin ja sikiön terveys. Useisiin työehtosopimuksiin on myös otettu vastaavia säännöksiä koskien raskaana olevien naisten mahdollisuutta käydä raskauteen liittyvissä tutkimuksissa työajalla.

Ottaen huomioon raskaana olevien naisten terveystarkastusten edellä mainittu tarkoitus, eivät odottava äiti ja tuleva isä ole niiden osalta vertailukelpoisessa asemassa. Kyse ei siis ole tasa-arvolaisista kielletystä syrjinnästä sukupuolen perustella eikä tasa-arvovaltuutettu voi puuttua tilanteeseen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää kuitenkin tärkeänä sitä, että isät voisivat osallistua lapsen elämään mahdollisimman tasa-arvoisesti jo raskausaikana, synnytysten yhteydessä ja neuvolapalveluissa. Isien osallistumismahdollisuuksien parantaminen edellyttää tässä tapauksessa työsopimuslain, työehtosopimusten tai työsuhteen ehtojen muuttamista. (TAS 315/2021)



SOVINTO-
MAHDOLLISUUS
PARANTAA SYRJINTÄÄ
KOKENEIDEN OIKEUS-
TURVAA JA TOSIASIAL-
LISTA OIKEUKSIEN
TOTEUTUMISTA

Vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan naisen rinnastaminen varusmiespalvelusta suorittavaan mieheen

Asiakas otti yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun sen vuoksi, että naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaminen oli vaikuttanut siihen, ettei hän saanut työmarkkinatukea. Asiakas oli tekemässä Kelan päätöksestä valitusta sosiaaliturva-asoiden muutoksenhakulautakunnalle.

Asiakas oli saanut yli 11 kuukautta kestänyttä asepalvelusta suorittaessaan opiskelupaikan ja ilmoittautunut syyslukukauden alkaessa poissaolevaksi seuraavaksi lukuvuodeksi. Asepalveluksen päätyttyä hän jäi joksikin aikaa työttömäksi. Häneltä evättiin työmarkkinatuki, koska TE-toimiston työmarkkinapoliittisen lausunnon mukaan asepalvelus oli ollut asiakkaalle vapaaehtoista, eikä hänellä katsottu olleen pätevää syytä jättää aloittamatta syksyllä opintoja.

Asiakas oli asiaa käsiteltäessä pyrkinyt korostamaan sitä, että hän oli jo asevelvollinen koulupaikan saadessaan. Hän oli ylittänyt 45 päivän rajan, jolloin nainen voi jättää palveluksen kesken. Opintojen alkaessa hänen palveluksestaan oli jäljellä noin neljä kuukautta, minkä takia hänellä ei ollut mahdollisuutta aloittaa koulua ilman että hänestä tulisi sotilaskarkuri.

Jos henkilö on ollut poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä yli kuusi kuukautta, hänelle ei työttömyysturvalain mukaan myönnetä työttömyyspäivärahaa ennen kuin hän on täyttänyt poissaolon jälkeen työssäoloehdon. Hyväksyttäväksi syyksi työmarkkinoilta poissaololle katsotaan muun muassa asevelvollisuus ja siviilipalvelus tai muu näihin verrattava syy.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei voi ottaa kantaa yksittäiseen valitusasiiaan. Sen sijaan tasa-arvovaltuutettu arvioi lausunnossaan yleisellä tasolla tasa-arvolain kannalta sitä, voidaanko asevelvollisia miehiä ja vapaaehtoisen asepalveluksen suorittavia naisia verrata toisiinsa erityisesti, kun on kysymyksessä nainen, jonka asepalveluksen aloittamisesta on kulu-
nut 45 päivää.

Naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaa asepalvelusta suorittava nainen, joka 45 päivän kuluessa palveluksen aloittamis-
päivästä ilmoittaa, ettei hän jatka palvelusta, on heti kotiutettava. Tämän

määräajan jälkeen nainen rinnastetaan sekä palveluksen aikana että hänen siitä vapauduttuaan kaikilta osin asevelvolliseen. Niinpä jos hän mainitun määräajan jälkeen kieltäytyy jatkamasta asepalvelusta, hänen tulee suorittaa se loppuun siviilipalveluksena. Jos hän kieltäytyy siviilipalveluksesta, hänet voidaan tuomita vankeusrangaistukseen tai valvontarangaistukseen.

Tasa-arvovaltuutettu on lausunnoissaan katsonut, että vaikka vain miehille säädettyä asevelvollisuutta ei itsessään pidetä tasa-arvolain tarkoittamana sukupuolisyrjintänä, varusmiespalveluun liittyvä epäedullinen menettely voi tulla arvioitavaksi tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä. Asevelvollisuus ei saisi ilman hyväksyttävää perustetta johtaa siihen, että miehiä kohdellaan muissa yhteyksissä asevelvollisuuden vuoksi epäedullisemmin kuin naisia. Vastaavasti on niin, että niissä tilanteissa, jossa vapaaehtois-
ta asepalvelusta suorittava nainen rinnastuu asemaltaan mieheen, heitä tulee kohdella samalla tavalla. Muutoin naista kohdellaan syrjivästi sukupuolensa perusteella. (TAS 112/2021)

4.7 SOVINNON EDISTÄMINEN

Tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskeissa asioissa. Tasa-arvolaisissa 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.



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-arvosuunnittelovelvoitteesta, 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-arvosuunnittelua voi pitää tärkeimpänä tasa-arvolaissa säädettyä keinona sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.

Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden nimeäminen henkilöstöedustajien kanssa ja sen tulee perustua työpaikan tasa-arvotilannetta koskevaan selvitykseen. Selvityksen osana tulee tehdä eritely 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 toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päätetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

Työnantajien tulee tasa-arvolain mukaan ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä erityisesti sitä, että työnantaja pyrkisi estämään häirintää ennalta tasa-arvosuunnittelun avulla. Jokaisella työnantajalla olisi oltava toimintaohjeet häirintätilanteiden ehkäisemiseksi ja niiden selvittämiseksi. Ohjeet olisi hyvä sisällyttää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulisi ilmetä niiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tasa-arvovaltuutetun mielestä tämä velvoite tulisi kirjata myös tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

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 selvitettävänä. Tasa-arvosuunnitelma pyydetään myös silloin, jos tasa-arvovaltuutettu saa tietoonsa, ettei suunnitelmaa ole tehty tai että se ei ole vastannut lain vaatimusta.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi suunnitelmakohtaisesti, täyttääkö tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain vaatimukset ja antaa arvioinnin perusteella ohjeita suunnittelun jatkoa varten. Tasa-arvosuunnitelmien sisällössä on vielä parannettavaa laissa tasa-arvosuunnitelmille ja palkkakartoituksille asetettujen vaatimuksien täyttämisessä. Sisällössä on usein monenlaisia puutteita: monessakaan suunnitelmassa ei esimerkiksi huomioida sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyä, aikaisemman suunnitelman toteutumista ei ole arvioitu tai palkkakartoituksessa osa henkilöstöstä on jätetty varsinaisten palkkavertailujen ulkopuolelle.

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 vakiintuneesti katsottu koskevan myös ministeriöiden nimittämiä toimielimiä, kuten työryhmiä. Samoin kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kuntatai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisistä syistä muuta johdu.

Lainkohta velvoittaa kaikkia niitä tahoja, jotka esittävät jäseniä edellä mainittuihin toimielimiin, esittämään sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Erityisen syyn käsitettävä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä.

ESIMERKKEJÄ KIINTIÖIHIN LIITTYVISTÄ YHTEYDENOTOISTA

Kiintiösäännöksen soveltaminen koulun johtokunnan kokoonpanoon

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, olivatko koulun ala-asteen johtokunnan jäsenvalinnat tasa-arvolain vastaisia. Johtokunnassa on seitsemän jäsentä, ja jäseniksi oli valittu kaksi miestä ja viisi naista.

Tasa-arvolain 4 §:n (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Tasa-arvolain 4 a §:n mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä, hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän ja hyvinvointialueiden välisen yhteistoiminnan toimielimissä sekä kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä, lukuun ottamatta aluevaltuustoja ja kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta-, hyvinvointialue- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallinto-neuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Toimielinten asettamista valmistelevan viranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan.

Tasa-arvolain 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. Erityisiin syihin ei tulisi voida ainakaan vedota jälkikäteen, jos niihin ei ole kiinnitetty huomiota jo toimielintä kokoonpantaessa. Toimielinten asettamista valmistelevan viranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että koulun johtokunta on kuntalaissa tarkoitettu toimielin, jonka kokoonpanossa on noudatettava tasa-arvolain kiintiösäännöstä.

Koulun ala-asteen johtokunnassa on viisi jäsentä ja varajäsentä huoltajista. Lisäksi opettajista ja muusta henkilökunnasta on kummastakin yksi jäsen ja varajäsen. Yhteensä johtokunnassa on seitsemän jäsentä ja varajäsentä. Opettajia ja muuta henkilökuntaa edustaviksi jäseniksi ja varajäseniksi ei ollut ollut käytettävissä yhtään miesehdokasta. Huoltajien osalta käytettävissä oli 7 naista ja 3 miestä. Sen vuoksi johtokunnan varsinaisiksi jäseniksi valittiin 5 naista ja 2 miestä ja varajäseniksi 6 naista ja yksi mies.

Asiassa saadun selvityksen mukaan ehdokkuus on vapaaehtoista ja suostumuksen varaista.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että miesehdokkaiden puute sekä opettajien, muuta henkilökuntaa edustavien kahden jäsenpaikan että huoltajajäsenten osalta on sellainen erityinen syy, jonka vuoksi kiintiösäännöksestä on tässä tapauksessa voitu poiketa. Tasa-arvovaltuutettu totesi lopuksi, että olisi kuitenkin toivottavaa, että koulu nimeäisi opettajajäsenet ja muuta henkilökuntaa edustavat jäsenet sillä tavalla, että kiintiösäännös toteutuu johtokunnan lopullisessa kokoonpanossa. (TAS 442/2021)

Kiintiösäännöksen soveltaminen tuomarivalintalautakuntaan ja tuomarinkoulutuslautakuntaan

Oikeusministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetun kannanottoa siitä, onko tasa-arvolain kiintiösäännöstä sovellettava tuomarivalintalautakuntaan ja tuomarinkoulutuslautakuntaan vai ei. Tuomarivalintalautakunta valmistelee ja tekee vakinaisten tuomareiden virkaan nimittämisestä perustellun esityksen valtioneuvostolle tasavallan presidentille esittelemistä varten. Jäseniä lautakuntaan nimeävät tuomioistuimet, asianajajaliitto, Syyttäjälaitos ja oikeusministeriö yliopistojen ehdotuksesta.

Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on tuomioistuinten henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelu tuomioistuinharjoittelusta täydennyskoulutukseen yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Jäseniä siihen nimeävät tuomarinkoulutuslautakunta, valtakunnansyyttäjä, asianajajaliitto, OM yliopistojen ehdotuksesta ja Tuomioistuinvirasto.

Tasa-arvolain 4 §:n (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Tasa-arvolain 4 a §:n mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä, hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän ja hyvinvointialueiden välisen yhteistoiminnan toimielimissä sekä kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä, lukuun ottamatta aluevaltuustoja ja kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta-, hyvinvointialue- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallitonneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Tasa-arvolain 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. Erityisiin syihin ei tulisi voida ainakaan vedota jälkikäteen, jos niihin ei ole kiinnitetty huomiota jo toimielintä kokoonpantaessa. Toimielinten asettamista valmisteleavan viranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan.

Suomen perustuslain 3 §:n mukaan tuomiovaltaa käyttävät riippumattomat tuomioistuimet, ylimpinä tuomioistuin korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus. Perustuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 1/1998) mukaan tuomioistuinten riippumattomuudella tarkoitetaan sitä, että tuomioistuinten tulee olla lainkäyttötoiminnassaan riippumattomia muiden tahojen vaikutuksesta. Tämä koskee niin lainsäätäjää, hallitusvallan käyttäjää ja viranomaisia kuin esimerkiksi oikeusriidan osapuoliakin. Tuomioistuin on riippumaton myös oikeuslaitoksen sisällä. Ylempi tuomioistuin ei saa pyrkiä vaikuttamaan alemman tuomioistuimen ratkaisuun yksittäistapauksessa, vaan sen tulee odottaa mahdollista muutoksenhakuvaihetta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tuomioistuinten riippumattomuus tarkoittaa riippumattomuutta lainkäyttötoiminnassa. Kyseessä olevien lautakuntien asettaminen ja jäsenten valitseminen niihin on hallintotoimintaa, eikä siksi tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan ole esimerkiksi tuomioistuinten itsenäisyydestä johtuvia perusteita jättää soveltamatta tasa-arvolain 4 a §:n kiintiösäännöstä näiden toimielinten kokoonpanoon.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että tuomarivalintalautakunta ja tuomarinkoulutuslautakunta ovat sellaisia tasa-arvolain 4 a §:ssä tarkoitettuja valtiollisia toimielimiä, joihin kiintiösäännös tulee sovellettavaksi. (TAS 473/2021)

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-arvolain mukaan oppilaitoksen tulee laatia toimintansa kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ei ole itsetarkoituksellista, vaan työn onnistuminen mitataan siinä, miten se tukee ja ohjaa oppilaitosta sukupuolten tasa-arvoa edistävään työhön ja saa aikaan tarvittavia käytännönläheisiä ja konkreettisia muutoksia. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma tulisi nähdä työkaluna, joka tukee tasa-arvon edistämistä kaikessa oppilaitoksen toiminnassa. Tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevalla velvoitteella on haluttu varmistaa, että oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä. Oppilaitoksessa tehtävällä sukupuolten tasa-arvoa edistävällä työllä voidaan kuitenkin kehittää oppilaitoksen toimintaa vain, jos työ on laadukasta ja siihen on sitouduttu oppilaitoksen johtoa myöten.

Tasa-arvoaltuutetun tehtävänä on valvoa oppilaitosten tasa-arvon edistämisvelvoitteen toteutumista. Tasa-arvoaltuutettu osallistuu aktiivisesti velvoitteen sisällön kehittämiseen, ja tämä on ollut myös vuonna 2021 yksi tasa-arvoaltuutetun toiminnan painopisteistä.

KOULUN ON OLTAVA KAIKILLE
LAPSILLE JA NUORILLE
TURVALLINEN PAIKKA.



6 TILASTOT

Suurin osa tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tulevista asioista on asiakasyhteydenottoja, kuten syrjäntäepäilyjä 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. Vuonna 2021 näitä lausuntoja annettiin poikkeuksellisen paljon, yhteensä 83 kpl. Tässä kuvattavien tilastojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu käsittelee viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

Vuonna 2021 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 640 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 623 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

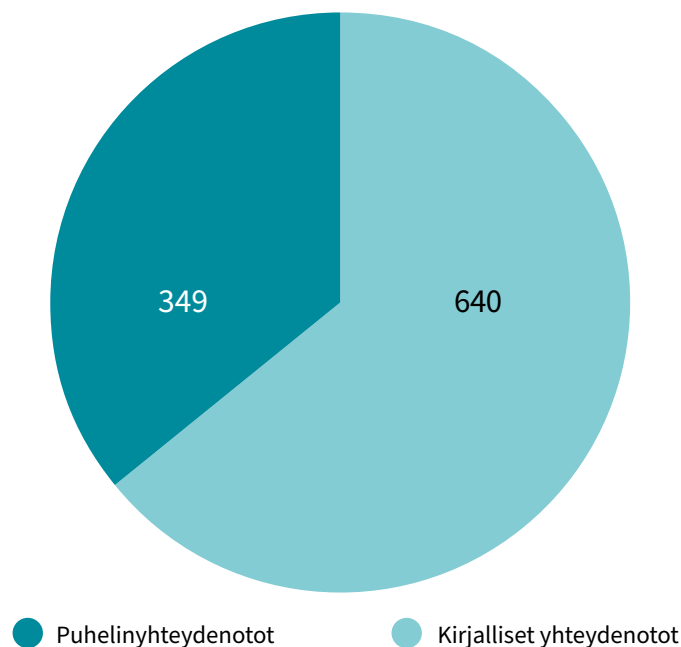
Vuoden 2021 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 989 yhteydenottoa, joista 65 % (640 kpl) oli kirjallisia ja 35 % (349 kpl) puhelinyhteydenottoja valtuutetun neuvontapuhelimeen.

Kirjalliset ja puhelimitse käsitellyt yhteydenotot 2021

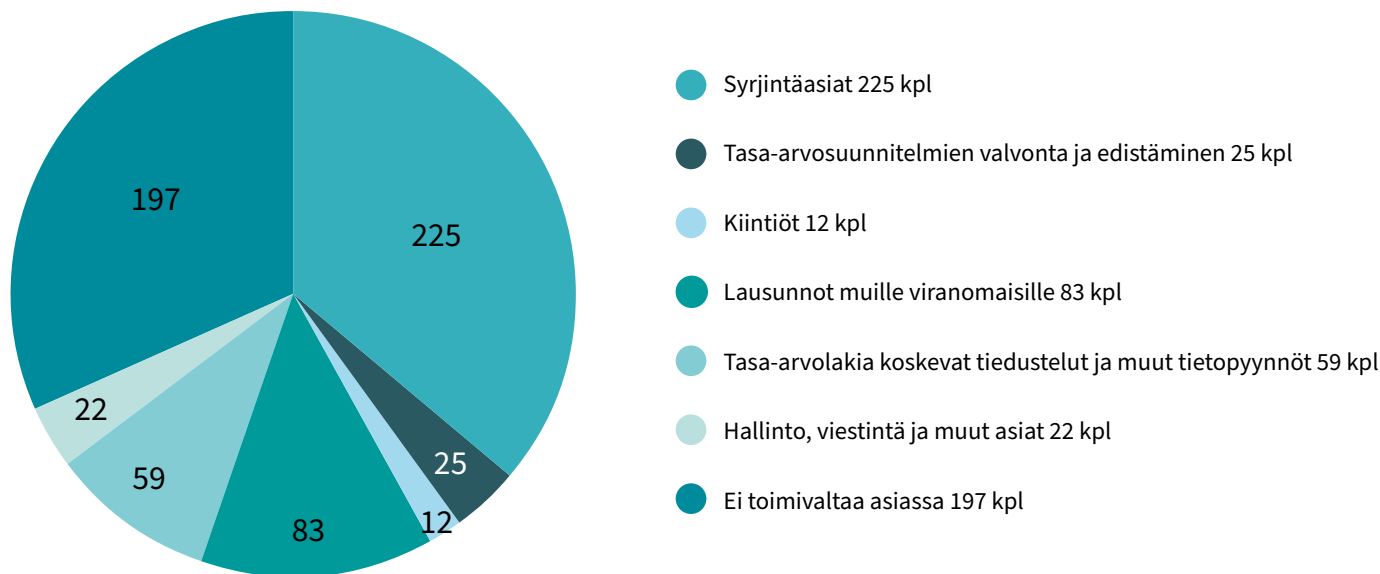
Kirjallisista yhteydenotoista 35 % (225 kpl) liittyi syrjäntäkysymyksiin, ja niistä noin 45 % koski syrjäntää työelämässä.

Puheluista 50 % (175 kpl) liittyi syrjäntään. Noin 80 % syrjäntään liittyvistä puhelinyhteydenotoista koski työelämää, ja niistä noin 30 % syrjäntää rasituksen tai perhevapaan perusteella. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat syrjäntää muilla elämänaloilla kuin työelämässä tai tasa-arvosuunnittelua.

KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET YHTEYDENOTOT 2021 (yhteensä 989 kpl)



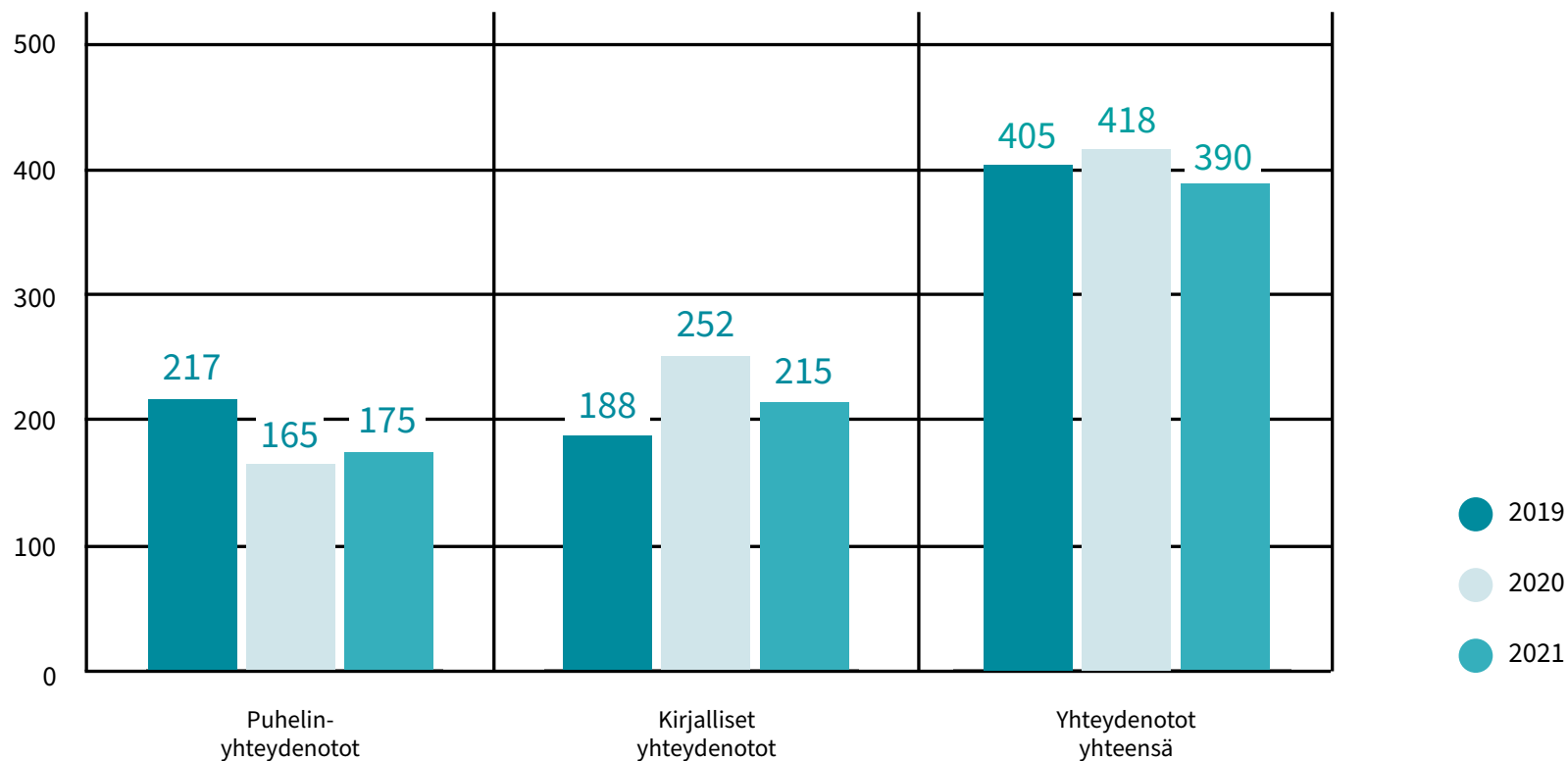
KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT VUONNA 2021 (yhteensä 623 kpl)



Kertomusvuoden aikana päätettiin yhteensä 623 kirjallisessa käsittelyssä ollutta asiaa. Näistä noin 36 % (225 asiaa) liittyi tasa-arvolain syrjintäkieltoihin. Syrjintään liittyvistä asioista reilu 40 % (96 asiaa) koski sukupuoli-syrjintää työelämässä. Käsitellyt asiat liittyivät useimmiten epäilyyn syrjintään raskauden tai vanhemmuuden perusteella, työhönottosyrjintään tai palkkasyrjintään. Loput kirjalliset yhteydenotot liittyivät syrjintään muualla kuin työelämässä: 8 asiaa koski syrjintäepäilyä oppilaitoksissa ja tuotteiden ja syrjivää palveluiden hinnoittelua ja saatavuutta 45 yhteydenottoa. Syrjintäasioista 75 kpl kuului syrjinnän yleiskiellon piiriin eli ne koskivat syrjintäepäilyjä, joita työelämää, oppilaitoksia tai tuotteita ja palveluita koskevat erityiskiellot eivät kata.

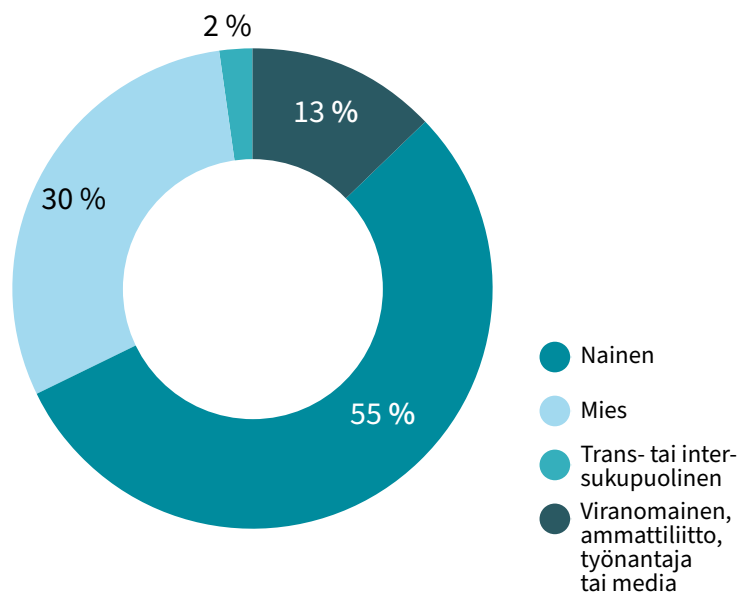
Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä tasa-arvon edistämistä koski 25 asiaa ja 12 asiaa liittyi toimielinten kokoonpanoihin. Vastauksia erilaisiin tasa-arvolakia ja tasa-arvovaltuutetun toimintaa koskeviin tiedusteluihin ja muihin tietopyyntöihin annettiin yhteensä 59 kpl. Vuoden aikana käsiteltiin yhteensä 83 muilta viranomaisilta tullutta lausuntopyyntöä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu sai 197 yhteydenottoa asioista, jotka eivät liittyneet tasa-arvolakiin ja joissa valtuutetulla ei ollut toimivaltaa. Asiakas ohjattiin tarvittaessa toimivaltaisen viranomaisen puoleen. Loput vuoden aikana kirjallisesti käsitellyistä asioista liittyivät hallintoon ja viestintään.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT 2019–2021

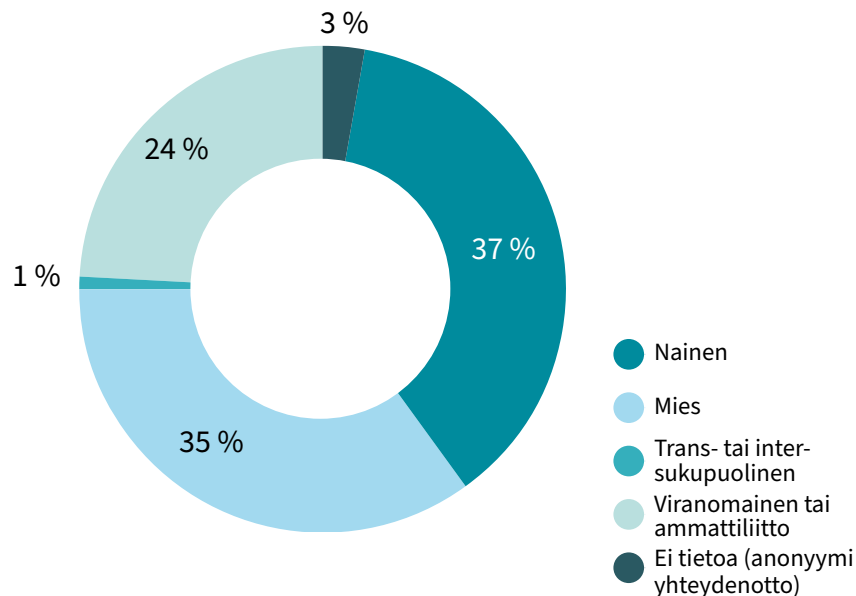


Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2021 hieman vähemmän syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja kuin vuonna 2020. Vuonna 2021 syrjintään liittyviä yhteydenottoja (kirjalliset ja puhelinyhteydenotot) tuli yhteensä 390 kpl, kun niitä edellisvuonna 2020 tuli 418 kpl ja vuonna 2019 yhteensä 405 kpl.

PUHELINNEUVONTAAN TULLEET YHTEYDENOTOT VUONNA 2021 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (arvio, %)



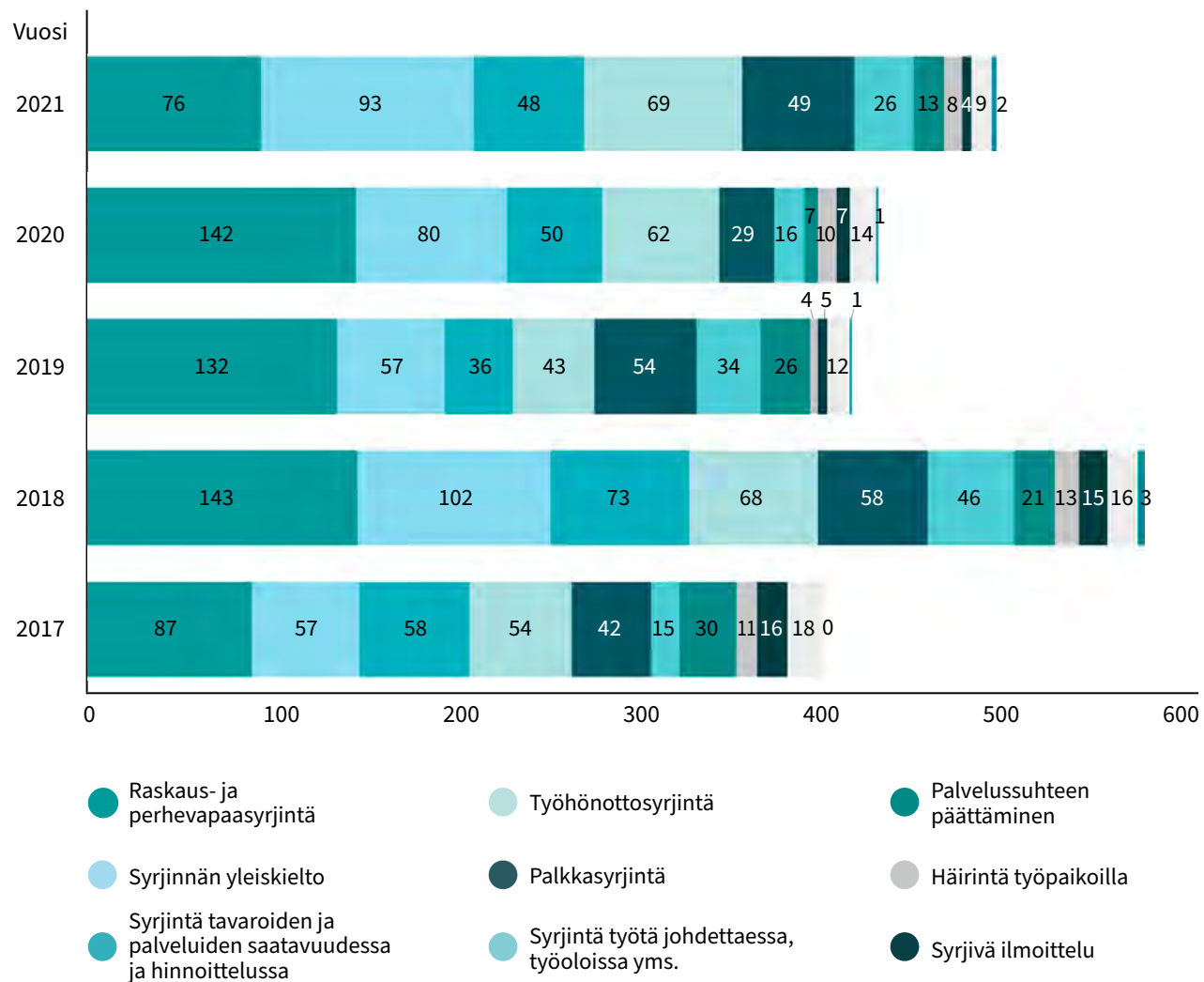
KIRJALLISET YHTEYDENOTOT VUONNA 2021 YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (arvio, %)



Henkilöstö ja määrärahat

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2021 keskimäärin 10,7 henkilötyövuotta. 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.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET ASIAKASYHTEYDENOTOT 2017-2021





7 VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

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

Tasa-arvovaltuutetun edustus työryhmissä ja toimielimissä

- Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta
- Moninaisesti parempi (ESR) -hankkeen ohjausryhmä / Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
- Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta (NAPE) / sosiaali- ja terveysministeriö
- Oikeusministeriön hallinnonalan ohjausverkosto / oikeusministeriö
- Oikeusministeriön hallinnonalan viestintäverkosto / oikeusministeriö
- Osaamisen vahvistaminen viharikosten ja häirinnän vastaisessa työssä (Osaavat) -hankkeen verkosto / oikeusministeriö
- Palkka-avoimuuslainsäädäntöä valmisteleva työryhmä / sosiaali- ja terveysministeriö
- Syrjinnän seurannan asiantuntijapaneeli / oikeusministeriö
- Tasa-arvon asiantuntijaverkosto / Tasa-arvon tietopalvelu, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
- Tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä / Tilastokeskus
- Translainsäädännön uudistamisen seuranta- ja arviointiryhmä / sosiaali- ja terveysministeriö
- Valtion liikuntaneuvoston yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja kestävä kehityksen jaosto
- Valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkosto

Kansainvälinen yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten 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 2021.

Viestintä

Tasa-arvovaltuutettu mediassa

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara antoi vuonna 2021 medialle 36 haastattelua, jotka liittyivät mm. palkka-avoimuuteen, seksuaaliseen häirintään, raskaus- ja perhevapaasyrjintään, translakiin sekä asevelvollisuuteen. Tasa-arvovaltuutettu mainittiin 148 toimitetun median artikkelissa.

Julkaisut

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2020
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2020
Annual Report 2020 by the Ombudsman for Equality

TASA-ARVOVALTUUTETTU SOMESSA JA NETISSÄ

TWITTER: TASAARVO_NEWS
5530 SEURAAJAA

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM
/TASAARVOVALTUUTETTU
3146 SEURAAJAA

INSTAGRAM: @TASAARVOVALTUUTETTU
2434 SEURAAJAA

LINKEDIN: TASA-ARVOVALTUUTETTU
465 SEURAAJAA

TASA-ARVO.FI
51 219 SIVUKÄYNTIÄ*, 42 849 KÄVIJÄÄ*

Suosituimmat sisällöt tasa-arvovaltuutetun nettisivuilla käsittelevät tasa-arvolakia, syrjintää työntekijöiden valinnassa, palkkaeroja ja palkkasyrjintää, tasa-arvon edistämistä työelämässä sekä seksuaalista häirintää.

*Luvut sivukäynneistä ja -kävijöistä eivät ole vertailukelpoisia aiempiin vuosiin nähden, sillä tiedot kuvaavat vain evästehyväksynnän sallineita.





Tasa-arvovaltuutettu

PL 22, 00023 Valtioneuvosto
vaihe: 0295 666 830
www.tasa-arvo.fi

