



2022
TASA-ARVO
VALTUUTETUN
VUOSI
KERTOMUS

2022

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI

KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisu 2023:1

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN: 978-952-7156-29-2

URN: 978-952-7156-29-2 (pdf)

Kuvat: Keksi Agency Oy

Taitto ja paino: PunaMusta Oy

SISÄLLYS

1	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.....	4
2	Tasa-arvovaltuutetun puheenvuoro	6
3	Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022.....	10
	3.1 Tasa-arvovaltuutetun lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvo-	
	valiokunnalle tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksesta 2022.....	11
	3.2 Tasa-arvovaltuutetun suositukset eduskuntakertomuksessa	22
	3.3 Eduskunnan kirjelmä	24
4	Lausunnot eduskunnalle ja muille viranomaisille.....	26
5	Syrjintäkieltojen valvonta.....	40
	5.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä	41
	5.2 Syrjintä työntekijöiden valinnassa	42
	5.3 Syrjivät työpaikkailmoitukset.....	43
	5.4 Palkkasyrjintä.....	43
	5.5 Syrjintä työtä johdettaessa ja työoloissa	46
	5.6 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla.....	48
	5.7 Syrjintä kouluissa ja oppilaitoksissa	50
	5.8 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	53
	5.9 Syrjintä hinnoittelussa ja palveluiden saatavuudessa	56
	5.10 Syrjintä liikunnassa ja urheilussa	57
	5.11 Syrjinnän yleiskielto.....	59
	5.12 Sovinnon edistäminen	61
6	Tasa-arvon edistäminen	62
	6.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu	63
	6.2 Kiintiöt	63
	6.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa.....	65
7	Tilastot.....	66
8	Viestintä ja yhteistyö.....	72
	Liite.....	74

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 syrjäntäkieltojen 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-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja suku puolen ilmaisun perusteella. Jos joku epäilee, että hän 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 toimi 27.11.2022 saakka varatuomari Jukka Maarianvaara. Hänen siirryttyään toisen työnantajan palvelukseen tasa-arvovaltuutetun tehtäviä hoiti erityisasiantuntija Pirkko Janas. Tasa-arvovaltuutetun viran viisivuotinen toimikausi avattiin haettavaksi marraskuussa 2022.

Mitä vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun kannanotoilla on?

Tasa-arvovaltuutettu antaa työnantajalle usein kehotuksen muuttaa menettelyään tai suosittelee käytössä olevien linjausten uudelleenarviointia tasa-arvonäkökulmasta. Joissain tapauksissa kannanotto on johtanut työpaikalla neuvotteluihin, joissa on yhteisesti päädytty molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun.

Vastaavasti esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen tarjoajat ovat tasa-arvovaltuutetun kannanoton saatuaan ilmoittaneet muuttaneensa hinnoittelunsa tasa-arvolain vaatimusten mukaisiksi.

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

2 TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

Sodan sukupuolittuneet kasvot

Vuosi 2022 oli monella tapaa poikkeuksellinen. Kun maailmaa piinannut koronapandemia alkoi hellittää, alkoi Euroopassa sota helmikuussa 2022. Ukrainan sota on vaikuttanut kaikkiin myös Suomessa. Sota pelottaa, ahdistaa sekä näkyy epävarmuutena ja ennen muuta inhimillisenä kärsimyksenä.

Suomen muuttuneen turvallisuustilanteen seurauksena valtioneuvosto antoi huhtikuussa 2022 ajankohtaiselonteon turvallisuusympäristön muutoksesta. Selonteossa arvioitiin Suomen ulko- ja turvallisuuspoliittisen toimintaympäristön perustuvanlaatuista muutosta Venäjän hyökättyä Ukraina. Selonteon eduskuntakäsittelyn yhteydessä kuultiin myös tasa-arvovaltuutettua. Kertomusvuonna Suomi aloitti myös prosessin Natoon liittymiseksi.

Sota ja väkivaltaiset kriisit vaikuttavat kaikkia sukupuolia oleviin ihmisiin. Ihmis- ja perusoikeuksien kunnioittaminen ja noudattaminen nousevatkin erityisen merkitykselliseksi epävakaisissa ja turvattomissa oloissa.

Syrjintää esiintyy kaikilla yhteiskuntaelämän eri osa-alueilla

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteetin perusteella. Kaikki syrjintä ei tule tasa-arvovaltuutetun tai muiden viranomaisten tietoon. Esimerkiksi erilaisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt eivät ilmoita arjessaan kokemasta syrjinnästä, eivätkä siten saa apua laissa säädettyjen yksilöllisten oikeussuojakeinojen avulla. Toisinaan syrjintään liittyy tekijöitä, joiden alkuperää tai perimmäistä syytä on vaikea paikantaa. Oikeusjärjestelmä ei välttämättä tunnista tällaisia rakenteellisia tekijöitä, vaan ainoastaan sen yksittäisiä ilmenemismuotoja. Oletettavasti myös tasa-arvolain kieltämää syrjintää esiintyy huomattavasti enemmän kuin mitä tasa-arvovaltuutetun tietoon tulee.

Tasa-arvovaltuutettu toteuttaa valvontatyötään erityisesti erilaisia syrjintätilanteita koskevien asiakasyhteydenottojen perusteella. Lisäksi valtuutettu valvoo käytettävissä olevien resurssiensa puitteissa tasa-arvolain suunnitteluvaiheiden toteuttamista työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Valtuutetun saamien kirjallisten yhteydenottojen määrä on kasvanut viime vuosina. Vuonna 2022 kirjallisia yhteydenottoja oli 56 % enemmän kuin esimerkiksi vuonna 2019.

Tasa-arvovaltuutetun saamissa yhteydenotoissa korostuu työelämäliitännäisyys. Työelämä onkin elämän alue, jossa koetaan paljon syrjintää. Tyyppilliset syrjintäepäilyt liittyvät muun muassa raskauteen ja perhevapaisiin, työhönottoon tai palkkaan.

Tasa-arvovaltuutettu saa syrjintää koskevia yhteydenottoja kuitenkin lähes kaikilta elämänalueilta. Näistä voi mainita asiakasyhteydenotot, jotka liittyvät syrjintäepäilyihin oppilaitoksissa, tavaroiden ja palvelujen hinnoitteluun sekä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvaan häirintään.

Tasa-arvoa edistettiin lainsäädännön keinoin

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan 2020–2023 sisältyi lukuisia lainsäädäntöhankkeita. Kertomusvuonna annettiin eduskunnalle sukupuolivähemmistöjen asemaa parantava hallituksen esitys sukupuolten vahvistamisesta eli ns. translaki. Hakemus sukupuolen vahvistamisesta perustuu jatkossa henkilön omaan selvitykseen hänen sukupuolen kokemuksestaan. Ihmisoikeusveloitteiden vastainen vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä sukupuolen korjaamisen ehtona poistetaan ja juridinen sukupuolen vahvistaminen ja lääketieteelliset hoidot eriytetään toisistaan. Lakiin jäi vielä parannettavaa ja tulevana vuosina tuleekin tarkastella muun muassa intersukupuolisten lasten hoitokäytäntöjä henkilökohtaisen koskemattomuuden ja lasten oikeuksien näkökulmasta.

Kertomusvuonna uudistettiin myös tasa-arvolakia. Uudistuksen myötä velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma laajennetaan varhaiskasvatukseen. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä, että lapsille annettava varhaiskasvatus on sukupuoli- ja tasa-arvotietoista. Tasa-arvotyö vaatiikin varhaiskasvatuksen parissa työskentelevän henkilöstön suunnitelmallista ja jatkuvaa koulutusta.

Vuodenvaihteessa voimaan tullutta seksuaalirikoslainsäädännön kokonaisuudistusta on pidettävä merkittävänä edistysaskeleena naiseen kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan vähentämisen kannalta. Raiskauksen määritelmä rikoslaissa perustuu jatkossa suostumukseen. Vapaaehtoisuuden puute on keskeistä myös muissa seksuaalirikoksissa. Seksuaaliseen ahdisteluun voi syyllistyä muullakin tavalla kuin toista koskettelemalla. Uutena tekona rangaistavaksi tulee myös seksuaalisen kuvan levittäminen ilman lupaa. Lisäksi seksuaalirikosten rangaistukset kovenevat. Lainsäädäntöä on vahvistettu myös lähestymiskiellon osalta ja lisäämällä sukupuoli rangaistuksen koventamisperusteisiin.

Vaikka monet lainsäädäntöhakkeet etenivät kertomusvuonna, on erittäin valitettavaa, että palkka-avoimuuden edistäminen sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentäminen lainsäädännön keinoin eivät toteutuneet. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt kumpaakin uudistusta erittäin kannatettavana. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan tehokas puuttuminen palkkasyrjintään edellyttäisi tietoa verrokin palkasta ja siten työntekijän tiedonsaantioikeuden vahvistamista. Tasa-arvovaltuutettu on lisäksi suosittelut useita vuosia, että palvelussuhdelainsäädäntöön lisättäisiin kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestävään vain raskaus- ja vanhempainvapaan alkuun.

Perhevapaaudistus voi tasoittaa vapaiden jakautumista

Perhevapaiden käyttö on voimakkaasti jakautunutta sukupuolen mukaan Suomessa. Isät ovat pitäneet vain noin 11 % perhevapaista. Hoivan epätasaista jakautumista on pidetty yhtenä keskeisenä tasa-arvo-ongelmana Suomessa, mikä on osaltaan vaikuttanut merkittävästi sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työelämässä.

Tilastokeskus julkaisi marraskuussa 2022 tutkimuksen naisten ja miesten ajankäytöstä. Tutkimuksen mukaan naisten ja miesten koti- ja ansiotöihin käyttämä kokonaistyöaika oli 2020–2021 ensimmäistä kertaa molemmilla sukupuolilla likimain yhtä suuri. Miesten ansiotöihin käyttämä aika on vähentynyt ja kotitöihin käyttämä aika lisääntynyt. Miehillä etenkin lastenhoitoon käytetty aika on lisääntynyt. Naisten käyttämä aika niin ansio- kuin kotitöihinkin on vähentynyt.

Perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022. Uudistuksen tavoitteena on lisätä vanhempainvapaiden ja hoitovastuun tasaisempaa jakautumista vanhempien kesken. Vielä ei ole tietoa siitä, onko uudistus lisännyt isien pitämien perhevapaiden määrää. Hoivavastuun tasaisemman jakautumisen on ajateltu vaikuttavan myönteisesti muun muassa naisten ja miesten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventumiseen ja parantavan naisten työmarkkina-asemaa yleisemminkin. Toivottavasti edellä mainittu tutkimus ennakoisi muutosta myös perhevapaiden pitämisessä.

Kertomus eduskunnalle 2022 kuvaa suomalaista tasa-arvon tilaa kattavasti

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus sukupuolten tasa-arvon tilasta. Tasa-arvovaltuutettu antoi huhtikuussa 2022 järjestyksessään toisen kertomuksen, jossa käsitellään muun muassa tasa-arvolain syrjintäkieltojen valvonnan ja oikeussojan kehittämistarpeita.

Tasa-arvolakiin perustuvia riitoja käsitellään varsin vähän tuomioistuimissa. Vähäistä määrää selittää osaltaan oikeudenkäyntikuluriski, mikä vaikuttaa ylipäätään mahdollisuuteen nostaa kanteita tuomioistuimissa. Perustulolaisissa julkiselle vallalle säädetty velvollisuus turvata perus- ja ihmisoikeus-oikeuksien toteutuminen edellyttää tehokkuutta myös niiltä toimilta, joiden tarkoituksena on edistää sukupuolisyrynnän kieltojen toteutumista.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee kertomuksessaan lukuisia toimia, joilla voitaisiin edistää tasa-arvolain kieltämän syrjinnän uhrien oikeussojaa. Tasa-arvovaltuutettu esittää selvitettäväksi muun muassa valtuutetun toimivallan laajentamista ns. risteävään syrjintään, joka on nykyisellään ra-

jattu valtuutetun toimivallan ulkopuolelle. Tasa-arvoasioissa tulisi pohtia lisäksi ryhmäkanteen käyttöönnottoa sekä itsenäisen kanneoikeuden antamista tasa-arvovaltuutetulle. Kanneoikeus mahdollistaisi sen, että tasa-arvovaltuutettu voisi viedä omissa nimissään periaatteellisesti merkittävän asian tuomioistuimen tutkittavaksi. Lisäksi tasa-arvovaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus tulla kuulluksi tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa tuomioistuimessa.

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä sitä, että syrjintää epäilevillä olisi käytettävissään matalan kynnyksen oikeusturvakanavia, joiden kautta voitaisiin parantaa tasa-arvolain mukaisen hyvityksen ja mahdollisten korvausten saatavuutta. Yksi vaihtoehto voisi olla yksilölle annettava viereillepano-oikeus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakuntaan. Tasa-arvovaltuutettu on myös ehdottanut, että selvitetäisiin lautakunnan roolin kehittämistä selkeämmin matalan kynnyksen oikeusturvaelimeksi.

Eduskunnalle antamassaan kertomuksessa tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että tulevalla hallituskaudella laadittaisiin selvitys oikeussuojan saatettavuuden parantamisesta sukupuolisyryntään liittyvissä asioissa.

Tasa-arvolain erityiskieltojen rikkomisen seuraamuksena voidaan tuomita hyvitystä. Tasa-arvovaltuutettu on suositellut hyvitysseuraamuksen soveltamisalan laajentamista myös syrjintään viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävään syrjintään sekä sellaiseen vuokratyössä esiintyvään käyttäjäyrityksen syrjivään menettelyyn, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen.

Päämäärätietoista tasa-arvopolitiikkaa on jatkettava myös ensi hallituskaudella

Valtioneuvosto antoi kesällä 2022 tasa-arvopoliittisen selonteon (Valtioneuvoston julkaisuja 2022:49), jossa linjataan sukupuolten tasa-arvopoliittikan pitkän ajan tavoitteet Suomessa. Selonteossa tuodaan esille kattavasti suomalaisia tasa-arvo-ongelmia sekä sukupuoleen perustuvaa rakenteellista eriarvoisuutta, joiden poistaminen edellyttää päämäärätietoista tasa-arvopolitiikkaa.

Tasa-arvokysymykset koskettavat jokaista ja käytännössä koko elämänsäkaarta. Tasa-arvopoliittinen selonteko ja tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antama kertomus antavat toivottavasti eväitä niihin toimiin, joiden avulla Suomesta saadaan entistä tasa-arvoisempi maa ja yhteiskunta.

Helsingissä 24.2.2023

Pirkko Janas
tasa-arvovaltuutettu
(1.1.–16.4.2023)







3 TASA-ARVO- VALTUUTETUN KERTOMUS EDUSKUNNALLE 2022

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) 5 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu antaa eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutettu luovutti kertomuksen 2022 eduskunnalle 27.4.2022.

3.1 Tasa-arvovaltuutetun lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksesta 2022

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana kertomuksestaan eduskunnalle 25.5.2022.

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa eduskuntakertomuksen 2022 sekä keskeisiä teemoja:

- oikeussuojaan liittyviä ongelmia sekä tarpeita oikeussuojan parantamiseen
- työelämään, kuten palkka-avoimuuteen ja perhevapaaudistukseen liittyviä tasa-arvokysymyksiä
- translainsäädäntöön ja sukupuolivähemmistöjen asemaan liittyviä muutostarpeita
- sukupuolistunutta väkivaltaa, häirintää ja vihapuhetta sekä
- oppilaitosten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä.

1. Syrjinnän uhrien oikeussuojan kehittäminen

Oikeussuojan saamisessa on useita käytännön ongelmia

Oleellinen osa syrjintää kokeneen oikeussuojaa on oikeus saada asiassa tasa-arvolain mukainen ratkaisu ja hyvitys tai korvaus kärsityn oikeudenloukkauksen johdosta. Tasa-arvolaisissa lähdetään siitä, että syrjintää kokenut voi saada oikeussuojaa kokemaansa oikeudenloukkausta vastaan ennen kaikkea käräjäoikeudessa nostettavan hyvityskanteen avulla. Tasa-arvovaltuutetulla on myös toimivalta edistää sovintoa syrjintäasian osapuolten välillä, minkä on toivottu vahvistavan syrjintää kokeneen oikeusturvaa ja vähentävän kalliiden oikeusprosessien tarvetta. Sovintoon pääseminen kuitenkin edellyttää, että kumpikin osapuoli on halukas pyrkimään sovintoon.

Tasa-arvolain mukaista hyvitystä ei kuitenkaan ole mahdollista hakea kaikissa tilanteissa, joissa tasa-arvolakia on rikottu. Hyvityksen ulkopuolelle jäävät syrjintä viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävä syrjintä sekä sellainen vuokratyössä esiintyvä käyttäjäyrityksen syrjivä menettely, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Hyvityksen soveltamisalaa olisi laajennettava myös näihin tilanteisiin.

Tasa-arvolakia koskevia riitoja viedään tasa-arvovaltuutetun tekemien selvitysten mukaan tuomioistuimiin varsin vähän. Tämä ei kerro siitä, ettei syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella esiintyisi, eikä edes siitä, ettei syrjintä koskevia riitoja syntyisi.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan suurin osa työelämää koskevista syrjintäriidoista sovitaan, usein ammattiliiton avustuksella. Syrjintäriitojen vähäistä määrää tuomioistuimissa selittänee kuitenkin ennen kaikkea korkea kuluriski, joka vaikuttaa ylipäättään mahdollisuuteen nostaa kanteita riita-asioissa. On myös huomattava, että hyvityksen tuomittava rahamäärä ei yleensä ole kovin suuri, etenkin kuluriskiin verrattuna.

Syrjintäkanteen nostaminen voi olla syrjintää epäilevälle henkilölle ison kynnyksen takana myös muista kuin taloudellisista syistä, prosessin pitkän keston tai siihen liittyvän epävarmuuden takia. Työntekijät saattavat pelätä työnantajan tai joskus myös muun työyhteisön vastatoimia. Myös syrjinnän arviointiin usein liittyvä vertailu toisiin työntekijöihin saatetaan kokea ei-toivottuna asiana.

Tasa-arvovaltuutetulla on periaatteessa mahdollisuus avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta oikeudenkäynnissä, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Tätä mahdollisuutta ei ole kuitenkaan koskaan käytetty – ensinnäkin tasa-arvovaltuutetun resurssiyistä ja toiseksi siksi, että oikeudenkäynnin hävitessään valtuutetun avustama kantaja olisi itse vastuussa vastapuolen oikeudenkäyntikuluista.

Oikeussuojan vahvistamiseen liittyviä ehdotuksia

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan olisi tarpeen käynnistää kattava selvitys vaihtoehtoista, joilla oikeussuojan saavutettavuutta sukupuolisyrjintää koskevilla asioilla voitaisiin parantaa. Selvityksessä tulisi huomioida ainakin seuraavat näkökohdat:

Tasa-arvovaltuutetun itsenäinen kanneoikeus tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa. Syrjintäkieltoihin liittyvät asiat ovat usein luonteeltaan kollektiivisia: samaan asiaan liittyvä oikeussuojan tarve voi koskea laajaakin henkilökuntaa esimerkiksi palkkasyrjintätilanteissa. Tällöin yksilökante ei ole lähtökohtaisesti paras tapa puuttua syrjivään asiantilaan.

Toisaalta moniin syrjintäriitoihin liittyy julkinen intressi saada asiassa lain tulkintaa selvittävä oikeuden ratkaisu. Siksi tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvovaltuutetulle tulisi antaa oikeus nostaa kanne omissa nimissä

sään tasa-arvolain soveltamista koskevilla asioissa. Samoin olisi selvitettävä – syrjintäkieltoihin liittyvien asioiden kollektiivisen luonteen johdosta – ammattiliitoille ja mahdollisesti myös muille järjestöille annettavaa kanneoikeutta (järjestökante).

Tasa-arvovaltuutetun kuuleminen oikeudenkäynnissä. Tasa-arvovaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus tulla kuulluksi tuomioistuimessa sen käsitellessä tasa-arvolain soveltamista koskevaa asiaa. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo yhdenvertaisuuslain nojalla tämä mahdollisuus.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan roolin kehittäminen ja yksilön vireillepano-oikeus. Lautakunnan roolia on pidetty tärkeänä matkalla kynnyksen oikeussuojan tarjoamisessa. Lautakunnalla ei kuitenkaan ole oikeutta määrätä maksettavaksi hyvitystä syrjinnän uhrille sen enempää tasa-arvolain kuin yhdenvertaisuuslainkaan osalta, vaan sillä on vain toimivalta kieltää syrjivän menettelyn jatkaminen tai uusiminen. Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen yhteydessä on esitetty, että lautakunnalle annettaisiin oikeus määrätä hyvitystä.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan lautakunnan toimintaa olisi kehitettävä valvontaan (kieltopäätös) painottuvasta toimielimestä matkalla kynnyksen oikeusturvaelimen suuntaan. Osana tätä kehitystyötä olisi arvioitava vireillepano-oikeuden laajentamista lautakunnassa – tällä hetkellä vireillepano-oikeus on tasa-arvolain osalta vain tasa-arvovaltuutetulla ja työmarkkinoiden keskusjärjestöllä – sekä lautakunnan mahdollisuutta määrätä hyvitystä myös tasa-arvolakia koskevilla asioissa.

Tasa-arvovaltuutettu pitäisi myös tärkeänä, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain oikeussuojajärjestelmiä tarkasteltaisiin rinnakkain sen sijaan, että niitä kehitetään erikseen. Syrjinnän uhrien yhdenvertaisuuden kannalta on ongelmallista, jos oikeussuojajärjestelmät poikkeavat merkittävästi toisistaan.

Lainvalvonta ja oikeussuojan turvaaminen vaativat resursseja

Tasa-arvovaltuutetun päätehtävä on tasa-arvolain syrjintäkieltojen valvonta, jota tehdään erityisesti asiakasyhteydenottojen perusteella. Tämän

lisäksi tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain edistämismittareiden noudattamista: noin 3500 oppilaitoksen ja 8000 työpaikan on laadittava säännöllisin väliajoin tasa-arvosuunnitelma. Tätä veloitetta ollaan laajentamassa noin 3500 varhaiskasvatuksen toimipaikkaan (tästä tarkemmin jäljempänä kohdassa 5).

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa on lausuntohetkellä yksitoista virkaa. Resurssien niukkuus merkitsee sitä, että erityisesti edistämismittareiden valvontaa voidaan tehdä – tasa-arvolain perustelujen (HE 57/1987 vp) mukaisesti – ”käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa”. Tasa-arvovaltuutettu pitää edelleen tärkeänä, että sen resursseja parannettaisiin tasa-arvolain valvonnan ja tasa-arvon edistämistyön vaikuttavuuden lisäämiseksi. Mikäli tehtäviä lisätään lakimuutosten myötä, on erityisen tärkeää myös lisätä valtuutetun resursseja vastaavasti.

2. Tasa-arvo työelämässä

Työelämän tasa-arvohaasteet ovat pitkälti ennallaan

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli edellisessä kertomuksessaan laajasti mm. raskaussyrjintää ja siihen puuttumista sekä työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua. Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvä syrjintä on tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen perusteella edelleen yleistä työelämässä.

Tasa-arvovaltuutettu esitti edellisessä, vuoden 2018 eduskuntakertomuksessaan, että määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuojaa vahvistettaisiin palvelussuhdelajeissa; vaikka tämä suositus päättyi pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan, se ei toteutunut tällä hallituskaudella. Tasa-arvovaltuutettu pitää kuitenkin erityisesti määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa raskaussyrjintää niin vakavana ongelmana, että tämä suositus uudistettiin myös tässä kertomuksessa.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun tilaa analysoitiin varsin laajasti edellisessä kertomuksessa. Analyysi pohjautui paitsi tasa-arvovaltuutetun säännölliselle valvontatyölle, myös vuosina 2016–2018 toteutetuille kohdennetuille valvontatoimille (60 kuntaa ja 20 yritystä). Havaintojensa perusteella tasa-arvovaltuutettu nosti esiin tasa-arvosuunnitelmiin liittyviä ongelmia ja antoi suosituksia, jotka liittyivät erityisesti tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoituksiin.

Tasa-arvovaltuutetun valvontahavaintojen perusteella voidaan todeta, että työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien haasteet ovat ennallaan. Suunnitelmissa on yleisesti puutteita kaikkien niiden vaatimusten osalta, joita tasa-arvolaisissa suunnitelmissa asetetaan: tasa-arvotilanteen arviointi on puutteellista, kehittämistoimenpiteet ovat harvoin konkreettisia, eikä aiempien toimenpiteiden vaikuttavuutta pääsääntöisesti arvioida. Palkkakartoituksissa ei yleensä arvioida palkkaerojen syitä, sikäli kuin ne voivat edes käydä palkkakartoituksista ilmi, eikä korjaaviin toimenpiteisiin nähdä tarvetta.

Vastaaviin johtopäätöksiin on päädytty sosiaali- ja terveysministeriön tilaamassa ja Tilastokeskuksen toteuttamassa tutkimuksessa tasa-arvosuunnitelmien yleisyydestä, kattavuudesta ja laadusta yksityisellä ja julkisella sektorilla (2020), samoin korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä tehdyssä selvityksessä (2020).

Palkkojen läpinäkyvyyden lisäämisellä voidaan parantaa palkkatasa-arvoa

Tasa-arvovaltuutettu antoi edellisessä kertomuksessaan suosituksia sekä yksilön oikeudesta saada ns. verrokkien palkkatietoja palkkasyrjintätilanteessa että tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoitusten kehittämisestä. Kertomuksen antamisen jälkeen palkkatietojen läpinäkyvyyden lisäämistä on pohdittu kahdessa kolmikantaisessa työryhmässä. Tasa-arvoministeri Annika Saarikon nimittämä työryhmä selvitti palkka-avoimuuden lisäämistä lainsäädännön keinoin keväällä 2019 ja tasa-arvoministeri Thomas Blomqvistin nimittämä työryhmä jatkoi valmistelua vuosina 2020–2021. Jälkimmäisen työryhmän raportti julkaistiin syksyllä 2021.

Työryhmä esitti, että palkkasyrjintää epäilevällä työntekijällä olisi oikeus saada työnantajalta toisen työntekijän palkkatiedot, jotta hän voisi arvioida, onko tasa-arvolain palkkasyrjintäkieltoja noudatettu. Tiedonsaantiin olisi liitynyt salassapitovelvollisuus.

Keväällä 2022 oli lausuntokierroksella muutettu hallituksen esityksen luonnos, jonka mukaan em. palkkatiedot annettaisiin henkilöstön edustajalle. Jos työpaikalla ei olisi henkilöstön edustajaa, työntekijä voisi saada palkkatiedot tasa-arvovaltuutetun kautta.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli kertomuksessaan, että tasa-arvolakia muutettaisiin tältä osin työryhmän esittämällä tavalla. Vaikka muutettukin esitys parantaisi palkkatietojen saamista, on tasa-arvovaltuutetun käyttäminen ”postitoimistona” tarpeettoman monimutkainen ja byrokraattinen tapa, joka lisäksi merkitsisi tasa-arvovaltuutetun resurssien haaskaamista.

Tasa-arvosuunnitelmien palkkakartoitusten avulla tulisi selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Koko henkilöstön olisi oltava palkkakartoituksen piirissä. Tasa-arvovaltuutetun havaintojen perusteella jopa kuntasektorin – jolla palkkatiedot ovat julkisia – palkkakartoitusten piirissä on pahimmillaan vain 10–35 % kunnan henkilöstöstä. Synnä on ollut se, ettei palkkakartoitukseen ole haluttu sisällyttää sellaisia henkilöstöryhmiä, joissa ei ole ollut vähintään esimerkiksi kuutta naista ja kuutta miestä. Siksi tasa-arvovaltuutettu on suositellut, että tasa-arvolaissa säädettäisiin siitä, että palkkakartoituksissa olisi voitava käsitellä tarvittaessa yksilötason palkkatietoja niin palkkakartoitusten kattavuuden varmistamiseksi kuin palkkaerojen analysoimiseksi. Tämä suositus on mukana myös em. palkka-avoimuuden lisäämistä koskevassa hallituksen esityksen luonnoksessa.

Samanarvoinen työ on samapalkkaisuuden ”sokea piste”

Niin kansainvälisten ihmisoikeussopimusten (mm. ILO:n samapalkkaisuus-sopimus nro 100), Euroopan unionin lainsäädännön kuin tasa-arvolainkin mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Etenkin julkisessa keskustelussa samapalkkaisuus tyypistyy usein samaan palkkaan samasta työstä, vaikka erityisesti sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla olisi tärkeää tarkastella myös samanarvoisesta työstä maksettavaa palkkaa.

Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti samanarvoista työtä koskevan tutkimushankkeen, joka päättyi marraskuussa 2022. Hanke tutki ja kehitti töiden vaatavuuden arviointia palkkatasa-arvon näkökulmasta. Eduskunta edellytti tasa-arvovaltuutetun edelliseen kertomukseen antamassaan kannanotossa (EK 49/2018 vp), että valtioneuvosto pyrkii kehittämään

menetelmän, jolla töiden vaativuutta eli samanarvoisuutta on mahdollista vertailla myös eri toimialojen välillä. Hankkeen tulosten pohjalta tehdään tähän liittyen johtopäätöksiä ja suosituksia.

Niin ILO:n asiantuntijakomitea kuin Euroopan komissiokin ovat korostaneet samanarvoisen työn käsitteen selventämistä kansallisesti. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvolakiin tulisi lisätä säännös, jossa määritellään mitä tasa-arvolaissa tarkoitetaan samanarvoisen työn käsitteellä. Sen, että tasa-arvolaki kattaa mahdollisuuden tehdä palkkavertailuja myös erilaisten töiden välillä niiden samanarvoisuuden toteamiseksi, tulisi käydä ilmi itse tasa-arvolaista, ei yksinomaan lain esitöistä.

Perhevapaaudistuksen vaikutuksia on syytä seurata

Perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan uudistus on kannatettava, ja se tulee toivottavasti tasoittamaan perhevapaiden jakautumista naisten ja miesten välillä.

Tällä hetkellä naiset käyttävät noin 90 % perhevapaista, ja tämä on ongelma niin perheiden sisäisen työnjaon ja sukupuolistereotyyppien kuin työelämän tasa-arvonkin kannalta. Uusi perhevapaaamalli voi tasoittaa näitä eroja ja kannustaa isiä pitämään enemmän perhevapaita. On kuitenkin tärkeää, että perhevapaiden tasaisempaan jakoon kannustetaan kaikilla tasoilla – myös työpaikoilla.

Tasa-arvon – ja erityisesti palkkatasa-arvon – näkökulmasta on kuitenkin merkitystä myös sillä, miten uudet perhevapaa säännökset huomioidaan työ- ja virkaehtosopimusten palkallisia perhevapaita koskevissa määräyksissä. Perhevapaaudistuksessa poistetaan nykyiset vanhempainpäivärahat eli äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa koskevat säännökset, ja korvataan ne raskaus- ja vanhempainrahalla. Raskausrahan tarkoituksena on turvata raskaana olevan henkilön toimeentulo loppuraskauden aikana. Lapsen hoidon ajalta maksetaan vanhempainrahaa, jonka edellytykset ovat pääosin kaikille vanhemmille yhdenmukaiset riippumatta vanhemman sukupuolesta.

Työ- ja virkaehtosopimuksissa perhevapaiden palkallisuus on usein kytetty sairausvakuutuslaissa määriteltyihin äitiys- ja isyysrahakausiin. Äideille on maksettu tyypillisesti palkkaa 72 arkipäivältä ja isille tavallisimmin kuudelta arkipäivältä. Nämä erimittaiset palkalliset jaksot ovat olleet tasa-arvolain näkökulmasta mahdollisia, koska äitiys- ja isyysvapaan tarkoitus on ollut erilainen eivätkä äitiysvapaalla olevat naiset ja isyysvapaalla olevat miehet ole siis olleet verrannollisessa asemassa keskenään.

Tilanne kuitenkin muuttui uuden perhevapaamallin myötä: vanhempainvapaan tarkoitus on sama riippumatta siitä, kuka sen pitää, jolloin myös palkallisen vanhempainvapaan olisi oltava yhtä pitkä riippumatta siitä, pitääkö sitä äiti vai isä.

Tällä hetkellä on erityisesti yksityisen sektorin työehtosopimusten osalta auki, miten perhevapaauudistus huomioidaan palkallisissa perhevapaissa.

On kuitenkin mahdollista, että uudistus johtaa äitien palkallisen perhevapaan lyhenemiseen, millä olisi kielteinen vaikutus heidän taloudelliseen tilanteeseensa sekä palkkatasa-arvoon yleisemmin. Tasa-arvoaltuutettu pitääkin tärkeänä, että perhevapaauudistuksen vaikutuksia virka- ja työehtosopimusten palkallisiin perhevapaisiin ja naisten ja miesten taloudelliseen asemaan seurataan.

3. Sukupuolen moninaisuuteen liittyvät kysymykset

Sukupuolen moninaisuus tasa-arvolaisissa ja tasa-arvoaltuutetun työssä

Tasa-arvolaisissa on ollut 1.1.2015 alkaen nimenomaiset syrjinnän kiellot sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tasa-arvolain yhtenä tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolain määritelmien mukaan sukupuoli-identiteetti on henkilön kokemus omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisu on sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Syrjinnän kiellot kattavat myös sellaiset tilanteet, joissa ihmisen fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.





Tasa-arvolaisissa on veloitettu viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä veloitte tulee ottaa huomioon työnantajan ja oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmissa. Tasa-arvolain esitöiden mukaan sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdytään selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua.

Tasa-arvovaltuutetulle tulee jonkin verran sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjintäepäilyjä. Tasa-arvovaltuutetun muusta valvontatyöstä poiketen niitä tulee kuitenkin varsin vähän työelämästä. Kynnys ottaa yhteyttä viranomaisiin on edelleen sukupuolivähemmistöjen kohdalla korkea.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut 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.

Sukupuolivähemmistöjen tilanne näyttäisi kehittyvän myönteisesti, mutta syrjinnän kokemukset ovat edelleen yleisiä

Tasa-arvovaltuutetun 2018 eduskunnalle antamassa kertomuksessa todettu myönteinen kehitys sukupuolivähemmistöjen asemassa on jatkunut.

Asiallinen tieto ja yhteiskunnallinen keskustelu sukupuolen moninaisuudesta on lisääntynyt. Transsukupuolisuuden lisäksi esimerkiksi muunsukupuolisten, ei-binääristen, transvestiittien ja intersukupuolisten tilanne on tullut laajemmin näkyväksi. Samalla on kuitenkin esiintynyt toimintaa, jolla halutaan kyseenalaistaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kokemukset ja sukupuolen moninaisuus ylipäänsä (mm. anti-gender-liike).

EU:n perusoikeusvirasto FRA julkaisi keväällä 2020 hlbt-ihmisille vuonna 2019 tekemänsä kyselytutkimuksen tulokset. Tutkimuksella selvitetiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia syrjinnästä ja vi-

harikoksista (aikaisempi kysely oli vuodelta 2013). Hajonta EU-maiden kesken on todella suuri. Suomen tulokset ovat EU:n keskitasoa parempia ja useissa kysymyksissä edistystä on tapahtunut jonkin verran suhteessa aiempaan raporttiin.

Huolestuttavia Suomen osalta ovat edelleen korkeat luvut häirinnässä ja väkivallassa. Tapauksista myös ilmoitetaan viranomaisille äärimmäisen harvoin. Kaikista suomalaisvastaajista 31 % kertoi kokeneensa syrjintää eri elämänalueilla viimeisten 12 kuukauden aikana. Intersukupuoliset poikkesivat joukosta selvästi, sillä heistä 70 % kertoi kokeneensa syrjintää. Myös transihmiset olivat kokeneet syrjintää muita enemmän (46 %).

Kouluterveyskyselyn mukaan sukupuolivähemmistöön kuuluvat nuoret kokevat merkittävästi muita nuoria enemmän koulukiusaamista ja fyysistä uhkaa sekä koulu-uupumusta ja ahdistuneisuutta.

Translainsäädännön uudistaminen on tärkeää

Tasa-arvovaltuutettu pitää ns. translain uudistamista äärimmäisen tärkeänä ja korostaa uudistuksen kiireellisyyttä. Uudistuksessa on tarkoitus poistaa vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä ja erottaa lääketieteelliset hoidot juridisen sukupuolen korjauksesta. Mahdollisuus juridisen sukupuolen korjaamiseen tulisi kuitenkin koskemaan vain täysi-ikäisiä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että kun sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen eriytetään lääketieteellisistä 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 riittävyttä 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 ilman tietoon perustuvaa suostumusta. Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että intersukupuolisten lasten lääketieteellisesti tarpeeton sukuelinkirurgia lopetetaan. Tasa-arvovaltuutetun kanta on, että intersukupuolisten lasten oikeudenloukkaukset tulisi ennen kaikkea ennaltaehkäistä mahdollisimman tehokkaasti. Tämän varmistaminen voi edellyttää muutoksia lainsäädäntöön.

4. Sukupuolistunut väkivalta, vihapuhe ja häirintä

Naisiin kohdistuvan väkivallan torjunta edellyttää pysyviä rakenteita

Tasa-arvovaltuutettu pitää naisiin kohdistuvaa väkivaltaa yhtenä Suomen vakavimmista ihmisoikeusongelmista. Suomessa naisten väkivaltakokemukset, mukaan lukien vakava kuolemaan johtava lähisuhdeväkivalta on edelleen hälyttävän yleistä.

Viime vuosien aikuisista henkirikosten naisuhreista 60 % on joutunut puolison, seurustelukumppanin tai entisen kumppanin surmaamaksi, kun taas miesuhreista vastaava osuus on ollut 8 %. Myös muihin EU-maihin verrattuna naisiin kohdistuvien parisuhdesurmien osuus henkirikoksista on huomattavan suuri. Tiedossa on, että esimerkiksi lähisuhdeväkivallassa vakavan väkivallan ja kuoleman riski kasvaa erotilanteessa. Tasa-arvovaltuutettu korostaakin valtakunnallisen ja systemaattisen riskinarviointijärjestelmän tärkeyttä, jotta esimerkiksi vakavaa ja kuolemaan johtavaa lähisuhdeväkivaltaa onnistutaan vähentämään.

Eduskunta hyväksyi tasa-arvovaltuutetun vuoden 2018 kertomuksen johdosta kannanoton, jossa se edellytti, että valtioneuvosto selvittää mahdollisuuden nimetä riippumaton toimielin Euroopan neuvoston naisiin

kohdistuvan ja perheväkivallan vastaisen yleissopimuksen (Istanbulin sopimuksen) veloitteiden toimeenpanon seurantaan ja arviointiin sekä tarvittaessa valmistelee siihen liittyvät lainsäädäntömuutokset (EK 49/2018 vp). Yhdenvertaisuusvaltuutettu aloittikin naisiin kohdistuvan väkivallan raportoinnina vuoden 2022 alusta. Tasa-arvovaltuutettu pitää tehtävää tärkeänä: onnistuessaan tehtävässään raportoiija voi auttaa Suomea vähentämään naisiin kohdistuvaa väkivaltaa.

Nais erityisyys ja sukupuolisensitiivisyys on välttämätöntä väkivallan vastaisissa toimissa, jotta väkivaltaa voidaan torjua ja uhreja suojella tehokkaasti.

Tasa-arvovaltuutettu myös painottaa, että väkivallan vastaisessa työssä täytyy arvioida eri tekijöitä, jotka altistavat väkivallalle ja lisäävät haavoittuvuutta. Väkivalta on sidoksissa sukupuolen lisäksi myös muihin sosiaalisiin kategorioihin, kuten ikään, luokkaan ja alkuperään. Esimerkiksi vammaisten naisten tiedetään olevan alttiimpia seksuaaliselle väkivallalle ja hyväksikäytölle. Tasa-arvovaltuutettu pitääkin intersektionaalista näkökulmaa myös väkivallan vastaisessa työssä tärkeänä.

Määräaikaiset hankkeet ja toimintaohjelmat eivät yksinään riitä. Istanbulin sopimuksen toimeenpano ja naisiin kohdistuvan väkivallan vastainen työ edellyttää pitkäjänteistä, hallituskaudet ja hallintoalojen rajat ylittävää toimintaa sekä pysyviä ja riittäviä resursseja. Väkivallan vastainen työ on huomioitava niin kunnissa kuin hyvinvointialueillakin.

Myös vihapuhe on sukupuolistunutta

Vaikuttaa siltä, että vihapuhe tunnustetaan yhä paremmin ilmiönä ja ymmärretään sen sukupuolistuneisuus. Vihapuhe liittyy läheisesti digitaaliseen väkivaltaan ja häirintään sekä digitaalisen ympäristön uusiin ilmiöihin, kuten maalittamiseen. Tasa-arvovaltuutettu suositteli edellisessä kertomuksessaan, että kaikessa vihapuheeseen ja viharikoksiin liittyvässä viranomaisyhteistyössä tulee olla mukana sukupuolinäkökulma. Edelleen on tärkeää huolehtia, että näihin ilmiöihin liittyvää tietoa, tutkimusta, toimintaohjelmia ja muita toimenpiteitä tarkastellaan jatkuvasti ja johdonmukaisesti sukupuolinäkökulmasta.

Häirinnän uhrien oikeusturvaa on parannettava

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintänä seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä. Etenkin seksuaalinen häirintä on ilmiönä erittäin yleinen ja sukupuolittunut: tasa-arvobarometrin (2017) mukaan yli puolet alle 35-vuotiaista naisista on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana, ja kouluterveyskyselyn (2021) mukaan puolet 8.–9. luokkalaisista ja toisella asteella opiskelevista tytöistä on kokenut seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua vuoden aikana. Seksuaaliväkivaltaa on kokenut vuoden aikana 20 % ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevista tytöistä.

Tasa-arvolain mukaisen syrjinnän lisäksi seksuaalinen häirintä voi olla työturvallisuuslaissa kiellettyä epäasiallista kohtelua ja häirintää tai rikoslaissa eri tunnusmerkistöjen mukainen rikos. Tämä merkitsee, että useat eri viranomaiset voivat käsitellä samaa tekoa usean lain rikkomisena. Myös häirinnän uhrilta asian selvittämisessä ja eteenpäin viemisessä edellytetty aktiivisuus, oikeusprosessin kuluriski sekä mahdollisuus saada hyvitystä tai vahingonkorvausta riippuvat siitä, minkä lainsäädännön mukaan asiaa käsitellään.

Tasa-arvovaltuutettu katsookin, että oikeuskäytäntöä ja sääntelyn toimivuutta olisi tärkeää selvittää häirinnän uhrien oikeussuojan vahvistamiseksi.

5. Sukupuolten tasa-arvo opetuksessa ja koulutuksessa

Myös varhaiskasvatuksen tulee olla sukupuoli- ja tasa-arvotietoista

Sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää myös varhaiskasvatuksessa. On tärkeää, että sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen lapsen kohtaaminen vakiintuu varhaiskasvatuksessa.

Tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin ollaan lisäämässä säännöksiä varhaiskasvatuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta. Vaikka tarkoitus, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, on erittäin kannatettava, on tasa-arvovaltuutettu huolissaan siitä, että suunnitellut edistämismittarit poikkeaisivat eräiltä osin toisistaan.

Olisi vältettävä tilanne, jossa keskeiseen kansalliseen syrjintälainsäädäntöön sisällytetään toisistaan poikkeavat kirjaukset, kuten tällä hetkellä on oppilaitosten osalta. Nykyiset kirjaukset aiheuttavat vaikeuksia ja tarpeetonta sekaannusta säännöksiä soveltaville oppilaitoksille, jotka yleensä laativat yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Ei ole tarkoituksenmukaista laajentaa tätä epäyhtenäistä käytäntöä varhaiskasvatukseen.

Tasa-arvosuunnitteluvuorituksen laajentaminen varhaiskasvatukseen ei myöskään ole tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan tehokkain tapa edistää tasa-arvoa varhaiskasvatuksessa. Vaikka suunnitelman laatimisprosessi voi mahdollistaa tasa-arvoasioiden käsittelyn varhaiskasvatustyksiköissä, tärkeämpää olisi panostaa varhaiskasvatushenkilöstön tasa-arvo-osaamiseen. Tasa-arvoa ei voi edistää, ellei ole riittävää osaamista. Tasa-arvotyö on taitolaji.

Vain laadukkaalla tasa-arvotyöllä voidaan kehittää oppilaitoksen toimintaa

Tasa-arvosuunnitelma voi hyvin tehtynä toimia työkaluna siinä suunnitelmallisessa ja tavoitteellisessa tasa-arvotyössä, jota oppilaitosten tulee tehdä. Tasa-arvosuunnittelulla voidaan kuitenkin kehittää oppilaitoksen toimintaa vain, jos työ on laadukasta ja siihen on sitouduttu oppilaitoksen johtoa myöten. Oppilaitoksissa tehtävä sukupuolten tasa-arvoa edistävä työ on eri selvitysten perusteella vielä varsin vaatimatonta, vaikka sitä edellytetään tasa-arvolain lisäksi mm. opetussuunnitelmien perusteissa.

Opetushallituksen vuonna 2020 julkaiseman selvityksen mukaan tasa-arvosuunnitelman laatimiseen ei ole ainaakaan vielä panostettu perusopetuksessa riittävästi. Vain puolet kouluista ilmoitti, että tasa-arvosuunnitelma oli laadittu tasa-arvolain edellyttämällä tavalla koulussa.

Korkeakoulujen tasa-arvoa edistävä työ näyttäytyy puolestaan ponnettomalta. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2020 valmistuneen selvityksen mukaan 55 % korkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmista ei ollut voimassa selvityksen laatimishetkellä. Lisäksi yliopistojen tasa-arvosuunnitelmista 36 % ja ammattikorkeakoulujen tasa-arvosuunnitelmista vain 17 % täytti kaikki viisi selvitykseen sisällytettyä tasa-arvolain vaatimusta. Opettajankoulutuksen tulisi olla tasa-arvoasioissa aikaansa edellä

Opettajankoulutuksella on keskeinen asema sukupuoli- ja tasa-arvotietoisuuden opetuksen mahdollistamisessa. Opettajankoulutuksen on huolehdittava siitä, että opettajaksi valmistuvalla on työelämään siirtyessään riittävät tiedot ja taidot sukupuoli- ja tasa-arvotietoisuuden opetuksen tarjoamiseksi ja opetussuunnitelman perusteiden asettamien sukupuolten tasa-arvonedistämistä koskevien vaatimusten toteuttamiseksi.

Sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyvät kysymykset olisi sisällytettävä nykyistä vahvemmin opettajankoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen kaikilla kouluasteilla – myös varhaiskasvatuksessa. (TAS 249/2022)





3.2 Tasa-arvovaltuutetun suositukset eduskuntakertomuksessa

Tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antama kertomus sisälsi lukuisia suosituksia:

Oikeussuoja

Tasa-arvovaltuutettu suositteli muun muassa, että seuraavalla hallituskaudella laadittaisiin kattava selvitys tasa-arvolain toimivuudesta ja vaihtoehtoista, joilla oikeussuojan saavutettavuutta sukupuolisyrintää koskevissa asioissa voidaan parantaa. Tulisi selvittää:

- itsenäisen kanneoikeuden antamista tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa
- mahdollisuutta kehittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sellaiseksi matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, joka voisi määrätä maksettavaksi hyvitystä
- toimivallan antamista tasa-arvovaltuutetulle sukupuoleen liittyvissä risteävän syrjinnän epäilyissä, jotka on nykyisellään rajattu tasa-arvovaltuutetun toimivallan ulkopuolelle
- tasa-arvolain mukaisen hyvityksen soveltamisalan laajentamista kattamaan myös seuraavat syrjintätilanteet:
 - syrjintä viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävä syrjintä sekä
 - sellainen vuokratyössä esiintyvä käyttäjäyrityksen syrjivä menettely, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen.

Tasa-arvo työelämässä

- Anonyymissa työhaussa olisi selvitettävä, miten voidaan ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä syrjintäkiellon edellyttämät ansiovertailu nais- ja mieshakijoiden välillä.
- Hyvityseuraamus tulee ulottaa syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.
- Tasa-arvolakiin tulisi lisätä säännös, jossa määritellään mitä tasa-arvoissa tarkoitetaan samanarvoisen työn käsitteellä.
- Perhevapaauudistuksen vaikutuksia virka- ja työehtosopimusten palkkisiin perhevapaisiin ja naisten ja miesten taloudelliseen asemaan tulee seurata.
- Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen pitää ottaa tasa-arvopolitiikan painopisteeksi ja ryhtyä tehokkaisiin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi.
- Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien työsuhdeturvaa raskaus- ja perhevapaatilanteissa tulee vahvistaa. Palvelussuhdelainsäädäntöön olisi tärkeää saada kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestäväksi vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.
- Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoja olisi tärkeä selkiyttää silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Näissä tapauksissa tasa-arvolain mukaisen hyvitysvastuun pitäisi ulottua käyttäjäyritykseen.
- Sairausvakuutuslakia olisi harkittava muutettavaksi niin, että raskaana oleva saisi valita vanhempainpäivärahan maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot tai perhevapaata edeltäneen 12 kuukauden tulot.

- Vuosilomalakia tulisi muuttaa siten, ettei vuosiloman ansainnassa ja antamisessa rinnastettaisi raskausrahakautta ja vanhempainrahakautta toisiinsa, vaan äidit saisivat hyväkseen työssäolon veroisina päivinä yhtä pitkän ajan vanhempainvapaista kuin muut vanhemmat. Raskausraha- ja vanhempainrahakautta ei tule rinnastaa myöskään vuosiloman antamisen kohdalla.
- Työmarkkinatuen saajalle ei pidä asettaa odotusaikaa uudelleen, jos työmarkkinoilta poissaolon syynä on perhevapaa.

Sukupuolen moninaisuus

- Intersukupuolisten lasten kiireettömistä lääketieteellisistä toimenpiteistä tulee pidättäytyä, kunnes lapsella on mahdollisuus antaa tietoon perustuva suostumus. Oikeuksien tehokas toteutuminen olisi turvattava lain tasoisella sääntelyllä.
- Juridisen sukupuolen vahvistaminen ei saisi estää hedelmöityshoitojen saamista. Lain tasolla pitäisi linjata, miten sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon sukupuolen mukaan eriytyneissä tiloissa ja palveluissa.

Sukupuolistunut väkivalta, vihapuhe ja häirintä

- Häirinnän uhrin oikeusturvaa on parannettava. Nykytilaa ja uhrien pääsyä oikeuteen tulisi selvittää ja selvityksen pohjalta arvioida muutostarpeita.
- Tasa-arvolain oppilaitoksia sekä tavaroiden ja palvelun tarjoajia koskevissa syrjinnän erityiskielloissa on todettava nimenomaisesti, että tietoon tulleeseen häirintään puuttumatta jättäminen katsotaan syrjinnäksi.
- Tasa-arvolain 6 §:ään on lisättävä työnantajan velvoite ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää. Lisäksi häirintätilanteita koskevat ohjeet tulee sisällyttää osaksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvolain 6 a §:n mukaista tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa

- Oppilaitoksissa tehtävän yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävän työn sujuvuuden kannalta olisi tärkeää, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain oppilaitosten edistämismääräyksiä koskevat säännökset olisivat mahdollisimman yhdenmukaiset, selkeät ja konkreettiset.
- Opettajilla tulee olla riittävä tasa-arvo-osaaminen. Opettajankoulutuksessa tulisi huolehtia siitä, että opettajaksi valmistuvalla on työelämään siirtyessään riittävät tiedot ja taidot sukupuoli- ja tasa-arvotietoisuuden opetuksen tarjoamiseksi ja opetussuunnitelman perusteiden asettamien tasa-arvon edistämistä koskevien vaatimusten toteuttamiseksi.
- Säädösvalmistelussa tulisi huolehtia siitä, että tulevat varhaiskasvatusta koskevat yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämissäännökset ovat mahdollisimman yhdenmukaiset. Olisi tarkoituksenmukaisinta, että varhaiskasvatusta koskevat edistämismääräykset lisättäisiin varhaiskasvatustalakiin.
- Henkilöstön osaaminen on avainasemassa tasa-arvon edistämiseksi varhaiskasvatuksessa. Sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen varhaiskasvatus edellyttää varhaiskasvatuksen järjestäjien, palveluntuottajien sekä varhaiskasvatushenkilöstön riittävää osaamista. Lapsen sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen kohtaaminen olisi entistä paremmin otettava huomioon varhaiskasvatuksen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksessa. Tämä edellyttää myös ohjausta ja konkreettisia oppaita.
- Opetuksen järjestäjien riittävä tasa-arvo-osaaminen on turvattava. Opetuksen järjestäjillä on oltava riittävä osaaminen ja riittävät resurssit sukupuolten tasa-arvon edistämismääräyksiensä hoitamiseksi.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi painottaa tulos- ja tavoiteohjauksessaan nykyistä enemmän korkeakoulujen tasa-arvotyön merkitystä.

3.3 Eduskunnan kirjelmä (EK 40/2022)

Eduskunta hyväksyi 14.10.2022 tasa-arvovaltuutetun kertomuksen johdosta kannanoton.

Kannanotossaan eduskunta edellytti, että valtioneuvosto:

1. selvittää tasa-arvovaltuutetun toimivallan laajentamisen risteävän syrjinnän tilanteisiin,
2. selvittää syrjinnän uhrien oikeussuojan vahvistamiseksi
 - a) tasa-arvolain mukaisen hyvityksen soveltamisalan laajentamisen koskemaan syrjinnän viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävän syrjinnän sekä sellaisen käyttäjäyrityksen syrjivän menettelyn, joka vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen
 - b) itsenäisen kanneoikeuden antamisen tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa
 - c) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolutakunnan kehittämisen matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, joka voi määrätä maksettavaksi hyvitystä,
3. laatii mahdollisimman pikaisesti tarvittavat täsmennykset ja lisäykset lainsäädäntöön vuokratyössä sekä määräaikaissa ja vaihtelevan työajan työsuhteissa työskentelevien raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi,
4. laatii samanarvoista työtä koskevan määritelmän tasa-arvolakiin lisättäväksi,
5. laatii tasa-arvolain 6 §:ään lisättäväksi säännöksen, jonka mukaan työnantajan velvoite on ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää,
6. huolehtii tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan edellyttämistä riittävästä voimavaroista.

Eduskunnan kannanoton mukaiset toimet käynnistyvät mahdollisimman pikaisesti seuraavalla hallituskaudella.







4 LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILLE VIRANOMAISILLE

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2022 useita lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Seuraavat lausunnot ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulta pyydettyistä lausunnoista. Luettelo muista annetuista lausunnoista on vuosikertomuksen lopussa liitteenä.

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle koskien ajankohtaiselontekoa turvallisuusympäristön muutoksesta (VNS 1/2022 vp)

Tasa-arvovaltuutettu oli työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana ajankohtaiselonteosta 29.4.2022. Tasa-arvovaltuutettu käsitteli ajankohtaiselontekoa sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimivaltansa näkökulmasta.

Muuttunut turvallisuustilanne perus- ja ihmisoikeuksien kannalta

Turvallisuusympäristön muutosta koskevassa ajankohtaiselonteossa tuodaan selkeästi esiin Suomen sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja noudattamiseen. Selonteossa esitellään muun muassa informaatio- ja hybridivaikuttaminen keinoina, joilla pyritään vaikuttamaan mielipiteisiin ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Tasa-arvovaltuutettu on samaa mieltä selonteon kanssa siitä, että tiedon- saannin toiminen vakavissa häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa on yhteiskunnan vakauden kannalta tärkeää.

Avoimella ja aktiivisella viranomaisviestinnällä vahvistetaan yhteiskunnallista luottamusta, turvallisuutta ja osallisuutta. Samanaikaisesti tulee huolehtia perus- ja ihmisoikeustoimijoiden sekä lainvalvontaviranomais- ten riittävästä toimintamahdollisuuksista ja tarvittavista resursseista kai- kissa olosuhteissa.

Perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista valvovien viranomaisten resurssi- en rajallisuuden vuoksi tasa-arvovaltuutettu toivoo, että ministeriöt antai- sivat hallinnonalojensa viranomaisille apua ja tukea muun muassa infor- maatio- ja hybridiuhkiin varautumiseen. Myös muu viranomaisyhteistyö on tässä keskeistä.

Turvallisuustilanteen vaikutusten arviointi sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta

Vaikka väkivaltaiset kriisit ja sodat vaikuttavat kaikkia sukupuolia oleviin ihmisiin, on niillä usein myös sukupuolierityisiä vaikutuksia.

Vuonna 2000 hyväksytty YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 Naiset, rauha ja turvallisuus on nostanut konfliktien sukupuolittuneet vai- kutukset kansainvälisen politiikan keskiöön. Päätöslauselman tavoittei- na on vahvistaa naisten roolia ja päätösvaltaa konfliktien ehkäisyssä, rat- kaisemisessa ja rauhanrakentamisessa, lisätä naisten ja tyttöjen suojelua ja oikeuksien toteutumista sekä heidän turvallisuuttaan ja siihen vaikut- tavia tekijöitä.

Turvallisuusympäristön muutokset vaikuttavat tavalla tai toisella kaikkiin Suomen kansalaisiin ja Suomessa oleviin henkilöihin. Turvillisuustilan- netta ja erityisesti varautumiseen liittyviä kysymyksiä olisi tämän vuoksi hyvä tarkastella myös sukupuolten tasa-arvon kannalta.

Asiantuntijat, jotka ovat perehtyneet ulko-, turvallisuus- ja puolustuspo- litiikan lisäksi myös sukupuolten tasa-arvoon ja/tai jotka edustavat mo- nipuolisesti eri sukupuolia, voisivat tuoda keskusteluun erilaisia ajankoh- taiselontekoa täydentäviä näkökulmia. On toki ymmärrettävää, että nyt mahdollisesti tehtävien linjauksien ja ratkaisujen nopea aikataulu saat- taa vaikeuttaa tätä.

Niin aseellisten kriisien, selkkauksien kuin sodan vaikutukset ovat erilai- set eri sukupuoliin. Vaikka enemmistö varsinaisissa taistelutehtävissä ole- vista on yleensä miehiä, vaikuttavat aseelliset konfliktit usein naisten, tyt- töjen ja sukupuolivähemmistöjen asemaan sitä heikentävästi. Häirintä, seksuaalinen väkivalta ja muut erilaiset siviileihin kohdistuvat ihmisoike- usloukkaukset ovat yleisiä sodankäynnissä. Esimerkiksi seksuaalista vä- kivaltaa käytetään myös sodankäynnin keinona. Varautumisen yhteydes- sä olisikin syytä kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, miten erilaisissa tilanteissa pystyttäisiin auttamaan ja tukemaan parhaiten eri systä haa- voittuvassa asemassa olevia.

Sodassa ja konfliktitilanteissa naiset osallistuvat moniin yhteiskunnan kriittisten toimintojen, kuten sosiaali- ja terveystalv palvelujen tai huoltovarmuuden, ylläpitämiseen hoitaen samalla myös lapsia, iäkkäämpiä tai muutoin hoivan tarpeessa olevia henkilöitä. Varautumista koskevilla suunnitelmissa olisi hyvä pohtia myös sitä, miten erilaisissa tilanteissa saataisiin turvattua parhaiten erilaisten perheiden ja työ- ja muiden yhteisöjen selviäminen.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa kiinnittää huomiota myös informaatioavaukuttamiseen, jolla voidaan pyrkiä vähentämään yhteiskunnan sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja lisätä esimerkiksi joihinkin ryhmiin liittyviä enakkoluuloja.

Selonteossa nostetaan esiin maahanmuuttajiin kohdistuvat viharikokset, mutta myös esimerkiksi sukupuolivähemmistöihin kuuluviin voidaan kohdistaa vihapuhetta ja viharikoksia, jotka voivat vahvistaa jakolinjoja yhteiskunnan sisällä. Samoin esimerkiksi naispuolisiin tutkijoihin, poliitikoihin ja journalisteihin kohdistuvalla sukupuolittuneella vihapuheella voidaan pyrkiä ohjaamaan näiden toimintaa ja yhteiskunnallista keskustelua.

Maanpuolustusvelvollisuus

Perustuslain (731/1999) 127 §:n mukaan jokainen Suomen kansalainen on velvollinen osallistumaan isänmaan puolustukseen tai avustamaan sitä sen mukaan kuin laissa säädetään. Asevelvollisuuslaki (1438/2007) puolestaan täsmentää tätä siten, että jokainen miespuolinen Suomen kansalainen on asevelvollinen sen vuoden alusta, jona hän täyttää 18 vuotta, sen vuoden loppuun, jona hän täyttää 60 vuotta. Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta (285/2022) täydentää asevelvollisuuden kokonaisuutta.

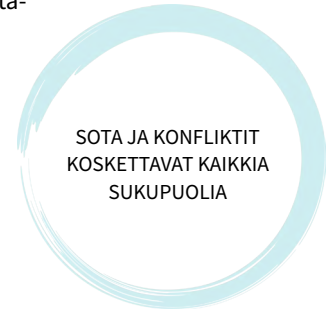
Parlamentaarinen komitea on jo aiemmin selvittänyt yleisen asevelvollisuuden kehittämistä ja maanpuolustusvelvollisuuden täyttämistä (Valtioneuvoston julkaisuja 2021:91). Komitea ehdottaa muun muassa kutsuntajärjestelmän ulottamista koko ikäluokkaan, siviilipalvelusjärjestelmän kytkemistä kokonaisturvallisuuteen ja yhteiskunnan varautumiseen. Lisäksi myös naisille ehdotetaan avattavaksi mahdollisuus siviilipalvelukseen.

Maanpuolustuksen järjestäminen on periaatteellisesti merkittävä sukupuolten tasa-arvoa koskeva asia. Tämän vuoksi on tärkeää, että kaikissa maanpuolustusta koskevilla ratkaisuisilla ja mahdollisessa tulevassa kehittämistyössä huomioidaan sukupuolten tasa-arvon edistäminen.

Sotaa Ukrainasta pakenevien asema ja risteävä syrjintä

Ajankohtaisella selonteolla turvallisuusympäristön muutoksesta käsitellään myös Ukrainasta sotaa pakenevien vastaanottamista. Pakolaiset saattavat kokea monenlaista syrjintää. Esimerkiksi sukupuoli yhdistettynä pakolaisuuteen tai maahanmuuttajataustaan saattaa synnyttää risteävän syrjintän tilanteita ja kokemuksia esimerkiksi palveluissa ja myöhemmin myös työelämässä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikassa kiinnitetään huomiota risteävään syrjintään. Tämä korostaa myös viranomaisten ja kolmannen sektorin toimijoiden välisen yhteistyön tarpeellisuutta. (TAS 205/2022)



Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp)

Oikeusministeriö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksesta (VN/3528/2021 vp; TAS 159/2022). Lausuntopyyntö sisälsi mm. hallituksen esitysluonnokset yhdenvertaisuuslain, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain ja yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta.

Myöhemmin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pyysi tasa-arvovaltuutetulta kirjallista asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi, joka koskee yhdenvertaisuuslain muuttamista ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp.) Tasa-arvovaltuutettu keskittyi lausunnossaan arvioimaan hallituksen esitystä toimivaltansa näkökulmasta. Valtuutettu pyrki tuomaan samalla esiin joitakin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien eroavaisuuksia, joilla on merkitystä erityisesti syrjinnän uhrien oikeuksiin pääsyn ja oikeussuojan kannalta.

Oikeussuojaan liittyvät ongelmat

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki täydentää perustuslain (731/1999) 6 §:ssä määriteltyä ihmisten yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa. Myös tasa-arvolaki täydentää perustuslain turvaamaa yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, lukuun ottamatta perhe-elämän piiriin kuuluvaa toimintaa ja uskonnon harjoitusta, joten näistä laeista muodostuu keskeinen osa syrjinnän vastaisen oikeuden perustaa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien seuraamusjärjestelmää ja oikeussuojakysymyksiä tarkasteltaisiin rinnakkain. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole oikeutta valvoa lain noudattamista työelämän osalta.

Tasa-arvovaltuutetulla tämä valvontatoimivalta on, ja tasa-arvovaltuutetu voi myös viedä tasa-arvolakia koskevan työelämän syrjintäasian lautakunnan käsiteltäväksi. Vastaavasti tasa-arvolain nojalla oikeus saattaa asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyyn on vain tasa-arvovaltuutetulla ja työmarkkinoiden keskusjärjestöillä, kun taas yhdenvertaisuuslakia koskevia asioita voivat viedä lautakunnan käsittelyyn yhdenvertaisuusvaltuutetun lisäksi myös syrjinnän uhrit ja yhdenvertaisuutta edistävät yhteisöt.

Syrjinnän uhrien kannalta lakeja valvovien viranomaiset erilaiset toimivaltuudet aiheuttavat hämmennystä, epätietoisuutta ja sekaannuksia. Erityisen ongelmallista tämä on usein risteävän syrjinnän koskevilla tilanteilla, joihin sovelletaan nykyisellään pelkästään yhdenvertaisuuslakia, vaikka risteävän syrjinnän yhtenä elementtinä olisi sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu (HE 19/2014 vp., s. 57).

Yhdenvertaisuuslain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä viitataan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintöön, jonka mukaan myös valiokunta on pitänyt tärkeänä työsuojeluviranomaisten, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun tehtävien ja toimivallan jaon selvittämisestä työelämän syrjintäkysymyksissä moniperustaisen ja risteävän syrjinnän valvonnan tehostamiseksi (TyVM 11/2014 vp, s. 6–7, HE148/2022 vp., s. 21). Tasa-arvovaltuutettu on käsitellyt samaa asiaa keväällä 2022 eduskunnalle antamassaan kertomuksessa. Tasa-arvovaltuutettu on muun muassa esittänyt, että valtuutettu saisi toimivaltaa valvoa sellaisia risteävän syrjinnän tilanteita, joissa sukupuoli on yksi vaikuttava tekijä (esim. K 1/2022 vp., s. 23).

Yhdenvertaisuuslain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä ei ole juurikaan käsitelty risteävän syrjinnän kysymyksiä. Tasa-arvovaltuutettu olisikin toivonut, että hallituksen esityksessä olisi kiinnitetty huomiota myös tähän ongelmaan, joka rajoittaa merkittävästi tasa-arvolain soveltamisalaa samoin kuin tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksia valvoa syrjintää sekä edistää tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutetun toimivallan ulkopuolelle jää helposti sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta monia tärkeitä ja ajankohtaisia kysymyksiä, kuten esimerkiksi maahanmuuttajataus- taiset naiset ja miehet.

Syrjintä työelämässä

Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain mukaan lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ja työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuuksia ehdotetaan nyt laajennettavaksi myös työelämässä tapahtuvan syrjinnän valvontaan. Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotusta kannatettavana, koska tämä tehostaa osaltaan syrjintäkieltojen valvontaa. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle on myös kertynyt vankkaa ja monipuolista erityisosaamista eri perusteisiin liittyvissä syrjintäkysymyksissä.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan työelämäkysymyksissä yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontakeinot poikkeaisivat kuitenkin muista elämänaaluista siten, ettei yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi viedä työelämää koskevaa syrjintäasiaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan käsiteltäväksi.

Tämä johtuu siitä, ettei yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla olisi toimivaltaa käsitellä työelämäasioita yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla (HE 148/2022 vp. s. 72). Ehdotettu rajausta lautakunnan toimivaltaan ei vaikuta perustellulta. Lautakunnalla on tasa-arvolain nojalla oikeus käsitellä myös työelämään liittyviä syrjintäasioita, minkä lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi oikeus käsitellä työelämäasioita.

Esityksessä mainitaan perustuslakivaliokunnan kannanotossa mainittu tavoite saada eri syrjintäperusteet samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin (PeVL 10/2003 vp., s. 2). Lausunnossa on kiinnitetty huomiota työelämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymysten valvontaan ja muun muassa siihen, että työelämäasiat jäävät yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan ulkopuolelle. Valiokunta onkin todennut, että lautakunnan toimivallan erot yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa voivat muodostua käytännössä ongelmallisiksi erityisesti moniperusteisen syrjinnän tapauksissa käsittelyssä (PeVL 31/2014 vp., s. 9–10).

Käsitellessään valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittista selontekoa myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt vakavaa huomiota syrjinnän ja häirinnän uhrien oikeusasemaan. Valiokunta on pitänyt ensiarvoisen tärkeänä uhrien suojan toteuttamiseen liittyvien valvontajärjestelmien kehittämistä (TyVL 2/2022 vp., 6–7).

Hyvitys

Yhdenvertaisuuslain uudistamista koskevassa hallituksen esityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi suosittaa hyvityksen maksamista muissa kuin työelämään liittyvissä asioissa. (TAS 500/2022)

Lausunnot eduskunnan sivistysvaliokunnalle sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen edistyksestä laajentaa tasa-arvosuunnittelua koskevaa velvoitetta varhaiskasvatukseen (HE 177/2022 vp)

Tasa-arvovaltuutettu antoi sekä eduskunnan sivistysvaliokunnalle että työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lausunnon hallituksen esityksestä, jolla tasa-arvosuunnittelovelvoitetta laajennettaisiin koskemaan myös varhaiskasvatusta.

Eräistä huolista riippumatta tasa-arvovaltuutettu kannatti esityksen tavoitteita. Tasa-arvovaltuutettu piti tärkeänä, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään myös varhaiskasvatuksessa ja että lapsille tarjottava varhaiskasvatus on sukupuoli- ja tasa-arvotietoista.

Tasa-arvotyö vaatii sitoutumista ja osaamista

Henkilöstön osaaminen on avainasemassa sukupuolten tasa-arvon edistämässä varhaiskasvatuksessa. Lapsen sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen kohtaaminen olisi otettava huomioon sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutuksessa että peruskoulutuksessa.

Tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite ei yksin takaa tuloksia. Tasa-arvosuunnitelma voi hyvin tehtynä toimia työkaluna siinä suunnitelmallisessa ja tavoitteellisessa tasa-arvotyössä, johon myös varhaiskasvatuksessa on sitouduttava. Suunnitelma tulisi nähdä ennen kaikkea mahdollisuutena arvioida ja kehittää varhaiskasvatuksen toimipaikan omaa toimintaa sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu muistuttaa siitä, että lainsäädännöllä tai velvoitteella laatia tasa-arvosuunnitelma päästään vain rajallisesti vaikuttamaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Onnistuakseen tasa-arvotyö vaatii – säädösten lisäksi – sitoutumista ja varhaiskasvatuksen parissa työskentelevän henkilöstön suunnitelmallista ja jatkuvaa koulutusta.

Epäyhtenäinen sääntely luo tarpeetonta sekaannusta

Hallituksen esitykseen tehdyistä parannuksista huolimatta tasa-arvovaltuutettu esittää lausunnossaan huolensa siitä, että tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin ollaan edelleen säätämässä erisisältöiset säännökset varhaiskasvatuksen velvollisuudesta edistää toisaalta sukupuolten tasa-arvoa ja toisaalta yhdenvertaisuutta.

Tasa-arvovaltuutettu toivoo, että eduskuntakäsittelyssä olisi mahdollista yhtenäistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien varhaiskasvatusta koskevia suunnitteluvaihtoehtoja.

Nykyiset toisistaan poikkeavat kirjaukset aiheuttavat vaikeuksia ja tarpeetonta sekaannusta säännöksiä soveltaville kouluille ja oppilaitoksille. Ei ole kenenkään edun mukaista laajentaa nykyistä epäyhtenäistä käytäntöä varhaiskasvatukseen.

Tasa-arvovaltuutettu on tuonut asian esille muun muassa oikeusministeriölle antamassaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta koskevassa lausunnossaan (TAS 159/2022, 19.5.2022) sekä sosiaali- ja terveysministeriölle antamassaan hallituksen esityksen luonnoksia koskevissa lausunnoissa (TAS 58/2020, 3.3.2020 ja TAS/192/2022, 25.5.2022).

Tasa-arvon edistämisestä tulisi säätää varhaiskasvatuslaissa

Varhaiskasvatuslaki sisältää sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevan tavoitteen. Laki ei kuitenkaan sisällä säännöstä tai konkreettisia velvoitteita, jolla turvattaisiin tai toteutettaisiin tätä tavoitetta. Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että varhaiskasvatuslain tasa-arvon edistämistä koskevaa tavoitetta olisi mahdollista konkretisoida samaan lakiin otettavilla säännöksillä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että säädösvalmistelun olisi tullut perustua varhaiskasvatuksesta esiin nousseeseen tarpeeseen ja keskittyä toimenpiteisiin, joilla turvataan lapsen sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen kohtaaminen. Tasa-arvosuunnitteluvaihtoehtolla tätä ei välttämättä turvata.

Varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin tehdyillä kirjauksilla välttyttäisiin myös niiltä ongelmilta, joita syntyy, jos tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin sisällytetään toisistaan poikkeavat kirjatukset sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä varhaiskasvatuksessa. (TAS 473/2022, TAS 499/2022)

Lausunto eduskunnan lakivaliokunnalle hallituksen esityksestä laiksi sukupuolen vahvistamisesta ja siihen liittyvistä laeista (HE 189/2022 vp)

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa sukupuolen vahvistamista koskevan lainsäädännön uudistamista. On tärkeää, että henkilön itsemääräämisoikeutta vahvistetaan erottamalla sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen lääketieteellisistä tutkimuksista ja hoidoista.

Toteutuessaan uudistus vahvistaisi transsukupuolisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja vahvistaisi sukupuolten tasa-arvoa. Lisääntymiskyvyttömyyttä koskevan vaatimuksen poistaminen on Suomen ihmisoikeusvelvoitteiden mukaista ja sukupuolten tasa-arvoa lisäävä tärkeä ja odotettu uudistus.

Muun muassa Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut, että vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä on Euroopan ihmisoikeussopimuksen vastainen. Suomi on ainoa Pohjoismaa, jossa vaatimus lisääntymiskyvyttömyydestä on yhä ehtona sukupuolen juridiselle vahvistamiselle.

Tasa-arvovaltuutettu on suositellut esimerkiksi kertomuksessaan eduskunnalle (K 22/2018 vp), että lisääntymiskyvyttömyyttä koskeva vaatimus poistetaan ja sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen erotetaan lääketieteellisistä tutkimuksista ja hoidoista. Tasa-arvovaltuutetun eduskunnalle antamassa kertomuksessa (K 1/2022 vp) suositellaan muun muassa lain tasolla linjausta siitä miten sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon sukupuolen mukaan eriytyneissä tiloissa ja palveluissa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että uudistuksessa kiinnitettäisiin enemmän huomiota alaikäisten asemaan. Muun muassa hallituksen esityksessä tehdyn vaikutusarvioinnin perusteella tasa-arvovaltuutettu pitää riittämättömänä, että sukupuolen vahvistamista koskevan hakemuksen voi tehdä aikaisintaan 17 vuoden ja kuuden kuukauden iässä. Tasa-arvovaltuutettu korostaa ihmisoikeusperustaisuuden ja lapsen edun toteutumisen tärkeyttä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä asiana, että säännökohtaisissa perusteluissa on huomioitu transsukupuolisten henkilöiden lisäksi muunsukupuolisten ja intersukupuolisten henkilöiden asema mahdollisina sukupuolen vahvistamista koskevan hakemuksen tekijöinä.

Esityksessä laajennetaan Digi- ja väestötietoviraston ilmoitusvelvollisuutta koskemaan avio- puolison lisäksi myös rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta silloin kun henkilö vahvistaa sukupuolensa. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan ilmoitusvelvollisuus on tarpeeton. Viranomaisien tehtäviin ei pääsääntöisesti kuulu tiedottaa avioliiton tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolelle toista osapuolta koskevista asioista. (TAS 516/2022)

Lausunto valtiovarainministeriölle henkilötunnusjärjestelmän uudistamisesta ja sukupuolineutraalista henkilötunnuksesta (VNS 25041/2020 vp)

Tasa-arvovaltuutettu otti lausunnossaan kantaa luonnokseen hallituksen esitykseksi, jossa ehdotetaan muutettavaksi muun muassa väestötietojärjestelmästä ja Digi- ja väestötietoviraston varmennepalveluista annettua lakia (VTJ-laki, 661/2009) ja tietosuojalakia (1050/2018). Esityksen yhtenä tavoitteena on mahdollistaa sukupuolineutraali henkilötunnus poistamalla henkilötunnuksen rakenteesta sukupuolitieto.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotusta. Sukupuolitiedon sisältyminen henkilötunnukseen ja tämän tiedon tarpeettoman laaja käyttö altistaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvalla syrjinnällä. Sukupuolineutraalin henkilötunnuksen käyttö voi myös vähentää sukupuoleen liittyvän algoritmisen automaattisen päätöksenteon syrjivyyttä.

Henkilötunnusta käytetään nykyisin sen ensisijaisen käyttötarkoituksen eli henkilön yksiselitteisen yksilöinnin lisäksi monissa asiointitilanteissa apuna henkilön tunnistamisessa. Henkilöllisyyden varmistamistarkoituksessa sitä saatetaan kysyä asioinnissa. Vastaavasti henkilö-



tunnuksen loppuosan sisältämälle sukupuolitiedolle annetaan merkitystä silloinkin, kun henkilön tunnistaminen naiseksi tai mieheksi ei ole tarpeellista. Ongelmia aiheutuu erityisesti niille, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eivät vastaa väestörekisteriin merkittyä sukupuolta.

Ehdotettu muutos ennaltaehkäisee syrjintää, parantaa transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden yksityisyydensuojaa ja vähentää henkilöiden väärinsukupuolittamista. Koska sukupuolineutraali henkilötunnus on tarkoitus ottaa käyttöön vasta vuoden 2027 alusta, jatkossakin niillä henkilöillä, jotka ovat saaneet henkilötunnuksen ennen vuotta 2027, säilyy tarve vaihtaa henkilötunnus tarvittaessa.

Muutos vaikuttaa myös niiden organisaatioiden menettelytapoihin ja tiedonhallintaan, joilla on tarve käsitellä ihmisten sukupuolitietoja. Juridista sukupuolta koskeva tieto luovutettaisiin vuodesta 2027 alkaen väestötietojärjestelmästä VTJ-lain 4 luvussa säädettyjä periaatteita noudattaen erillisenä tietona. Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä, että ehdotetun muutoksen myötä organisaatiot arvioisivat tarkemmin, edellyttääkö organisaation toiminta rekisteröidyn henkilön sukupuolitiedon käsittelyä.

Esityksessä ei kuitenkaan tuoda esille, missä tapauksissa organisaatiot voivat itse tulevaisuudessa määrittellä tietojärjestelmiensä erillisen sukupuolta koskevan tietokentän ja siihen syötettävän tiedon.

Huomiota tulee kiinnittää siihen, milloin organisaatioilla on mahdollisuus itse määrittellä ja päättää tarkoitetaanko rekisteröidyn henkilön sukupuolitiedolla juridista, väestörekisteriin merkittyä sukupuolta vai voiko sukupuolipuolitieto perustua joissain tapauksissa esimerkiksi itsemäärittelyyn. Tässä yhteydessä on tärkeää

muistuttaa, että henkilön juridinen sukupuoli ei ole arkaluontoinen henkilötieto. Sen sijaan tieto henkilön transtaustasta, sukupuolen vahvistamisesta ja kuulumisesta sukupuolivähemmistöön on yksityisyyden suojan piiriin kuuluvaa tietoa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että juridiseksi sukupuoleksi kutsuttu sukupuoli on edelleen tallennettuna esimerkiksi väestötietojärjestelmässä ja että tieto ovat käytettävissä niissä tilanteissa, joissa se perustellusti tarvitaan. Tiedot sukupuolesta ovat tärkeitä, kun seurataan naisten ja miesten asemaa yhteiskunnassa ja suunnitellaan ja toteutetaan tämän pohjalta yhteiskuntapoliittisia toimenpiteitä.

Tietoja sukupuolesta tarvitaan myös edistettäessä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikoilla, oppilaitoksissa ja viranomaisten toiminnassa. (TAS 8/2022)

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi nimikirjalain 1 §:n muuttamisesta (hyvinvointialueet ja -yhtymät, palkkajulkisuus) (VN 32046/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa hallituksen esitysluonnoksesta nimikirjalain soveltamisalan laajentamiseksi. Nimikirjalakia (1 §) esitettiin muutettavaksi siten, että hyvinvointialueiden ja -yhtymien hallussa olevat tiedot, jotka koskevat niiden henkilöstölleen maksamia palkkoja ja palkanosia, olisivat julkisia vastaavalla tavalla kuin kunnissa ja kuntayhtymissä. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa nimikirjalain muutosta ehdotetulla tavalla.


Tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt huomiota nimikirjalain muutostarpeeseen muun muassa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 11.3.2021 antamassaan lausunnossa hallituksen esityksestä eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi.

Tasa-arvovaltuutettu on lisäksi tuonut esiin huolensa palkkatietojen julkisuudesta sosiaali- ja terveysministeriölle 25.9.2020 antamassaan lausunnossa, joka koski hallituksen esitysluonnosta sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistukseksi ja maakuntien perustamista koskevaksi lainsäädännöksi.

Edellä mainituissa lausunnoissaan tasa-arvovaltuutettu on pitänyt ongelmallisena sitä, että hyvinvointialueiden ja -yhtymien henkilöstön palkkatietoja ei ollut säädetty julkisiksi, kuten muun julkisen sektorin henkilöstön kohdalla on tehty. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut lausunnoissaan esiin myös sen, että palkkauksen läpinäkyväisyys hankaloittaa palkkasyrjinnän havaitsemista ja estää samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista.

Hallituksen esitysluonnoksen perusteluissa mainitaan eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto (TyVL 3/2021 vp.), jossa valiokunta on pitänyt tärkeänä, että ”palkkatietojen julkisuus laajennetaan kosemaan myös tulevien hyvinvointialueiden henkilöstön palkkausta”. Tämän lisäksi on hyvä huomata, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa kielletään syrjintänä palkka- tai muita palvelussuhteen ehtojen soveltaminen siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva työntekijä.

Palkkasyrjäntäepäilyjen selvittäminen ja samapalkkaisuusperiaatteen toteuttaminen edellyttää, että syrjintää epäilevällä on käytössään tehokkaat oikeussuojakeinot, mutta ennen kaikkea oikeus saada tiedot mahdollisen verrokkihenkilön palkasta. Nimikirjalaisissa säädetty palkkatietojen julkisuus on mahdollistanut tämän julkisen sektorin henkilöstölle. Tasa-arvovaltuutettu pitääkin hyvänä, että nimikirjalain 1 §:n soveltamisalan muutoksella tämä mahdollisuus säilyy jatkossakin henkilöstöllä, joka siirtyy kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueiden ja -yhtymien palvelukseen. (TAS 620/2021)



PALKKAUKSEN
LÄPINÄKYVÄISYYS
HANKALOITTA
PALKKASYRJINNÄN
HAVAITSEMISTA

Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle valtioneuvoston ihmis-oikeuspoliittisesta selonteosta (VNS 10/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä asiana, että valtioneuvoston ihmis-oikeuspoliittisessa selonteossa tarkastellaan tasa-arvokysymyksiä sekä läpileikkaavasti että erityisesti yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja osallistumisoikeuksien vahvistamista koskevassa kappaleessa.

Tasa-arvoa tulee edistää viranomaistoiminnassa muun muassa sukupuolivaikutusten arvioinnilla. Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa sitä, että toimenpiteen, poliittisen päätöksen tai lainsäädännön vaikutuksia arvioidaan etukäteen mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi, tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että selonteossa on nostettu esiin myös vihapuhe ja sen merkitys demokraattisen yhteiskunnan toiminnalle. Vihapuhe on sukupuolittunut ilmiö, joka voi rajoittaa kohteensa halukkuutta osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja päätöksentekoon. Siksi siihen on puututtava määrätietoisesti.

Selonteossa kerrotaan Suomen saaneen useita suosituksia koskien sukupuolivähemmistöjen oikeuksia, erityisesti lainsäädännön muuttamiseksi sukupuolen juridisen vahvistamisen osalta. Selonteossa ei huomioida intersukupuolisuutta ja muunsukupuolisuutta.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa korostaa sukupuolen juridista vahvistamista koskevan sääntelyn selkeyden tarvetta. Itsemääräämisoikeuden kunnioittamista koskeva tavoite edellyttää, että henkilöillä on asianmukainen ja luotettava tieto juridisen sukupuolen ja sen vahvistamista koskevan päätöksen oikeusvaikutuksista. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan translainsäädännön uudistamisessa tulee huomioida myös alaikäiset. Valmistelussa tulee painottaa ihmis-oikeusperusteisuutta ja lapsen oikeuksia.

Tasa-arvovaltuutettu pitää valitettavana, ettei selonteossa ole käsitelty työelämän tasa-arvokysymyksiä. Työelämän tasa-arvokysymyksiä, kuten samapalkkaisuus (sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä), on säännelty laajasti kansainvälisissä ihmis-oikeussopimuksissa ja niiden valvontaelinten Suomea koskevissa kannanotoissa. Työelämän syrjintäkysymykset ovat voimakkaasti esillä myös tasa-arvovaltuutetun työssä ja valtuutetun saamista syrjintäyhteydenotoissa. Lisäksi koronaviruspandemia on vaikuttanut voimakkaammin naisten kuin miesten asemaan työmarkkinoilla.

Kansainvälisillä sopimuksilla samoin kuin sopimusten valvontaelinten kannanotoilla on merkitystä myös Suomen tasa-arvolainsäädännön ja tasa-arvoa edistävien käytäntöjen kannalta. Siksi tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että Suomi toimii aktiivisesti ja aloitteellisesti sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi myös kansainvälisten järjestöjen toiminnan kautta ja Euroopan unionissa. (TAS 79/2022)

Lausunto valtioneuvoston tasa-arvopoliittisesta selonteosta (VNS 5/2022 vp)

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana valtioneuvoston tasa-arvopoliittisesta selonteosta 30.11.2022. Tasa-arvopoliittisessa selonteossa tarkastellaan yhteiskuntaelämän eri osa-alueita kattavasti. Selonteossa asetetaan seitsemän päätavoitetta ja niihin liittyviä osatavoitteita.

Valtuutettu keskittyi lausunnossaan erityisesti seuraavissa luvuissa asetettuihin tavoitteisiin: Tasa-arvoinen ja syrjimätön Suomi, Sukupuolittuneesta väkivallasta vapaa Suomi, Taloudellisen tasa-arvon ja Tasa-arvoisen työnjaon ja koulutuksen Suomi.

Tasa-arvoinen ja syrjimätön Suomi

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä selonteossa korostettua lähtökoh-taa Suomen kansainvälisten sitoumusten täyttämisestä sukupuolisyrjinnän ehkäisemiseksi. Tämä edellyttää myös ripeyttä ihmis-oikeussopi-

musten valvontaelinten ratkaisujen ja suositusten täytäntöönpanossa. Kansainvälisten sitoumusten ja suositusten valossa tulee arvioida tasa-arvolain toimivuutta ja mahdollisia muutostarpeita, erityisesti riittävän oikeusturvan osalta.

Oikeussuojan kehittämistarpeet

Selonteko määrittää tasa-arvon yhteiskunnalliseksi prioriteetiksi. Tasa-arvon toteutuminen edellyttää riittävää valvontaa ja riittäviä oikeussuojakeinoja. Kuten selonteossa todetaan, tulisi Suomessa toteuttaa kattava selvitys tasa-arvolain toimivuudesta ja valmistella sen pohjalta tarvittavat muutokset tasa-arvolakiin.

Tasa-arvovaltuutettu on käsitellyt tasa-arvolain muutos- ja syrjinnän uhrien oikeussuojatarpeita eduskunnalle keväällä 2022 antamassaan kertomuksessa. Tasa-arvovaltuutettu on suositellut muun muassa itsenäisen kanneoikeuden antamista valtuutetulle. Myös valtuutetun mahdollisuutta kuulluksi tuomioistuimessa sen käsitellessä tasa-arvolain soveltamista koskevaa asiaa olisi tärkeää. Syrjintään liittyvien tapausten monimutkaistuesssa valtuutettu pitää tärkeänä toimivallan saamista sellaiseen risteävään syrjintään, jossa sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu on yhtenä syrjintäperusteena.

Asiantunteville matalan kynnyksen oikeussuojakeinoille on selvä tarve. Syrjinnän uhrien oikeussuojaa parantaisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kehittäminen matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi. Tässä yhteydessä olisi tärkeää selvittää, voisiko lautakunta määrätä maksettavaksi hyvitystä tasa-arvolain syrjinnän kieltojen rikkomisesta tai vähintään antaa suosituksensa näistä, kuten yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen yhteydessä ehdotetaan säädettäväksi.

Selonteossa todetaan tasa-arvovaltuutetun resurssien riittämättömyys suhteessa valtuutetulle asetettuihin tehtäviin ja tasa-arvolain valvontatarpeeseen. Tehokas lainvalvonta vaatii riittävät resurssit, kuten työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on todennut aiemmin.

Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen

Yhteiskuntamme ja sen palvelut eivät ole toistaiseksi räätälöity ottamaan huomioon sukupuolen moninaisuutta. Tasa-arvovaltuutettu kiitti selontekoa asian käsittelystä ja tukee siinä esitettyä sukupuolittavien hallintokäytäntöjen tarpeellisuuden arviointia. Palveluja on kehitettävä siten, että niiden järjestämisessä huomioidaan sukupuolen moninaisuus ja eri ihmisryhmien erityistarpeet.

Taloudellisen tasa-arvon Suomi

Selonteossa asetetaan tasa-arvopolitiikan tavoitteeksi sen, että keskimääräinen sukupuolten palkkaero ja elinikäinen tuloero ovat puolittuneet vuosikymmenen loppuun mennessä, mitä voidaan pitää välttämättömänä tavoitteena tasa-arvon edistymiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo selonteon tavoin, että samapalkkaisuuden saavuttamiseksi valtion on kannettava vastuunsa kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden täytäntöönpanosta sekä perusoikeuksien tosiasiallisesta toteutumisesta.

Tavoitteen saavuttaminen edellyttää selonteossa kuvatulla tavalla palkkasyrjintään puuttumista, eriarvoistavien palkkarakenteiden korjaamista sekä eri alojen ja erilaisten töiden vaativuuden uudelleen arviointia. Tasa-arvolakiin tulisi lisätä säännös, jossa määritellään mitä tarkoitetaan samantarvoisen työn käsitteellä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tämän vuoksi tärkeänä, että sukupuolivaikutukset arvioidaan säädettäessä työläinsäädäntöä. Vain näin ne tulevat riittävällä tavalla otetuksi huomioon ratkaistaessa työoikeudellisia kysymyksiä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa sukupuolivaikutusten arvioinnin tärkeyttä myös valmisteltaessa sosiaaliturvauudistusta. Sukupuolten erilainen työmarkkina-asema ja hoivavastuun epätasainen jakautuminen vaikuttaa myös eläkkeisiin, sosiaaliturvaan ja palveluihin, joten vaikutusarviointia ei saa unohtaa.

Tasa-arvopoliittisia tavoitteiden edistymistä seurattava

Selonteossa asetetaan hallituskausien yli ulottuvat kansalliset tasa-arvopoliittiset tavoitteet, jotka Suomesta ovat tähän mennessä puuttuneet. Tasa-arvovaltuutettu pitää vaikuttavuuden kannalta välttämättömänä, että selonteon tavoitekirjaukset siirtyvät konkreettisiksi toimenpiteiksi tulevien hallitusten ohjelmiin. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa hallinnonalo-kohtaisten vastuiden nimeämistä tavoitteissa etenemisen seuraamiseksi ja varmistamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu esittää lisäksi harkittavaksi, tulisiko selonteossa asetettujen tasa-arvopoliittisten tavoitteiden edistymisen varmistamiseksi laatia väliarviointi. (TAS 578/2022)

Lausunto maalittamisen rikosoikeudellista sääntelyä koskevaan oikeusministeriön arviomuistioon (VN 4305/2022 vp)

Oikeusministeriö avasi lausunnoille muistion, jossa arvioidaan rikoslainsäädännön muutosten tarpeellisuutta maalittamisen sääntelemiseksi. Maalittamisen säätämistä rikokseksi pidetään arviomuistiossa perusteltuna. Rangaistavaksi tulisi maalittamisen käynnistäminen ja siihen osallistuminen. Maalittaminen olisi virallisen syytteen alainen rikos.

Tasa-arvovaltuutettu tukee arviomuistion johtopäätöstä maalittamisen rikosoikeudellisen sääntelyn tarpeellisuudesta ja katsoo, että sen kriminalisointia omana rikosnimikkeenään tulee edistää. Maalittamisen kriminalisoinnilla voi olla yleisestävä vaikutus. Se tarjoaisi suojaa tekojen kohteena olevalle yksilölle ja edistäisi perusoikeuksien toteutumista. Muutosehdotuksella tavoitellaan myös demokratian toimintaedellytysten, viranomaistoiminnan, tutkimustoiminnan ja vapaan tiedonvälityksen toiminnan turvaamista.

Sukupuolinäkökulma olennainen ilmiön tarkastelussa

Tasa-arvovaltuutettu pitää valitettavana, että maalittamisen sukupuolitunutta luonnetta ei oteta arviomuistiossa huomioon, kun käsitellään ilmiönä yleisesti, eri ammattiryhmien osalta ja kun perustellaan ehdotettuja lainmuutoksia.

Maalittamisen torjunta edellyttää ilmiön sukupuolistuneisuuden tarkastelua sekä sukupuolistuneen väkivallan sekä rodullistamisen yhteyden tunnistamista. Sukupuolinäkökulman puuttuminen lainsäädännön muutostarpeita arvioivasta työstä voi heijastua mahdollisten maalittamisrikosten käsittelyyn ja seurantaan.

Laaja-alaisten vaikutusten arviointi on keskeinen osa laadukasta lainvalmisteluprosessia. Arviointimuistiossa käsitellään lainsäädäntöehdotusten yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia. Käsittely ei kuitenkaan kata sukupuolivaikutuksia. Sukupuolivaikutusten arviointi tulisi tehdä osana kaikkea lainvalmistelua ja siihen liittyvää ennakkollista valmistelua.

Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa, että tasa-arvolaki (609/1986) asettaa viranomaiselle velvollisuudeksi edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisen velvollisuudet koskevat läpileikkaavasti valtioneuvoston toimintaa ja siten myös lainvalmisteluprosesseja.

Tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle antamissaan kertomuksissa (K 22/2018 vp ja K 1/2022 vp) suositellut, että kaikkeen vihapuhetta ja -rikkoksia koskevaan tutkimukseen ja toimenpiteisiin sisällytetään sukupuolinäkökulma.

Sukupuoleen perustuva systemaattinen häirintä ja vihapuhe

Sukupuoleen perustuva häirintä, seksuaalinen häirintä ja naisviha ovat rakenteellisia yhteiskunnallisia ongelmia, jotka murentavat toimivan demokratian edellytyksiä.

Ahdistelu, häirintä, vihapuhe, vaino, maalittaminen ja seksuaaliväkivalta näyttäytyvät keskimäärin erilaisina ilmiöinä, kun tarkastellaan naisia ja miehiä tekijöinä ja tekojen kohteina. Naisten aktiivisuuteen esimerkiksi toimittajina, tutkijoina ja poliitikkoina yhteiskunnallisessa keskustelussa kohdistuu miehiä useammin seksuaalirikoksella uhkaamista. Naiset raportoivat myös päättäjinä kokevansa sukupuoleensa liittyvää vihapuhetta miehiä useammin. Se voi vähentää naisten aktiivista osallistumista, ja siten kaventaa yhteiskunnallisen päätöksenteon edustuksellisuutta.

Suomen ihmisoikeusvelvoitteet, Euroopan unionin aloitteet sekä kansalliset tasa-arvo- ja ihmisoikeuspoliittiset asiakirjat tulisi ottaa huomioon jatkovalmistelussa

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittisessa selonteossa (VNS 5/2022 vp) on esitetty Suomen kansalliseksi tavoitetilaksi se, etteivät sukupuoleen perustuva syrjintä tai vihapuhe rajoittaisi kenenkään ilmaisuvapautta ja osallistumista yhteiskunnan toimintaan.

Selonteon henki on yhdenmukainen Euroopan unionin viimeaikaisten aloitteiden kanssa. Euroopan parlamentti on kehottanut komissiota ja jäsenvaltioita sisällyttämään naisvihan vihapuheen muotoihin ja naisvihamieliset pahoinpitelyt viharikoksiin (Euroopan parlamentin päätöslauselma 2022/C 251/01).

Maalittamista koskevaa rikosoikeudellista sääntelyä valmisteltaessa olisi hyvä ottaa huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviehdotus naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan torjumisesta (2022/0066 (COD)). Myös Suomen kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet edellyttävät Suomelta toimia kaikkiin naisiin kohdistuvan väkivallan muotojen ehkäisemiseksi. (TAS 530/2022)

Lausunto oikeusministeriölle avioliittoon pakottamisen rangaistavuudesta (ns. pakkoavioliittojen kriminalisointi) (VNS 4063/2021 vp)

Tasa-arvovaltuutettu otti lausunnossaan kantaa oikeusministeriön arviomuistioon, jossa käsitellään avioliittoon pakottamisen rangaistavuutta.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan Suomen kansainväliset velvoitteet edellyttävät pakkoavioliittojen tunnistamista sukupuolistuneen väkivallan muotona. Avioliittoon pakottaminen tulisi huomioida nimenomaisesti rikoslaissa.

Pakkoavioliitto on ihmisoikeusloukkaus. Henkilön itsemääräämisoikeuteen puututaan, ja avioliittoon pakotettu henkilö voi joutua luopumaan perustavanlaatuisista oikeuksistaan ja vapauksistaan, mukaan lukien seksuaalinen koskemattomuus.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että arviomuistiossa pakkoavioliittoja ei tunnisteta ja käsitellä sukupuolittuneena ilmiönä. Nykytilannetta ja sääntelyvaihtoehtojen vaikutuksia ei arvioida sukupuolinäkökulmasta eikä asiaa käsitellä sukupuolten tasa-arvoon liittyvänä kysymyksenä. Kuitenkin esimerkiksi Unicef on arvioinut lapsiavioliittojen osalta vain noin kuudesosan avioliiton solmivista lapsista olevan poikia.

Kansainvälisessä oikeudessa pakkoavioliitot on määritelty naisiin kohdistuvan, sukupuoleen perustuvan väkivallan muodoksi. Sekä YK:n yleissopimus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamiseksi (CEDAW-sopimus) että Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvaa väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (Istanbulin sopimus) edellyttävät, että Suomi tunnistaa, torjuu ja poistaa naisiin kohdistuvaa väkivaltaa, pakkoavioliitot mukaan lukien.

CEDAW-sopimuksen noudattamista valvovan CEDAW-komitean mukaan sopimusvaltioiden tulee huolehtia eri väkivallan muotojen kriminalisoinnista ja siitä, etteivät säännökset mahdollista joidenkin väkivallan muotojen

tojen, kuten lapsi- ja pakkoavioliittojen sallimista. Lisäksi Istanbulin sopimus sisältää 37 artiklassa nimenomaisen sopimusvaltioita koskevan velvoitteen säätää tahallinen pakottaminen avioliittoon rangaistavaksi. Pakottaminen koskee niin aikuisia kuin lapsia.

Arviomuistiossa käsitellään neljää eri vaihtoehtoa huomioida rikoslaissa avioliittoon pakottaminen:

- soveltaa voimassa olevia rikoslain säännöksiä mitään muuttamatta tai täsmentämättä;
- täsmentää rikoslain ihmiskauppaa koskevaa säännöstä (RL 25:3) siten, että säännökseen lisätään teon tarkoituksiksi avioliittoon pakottaminen;
- säätää avioliittoon pakottamisesta erikseen rangaistavaksi rikoslain pakottamista koskevassa säännöksessä;
- säätää uusi erillinen rangaistussäännös rikoslakiin.

Istanbulin sopimuksen täytäntöönpanoa seuraava asiantuntijaryhmä GREVIO on arvioinut Suomen tilannetta vuoden 2019 raportissaan ja esittänyt Suomelle erityisen pakkoavioliittoa koskevan rikostunnusmerkistön säätämistä. Myös YK:n ihmisoikeuskomitea on suositellut keväällä 2021, että Suomen tulisi osana naisiin kohdistuvan väkivallan vastaisia toimia nimenomaisesti kriminalisoida pakkoavioliitto.

Tasa-arvovaltuutettu ei ota kantaa siihen, mikä sääntelyvaihtoehtoista olisi paras. Valmistelua tulisi kuitenkin jatkaa ottaen huomioon loukkauksen vakavuus ja muutoksen merkitys sukupuolten tasa-arvolle.

Avioliittoon pakottamisen nimenomainen mainitseminen rikoslaissa merkitsisi valtuutetun näkemyksen mukaan naisiin ja tyttöihin tyypillisesti kohdistuvan ihmisoikeusloukkauksen ottamista vakavasti kansallisessa lainsäädännössä. Vaikka pakottamisen kohteeksi joutuneiden ihmisten määrän arvioitaisiin olevan Suomessa pieni, on erityissääntelyn tarvetta punnittava sitä perusteellisemmin mitä vakavammasta loukkauksesta on kyse. (TAS 573/2021)



5 SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

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

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

Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle. Erityiskiellon rikkomisesta voi olla seuraamuksena tasa-arvolain mukainen hyvitys.

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

5.1 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 runsaat 50 % myös vuonna 2022.

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 hankaloittaminen 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. Myös miehet kokevat perhevapaasyryntää.

Raskaana olevan henkilön työsuhteen purku koeajalla

Silloin kun raskaana henkilön työsuhte puretaan koeajalla, asiaa voidaan arvioida sekä työ sopimuslain että tasa-arvolain säännösten perusteella. Tasa-arvovaltuutettu voi selvittää asiaa, jos on esitetty epäily työsuhteen purkamisesta raskauden vuoksi. Työ sopimuslain osalta toimivalta on työsuojeluviranomaisilla.

Työ sopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan työ sopimus voidaan koeajan kuluessa molemmin puolin purkaa. Työnantaja ei kuitenkaan saa purkaa työ sopimusta syrjivällä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Purkuperusteen pitää olla sellainen työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, ettei tehty työ sopimus vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.

Vuoden 2022 aikana työsuojeluviranomaiset siirsivät kaksi raskaana olevan henkilön koeaikapurkua koskevaa asiaa edelleen myös tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi. Molemmissa tapauksissa työsuojeluviranomaiset olivat päätyneet siihen, ettei raskaus olisi vaikuttanut työ sopimuksen purkuun. Molemmissa tapauksissa oli lakiin perustuva koeajan tarkoitukseen liittyvä asiallinen syy, joka on oleellisesti liittynyt työntekijän työstä suoriutumiseen.

Ensisijaisesti oli kysymys työ sopimuslain koeaikapurkua koskevien säännösten tulkinnasta, jonka perusteella ratkeaa myös menettelyn mahdollinen tasa-arvolain vastaisuus.

Kyseessä saattaisi olla tasa-arvolain vastainen syrjintä raskauden perusteella, jos koeaikapurku olisi ollut työ sopimuslain vastainen eli työnantaja ei pystyisi näyttämään, että sillä on ollut siihen muu hyväksyttävä syy kuin raskaus.

Viime kädessä menettelyn lainvastaisuus ratkaistaan kuitenkin käräjäoikeudessa, jossa asia voidaan selvittää sekä työ sopimuslain että tasa-arvolain kannalta ja päättää myös mahdollisesta oikeudesta näiden lakien mukaisiin korvauksiin.

Koeaikapurun lainvastaisuutta koskevassa oikeudenkäynnissä syrjintää epäilevän tulee itse huolehtia siitä, että hän vetoaa työsopimuslain lisäksi myös tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohtaan ja vaatii sen perusteella tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä sukupuolisyrynnästä, mikäli hän katsoo koeaikapurun johtuneen raskaudesta. (TAS 572/2022; TAS 53/2022)

5.2 SYRJINTÄ TYÖNTEKIJÖIDEN VALINNASSA

Tasa-arvolaisia kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työelämässä. Työelämää koskevat syrjintäkiellot kattavat työsuhteen kaikki vaiheet, myös työpaikkailmoitukset ja rekrytoimisen. Tasa-arvovaltuutelle 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 hyväksyttävää syytä.

Työkokemuksen vaikutus työhönottoon

Mies A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain vastaisesti kaupungin hankintapäällikön tehtävää täytettäessä. A:lla oli yli 20 vuoden kokemus hankinta-asioista. Julkisista hankinnoista hänellä oli melkein 2,5 vuoden kokemus, kun taas tehtävään valitulla naisella B oli julkisista hankinnoista alle vuoden pituinen kokemus. A katsoi olevansa ansioituneempi koulutuksen, osaamisen ja kokemuksen perusteella kuin valituksi tullut B.

Oikeuskäytännössä on katsottu työkokemuksen määrän osalta, etteivät suuremman erot palvelusvuosien määrässä välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempina. Vasta huomattavilla palvelusvuosieroilla on katsottu olevan merkitystä. Perehtyneisyys-

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

Hakuilmoituksen mukaan hankintapäällikön tehtäviin kuuluvat kaupungin hankintojen ohjaus, kehittäminen ja kokonaiskoordinaatio. Tehtävään kuuluvat hankintayksikköjen neuvonta hankintoja valmisteltaessa ja hankintoja koskevien sopimuksien laadinnassa. Hankintapäällikkö vastaa myös kaupungin hankintastrategian ja hankintaohjeistuksen ylläpidosta, ohjeistusten toimeenpanosta sekä hankintojen hallinnoinnista ja arkistoinnista. Viran kelpoisuusvaatimuksena on hakuilmoituksen mukaan soveltuva korkeakoulututkinto ja riittävä kokemus hankinta-asioiden hoidosta. Muun muassa hankintalainsäädännön tuntemusta ja eri hankintamenetelyjen monipuolista osaamista arvostetaan.

Kaupungin tasa-arvovaltuutetulle antamassa selvityksessä kerrottiin, että valinnassa hakijoiden ansioiden vertailu on painottunut julkisen hankinnan osaamiseen ja työkokemukseen sekä haastattelussa ilmi tullessiin seikkoihin. Merkityksellisen työkokemuksen osalta B:llä on ollut lyhyempi kokemus julkisista hankinnoista kuin A:lla, mutta hänen työtehtävänsä on ollut vaativampi ja laaja-alaisempi. Lisäksi kaupunki totesi, että haastattelussa ilmi tulleet henkilökohtaiset ominaisuudet ja erityisesti hankintalainsäädännön tuntemus ovat osoittaneet B:n olevan kokonaisarvioinnissa virkaan selvästi soveltuvim.

Tasa-arvovaltuutettu piti ongelmallisena sitä, että kunnan selvityksessä otettiin huomioon vain julkisen sektorin työkokemus. Hakuilmoituksessa edellytettiin kokemusta hankinta-asioista, mutta ei ollut edellytetty kokemusta nimenomaan julkisista hankinnoista. A:lla oli työkokemusta hankinta-asioissa julkiselta sektorilta noin 2 vuoden ja 5 kuukauden ajalta sekä yli 20 vuoden ajalta yksityiseltä sektorilta. B:llä oli yleistä työkokemusta vähän alle neljän vuoden ajalta, josta noin 10 kuukauden pituinen työkokemus julkisista hankinnoista. Tasa-arvovaltuutettu piti yli 20 vuoden eroa työkokemuksessa merkittävänä, joten asiassa syntyi syrjintäoletta A:n monipuolisemman ja pidemmän työkokemuksen perusteella.

Työnantaja voi kumota syrjintäolettaman osoittamalla, että valitun henkilön soveltuvuus on ollut parempi kuin syrjäytetyn ja että se on ollut vallinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Kaupunki on todennut B:llä olevan hakuasiakirjojen ja haastattelun perusteella tehdyn arvioinnin mukaan parhaat edellytykset hankintapäällikön tehtävän hoitamiseen, mutta tätä ei ole kuitenkaan perusteltu tarkemmin. Mahdollisessa hyvitysoikeuskäynnissä kaupungilla on siten näyttövelvollisuus näistä seikoista ja tehtävään valitun paremmasta soveltuvuudesta.

5.3 SYRJIVÄT TYÖPAIKKAIMOITUKSET

Tasa-arvoaltuutetulle tulee myös syrjiviä työpaikkaimoituksia koskevia yhteydenottoja. Työpaikkaimoitus voidaan tasa-arvolain mukaan suunnata tietylle 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.

Tietylle sukupuolelle rajatun työpaikkaimoituksen syrjivyyttä

Facebook-palstalla haettiin tyttöjä tai naisia myyjän tehtävään. Yritys perusteli ilmoitustaan sillä, että yritys tarjoaa ompelipalveluita ja toimii vaatteiden jälleenmyyjänä. Yrityksen saaman asiakaspalautteen perusteella osa naisasiakkaista tuntisi olonsa epämiellyttäväksi, jos miesmyyjä ottaa heistä mittoja.

Yritys totesi tasa-arvoaltuutetulle antamassaan selvityksessä kyseessä olleen virhe ilmoituksen muotoilussa ja että tehtävän täytössä huomioidaisiin kaikki hakijat sukupuolesta riippumatta. Tapauksessa ketään ei ollut ehditty vielä rekrytoida tehtävään. Yritys muutti ilmoitusta tasa-arvoaltuutetun yhteydenoton saatuaan. Tasa-arvoaltuutettu kehotti lausunnoissaan työnantajaa huolehtimaan, että menettelyt ovat vastaisuudessa tasa-arvolain säännösten mukaisia. (TAS 393/2022)

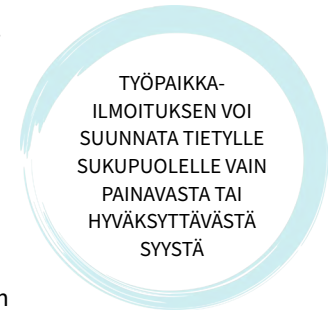
Tasa-arvolain 14 pykälän mukaan työpaikkaimoitus voidaan suunnata tietylle sukupuolelle vain poikkeuksellisesti, jos painava tai hyväksyttävä syy edellyttää työn luonteen vuoksi siihen tiettyä sukupuolta. Esimerkiksi henkilökohtaiseksi avustajaksi voidaan työsuhteen henkilökohtaisuuden vuoksi valita avustettavan toivomaa sukupuolta oleva henkilö.

Toinen tasa-arvolaisissa sallittu poikkeusmahdollisuus työhönotossa on tasa-arvolain 9 pykälän 4 kohdan mukaan se, että tietylle sukupuolelle suunnattu työpaikkaimoitus on osa työnantajan suunnitelmaan perustuvia, väliaikaisia sukupuolten tasa-arvoa edistäviä erityistoimia. Tästä on tärkeä mainita jo työpaikkaimoituksessa. Työnantajan tulee kuitenkin huomioida tasa-arvolain 6 pykälän velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja toimia muun muassa siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.

5.4 PALKKASYRJINTÄ

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

Tasa-arvolaisissa 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.





Palkkaerojen hyväksyttävät syyt

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty tasa-arvolain vastaisesti, kun kolmelle miespuoliselle kollegalle on maksettu satoja euroja enemmän palkkaa kuin hänelle, vaikka hän on tehnyt enemmän ja vaativampaa työtä.

Tasa-arvolaisissa tarkoitettua palkkasyrjintää arvioitaessa on ensinnäkin ratkaistava, ovatko syrjintää epäilevän työntekijän sekä korkeampaa palkkaa saavan vastakkaista sukupuolta olevan työntekijän tekemät työt samoja tai samanarvoisia. Mikäli tehtävät ovat samoja tai samanarvoisia, syntyy oletta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Tehtävien vaativuuteen perustuvan palkanosuuden eli tehtäväkohtaisen palkan tulee samaa ja samanarvoista työtä tekevillä työntekijöillä olla yhtä suuri.

Työntekijöiden kokonaispalkkauksen ei tarvitse olla samansuuruinen, jos palkkaerot voidaan perustella hyväksyttävällä syyllä.

Vaikka työnantaja soveltaisi palkkaehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuisivat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä, menettely ei välttämättä ole syrjintää.

Hyväksyttävien syiden tulee olla suhteellisuusperiaatteen mukaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että menettelyllä tulee olla hyväksyttävä tavoite ja valittujen keinojen tulee olla tavoitteen kannalta aiheellisia ja tarpeellisia. Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin tehtävien vaativuus, henkilökohtainen suoritus, pidempi työkokemus ja erityisvastuu.

Palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä. Markkinatilanne voi siis tilapäisesti olla palkkaeroja selittävä hyväksyttävä syy. Koska markkinatilanne voi olla hyväksyttävä syy vain ajallisesti rajoitetun ajan, on työnantajalla velvollisuus kohtuullisessa ajassa pyrkiä näistä aiheutuvien palkkaerojen poistamiseen eli palkkojen harmonisoimiseen.

Työnantajan antaman selvityksen mukaan yrityksessä maksetaan kokonaispalkkoja, joissa ei ole eritelty tarkemmin mikä on tehtäväkohtainen palkka ja mikä osa on maksettu esimerkiksi vaativuudesta tai suoriutumisen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu totesi tältä osin, että työnantajalta saadun selvityksen perusteella on vaikea arvioida, millä tavalla A:n ja verrokkien kokonaispalkat ovat muodostuneet, eli miten muun muassa työtehtävien vaativuus on vaikuttanut heidän palkkoihinsa. Yrityksen palkkausjärjestelmä vaikuttaa tässä suhteessa läpinäkymättömältä.

Kahden verrokin kohdalla työnantaja kertoi joutuneensa suostumaan heidän palkkavaatimuksiinsa johtuen markkinatilanteesta, vaikka työtehtävät ovat olleet samankaltaisia kuin A:lla. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiassa syntyi syrjintäoletta. Syrjintäolettan kumoutuminen jäi tosin epäselväksi, koska kahden vuoden siirtymäaika oli vielä meneillään, kun A irtisanoutui. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mukaan kohtuullisena siirtymäaikana voidaan pitää noin kahta vuotta.

Syrjintäolettan kumotakseen yrityksen tulisi ensiksi voida osoittaa, ettei se ole voinut poistaa markkinatilanteesta johtuneita palkkaeroja välittömästi, vaan että tämä on vaatinut siirtymäaikaa. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan aikaa arvioitaessa tulee myös ottaa huomioon yrityksessä tosiasiallisesti vallitsevat olosuhteet ja mahdolliset objektiiviset esteet, jotka yrityksen tulee voida osoittaa.

Kolmannen verrokin osalta työnantaja ja A ovat esittäneet eriäviä näkemyksiä siitä, ovatko tehtävät olleet samanarvoisia ja palkka oikeassa suhteessa työtehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen. Eriävien näkemysten vuoksi syrjintäolettan syntyminen jäi tämän verrokin osalta avoimeksi. (TAS 286/2021)

HYVÄKSYTTÄVÄ SYY
PALKKAEROILLE VOI OLLA
TEHTÄVIEN VAATIVUUS,
HENKILÖKOHTAINEN
SUORITUS, PIDEMPI
TYÖKOKEMUS TAI
ERITYISVASTUU

Samanarvoiseen työhön liittyvä syrjäntäepäily

Johtavana turvallisuuskouluttajana työskentelevä naispuolinen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla, kun hänelle maksettiin pienempää palkkaa kuin johtavina palotarkastajina työskenteleville miehille.

A toimi määräaikaisessa virkasuhteessa ja hänen palkkauksensa oli ollut aluksi sama kuin samassa tiimissä työskentelevillä johtavilla palotarkastajilla. Määräaikaisuuden jatkuessa työnantaja oli kuitenkin ilmoittanut, että johtavan turvallisuuskouluttajan tehtäväkohtaista palkanosaa pudotettaisiin. Perusteena palkanalentamiselle oli mainittu muun muassa se, ettei johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävään sisältynyt enää siihen aiemmin kuuluneita tiettyjä suunnittelutehtäviä. A:n edeltäjälle oli maksettu korkeampaa tehtävän vaativuuden mukaista palkanosaa.

Asiassa oli kyse siitä, oliko johtavan turvallisuuskouluttajan tehtävää pidettävä samana tai samanarvoisena kuin johtavan palotarkastajan tehtävää.

Samanarvoisen työn käsite

Tasa-arvolaki itsessään ei määrittele samanarvoisten töiden käsitettä, mutta lain esitöiden mukaan (HE 57/1985, s. 19) töiden vertailussa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin oloihin, joissa työ tehdään. Vertailu edellyttää töille ominaisten vaativuustekijöiden erittelyä ja vertailua. Työt voivat olla samanarvoisia, vaikka niiden vaativuus muodostuisi erilaisista osatekijöistä. Vertailu tulee perustaa työntekijöiden todellisiin työtehtäviin ja niiden vaativuuteen.

Todistustaakasta ja hyväksyttävistä syistä

Syrjintäasioissa noudatetaan ns. jaetun todistustaakan periaatetta. Näytövelvollisuus siitä, että työtehtävät ovat samoja tai samanarvoisia on syrjintää epäilevällä. Mikäli syrjintäoletta syntyy, työnantajan on sen kumotakseen näytettävä, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta.

Hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla esimerkiksi tehtävien vaatavuuteen, henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen tai erityisvastuuseen liittyvät syyt. Hyväksyttävän syyn arvioinnissa oleellista on pohtia, ovatko erisuuruisen palkan aiheuttavat määräykset tai käytännöt asialliselta sisällöltään hyväksyttäviä tasa-arvolain kannalta. Hyväksyttävyyttä eivät siis ratkaise muodolliset seikat kuten se, että määräykset perustuvat työ- ja virkaehtosopimukseen tai työpaikalla muulla perusteella noudatettuun käytäntöön.

Töiden vaatavuuden arvioinnissa ei tule ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia tai työssä suoriutumista, mutta ne voivat olla hyväksyttäviä syitä maksaa erisuuruista palkkaa samassa tai samanarvoisessa työssä oleville. Jos työnantaja vetoaa tällaisiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai työssä suoriutumiseen, työnantajan tulee voida osoittaa työntekijöiden välisten erojen olemassaolo.

Tehtävien vaatavuuteen perustuvan palkanosan eli tehtäväkohtaisen palkan tulee samaa ja samanarvoista työtä tekeväillä työntekijöillä olla sama. Työntekijöiden kokonaispalkkauksen ei tarvitse olla samansuuruinen, jos palkkaerot voidaan perustella hyväksyttävällä syyllä. Kaikkien tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksettavien palkanlisien tulee kuitenkin myös olla syrjimättömiä. Näin mikäli työnantaja tietyssä yksittäistapauksessa esittää palkkaeroille hyväksyttävänä pidettävän syyn, on vielä arvioitava, voiko kyseinen syy selittää palkkaeron kokonaisuudessaan vaiko vain osittain (esim. EU-tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-127/92, Enderby).

Ollakseen avoin palkkausjärjestelmän tulee olla sellainen, että työntekijät voivat saada selville, mitkä eri tekijät milläkin painoarvolla vaikuttavat heidän palkkukseensa. Ellei palkkausjärjestelmä ole tällä tavalla avoin, työnantajan tulee voida oikeusriidan syntyessä osoittaa, ettei palkkaus ole syrjivää.

Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyydestä ja avoimuudesta

Tasa-arvovaltuutettu on lausuntokäytännössään painottanut, että palkkausjärjestelmän tulee olla siten läpinäkyvä ja avoin, että työntekijät tietävät, miten palkkaus ja sen eri osat määräytyvät. Kyseisessä asiassa tämä

valtuutetun mukaan edellytti vähintään sitä, että työntekijöillä olisi ollut tieto vaatavuustekijöittäin, miten johtavan turvallisuuskouluttajan ja johtavan palotarkastajan tehtäviä ja niiden mahdollisia eroja on arvioitu.

Tapauksessa työnantaja ei juurikaan selvittänyt palkkausjärjestelmään sisältyvää tehtävien vaatavuuden arviointimenetelmän mallinnusta eikä vertailtavia tehtäviä ja niissä olevia eroja suhteessa mallinnuksessa mainittuihin vaatavuustekijöihin. Tehtävien vaatavuuden arvioinnin mallinnuksessa mainittujen osaamis-, tieto- ja taitovaatimusten sekä vuorovaikutustaitojen ja työolosuhteiden vaikutus tehtävien vaatavuuden arviointiin vaikutti jääneen tasa-arvovaltuutetun saamisissa selvityksissä vähäiselle huomiolle.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että työntekijöillä on tieto palkkauksen määräytymisestä esimerkiksi uuteen tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn seurauksena. EU:n tuomioistuimen mukaan kyse voi olla palkkasyrjinnästä myös silloin, kun työnantaja maksaa työntekijälle alhaisempaa palkkaa kuin työnantajan palveluksessa aiemmin olleelle työntekijälle, jonka katsotaan tehneen samaa tai samanarvoista työtä.

Syrjintäasioissa lopullinen asian arviointi tapahtuu viime kädessä tuomioistuimessa. Jos osapuolet eivät pääse palkkauksesta sovintoon, palkkasyrjintää epäilevä työntekijä voi nostaa asiassa hyvityskanteen kärjäoikeudessa. Työnantaja, joka on rikkonut tasa-arvolain palkkasyrjintäkieltoa, voidaan tuomita maksamaan hyvitystä. Lisäksi työntekijä voi vaatia palkkasyrjinnän perusteella palkanerotuksen suorittamista. (TAS 305/2021)

5.5 SYRJINTÄ TYÖTÄ JOHDETTAESSA JA TYÖOLOISSA

Työnantajalle kuuluu lähtökohtaisesti oikeus johtaa työtä, jakaa työtehtäviä ja muutoin järjestää työoloja. Tasa-arvolain mukaan työnjohto-oikeutta ei kuitenkaan saa käyttää niin, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän johtaa työtä, jakaa työtehtäviä tai muuten järjestää työolot niin, että työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella.

Työn johtamiseen kuuluvat esimerkiksi työajan käytön ja työn valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. Syrjintää on esimerkiksi työtehtävien jakaminen niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville tai esimerkiksi raskaana olevalle henkilölle. Syrjintää on myös, jos mahdollisuus tehdä ylityöt annetaan vain miehille tai vain naisten työaika muutetaan osa-aikaiseksi.

Töiden jakamisen merkitys korostuu varsinkin silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee mahdollisuudet edetä uusiin, paremmin palkattuihin tehtäviin. Työnantaja ei syyllisty syrjintään, jos hän voi osoittaa toiminnalleen muun, hyväksyttävän syyn kuin työntekijän sukupuolen.

Syrjintäepäily koulutukseen valinnassa ja tehtävien rajoittamisessa sukupuolen perusteella

Nainen A otti tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä kertoen, että hänen työpaikallaan vain miehet ovat päässeet koulutukseen ja työtehtävien jakamista on rajoitettu sukupuolen perusteella.

Koulutukseen valitseminen

A oli toistuvasti ilmaissut kiinnostuksensa päästä koulutukseen, josta olisi hyötyä myös A:n esihenkilötehtävässä, sillä jotkut alaisista ovat suorittaneet kyseisen koulutuksen. A on myös ollut tilanteessa, jossa hän ei voinut ottaa tehtävää vastaan, koska hän ei ollut suorittanut tehtävän hoitamiseen vaadittavaa koulutusta. Esihenkilöt olivat suositelleet A:lle koulutukseen hakeutumista kehityskeskusteluissa vuodesta 2015 alkaen ja A on myös ilmaissut kiinnostuksensa. A:n käsityksen mukaan vuosien saatossa koulutukseen esitetyt eivät olleet hakeutuneet koulutukseen, vaan osallistumista ehdotettiin heille. A katsoi olevansa ansioituneempi kuin koulutukseen valitut miehet.

Työnantajan selvityksessä kerrottiin esihenkilön tekemän esityksen koulutuksen osallistujista. Esityksistä ei ole tehty ansiovertailua, joka olisi jälkeempään käytettävissä. Selvityksessä todettiin A:n kokemuksen olevan vähäisempää kuin koulutukseen esitetyillä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi saatujen selvitysten perusteella, että koulutusvalinnat vaikuttavat olleen läpinäkyvämpiä, sillä A ja yksi koulutuksen suorittaneista verrokeista ovat kertoneet, etteivät tiedä millä tavalla valintoja tehdään. Lisäksi työnantaja on esitetty ristiriitaisia tietoja koulutukseen valittujen ansioista. Myös A on kertonut, että osa hänen hoitamistaan tehtävistään oli jätetty huomioimatta työnantajan selvityksissä ja ansiovertailussa. Epäselvyyksistä huolimatta tasa-arvovaltuutettu totesi, että ainakin kaksi koulutukseen valituista verrokeista oli vähemmän ansioituneita kuin A. Tasa-arvovaltuutettu totesi myös, että A:lla oli pitkä kokemus ja että hänellä oli koulutuksen suorittaneita alaisinaan. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantaja ei ollut antanut selkeää ja uskottavia perusteita A:n sivuuttamiselle koulutusvalinnoissa, joten asiassa syntyi syrjintäoletta.

Tehtävien rajoittaminen sukupuolen perusteella

A kertoi esihenkilön lähettäneen henkilöstölle sähköpostitse määräyksen, etteivät naispuoliset työntekijät voi osallistua erääseen tehtävään. Esihenkilö perusteli määräystä turvallisuusyllä todeten kyseisessä viestissä, ettei naispuolisiin työntekijöihin välttämättä suhtauduta työntekijöinä vaan naisina. Työnantaja katsoi selvityksessään esihenkilöllä olleen hyväksyttävät perusteet kyseiselle määräykselle. A totesi, että naiset ovat saaneet saman koulutuksen kuin miehet, joten heillä on yhtäläiset edellytykset hoitaa tehtävää.

Oikeuskirjallisuuden mukaan sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus. Lisäksi kuitenkin edellytetään, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhtainen. EU-tuomioistuon on katsonut tapauksessa Kreil (C-285/98), että sukupuoli voi olla ratkaiseva edellytys vankiloitten vartijoiden ja ylivartijoiden ammatissa, poliisin tehtävissä, kun kyseessä ovat vakavat sisäiset levottomuudet, tai tiettyjen erityisisku-joukkojen tehtävissä. Esimerkiksi työn vaarallisuus tai epä mukavuus ei ole painava ja hyväksyttävä syy sukupuolirajoituksille. Painava ja hyväksyttävä syy on sen sijaan se, että lainsäädännössä nimenomaan kielletään käyttämästä naisia joihinkin tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantajalla ei ollut hyväksyttäviä perusteita jättää naispuolisia työntekijöitä valitsematta tiettyyn tehtävään sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu kehotti työnantajaa varmistamaan jatkossa, ettei tehtäviä jaeta sukupuolen perusteella ilman hyväksyttävää syytä. (TAS 514/2021)

5.6 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖPAIKOILLA

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet, sähköpostit, tekstiviestit tai puhelinoimit
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Tärkeintä häirintätilanteissa on saada häirintä loppumaan. Mikäli häirintä mielestä työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan, hän voi tasa-arvolain mukaan vaatia käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä. Hyvitystä on vaadittava kanteella kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Häiritsijä itse saattaa joutua rikoslain ja vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen teoistaan. Häirintä työelämässä voi täyttää myös työsyntirikoksen tunnusmerkit tai olla työturvallisuuslain vastaista.

Häirintäepäily olympialaisten viimeistelyleirillä

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko työnantaja toiminut tasa-arvolain 8 d §:n vastaisesti, kun työntekijä joutui seksuaalisen häirinnän kohteeksi työmatkalla. Työntekijä oli tapahtuneen jälkeen yrittänyt keskustella työnantajatahojen kanssa, mutta asiaan ei puututtu.

Tasa-arvolain 7 §:n mukaan seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan seksuaalinen häirintä voi ilmetä ainakin härskinä puheena tai kaksimielisenä vitsinä. Häirinnästä on kysymys silloin, kun tekijä tietää tai tavanomaista harkintaa käyttäen hänen olisi pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä ei ole toivottua. Oikeuskirjallisuudessa on selostettu, että vapaa-ajalla voi kertoa härsejä vitsejä ja huvittaa ystäviä, mutta samanlaiset puheet eivät kuulu työpaikalle. Tasa-arvolain esitöiden mukaan häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Häiritsijä voi joutua paitsi rikosoikeudelliseen vastuuseen teostaan myös vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen.

Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.



Asiassa tuli arvioitavaksi, oliko henkilö tasa-arvolain 3 §:n 1 momentin nojalla työntekijään rinnastettavassa asemassa, jolloin tasa-arvolain 8 d § tulisi sovellettavaksi. Tasa-arvolain 3 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muuhun siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön. Mitä tasa-arvolaisissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työkentelevään. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tapauksessa henkilö oli tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla työntekijään rinnastettavassa palvelussuhteessa sekä Suomen Urheiluliittoon että Suomen Olympiakomiteaan.

Tasa-arvovaltuutetulle antamissa selvityksissään sekä Suomen Olympiakomitea että Suomen Urheiluliitto kertoivat saaneensa tiedon tapahtumasta välittömästi, mutta eivät olleet tietoisia sen tarkastelusta mahdollisena seksuaalisena häirintänä ennen kuin media nosti asian esille.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan tehokkaana toimenä häirintään puuttamisena pidetään vakavaa suhtautumista väitettyyn häirintään ja välitöntä selvityksen käynnistämistä. Toisena tehokkaana toimenä pidetään esitöiden mukaan sitä, että häiritsijään kohdistetaan viipymättä häirinnän laatua ja vakavuutta vastaavat työoikeudelliset tai kurinpidolliset toimenpiteet.

Työnantajalla on työnjohto-oikeuden perusteella, tapahtuneesta häirinnästä tiedon saatuaan, riittävän tehokkaat valtuudet ja keinot ryhtyä toimiin myös häirintään syyllistyneen osalta. Tällöin tulevat kyseeseen häirinnän asteesta ja toistumisesta riippuen häiritsijälle annettava huomautus, varoitus, lomautus ja viime vaiheessa työsuhteen irtisanominen tai purku. (TAS 156/2022)

5.7 SYRJINTÄ KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

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

Oppilaitoksen menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä myös

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

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta arvioi Jyväskylän yliopiston opiskelijavalinnassa käyttämät sukupuolikiintiöt tasa-arvolain vastaisiksi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta katsoi 20.12.2021 antamassaan päätöksessä, että Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan opiskelijavalinnan sukupuolikiintiöt ovat tasa-arvolain vastaisia. Tasa-arvovaltuutettu antoi tammikuussa 2020 asiaa koskevan lausunnon (TAS 217/2017), jossa se päättyi 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 kielsi yliopistoa jatkamasta opiskelijavalinnoissaan tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjivää menettelyään. Yliopiston oli noudatettava kieltopäätöstä välittömästi.

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

Yliopiston liikuntatieteellinen tiedekunta ilmoitti kevästä 2022 alkaen muuttaneensa valintaperusteita. Sukupuoli-identiteettiä koskeva käytäntö on poistettu liikunta-pedagogiikan kandidaatti- ja maisteriohjelman opiskelijavalinnasta sekä ykkösvaiheen todistus- ja valintakoevalinnasta että kakkosvaiheen soveltuuskokeesta ja siten myös lopullisesta valinnasta. (TAS 87/2022)

Naispuolisille hakijoille myönnettävä lisäpiste rajavartijan peruskurssin opiskelijavalinnassa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Raja- ja merivartiokoulun rajavartijan peruskurssin opiskelijavalinta tasa-arvolain mukainen, kun naispuolisille hakijoille myönnetään yksi lisäpiste.

Rajavartijan peruskurssille hakeneille naisille on käytännössä vuodesta 2013 lähtien myönnetty yksi lisäpiste sen perusteella, että hakija oli suorittanut naisten vapaaehtoisen asepalveluksen. Aseellisen varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaminen on laissa säädetty edellytys rajavartijan peruskurssille valitsemiselle ja myös sotilasvirkaan nimittämiseksi. Lisäpisteen myöntämisperusteeksi muutettiin vuonna 2022 hakijan sukupuoli, koska se on lisäpisteen tosiasiallinen peruste.

Rajavartiolaitoksen mukaan kyseessä on tasa-arvolain tarkoittama väliaikainen suunnitelmaan perustuva erityistoimi, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Rajatarkastuksen suorittaminen voi esimerkiksi edellyttää henkilötarkastusta, jossa noudatetaan sekä rajavartiolakia että pakkokeinolakia. Rajavartiolaitoksen lakisääteisten tehtävien hoitaminen edellyttää siis, että rajavartijana työskentelee riittävä määrä sekä miehiä että naisia. Naisten erityiskohtelusta luovutaan, kun naisten osuus rajavartijoista saadaan nostettua tavoitteen mukaiseen määrään.

Käytännössä naisten osuuteen rajavartijoista voidaan vaikuttaa vain opiskelijavalintojen yhteydessä, koska Raja- ja merivartiokoulu on ainoa reitti vakituiseen rajavartijan virkaan. Raja- ja merivartijoista vain 8 prosenttia sekä upseereista noin 3 prosenttia on naisia. Naisten osuus sotilasviroista on kasvanut yhdellä prosenttiyksiköllä vuoden 2018 jälkeen.

Naispuolisille hakijoille annettava lisäpiste perustuu Raja- ja merivartiokoulun väliaikaiseksi tarkoitettuun suunnitelmaan, jonka taustalla on paitasi tavoite edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa myös Rajavartiolaitoksen lakisääteisten tehtävien asianmukainen hoitaminen. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että lisäpisteen antaminen sukupuolen perusteella on tasa-arvolain kannalta perusteltua. (TAS 110/2022)

Naispuolisille käsikirjoittajille suunnattu koulutus oli perusteltua

Tasa-arvovaltuutettu selvitti, oliko naispuolisille käsikirjoittajille suunnattu fiktiosarjan konseptointi -koulutus naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun kannalta sallittu. Miehet eivät saaneet osallistua kyseiseen koulutukseen.

Koulutusta tarjotaan yhtenä osana Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa ja Suomen rakennerahaston Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020-ohjelmaan osallistuvaa hanketta. Hankkeen tavoitteena on edistää naispuolisten ammattilaisten työllistymistä alalla. Hankkeen toimenpideohjelma koostuu audiovisuaalisen alan naispuolisille ammatillisille suunnatusta

- mentoroinnista
- ammatillisuuden kehittymistä ja työllistymistä tukevista työkaluista
- alan kaiken sukupuolisille päättäjille suunnatusta ns. unconscious bias (suom. tiedostamattomat olettamukset) -koulutuksesta
- alan tasa-arvotutkimuksesta
- alan tilastoinnin kehittämishankkeesta ja
- hankkeen sekä sen tulosten tiedottamisesta.



Hankkeen koulutukset eivät ole tutkintoon tähtäävää koulutusta eivätkä tutkinto-opiskelijat voi osallistua niihin.

Koulutuksen järjestäjän näkemyksen mukaan kyseessä on tasa-arvolain 9 §:n 4 kohdan mukainen väliaikainen, suunnitelmaan perustuva erityistoimi tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi. Erityistoimella tavoitellaan tasa-arvon edistämistä parantamalla naisten asemaa työelämässä. Selvityksessä viitataan myös yleiseurooppalaiseen tavoitteeseen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi audiovisuaalisella alalla, mikä tarkoittaa sekä naispuolisten ammattilaisten että naisten näkyvyyttä mediassa.

Jos oppilaitos haluaa esimerkiksi opiskelijoiden valinnassa suosia vähemmistönä olevaa sukupuolta, tulee arvioitavaksi ovatko toimet toista sukupuolta olevia hakijoita syrjiviä vai tasa-arvolain mukaista sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä.

Tasa-arvolain 9 §:n 4 kohdan mukaisten positiivisten erityistoimien tulee perustua suunnitelmaan ja toimien tulee olla väliaikaisia. Kriteerit täyttävää positiivista erityistoimea ei ole pidettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä, vaikka menettely voisi sinänsä täyttää tasa-arvolain mukaisen syrjinnän tunnusmerkit. Tasa-arvolakia on tulkittu niin, että positiivisten erityistoimien edellytyksenä on, että ne liittyvät toisen sukupuolen heikompaan asemaan eikä yksinomaan sukupuolen aliedustukseen jossakin ryhmässä.

Tasa-arvovaltuutettu perustaa käsityksensä audiovisuaalisen alan tasa-arvoisuudesta Ylen ja Suomen elokuvasaatiön tilastoihin käsikirjoittajille suunnatun julkisen rahoituksen kohdentumisesta naisille ja miehille. Näyttää siltä, että julkisen rahoituksen kohdentuminen vaihtelee vuosittain ja audiovisuaalisella alalla freelancerpohjaiset työsuhteet ovat yleisiä. Siten tilastotiedot voivat myös olla hyvin erilaisia vuodesta riippuen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä sitä, että audiovisuaalisella alalla tehdään työtä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Vuosina 2019–2022 toteutettavan hankkeen taustalla on vuoteen 2018 saakka ulottuvat tilastot audiovisuaalisen alan sukupuolijakaumasta.

Näillä perusteilla tasa-arvovaltuutettu toteaa, että edellä mainitun hankkeen puitteissa naispuolisille käsikirjoittajille tarjottuja ammatilliseen kehitykseen tähtääviä koulutuksia voidaan pitää suunnitelmaan perustuvana väliaikaisena erityistoimena, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Kyseisen fiktiosarjan konseptointikoulutuksen suuntaaminen vain naisten haettavaksi ei siten ole tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää. Suosivasta menettelystä on kuitenkin luovuttava silloin, kun yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun päämäärät on saavutettu tai se voi muutoin muuttua syrjinnäksi. (TAS 300/2021)

5.8 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 antoi vuonna 2022 eduskunnan lakivaliokunnalle ja sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnalle lausunnot hallituksen esityksestä laiksi sukupuolen vahvistamisesta ja siihen liittyvistä laeista (HE 189/2022 vp). Uudistuksen tavoitteena on vahvistaa henkilön itsemääräämisoikeutta erottamalla sukupuolen oikeudellinen vahvistaminen lääketieteellisistä tutkimuksista ja hoidoista. Hakemus sukupuolen vahvistamisesta perustuisi jatkossa henkilön omaan selvitykseen hänen sukupuolen kokemuksestaan. Uudistuksen yhteydessä tehdään myös ehdotukset oikeudellisen sukupuolensa vahvistaneen henkilön vanhemmuudesta ja sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta.

Tasa-arvovaltuutettu korosti lausunnoissaan, että uudistus vahvistaisi transsukupuolisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja vahvistaisi sukupuolten tasa-arvoa. Lisääntymiskyvyttömyyttä koskevan vaatimuksen poistaminen on Suomen ihmisoikeusveloitteiden mukaista ja sukupuolten tasa-arvoa lisäävä tärkeä ja odotettu uudistus.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että uudistuksessa kiinnitettäisiin enemmän huomiota alaikäisten asemaan. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan hallituksen esityksessä oleva edellytys täysi-ikäisyydestä ei ole lapsen edun mukaista.

Tasa-arvovaltuutetun suositukset 2022

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli eduskunnalle antamassaan kertomuksessa translain pikaista uudistamistarvetta ja sukupuolivähemmistöjen asemaa (ks. luku 3, s. 23). Valtuutettu antoi seuraavat suositukset sukupuolivähemmistöjen aseman ja oikeuksien parantamiseksi:

- Intersukupuolisten lasten kiireettömistä lääketieteellisistä toimenpiteistä tulee pidättäytyä, kunnes lapsella on mahdollisuus antaa tietoon perustuva suostumus. Oikeuksien tehokas toteutuminen olisi turvattava lain tasoisella sääntelyllä.
- Juridisen sukupuolen vahvistaminen ei saisi estää hedelmöityshoitotoimenpiteiden saamista.
- Lain tasolla pitäisi linjata, miten sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon sukupuolen mukaan eriytyneissä tiloissa ja palveluissa.

Yhteydenotot sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyen

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli toimintavuonna monia asioita, jotka liittyivät sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Neuvoja pyydettiin muun muassa sukupuolen kysymisestä työhakemuksissa ja sukupuolitettujen tilojen käyttämisestä. Osa yhteydenottajista oli kokenut sukupuoli-identiteettinsä ja sukupuolen ilmaisunsa vuoksi häirintää. Asiakasyhteydenotoissa on viime aikoina lisääntynyt vanhempien huoli sukupuolivähemmistöön kuuluvien lasten ja nuorten asioihin ja kohteluun liittyen.

NYKYINEN
LAINSÄÄDÄNTÖ EI
HUOMIOI RIITTÄVÄSTI
INTERSUKUPUOLISUUTTA,
ALAIKÄISTEN ASEMAA
JA MUUNSUKU-
PUOLISUUTTA

Yliopistojen käyttäjätunnukset ja sukupuolensa korjaavien tilanne

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin ottamaan kantaa yliopistojen IT-järjestelmien tasa-arvoisuuteen sukupuolensa korjaavien kannalta. Yhteydenottaja kertoi, että yliopistoissa käyttäjätunnus on muodostettu sukupuolen korjaamisprosessia edeltäneen nimen alkukirjaimista. Tunnus ei sisällä vanhaa nimeä kokonaan, vaan ainoastaan sen alkukirjaimia, mutta asian vaikutus transihmisten opiskelu- ja työhyvinvointiin on suuri.

Kurssin opettaja näkee oppilaalla olevan käyttäjätunnuksen, joka ei vastaa hänen nimeään. Silloin oppilas joutuu ilman suostumustaan arvioinnin kohteeksi siitä, onko nimen vaihtumisen syy ollut transsukupuolisuus vai jokin muu. Tämä voi johtaa opintojen välttelyyn, ahdistuksen lisääntymiseen ja lopulta koulutuksen keskeytymiseen. Myös työntekijöiden verkopalaverissa IT-käyttäjätunnus näkyy kaikille osallistujille.

Yhteydenottajan mukaan yliopistoihin olisi tärkeää saada yhteiset menettelyohjeet nimen etukirjainten korjaamisesta käyttäjätunnuksiin, kun opiskelijan tai työntekijän nimi muuttuu sukupuolen korjaamisen yhteydessä. Tällä hetkellä tilanteet käsitellään yksittäistapauksina.

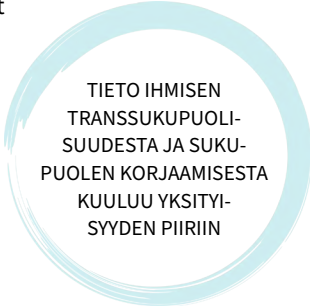
Käytännöt nimikirjainten vaihtamisessa uuden nimen mukaisiksi ovat erilaiset eri yliopistoissa ja myös samassa yliopistossa eri aikoina. Käytännössä transihmiset eivät saa vaihdetuksi aiemman nimensä etukirjaimia pois käyttäjätunnuksesta tai se on hyvin vaikeaa. Transihmiset ja käyttäjätunnuksiin muutoksia tekevät IT-henkilöstö joutuvat selvittämään samaa tilannetta yhä uudelleen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että laissa väestötietojärjestelmästä ja Digi- ja väestötietoviraston varmennepalveluista (661/2009) on säädetty rajoituksista luovuttaa tieto transsukupuolisen sukupuolen vahvistamisesta sekä tieto hänellä välittömästi ennen sukupuolen vahvistamista olleesta entisestä henkilötunnuksesta ja mahdollisesta entisestä etunimestä.

Tasa-arvolaisissa on syrjinnän kiellot sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Ne suojaavat syrjinnältä erityisesti sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä, kuten transsukupuolisia. Tasa-arvolaisissa on li-

säksi asetettu viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja työnantajille velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tämä velvoite pitää ottaa huomioon myös oppilaitosten ja työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmissa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tieto ihmisen transsukupuolisuudesta ja sukupuolen korjaamisesta kuuluu yksityisyyden piiriin. Transsukupuolisuuden esiin tuleminen voi altistaa ihmisen syrjinnälle. Käyttäjätunnuksissa, joiden osana on alkukirjaimia henkilön aikaisemmasta nimestä, ongelmat yksityisyyden suojan ja syrjinnän ennaltaehkäisemisen kannalta eivät ole yhtä suuret kuin koko nimen tai henkilötunnuksen näkymisen kohdalla. Kuitenkin jo alkukirjainten ristiriita korjatun sukupuolen mukaisen nimen alkukirjainten kanssa aiheuttaa huolta transsukupuolisuuden esiin tulosta ilman omaa suostumusta. Viittaukset vanhaan nimeen kuormittavat sukupuolensa korjanneiden opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvointia.



TIETO IHMISEN
TRANSSUKUPOULI-
SUUDESTA JA SUKU-
PUOLEN KORJAAMISESTA
KUULUU YKSITYI-
SYYYDEN PIIRIIN

Tasa-arvovaltuutettu suositteli, että IT-järjestelmissä ja niitä kehitettäessä otettaisiin huomioon transsukupuolisten ihmisten tarve yksityisyyden suojaan sekä siihen liittyvä syrjinnän ennalta ehkäisemisen näkökulma. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi niin, että heidän kohdallaan käyttäjätunnuksessa entiseen nimeen viittaavat kirjaimet saisi pyydettyä helposti korjatuiksi vastaamaan uutta nimeä tai käyttäjätunnuksissa ei olisi nimeen viittavia alkukirjaimia. (TAS 463/2021)

Sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteettiin perustuva häirintäepäily koulussa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko peruskoulussa toimitettu tasa-arvolain edellyttämällä tavalla sukupuolen ilmaisun ja sukupuoli-identiteetin perusteella tapahtuvan häirinnän ennaltaehkäisyssä. Lapsen oli huoltajansa kertoman mukaan kohdistunut väkivaltaa ja häirintää koulussa.

Oppilaitoksen velvollisuus puuttua häirintään

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Koulutuksen järjestäjillä ja muilla koulutusta tai opetusta järjestävillä yhteisöillä on tasa-arvolain nojalla velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon myös oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi koulukiusaamisena silloin kun se perustuu kiusatun sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Tällöin toisella osapuolella tulee olla tieto tai havainto henkilön sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan keinot puuttua häirintään ja ennaltaehkäistä näitä eri häirintätilanteita on suositeltavaa eritellä. Perusopetuksessa lasten keskinäinen häirintä on yksi koulukiusaamisen muoto, ja sitä voi olla luontevaa käsitellä muun kiusaamisen ja väkivallan yhteydessä. Oppilaitoksissa on myös tarpeen huolehtia, että oppilaat tietävät, keneen voi olla yhteydessä ja mistä saa apua, jos joutuu sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan oppilaitoksen vastuu alkaa vasta siitä, kun häirintä on saatettu sen tietoon. Oppilaitos on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi sen jälkeen, kun asiasta on ilmoitettu oppilaitoksen vastuulliselle edustajalle. Menettely on kiellettyä syrjintää, mikäli oppilaitos ei tällöin ryhdy käytettävissä oleviin toimiin estääkseen häirinnän jatkumisen.

Oppilaitoksen velvollisuus ennaltaehkäistä syrjintää

Tasa-arvolain esitöiden mukaan sukupuoli-identiteetti muodostuu ja kehittyy yleensä lapsuuden ja nuoruuden aikana, ja se voi olla eri aikoina erilainen. Ylipäänsä lasten ja nuorten suhde sukupuoleen voi vaihdella. Perusopetuksen tasa-arvosuunnittelussa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää voitaisiin torjua siten, että edistetään häirintää ja muuta syrjintää ennaltaehkäisevää ilmapiiriä, jossa esimerkiksi kiusaamiseen ja nimittelyyn puututaan, ja lapset hyväksytään yksilöinä sellaisina kuin he ovat. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä opetuksessa myös niin, että lapsille kerrotaan ihmisten erilaisuudesta, sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, että kaikki ovat yhtä arvokkaita.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tulisi ottaa huomioon oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

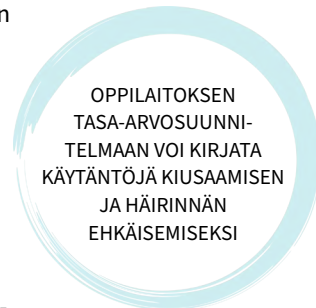
Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi hyviä käytäntöjä sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi. Tasa-arvosuunnitelmaan olisi hyödyllistä sisällyttää kannanotto siitä, että oppilaitos on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien häirinnän ja muun syrjinnän torjuntaan.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan tavoitteellisuudella ja suunnitelmallisuudella tarkoitetaan sitä, että syrjinnän ennaltaehkäisyn olisi oltava ennakkolistaa ja järjestelmällistä. Konkreettiset toimet valittaisiin velvoitetun tahon omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin. Olennaisinta olisi, että oppilaitoksilla on valmius ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi olisi hyödyllistä, että lisättäisiin tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään.

Kyseiseltä koululta saadussa selvityksessä kerrottiin, miten tapahtumia selvitettiin. Koululla on suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivaltaalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Sitä noudatetaan myös oppilaiden välisissä ristiriitatilanteissa. Koulussa toimitaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyssä ja häirintään puuttumisessa koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti. Suunnitelmaan on kirjattu muun muassa, että oppilaan sukupuolisen kokemuksen itsemäärittely huomioidaan ja tätä kunnioitetaan, ja että jokaisen opettajan kannattaa pyrkiä olemaan sukupuolisensitiivinen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että osapuolten näkemykset lapsen kokemasta kohtelusta poikkeavat toisistaan. Tasa-arvovaltuutetun saamista selvityksistä ei kuitenkaan käynyt selvästi ilmi, johtuiko lapsen kohdistunut kohtelu nimenomaan lapsen sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta vai jostain muusta syystä. Sekä huoltaja että koulu ovat kertoneet, etteivät muut lapset ole olleet tietoisia lapsen sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Saadun selvityksen perusteella ei siis ollut mahdollista todeta, että lapsen kokema kohtelu olisi katsottava tasa-arvolaissa kielletyksi sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaksi häirinnäksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on huomioitu sukupuolen moninaisuus ja siihen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Koululla on toimintaohjeet häirintätilanteiden varalle, ja koulun tietoon tulleeseen häirintään on puututtu. Asia ei antanut aihetta enempään toimenpiteisiin tasa-arvovaltuutetun taholta. (TAS 80/2022)



5.9 SYRJINTÄ HINNOITTELUSSA JA PALVELUIDEN SAATAVUUDESSA

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa.

Elinkeinon harjoittajan käyttämä hinnoittelu ei siten saa perustua asiakkaan sukupuoleen. Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua. Tarkoituksena on estää selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella.

Esimerkiksi äitienpäivää, isänpäivää ja kansainvälistä naistenpäivää koskevat, tietylle sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

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

Finlayson Oy:n kampanja jälleen tasa-arvolain vastainen; asia oli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltävänä

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että Finlayson Oy:n maaliskuussa 2022 toteutama Kuka petti naisen? -kampanja oli tasa-arvolain vastainen. Kyseessä on kolmas kerta, kun tasa-arvovaltuutettu katsoi Finlayson Oy:n toteuttaman kampanjan tasa-arvolain vastaiseksi.

Viikon kestäneen kampanjan aikana naisille ja naiseksi itsensä tunneville myönnettiin tuntuva hinnanalennus valikoiduista tuotteista. Kampanjallaan Finlayson Oy halusi osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun naisten ja miesten välisestä palkkatasa-arvosta.

Tasa-arvolaki sallii tavaroiden tai palveluiden tarjoamisen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille vain rajoitetuissa tilanteissa.

Mikäli kuluttajille suunnatun kampanjan ajallinen kesto tai sen rahallinen arvo on tasa-arvolain kannalta ongelmallinen, tulee kampanjasta selvästi ilmetä, että jokaisella on tosiasiallisesti mahdollisuus nauttia kampanjan etuuksista sitä erikseen pyytämättä. Muussa tapauksessa kampanja on tasa-arvolain vastainen.

Nyt tarkasteltavana olleesta Finlayson Oy:n kampanjasta ei selvästi käynyt ilmi, että jokaisella olisi tosiasiallisesti ollut yhtäläinen mahdollisuus saada kampanjan mukainen hinnanalennus. Sitä, että mies on voinut saada kampanjan tarjoaman taloudellisen hyödyn ilmoittamalla, että tuntee itsensä naiseksi, ei ole katsottu asianmukaiseksi.

Kestoltaan Finlayson Oy:n maaliskuussa 2022 toteuttama kampanja oli yli kaksi kertaa pidempi kuin yrityksen vuonna 2018 toteuttama ja tasa-arvolain vastaiseksi todettu kampanja. Myös kevään 2022 kampanja-aikana myönnetty hinnanalennus oli suurempi kuin vuonna 2018 toteutetussa kampanjassa.

Tasa-arvolain syrjintäkieltoja rikkomalla ei voi edistää sukupuolten tasa-arvoa

Tasa-arvovaltuutettu toisti lausunnossaan kannanottonsa, että tasa-arvolain syrjintäkieltoja rikkomalla ei voi edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kampanjan toteuttamistapa – tekstiileistä saatava hinnanalennus – ei liity sillä tavalla Finlayson Oy:n ilmoittamaan tavoitteeseen edistää naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvoa, että sillä voitaisiin uskottavalla tavalla perustella kampanjan toteutustavan lainmukaisuutta.

Tasa-arvovaltuutettu on elokuussa 2017 sekä kesäkuussa 2018 antamissaan lausunnoissa käsitellyt Finlayson Oy:n kampanjoita, joiden tavoitteena on myös ollut kiinnittää huomiota sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon. Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan vuonna 2018, että Finlayson Oy:lle on selvitetty riittävän selkeästi tasa-arvolain syrjinnän kieltoja. Mikäli Finlayson Oy tästä huolimatta jatkaisi tasa-arvolain vastaista kampanjointiaan, tasa-arvovaltuutettu harkitsisi asian saattamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Vuoden 2022 maaliskuun kampanjaa koskevasa lausunnossa tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei Finlayson Oy ole esittänyt seikkoja, joiden vuoksi valtuutettu katsoisi aiheelliseksi muuttaa aikaisempien lausuntojen arviota Finlayson Oy:n toiminnan tasa-arvolainmukaisuudesta. Tämän vuoksi tasa-arvovaltuutettu päätti viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ja pyytää lautakuntaa kieltämään Finlayson Oy:n tasa-arvolain vastaisen kampanjoinnin jatkossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ei ratkaissut asiaa vielä vuoden 2022 aikana. (TAS 125/2022)



5.10 SYRJINTÄ LIKUNNASSA JA URHEILUSSA

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen urheilussa ja liikunnassa luo edelleen haasteita. Tasa-arvovaltuutettua on säännöllisesti pyydetty selvittämään, ovatko erinäiset urheiluun ja liikuntaan liittyvät toimet ja käytännöt tasa-arvolain mukaisia.

Tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena sekä tasa-arvoisena kohteluna, asenteina ja käytännön tekoina. Tasa-arvon kannalta on olennaista, että yhteiskunnassa tuetaan tasapuolisesti niin tyttöjen, poikien, naisten ja miesten kuin transsukupuolistenkin urheilu- ja liikuntaharrastuksia. Kaikilla tulee olla tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan.

Vaatus tosiasiallisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulee ottaa huomioon kaikessa urheilu- ja liikuntatoimintaan liittyvässä päätöksenteossa.

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa toteutuu puutteellisesti liikuntapaikkarakentamisessa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko kaupunki E kohdellut tasa-arvoisella tavalla tyttö- ja naisenemmistöistä ratsastusharrastusta ja ratsastusseuroja liikuntapaikkarakentamisesta päätettäessä. Tasa-arvovaltuutettu pysyi asiasta selvitykset kaupungilta, opetus- ja kulttuuriministeriöltä, aluehallintovirastolta sekä Suomen Ratsastajainliitolta.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei kaupunki ole toiminut tasa-arvolain yleisen syrjintäkiellon vastaisesti, vaikka kaupunki ei ole teuttanut ratsastustoimintaa tukevaa liikuntapaikkarakentamista viiden edellisen vuoden aikana. Kaupunki on käyttänyt kunnallisessa liikuntapaikkarakentamisessa sitä harkintavaltaa, joka sillä liikuntalain mukaan on. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin arvioi, että ratsastusharrastuksen vaatimat investoinnit soveltuvat varsin huonosti nykyisiin valtionavustusmalleihin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi jo syyskuussa 2006 yksityisten liikuntapaikkojen käyttöä koskevassa lausunnossaan (Dnro 5/51/04, 13.9.2006), että ”pohdinnan arvoista lienee, onko julkinen avustuspolitiikka ajanut naiset käytännössä tilanteeseen, että heidän on pitänyt perustaa liikuntapaikkoja yksityisillä varoilla päästäkseen harrastamaan haluamaansa liikuntaa”.

Vuonna 2014 hyväksytyssä Liikuntapaikkarakentamisen suunta-asiakirjassa todetaan, että liikuntapaikkarakentamisen rahoituksella tulee ohjata liikuntatoimijoita sukupuolten tasa-arvoa edistävään suuntaan painotamalla ”tyttöjen ja naisten suosimien lajien, kuten ratsastuksen, ringeten, taitoluistelun ja voimistelun olosuhteita avustuspolitiikassa”.

Saatujen selvitysten perusteella on vaikea päätellä, että edellisten viiden vuoden aikana olisi liikuntapaikkarakentamisen valtionavustusta erityisemmin ohjattu tyttöjen ja naisten suosimaan ratsastusharrastukseen Liikuntapaikkarakentamisen suunta-asiakirjassa mainitulla tavalla. Tasa-arvovaltuutettu pitää kannatettavana periaatetta, joka todetaan liikuntalain esitöissä (HE 190/2014 vp, s. 22): ”valtionavustusten myöntäminen myös muille kuin laajojen käyttäjäryhmien tarpeisiin tarkoitettujen liikuntapaikkojen rakentamiseen vahvistaisi osaltaan sukupuolten välistä tasa-arvoa”.


Tasa-arvovaltuutettu muistutti lausunnossaan viranomaisia siitä, ettei riitä, että viranomainen toimii syrjimättömällä tavalla. Viranomaisen on kaikessa toiminnassaan myös edistettävä sukupuolten tasa-arvoa. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen osana viranomaisen normaalia valmistelua ja päätöksentekoa on lakiin perustuva velvoite.

Säännös viranomaisen velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa luo perustan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiselle, jonka mukaan sukupuolinäkökulma sisällytetään asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisella tarkoitetaan sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, joilla tuetaan tasa-arvolain mukaista sukupuolten tasa-arvon edistämistä osana viranomaisen toimintaa, valmistelua ja hallintoa. Yksi valtavirtaistamisen väline on sukupuolivaikutusten arviointi.

Sukupuolivaikutusten arviointi kunnallisessa liikuntapaikkarakentamisessa merkitsee sitä, että etukäteen selvitetään valmisteilla olevan hankkeen vaikutukset kaikkiin sukupuoliin, jotta hankkeen toteutumisesta ei aiheudu syrjiviä sukupuolivaikutuksia ja että hankkeen toteutuminen edistää sukupuolten tasa-arvoa. Laadukkaasti toteutettu sukupuolivaikutusten arviointi mahdollistaa, että päätöksentekijöillä on käytettävissään riittävästi tietoa erilaisista ratkaisuvaihtoehdoista ja niiden seurauksista. Tavoitteen on laadukas valmistelu, päätöksenteko ja toteutus.

Kunnallisen liikuntapaikkarakentamisen sukupuolivaikutusten arviointi on hallinnollinen keino toteuttaa tasa-arvolain 4 §:ssä säädettyä viranomaisen velvollisuutta edistää tasa-arvoa.

Aluehallintovirasto totesi selvityksessään, ettei se tee liikuntapaikkarakentamista koskevia avustuspäätöksiä valmisteltaessa erillistä sukupuolivaikutusten arviointia. Myös muut saadut selvitykset osoittivat, ettei sukupuolivaikutusten arviointia ole joko tehty lainkaan tai sitä ei tehdä järjestelmällisesti.



VIRANOMAISEN
ON KAIKESSA
TOIMINNASSAAN
EDISTETTÄVÄ
SUKUPUOLTEN
TASA-ARVOA

Tasa-arvovaltuutettu muistutti kaupunkia, aluehallintovirastoa ja opetus- ja kulttuuriministeriötä tasa-arvolakiin kirjatusta viranomaisten velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja toivoi, että tämä otetaan jatkossa selkeämmin huomioon liikuntapaikkarakentamisen valtionavustuksia haettaessa ja jaettaessa.

Asiaa esiteltiin lisäksi suullisesti kyseisen kaupungin liikuntatoimelle sekä kyseisen alueen asioita hoitavalle aluehallintovirastolle. (TAS 124/2022)

5.11 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.

Varhaiskasvatusta ja esiopetusta koskevan päätöksen tiedoksiantotapa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, ovatko kaupunki X:n varhaiskasvatuksen esiopetus- ja varhaiskasvatuspaikan hakemusten käsittelyä koskevat käytännöt naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) eli tasa-arvolain mukaisia.

Tasa-arvovaltuutetun tietoon saatettiin, että tieto esiopetus- ja varhaiskasvatuspaikkaa koskevasta päätöksestä lähetettiin lapsen äidille, vaikka lapsen isä teki hakemuksen. Perusteluna oli mainittu, että äiti on perheen päähenkilö.



Kaupunki kertoi tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä, että kaupungilla on käytössä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa asiakastietojärjestelmä. Varhaiskasvatukseen hakeutuminen ja esiopetukseen ilmoittautuminen toteutetaan sähköisesti tämän asiakastietojärjestelmän avulla. Järjestelmään pystyy tekemään hakemukseen kumpi tahansa lapsen huoltajista. Sähköiselle hakemukselle tallennetaan lapsi- ja huoltajatiedot. Järjestelmä muodostaa siitä huoltajasta, joka on annettu hakemuksella heti lapsen tietojen jälkeen niin sanotun ensimmäisen huoltajan. Ensimmäiselle huoltajalle lähtee tieto tekstiviestillä siitä, että lapselle on tehty varhaiskasvatus- tai esiopetus päätös. Tehty päätös on hakemukselle tallennettujen huoltajien luettavissa sähköisessä asiointissa. Tekstiviestillä ensimmäisenä hakemukselle tallennetulle huoltajalle lähtee vain tieto siitä, että päätös on tehty.

Kaupunki X katsoo, että varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen hakeutumiskäytännöt ovat tasa-arvolain mukaisia, koska molemmilla huoltajilla on mahdollisuus tarkastella lapsen liittyviä päätöksiä sähköisen asiointin kautta. Vain päätöksestä ilmoittaminen tekstiviestitse tapahtuu tällä hetkellä toiselle huoltajalle.

Tasa-arvolain säännökset

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 naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Samassa säännöksessä todetaan myös, että naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon edellä tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. (4 §).

Tasa-arvolain mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan esimerkiksi naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan muun muassa eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan perusteen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. (7 §).

Tasa-arvovaltuutetun kannanotto

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan myös varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen päätökseen liittyvä tekstiviesti pitää lähettää molemmille huoltajille. Tasa-arvovaltuutettu ei pidä hyväksyttävänä syynä sitä, että tietojärjestelmä määrittelee ensimmäisen huoltajan, joka on ainoa, joka saa tekstiviestitse tiedon tehdystä päätöksestä. Tasa-arvovaltuutettu kehottaa kaupunkia muuttamaan käytäntöä siten että tekstiviesti lähetetään molemmille huoltajille. (TAS 208/2022)

Asepalveluksen vaikutus Kelan opintolainahyvitykseen

Tasa-arvovaltuutettu on vuonna 2022 saanut useampia yhteydenottoja koskien asepalveluksen vaikutusta Kelan opintolainahyvitykseen. Yhteydenotoissa on nostettu esille, että ongelmia ilmaantuu, jos henkilö suorittaa asepalveluksen opintojen aloitusvuonna. Opintoja ei yleensä ole mahdollista aloittaa kevätlukukaudella, joten käytännössä korkeakoulupaikan saanut henkilö joutuu olemaan koko lukuvuoden poissa, vaikka asepalvelus ajoittuisi vain syyslukukaudelle. Kela pidentää tällöin opintojen suoritusaikaa vain syyslukukauden osalta, vaikka asepalvelus on poissaolon syy myös kevätlukukauden osalta. Perhevapaita käyttävien henkilöiden osalta ei ole vastaavaa ongelmaa.

Opintolainahyvityksen maksamisen tarkoituksena on kannustaa tutkinnon nopeaan suorittamiseen ja turvata lainan takaisinmaksua. Opintolainahyvityksen maksamisen edellytyksenä on siten opintojen suorittaminen opintojen laajuuden mukaan tietyssä määräajassa. Määräaika on lain säännösten mukaan opintojen laajuuden mukaan pidempi kuin opintojen tavoitteellinen suorittamisaika. Kyseistä määräaikaa pidennetään lisäksi asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi sekä myös muun muassa sairautteen tai vanhemmuuteen liittyvistä syistä yhtäläisin ehdoin.

Opintolainahyvitystä maksetaan, mikäli opintojen suorittamiseen käytetty aika ylittää tutkinnotte säädetyn tavoitteellisen suorittamisajan opintojen laajuuden mukaan enintään yhdellä lukukaudella tai yhdellä lukuvuodella. Tutkinnon suorittamiseen käytetty aika lasketaan sen lukukauden alusta, jona opiskelija on ensimmäisen kerran ottanut vastaan opiskelupaikan korkeakoulussa.

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2020 lausunnon, jossa todettiin kysymyksen liittyvän opintotukilain säännöksiin ja näin ollen lainsäädäntövallan piiriin. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa varsinaiseen lain sisältöön puuttumiseen.

Lainsäädäntövaltaa Suomessa käyttää perustuslain mukaan eduskunta ja vain eduskunta voi muuttaa kansalaisille laeissa säädettyjä oikeuksia ja velvollisuuksia. Maanpuolustuksen järjestämisestä annettavien ja asevelvollisuutta koskevien säännösten valmistelusta vastaa puolustusministeriö, opintotukilain säännösten kehittämisestä ja muuttamisesta vastaa opetus- ja kulttuuriministeriö sekä tasa-arvopolitiikkaa koordinoi sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Opintolainansaaaja on oikeutettu opintolainahyvitykseen, vaikka tutkinnon suorittamiseen käytetty aika on edellä sanottua pidempi, jos lainansaaaja on ollut suorittamassa asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaista palvelusta. Jos asepalvelusajan ja opintojen väliin jäävä aika on pitkä eli vähintään kokonainen lukukausi, tilanne heikentää opiskelijan mahdollisuutta saada opintolainahyvitystä.

Kelan selvityksen mukaan sama koskee myös muita opintotukilain 15 d §:n mukaisia suorittamisajan pidennysperusteita. Sairauspäiväraha- ja vanhempainpäiväraha- ja muut pykälässä mainitut etuuskaudet voivat alkaa ja päättyä milloin tahansa. Tämän seurauksena myös niiden kohdalla voi syntyä tilanne, jossa opintoja ei ole mahdollista tai järkevää aloittaa tai jatkaa heti etuuskauden päättyttyä tai ennen sen alkamista.

Opintotukilain opintolainahyvitystä koskevissa säännöksissä on siten pyritty ottamaan huomioon asevelvollisuuden suorittamisesta aiheutuva opintojen pitkittyminen, vaikka opintolainahyvityksen ehdot saattavat asettaa opiskelijan asepalveluksen suorittamisen vuoksi epäedulliseen asemaan tietyissä tilanteissa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että asevelvollisuuden suorittaminen otetaan lakeja säädettäessä sillä tavoin huomioon, että asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi opiskelija ei joutuisi ilman hyväksyttävää syytä muissa yhteyksissä epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella ja että asevelvollisuuden suorittamisesta aiheutuisi opiskelijoille mahdollisimman vähän haittaa.

5.12 SOVINNON EDISTÄMINEN

Tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää koskevissa asioissa. Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintää 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. Vuoden 2022 aikana tasa-arvovaltuutettu edisti sovintoja ja tuki sovintoprosesseja, jotka osapuolet lopulta ratkaisivat keskenään.



6 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-arvosuunnitteluelvoitteesta, 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.

6.1 TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnittelua voi pitää tärkeimpänä tasa-arvolaisa säädetynä 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 erityisesti naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus, jossa kartoitetaan naisten ja miesten tehtävien luokitusta, palkkoja ja palkkaeroja työpaikalla. Tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta päätetään käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-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 pyrki 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 täyttämässä. 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.

6.2 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 kunnantaluustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen sekä viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, ellei erityisistä syistä muuta johdu.

Tasa-arvon edistäminen

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

Kuntayhtymän yhtymävaltuuston kokoonpanoa arvioitava itsenäisenä kokonaisuutenaan

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa siitä, onko seitsemän kunnan muodostaman kuntayhtymän yhtymävaltuuston kokoonpano tasa-arvolain mukainen. Kuntayhtymän yhtymävaltuustossa on 21 jäsentä. Jäsenyydet ovat jaettu siten, että kullakin jäsenkunnalla on kolme edustajaa varaedustajineen. Kuntayhtymän yhtymävaltuuston varsinaisina jäseninä on 7 naista ja 14 miestä sekä heidän henkilökohtaisina varajäseninä 8 naista ja 13 miestä.

Tasa-arvolain 4 §:n 1 momentissa viranomaiselle säädetty on velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintotavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen.

Tasa-arvolain 4 a §:n 1 momentin mukaan sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Niin sanottu kiintiösäännös koskee siten kuntayhtymän yhtymävaltuustoja, yhtymähallituksia sekä muita kuntien yhteisiä toimielimiä, kuten esimerkiksi lautakuntia, toimikuntia ja

seutu yhteistyöneuvottelukuntia. Vaatimus eri sukupuolten edustuksesta koskee myös kunnan päätöstä, jolla kunta valitsee edustajiaan kuntayhtymän toimielimiin (KHO 1990 A 31).

Tasa-arvovaltuutettu korosti lausunnossaan valmistelevan viranomaisen vastuuta. Kiintiösäännöksen velvoittavuuteen tulisi kiinnittää huomiota jo siinä vaiheessa, kun toimielimiä perustetaan. Valmistelevan viranomaisen on pidettävä huolta siitä, että kuntien välisillä neuvotteluilla varmistetaan lopullisen kokoonpanon lainmukaisuus. Myös silloin, kun valinta perustuu poliittisiin voimasuhteisiin tai muutoin eri ryhmien välisiin neuvotteluihin, on näissä neuvotteluissa otettava huomioon kiintiösäännös.

Ehdokkaiden nimeämisen jälkeen viranomaisen tulee valmistella kokoonpanoesitys siten, että kiintiösäännös täyttyy. Kiintiösäännöksestä voidaan poiketa erityisistä syistä. Poikkeaminen on aina erityistilanne, jonka tarpeellisuus tulee tarkoin harkita ja etukäteen perustella. Erityisen syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimitettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi kuntayhtymältä ja sen seitsemältä jäsenkunnalta selvityksen siitä, miten tasa-arvolain vaatimukset on otettu huomioon yhtymävaltuustoa valittaessa. Osa jäsenkunnista on katsonut riittäväksi, että yksittäisen kunnan tekemä nimeämispäätös yhtymävaltuustoon täyttää tasa-arvolain vaatimuksen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi lausunnossaan, että vaikka eri tahot oman edustuksensa nimeämisissä varmistavat sukupuolten tasapuolisen jakautumisen, on lopullisen toimielimen kokoonpanoa tarkasteltava itsenäisenä kokonaisuutenaan. Vaatimuksen toteutumista laskettaessa on ensin laskettava, kuinka paljon 40 prosenttia on toimielimen jäsenmäärästä. Jos luvuksi ei tule tasaluku, se korotetaan aina ylempään kokonaislukuun, joka tällöin osoittaa naisten tai miesten vähimmäismäärän toimielimestä. Sekä varsinaisten jäsenten että varajäsenten osalta on 21 henkilön kokoonpanossa oltava naisia ja miehiä kumpiakin vähintään yhdeksän.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kuntayhtymän yhtymävaltuuston varsinaisten ja varajäsenten kokoonpanojen sukupuolijakauma ei ole tasa-arvolain edellyttämä ja että kuntayhtymän ja sen jäsenkuntien tulisi pyrkiä korjaamaan jäsenistö lainmukaiseksi. (TAS 78/2022)

6.3 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 opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimisympäristöihin, 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-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa oppilaitosten tasa-arvon edistämismääräysten toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu osallistuu aktiivisesti määräysten sisällön kehittämiseen, ja tämä on ollut myös vuonna 2022 yksi tasa-arvovaltuutetun toiminnan painopisteistä.



7 TILASTOT

Suurin osa tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi tulevista asioista on asiakasyhteydenottoja, kuten syrjintäepäilyjä ja erilaisia tietopyyntöjä, joissa kysytään tietoa esimerkiksi tasa-arvolain sisällöstä tai tasa-arvovaltuutetun toiminnasta. Käsiteltävät asiat koskevat myös tasa-arvosuunnitelmien valvontaa.

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

Henkilöstö ja määrärahat

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla tehtiin vuonna 2022 keskimäärin 10,3 henkilötyövuotta, mikä on 0,4 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2021.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha vuonna 2022 oli 1 030 000 euroa. Tämä sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Noin 90 % määrarahasta käytettiin henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

Vuonna 2022 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin 645 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 664 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisäätteisten tehtävien hoitoon.

Vuoden 2022 aikana tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 929 yhteydenottoa, joista 69 % (645 kpl) oli kirjallisia yhteydenottoja ja 31 % (284 kpl) puhelinyhteydenottoja valtuutetun neuvontapuhelimeen.

Kirjalliset ja puhelimitse käsitellyt yhteydenotot 2022

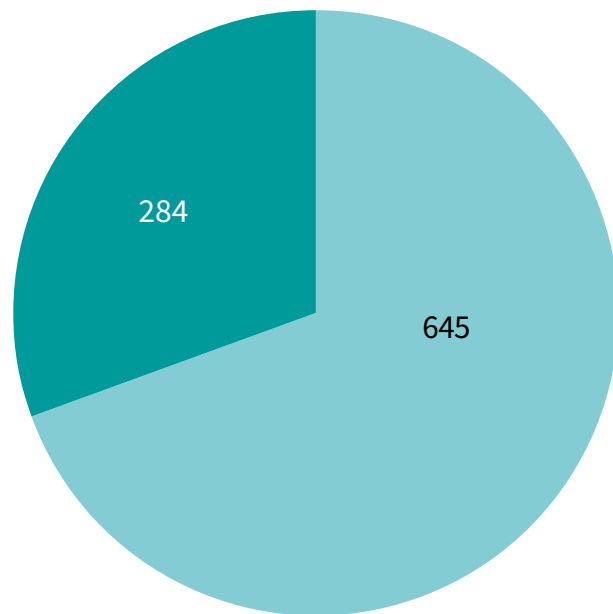
Kirjallisista yhteydenotoista 35 % (233 kpl) liittyi syrjintäkysymyksiin, ja niistä noin 60 % (114 kpl) koski syrjintää työelämässä.

Puhelinyhteydenotoista hieman yli 50 % (153 kpl) liittyi syrjintään. Lähes 80 % syrjintään liittyvistä puhelinyhteydenotoista koski työelämää. Näistä joka kolmas yhteydenotto koski syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Muut tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan liittyvät puhelut koskivat tasa-arvosuunnittelua tai syrjintää muilla elämänaloilla kuin työelämässä.

Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelin palvelee neljänä päivänä viikossa (8 tuntia/vko).

Kirjallisten yhteydenottojen määrä on noussut vuosi vuodelta. Kirjalliset yhteydenotot ovat lisääntyneet vuoteen 2019 verrattuna 56 % (251 yhteydenottoa enemmän kuin vuonna 2019).

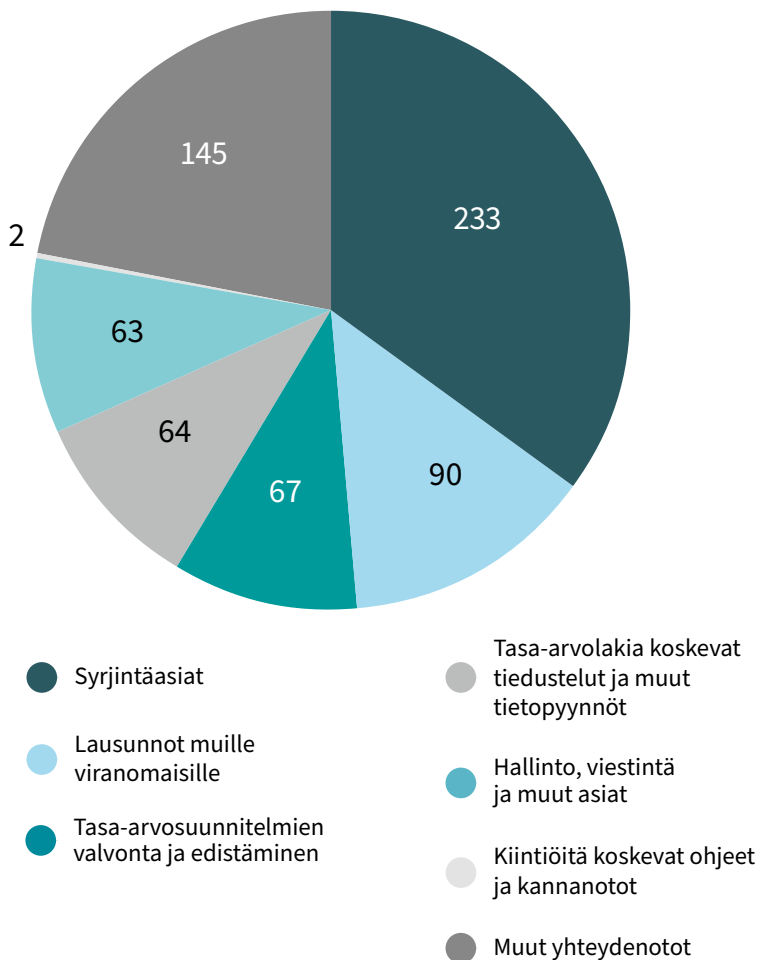
KIRJALLISET JA PUHELINYHTEYDENOTOT 2022 (yhteensä 929 kpl)



● Puhelinyhteydenotot

● Kirjalliset yhteydenotot

KIRJALLISESTI KÄSITELLYT ASIAT 2022



Reilu kolmannes kirjallisesti käsitellyistä asioista (233 kpl) liittyi tasa-arvo-lain syrjintäkieltoihin. Syrjintäepäilyt jakautuivat seuraavasti:

- syrjinnän yleiskielto: 70 asiaa
- hinnoittelu ja palveluiden saatavuus: 36 asiaa
- palkkasyrjintä: 28 asiaa
- raskaus- ja perhevapaasyrjintä: 23 asiaa
- työhönottosyrjintä: 21 asiaa
- syrjintä työtä johdettaessa ja työoloissa: 17 asiaa
- syrjintä oppilaitoksissa: 14 asiaa
- syrjivä työpaikkailmoittelu: 9 asiaa
- häirintä työpaikoilla: 9 asiaa
- palvelussuhteen päättäminen: 5 asiaa
- työnantajan vastatoimet: 1 asiaa

Vuoteen 2021 nähden lukujen jakauma on samansuuntainen. Syrjintään liittyvistä asioista syrjinnän yleiskieltoa koskevia asioita käsiteltiin molempina vuosina eniten. Palkkasyrjintään liittyviä asioita päätettiin vuonna 2022 kaksinkertainen määrä edellisvuoteen verrattuna (vuonna 2022 yhteensä 28 kpl vs. 14 kpl vuonna 2021).

Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa sekä tasa-arvon edistämistä koski 42 asiaa. Kaikkiaan tasa-arvon edistämiseen liittyviä asioita päätettiin 67. Kaksi päätettyä asiaa liittyi kiintiöihin eli toimielinten kokoonpanoihin.

Vastauksia erilaisiin tasa-arvolakia ja tasa-arvovaltuutetun toimintaa koskeviin tiedusteluihin ja muihin tietopyyntöihin annettiin yhteensä 64 kappaletta.

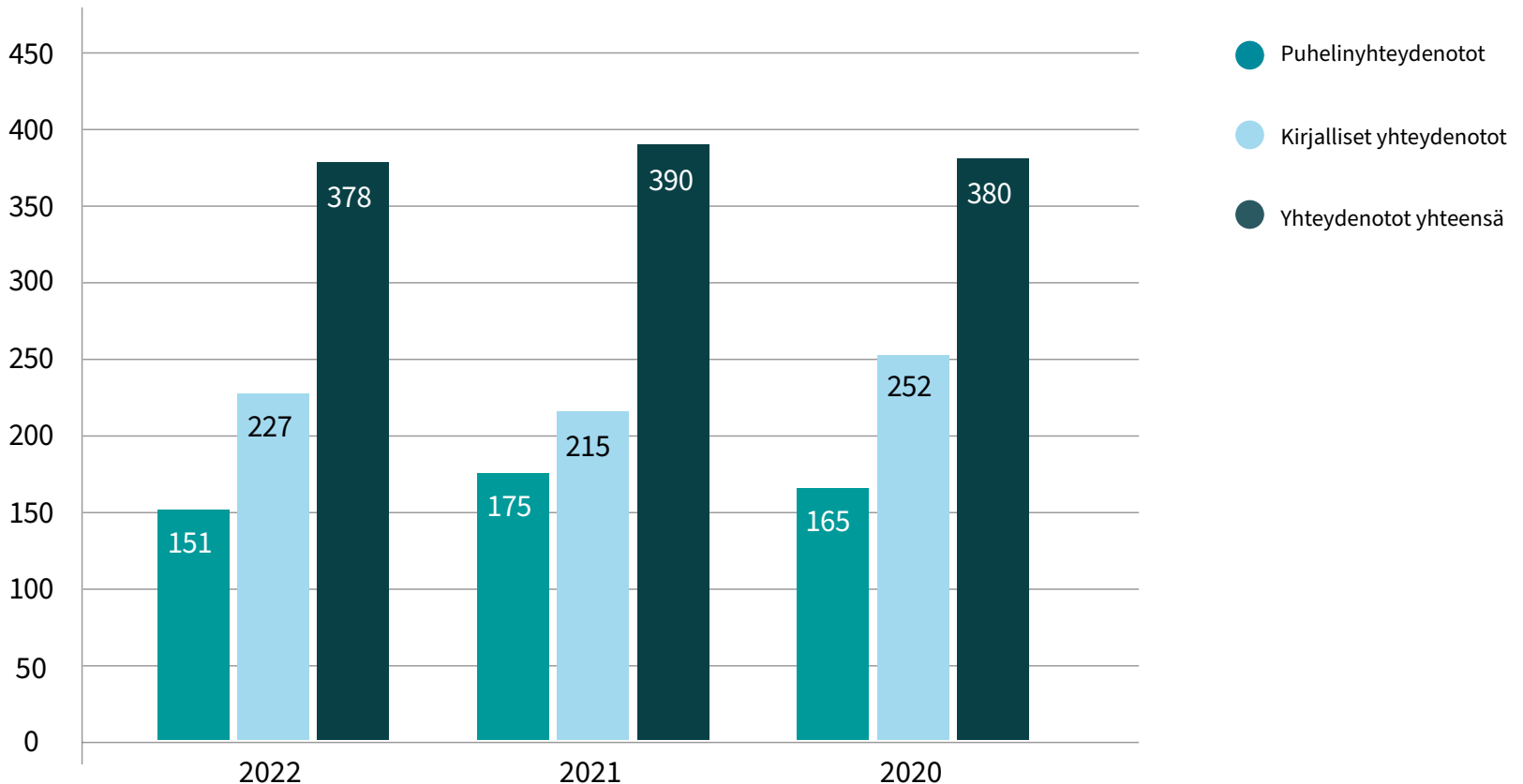
Vuoden 2022 aikana päätettiin 90 muilta viranomaisilta tullutta lausuntopyyntöä. Näistä 81 lausuntoa annettiin kotimaisille viranomaisille.

Diariin päätettiin 145 yhteydenottoa asioista, jotka eivät liittyneet tasa-arvolakiin ja joissa valtuutetulla ei ole toimivaltaa. Asiakas ohjattiin tarvittaessa toimivaltaisen viranomaisen puoleen.

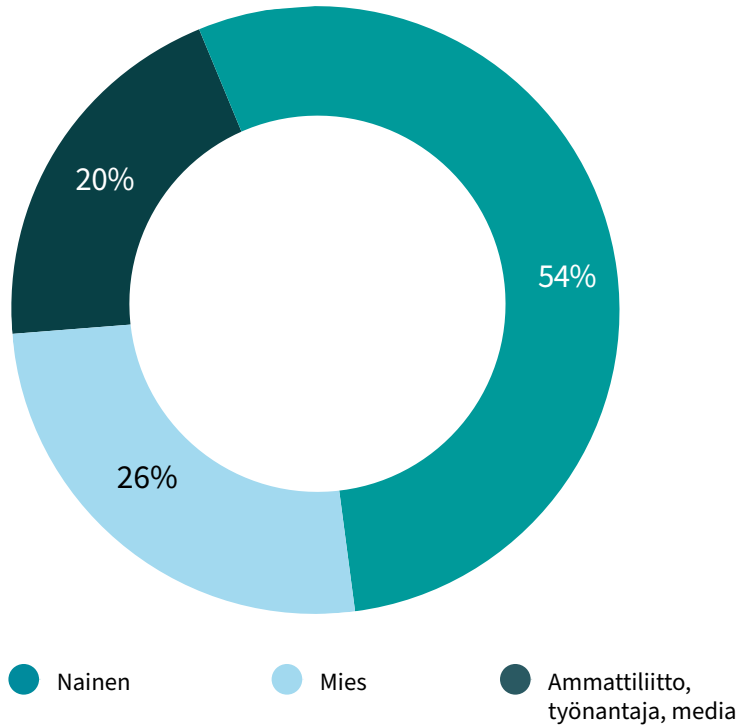
Muut vuoden 2022 aikana kirjallisesti käsitellyt asiat liittyivät hallintoon ja viestintään (yhteensä 58 päätettyä asiaa).

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2022 hieman vähemmän syrjintään liittyviä asiakasyhteydenottoja kuin vuonna 2021. Vuonna 2022 syrjintään liittyviä kirjallisia ja puhelinyhteydenottoja tuli yhteensä 378 kpl, kun niitä vuonna 2021 tuli 390 kpl ja vuonna 2020 yhteensä 380 kpl.

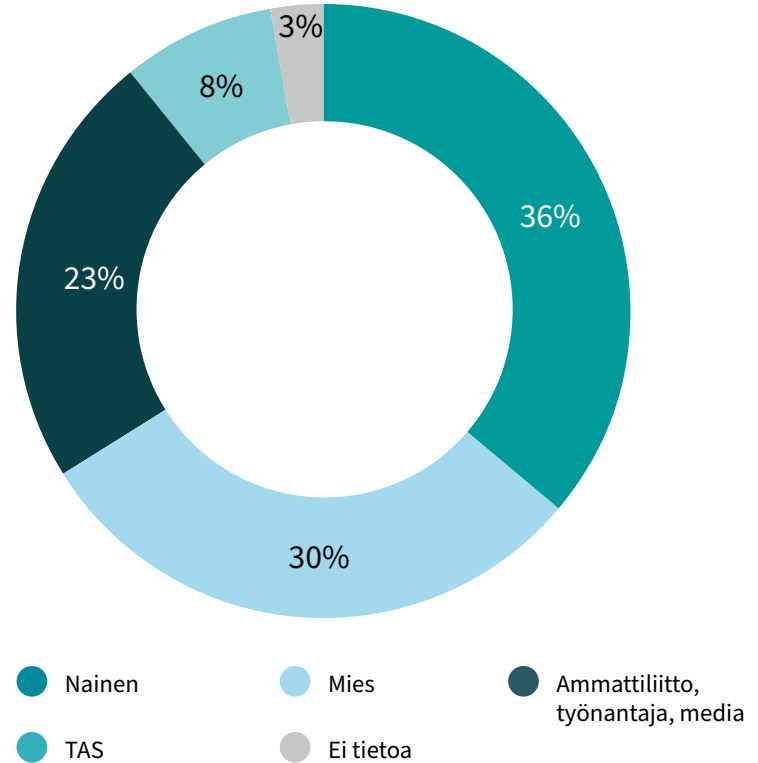
SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT ASIAKASYHTEYDENOTOT 2020-2022



PUHELINNEUVONTAAN TULLEET YHTEYDENOTOT VUONNA 2022
YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (% , arvio)

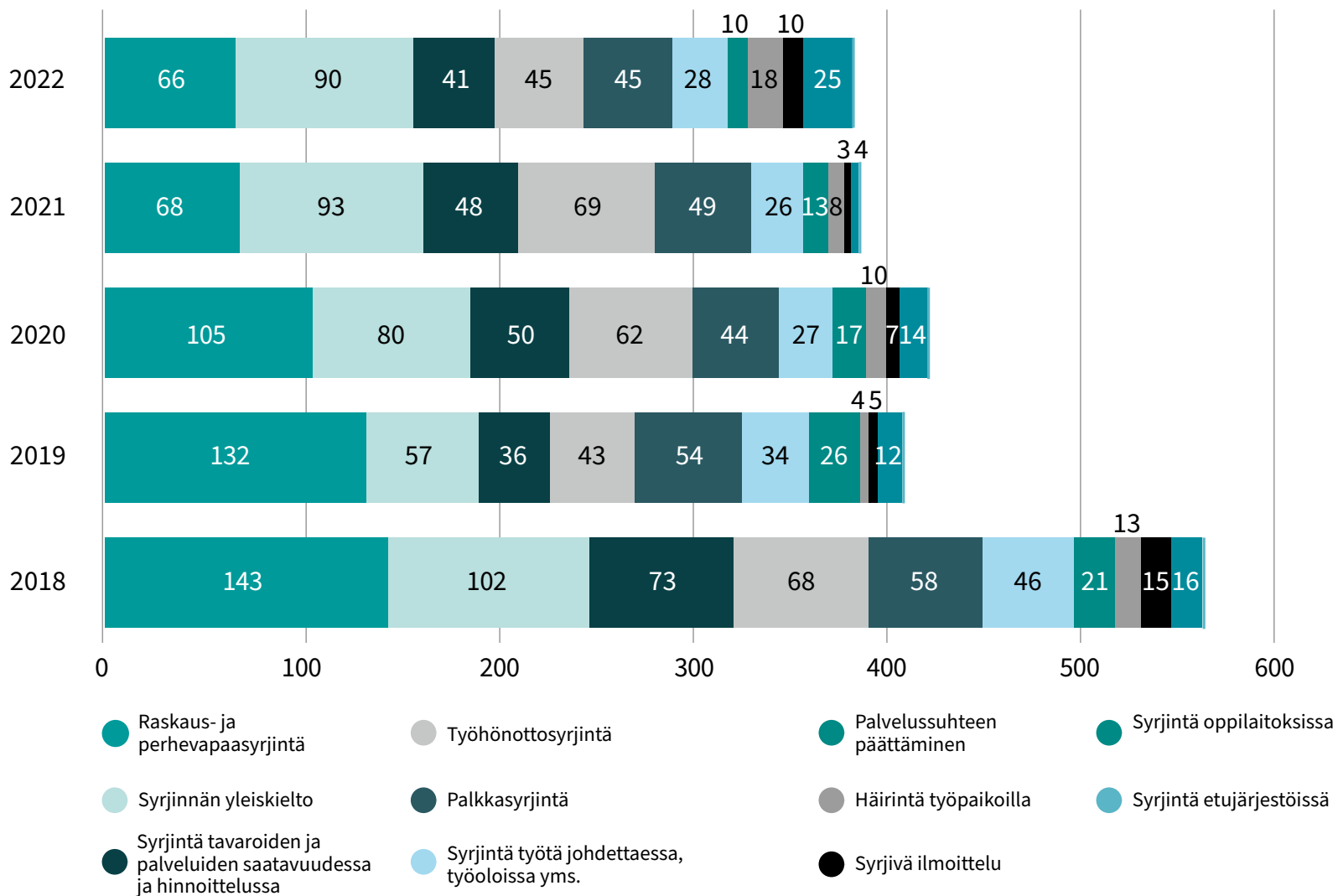


KIRJALLISET YHTEYDENOTOT VUONNA 2022
YHTEYDENOTTAJAN MUKAAN (% , arvio)



Yhteydenottajien sukupuolijakauma perustuu arvioon. Tasa-arvovaltuutettu ei tilastoi yhteydenottoja yhteydenottajan sukupuoli-identiteetin mukaan. Arvio yhteydenottajista sisältää siten myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

SYRJINTÄÄN LIITTYVÄT KIRJALLISESTI JA PUHELIMITSE TULLEET ASIAKASYHTEYDENOTOT 2018–2022



8 VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutetun edustus työryhmissä ja toimielimissä

- Ihmisoikeusvaltuuskunta / Ihmisoikeuskeskus
- Valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkosto / OM, STM
- Moninaisesti parempi (ESR)-hankkeen ohjausryhmä / THL
- NAPE – Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta / STM
- Oikeusministeriön hallinnonalan ohjausverkosto / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan viestintäverkosto / OM
- Syrjinnän seurannan asiantuntijapaneeli / OM
- Tasa-arvon asiantuntijaverkosto / Tasa-arvon tietopalvelu, THL
- Tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä / Tilastokeskus
- Valtion liikuntaneuvoston yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja kestävän kehityksen jaosto (YTK)
- Translain uudistamisen seuranta- ja arviointiryhmä / STM
- Segregaation purku – työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -kehittämishankkeen ohjausryhmä / THL
- Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuusnäkökulmasta -tutkimushankkeen ohjausryhmä / THL
- Samanarvoinen työ -hankkeen ohjausryhmä / STM
- Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston perustamishanke / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan virastojen hallinnollisten asioiden asianhallintajärjestelmän hankinta- ja käyttöönottohanke (HILDA-hanke) / OM

Osallistumiset ja tapaamiset

Tasa-arvovaltuutettu ja valtuutetun asiantuntijat pitivät kutsuttuina asiantuntijoina puheenvuoroja mm. seuraavissa tilaisuuksissa:

- Lahden seudun seudullisen itsearvioinnin laaturyhmä (aiheena perusopetus ja tasa-arvosuunnittelu)
- Viikin normaalikoulu, alustus opetusharjoittelussa oleville opettajaksi opiskeleville (aiheena oppilaitosten tasa-arvotyö ja tasa-arvosuunnittelu)
- alustus Valtion liikuntaneuvoston olosuhdejaostossa (aiheena liikuntapaikkarakentaminen)
- alustus Aluehallintovirastolle liikuntapaikkarakentamisesta (aiheena viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa)
- alustus Tatsi – Työttömien ay-jäsenten tukiyhdistys ry:lle syrjinnästä työnhaussa
- puheenvuoro Kuntamarkkinoilla kunnan roolista opetuksen ja koulutuksen järjestäjänä
- tasa-arvolain esittely oikeustulkkauksen erikoistumiskoulutuksen osallistujille (koulutuksen järjestäjänä Diak, Tampereen yliopisto ja Humanistinen korkeakoulu)
- ministeri Haataisen tapaaminen (aiheena työelämän tasa-arvokysymykset)
- ministeri Blomqvistin ja ministeri Honkosen pyöreän pöydän keskustelu seksuaalisesta häirinnästä kulttuurialalla
- Nuoret, arvot ja EU – Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen oikeudet ja osallisuus Euroopassa (Euroopan nuorison teemavuoden paneelikeskustelu)
- Suomen Olympiakomitean tapaaminen (aiheena tasa-arvo liikunnassa ja urheilussa)
- Suomen urheilun eettisen keskuksen (SUEK) pyöreän pöydän tapaaminen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta urheilussa

Kansainvälinen yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat olivat vuonna 2022 jäseninä seuraavissa työryhmissä: Gender Equality, Communication Strategies and Practices sekä Pay Transparency Task Force.

Pohjoismaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen tapaaminen järjestettiin kahden vuoden tauon jälkeen Islannissa toukokuussa 2022. Tapaamisessa keskusteltiin mm. kunkin maan ajankohtaisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä sekä lainvalvontaan liittyvistä menettelytavoista.

Tasa-arvovaltuutetun toiminta kiinnosti myös kansainvälisesti. Valtuutettu kertoi tasa-arvovaltuutetun toiminnasta ja tasa-arvolaista mm. Palestiinan ihmisoikeuskomission valtuuskunnalle sekä kuntien henkilöstöstä koostuvalle Liettuun valtuuskunnalle. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu tapasi Yhdysvaltojen, Saksan ja Ranskan suurlähetystöjen edustajia ja keskusteli Suomen perus- ja ihmisoikeustilanteesta.

Viestintä

Tasa-arvovaltuutettu mediassa

Tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara sekä tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat antoivat medialle haastatteluja mm. seksuaalisesta häirinnästä yhteiskunnassa sekä Olympiakomitean häirintätapauksesta, palkka-avoimuudesta, naisten ja miesten palkkaeroista, perhevapaaudistuksesta sekä siihen liittyvästä palkanmaksusta.

Julkaisut

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022
Jämställdhetsombudsmannens berättelse 2022 till riksdagen
Report 2022 to Parliament by the Ombudsman for Equality

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2021
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2021
Annual Report 2021 by the Ombudsman for Equality

TASA-ARVOVALTUUTETTU SOMESSA JA NETISSÄ

TWITTER: TASAARVO_NEWS
5513 SEURAAJAA

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM
/TASAARVOVALTUUTETTU
3100 SEURAAJAA

INSTAGRAM: @TASAARVOVALTUUTETTU
2594 SEURAAJAA

LINKEDIN: TASA-ARVOVALTUUTETTU
587 SEURAAJAA

TASA-ARVO.FI
48 204 SIVUKÄYNTIÄ*, 45 831 KÄVIJÄÄ*

LUETUIMMAT TEEMASISÄLLÖT 2022:

- Seksuaalinen häirintä
- Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa
- Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu
- Syrjintä työntekijöiden valinnassa
- Palkkasyrjintä

*Luvut sivukävijöistä ja -käynneistä kuvaavat vain evästehyväksynnän sallineita.

Muut annetut lausunnot

Vuosikertomuksessa tarkemmin esiteltyjen lausuntojen lisäksi tasa-arvovaltuutettu antoi vastauksen eduskunnalle ja muille viranomaisille muun muassa seuraaviin lausuntopyyntöihin:

- Oikeuskanslerin viraston lausuntopyyntö Helsingin kaupungin nuoriseuvoston sukupuolikiintiöistä tehdystä kantelusta (OKV 208/10/2021, TAS/20/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (VN 2037/2021 vp, TAS/40/2022)
- Lausuntopyyntö hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain muuttamisesta; opetus- ja kulttuuriministeriö (VN 21783/2022 vp, TAS/57/2022)
- Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, asiantuntija kuultavaksi ja kirjallinen lausunto Valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisesta selonteosta (VNS 10/2021 vp, TAS/79/2022)
- Hallituksen esitys valtion virkamieslain ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain muuttamisesta (VN 690/2022 vp, TAS/82/2022)
- Lausuntopyyntö vammaispalvelulain uudistuksesta (VN 12531/2021 vp, TAS/93/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle digitaalista henkilöllisyyttä koskevaksi lainsäädännöksi (VN 18505/2021 vp, TAS/104/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi/ (HE 13/2022 vp, TAS/115/2022)
- Uudistettavan lainvalmistelun vaikutusarviointiohjeen luonnos (VN 24927/2020 vp, TAS/117/2022)
- Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle arkistolain ja Kansallisarkistosta annetun lain muuttamisesta (VN 23654/2021vp, TAS/170/2022)
- Lausunto- ja kommenttipyyntö julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden strategisesta riskienhallinnasta (DVV 3687/2022 vp, TAS/178/2022)
- Julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden arkkitehtuurin viitekehys (DVV 3686/2022 vp, TAS/180/2022)
- Henkilötunnuksen uudistamisen hanke, vaikutustenarviointikysely (VN/25041/2020-VN-101 vp, TAS/182/2022)
- Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2023–2026, asiantuntijalausunto ja suullinen kuuleminen, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvolautakunta (VNS 2/2022 vp, TAS/186/2022)
- Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnittelu), sosiaali- ja terveysministeriö (VN/796/2020 vp, TAS/192/2022)
- Kansainväliselle työjärjestölle (ILO) vuonna 2022 annettavat raportit ratifioitujen yleissopimusten soveltamisesta (VN 11817/2022 vp, TAS/193/2022)
- Toimeentulotukilain uudistamiseen liittyvä hallituksen esitys (VN/650/2022 vp, TAS/211/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle kotoutumisen edistämisestä annetuksi laiksi ja siihen liittyviksi laeiksi (VN/31974/2021 vp, TAS/226/2022)
- Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta; yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022, asiantuntijalausunto (K 7/2022 vp, TAS/270/2022)
- Sosiaalisen luototuksen uudistamista koskeva hallituksen esityksen luonnos (VN/23753/2021 vp, TAS/273/2022)

- Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja; Suomen 18. määräaikaisraportti (VN/16395/2022 vp, TAS/296/2022)
- Ikäohjelmaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös (VN/17850/2022 vp, TAS/318/2022)
- Lomituslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen lakimuutosehdotukset (VN/8515/2019 vp, TAS/340/2022)
- Hallituksen esitys kotoutumisen edistämisestä annetun lain ja kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta annetun lain muuttamisesta (tilapäinen suojelu) (VN/18750/2022 vp, TAS/349/2022)
- Oikeusministeriön ja eräiden hallinnonalan viranomaisten maksuasetuksen uusiminen, kommentointipyyntö (VN/23519/2022 vp, TAS/426/2022)
- Kanteluasia koskien epilepsialäkkeiden korvattavuutta (EOAK/7819/2021 vp, TAS/433/2022)
- Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi asevelvollisuuslain muuttamisesta (VN/22687/2022 vp, TAS/470/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2023, asiantuntijalausunto ja kuuleminen, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvolautakunta (HE 154/2022 vp, TAS/474/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, lausuntopyyntö, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (HE 177/2022 vp, TAS/499/2022)
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sukupuolen vahvistamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi, eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta (HE 189/2022 vp, TAS/576/2022)
- Valtioneuvoston asetus valtion viranomaisten vähimmäisaukiolosta (VN/21414/2021 vp, TAS/590/2022)



Tasa-arvovaltuutettu

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

