



2023
TASA-ARVO
VALTUUTETUN
VUOSI
KERTOMUS

2023

TASA-ARVO
VALTUUTETUN

VUOSI

KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2024:1

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN: 978-952-7156-32-2

URN: 978-952-7156-32-2 (pdf)

Kuvat: Keksi Agency Oy, Shutterstock

Taitto ja paino: PunaMusta Oy

SISÄLLYS

1	VUOSI 2023	
	Uusi valtuutettu aloitti tehtävässään.....	4
	Miten pääsemme eroon sukupuolten palkkaeroista?	7
	Tasa-arvovaltuutetun suosituksukset hallituskaudelle 2023–2027	10
	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.....	12
2	SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ	
	Työnantajalla laaja toimimisvelvollisuus	14
3	SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA	18
	3.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintä	19
	3.2 Palkkasyrjintä.....	25
	3.3 Syrjintä työntekijöiden valinnassa	30
	3.4 Syrjivät työpaikkailmoitukset.....	33
	3.5 Syrjintä työtä johdettaessa ja työoloissa	33
	3.6 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla.....	34
	3.7 Koulut ja oppilaitokset	36
	3.8 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	38
	3.9 Hinnoittelu ja palveluiden saatavuus.....	40
	3.10 Liikunta ja urheilu	40
	3.11 Syrjinnän yleiskielto.....	40
	3.12 Sovinnon edistäminen.....	41
4	TASA-ARVON EDISTÄMISEN TUKEMINEN	42
	4.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu	44
	4.2 Kiintiöt	44
	4.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa.....	46
	4.4 Tasa-arvo varhaiskasvatuksessa	46
5	LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUIILLE VIRANOMAISILLE.....	48
6	TILASTOT.....	60
7	VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ	66

I VUOSI 2023

Uusi valtuutettu aloitti tehtävässään

Aloitin tasa-arvovaltuutettuna huhtikuussa 2023. Valtuutetun vaihtuessa myös toimiston strategiaa arvioitiin ja tarkistettiin yhdessä henkilöstön kanssa. Toiminnan kärjeksi määriteltiin syrjintään puuttuminen eli valtuutettuun yhteyttä ottavien henkilöiden syrjinnän oikeudellinen arviointi ja syrjinnän uhrin tukeminen hänen oikeuksiin pääsyssään. Toisena päätavoitteena on ennaltaehkäistä sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin sekä sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää tuomalla esiin syrjintää ja ratkaisuja syrjinnän ongelmiin. Nämä molemmat tavoitteet näkyvät tämän vuosikertomuksen tapausselesteissa sekä kertomuksessa kuvatussa muussa valtuutetun toimiston työssä.

Tasa-arvovaltuutetun asiakastyössä esiin nouseva syrjintä

Tasa-arvovaltuutetulle tulevat yhteydenotot kuvaavat sukupuolten tasa-arvon ongelmia Suomessa. Kaksi kolmasosaa valtuutetulle tulleista syrjintäyhteydenotoista koskee työelämän syrjintää. Näissä yhteydenotoissa painottuvat raskaus- ja perhevapaasyrjintä, työhönottosyrjintä sekä palkkasyrjintä.

Raskaus- ja perhevapaata koskevien yhteydenottojen perusteella on ilmeistä, etteivät työnantajat eivätkä työntekijäkään riittävän hyvin tunne tasa-arvolain syrjinnän kieltoja esimerkiksi silloin, kun työntekijä on määräaikaissa työsuhteessa ja tulee raskaaksi. Ongelmana on, että pelkästään lakia lukemalla ei syrjinnän kielto aukea, vaan on tunnettava myös lain soveltamiskäytäntö. Esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden osalta oikeuskäytäntö on vakiintunut: määräaikaisten työsuhteiden ketjua ei saa katkaista perhevapaan alkuun, jos työ ilman raskautta olisi muuten jatkunut. Tasa-arvovaltuutettu on jo pitkään esittänyt, että lainsäädännössä syrjintäkieltoa selvennettäisiin kirjoittamalla tasa-arvolakiin tai työsopimuslakiin, mitä syrjinnän kielto raskaus- ja perhevapaiden osalta tarkoittaa käytännössä.

Työhönottosyrjinnässä ja palkkasyrjinnässä on osittain kyse siitä, että joihinkin tehtäviin yhä edelleen palkataan mies, kun pätevämpi nainenkin olisi ollut hakijoiden joukossa tai että samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten palkka on miesten palkkaa huonompi. Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että osaa palkkasyrjinnästä voidaan ehkäistä antamalla sitä epäilevälle tai työnhakijalle avoimemmin tietoa muiden työssä olevien palkoista. Suomessa lainvalmistelu asiasta ei ole edennyt, mutta EU:n palkka-avoimuusdirektiivi pakottaa myös Suomen muuttamaan lainsäädäntöään tällä hallituskaudella. Jos direktiivin vaatimus samanarvoisen työn samapalkkaisuudesta otetaan vakavasti, voi direktiivi auttaa myös purkamaan mies- ja naisvaltaisten ammattien palkkaeroa tulevaisuudessa.

Perhevapaaudistuksen tavoitteena on ollut lisätä tasa-arvoa niin, että miehet käyttäisivät yhtäläisesti – tai ainakin aikaisempaa enemmän – perhevapaita osallistuakseen lasten kasvatukseen ja perheen arjen organisointiin. Tasa-arvovaltuutettu nosti jo uudistuksen valmisteluvaiheessa esiin, että monissa työehtosopimuksissa miehille maksetaan vanhempainvapaan ajalta lyhyemmän ajan palkkaa kuin naisille. Vaikka suurin osa työehtosopimuksista onkin korjattu tasa-arvoiseksi, maksetaan joidenkin työehtosopimusten perusteella miehille edelleenkin lyhyemmältä ajalta palkkaa kuin naisille. Olen vuonna 2023 julkaistussa oikeudellisessa lausunnossani todennut, että tällainen rikkoo tasa-arvolain syrjintäkieltoa ja että työnantaja ei voi oikeuttaa syrjivää palkkausta sillä, että työehtosopimus on syrjivä. Asia on monella tavoin tärkeä ja kiinnostava. Se osoittaa, ettei tasa-arvon edistämisessä ole kyse vain naisten kohtaamaan syrjintään puuttumisesta. Tässä tapauksessa palkkasyrjintä kohdistuu miehiin, mutta syrjinnän kokonaisvaikutus kohdistuu sekä naisiin että miehiin, kun miehet syrjivien työehtosopimusten takia käyttävät vähemmän vanhempainvapaita.

RASKAUS- JA
PERHEVAPAA-
SYRJINNÄN KIELTOA
ON SELVENNETTÄVÄ
TASA-ARVOLAISSA

Oikeussuojan vahvistaminen on välttämätöntä

Pääosan tästä vuosikertomuksesta muodostavat valtuutetun oikeudelliset lausunnot ryhmiteltyinä syrjinnän eri muotojen mukaisesti. Syrjintää arvioivat lausunnot ovat kuitenkin vain osa valtuutetun työtä syrjintään puuttumisessa. Suurin osa valtuutetulle tulleista yhteydenotoista ratkeaa tasa-arvovaltuutetun antamien ohjeiden ja neuvojen perusteella. Tiedottaminen syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä on tärkeää, jotta syrjintää osataan tunnistaa nykyistä paremmin. Myös tilanteet, joissa arvioidaan, ettei kyse ollut syrjinnästä, ovat tärkeitä. Syrjintä loukkaa oikeudenmukaisen kohtelun tunnetta ja heikentää luottamusta esimerkiksi työnantajaan. Syrjintäpäilyt olisivatkin tämän takia aina tärkeää selvittää.

Valtuutetun tavoitteena on varmistaa, että syrjinnän uhri pääsee oikeuksiinsa. Se edellyttää kokonaisarviota muun muassa siitä, mitä tukea uhrilla on. Merkittävä osa työelämän syrjintätilanteista selviää ja selvitetään ammatiliittojen tarjoaman oikeudellisen avun turvin. Valtuutetun rooli näissä tilanteissa rajoittuu oikeudellisen lausunnon laatimiseen. Valtuutetulle on lainsäädännössä annettu laaja harkintavaltaa siinä, millaista apua ja tukea se kussakin tilanteessa tarjoaa. Myös valtuutetulle tulevien yhteydenottojen määrä ja erityisesti yhteydenottojen jatkuva kasvu edellyttää, että valtuutettu arvioi tarkkaan, miten käyttää tehokkaimmin resurssejaan syrjintään puuttumiseen ja sen ehkäisemiseen.

Tasa-arvovaltuutettu on aikaisempaa aktiivisemmin tarjoutunut edistämään sovintoa käsittelemisään syrjintätapauksissa, jotta valtuutetun strateginen tavoite varmistaa syrjinnän uhrin oikeuksien toteutuminen voisi paremmin toteutua. Valtuutetun todettua, että asiassa on tapahtunut syrjintää, valtuutettu voi tiedustella osapuolten halukkuutta sovintoon ja esittää oikeasuhteista hyvitystä syrjinnästä. Oikeudellisesti tai periaatteellisesti merkittävässä tapauksessa valtuutettu voi todeta, että tulee viemään asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan tai tuomioistuimeen, mikäli asiassa ei päästä sovinnolliseen ratkaisuun.

Tasa-arvovaltuutetun tulee käyttää kaikkia lainsäädännössä sillä olevia keinoja syrjintään puuttumiseen ja tasa-arvon edistämiseen. Tämän lisäksi valtuutetun tulee arvioida ja myös esittää uusia, tehokkaampia keinoja ehkäistä ja puuttua syrjintään.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt vuonna 2023 aloittaneelle Petteri Orpon hallitukselle, että tasa-arvolakia vahvistettaisiin täydentämällä sitä yhdenvertaisuuslaissa hyväksi havaituilla oikeussuojakeinoilla. Näitä ovat esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun kuuleminen syrjintää tuomioistuimessa käsiteltäessä sekä oikeus puuttua risteävään syrjintään, hyvityksen käyttöalan laajentaminen viranomaistoiminnassa tapahtuneeseen syrjintään sekä työhönottopäätöstä edeltäneeseen rekryointisyrjintään. Tasa-arvolaisissa tulisi myös vahvistaa työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä häirintää. Vuonna 2023 julkaistun Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan 54 % naisista oli kokenut seksuaalista häirintää työelämässä. Pelkästään työnantajan jälkikäteinen velvollisuus puuttua häirintään ei ole riittävää esimerkiksi siihen, että monissa palveluammateissa työntekijät kohtaavat törkeää seksuaalista häirintää ja ahdistelua. Erityisen ongelmallista on sukupuolivähemmistöjen työssä kohtaama häirintä.

Tasa-arvon edistämisen riittävät resurssit

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrät ovat lisääntyneet vuodesta 2020 lähtien kolmasosalla. Tasa-arvovaltuutetun resurssit eivät kuitenkaan ole samana aikana kasvaneet vastaavasti. Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä uhkaa vakavasti perusoikeuksia ja mahdollisuuksia yhdessä rakentaa Suomea. Syrjintä on usein rakenteellista ja sen takia vaikeasti ehkäistävissä ja torjuttavissa. Tasa-arvovaltuutetun puutteelliset resurssit eivät saisi estää syrjinnän uhrien oikeuksien toteutumista. Kiitän tasa-arvovaltuutetun toimiston henkilökuntaa heidän joustamisestaan ja määrätietoisesta työstään syrjintään puuttumisessa ja tasa-arvon edistämässä tässä vaikeassa tilanteessa.



Helsingissä 22.2.2024

Rainer Hiltunen
tasa-arvovaltuutettu



Miten pääsemme eroon sukupuolten palkkaeroista?

TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHE TYÖMARKKINA-JÄRJESTÖILLE SAMAPALKKAISUUSSEMINAARISSA

Sukupuolten välistä palkkaepätasa-arvoa voidaan pitää suurimpana sukupuolten tasa-arvon ongelmista. Kyse on myös rakenteellisesti syrjinnästä, kun täysiaikaisesti työskentelevien naisten palkat ovat noin 84 % miesten palkoista. Osasyynä tähän on poikkeuksellisen segregoituneet työmarkkinamme, jotka toimivat kuin keskiaikainen sukupuolijärjestelmä, jossa on miesten työt ja naisten työt ja naisten töistä maksetaan vähemmän palkkaa.

Samapalkkaisuuden saavuttaminen edellyttää, että käytämme kaikkia keinoja palkkaerojen kutistamiseen. Lyhyesti sanottuna: koska osa palkkaeroista johtuu yksittäisen henkilön palkkasyrjinnästä, tulee palkka-avoimuudella varmistaa, että tällä henkilöllä on mahdollisuus verrata palkkaansa muiden yhtä vaativaa työtä tekevien palkkaan. Samalla tavoin: jos naisten ja miesten palkkaerojen tasoittaminen edellyttää naisvaltaisten alojen keskimääräistä korkeampia palkankorotuksia, niin ei sitä ainakaan lainsäädännöllä tule estää.

On korostettava työmarkkinajärjestöjen vastuuta – ei pelkästään kartoitettava ongelmia, vaan myös löydettävä ratkaisuja niihin.

Työehtosopimusten määräykset eivät saa olla syrjiviä. Perhevapaaudistuksen tavoitteena oli tasata hoivavastuuta luomalla vanhempainvapaa kaikkien vanhempien pidettäväksi. Olen todennut jo aiemmin, että kirjaukset, joissa synnyttäneelle vanhemmalle annetaan raskausrahakauden lisäksi oikeus pidempään vanhempainvapaaseen, ovat tasa-arvolain vastaisia ja ne on syytä korjata pikimmiten. Nykytilanne on vaikea myös työehtosopimukseen sidotuille työnantajille, jotka ovat – kuten tutkijatkin toteavat – viime kädessä oikeudellisesti vastuussa syrjivien käytäntöjen noudattamisesta. Kyse on siis työehtosopimusten saattamisesta pakottavan lainsäädännön mukaiseksi, mikä on molempien sopimusosapuolten velvollisuus neuvoteluasetelmista riippumatta.

Naisten ja miesten välisen palkkaerojen kaventuminen edellyttäisi sitä, että naisten keskipalkkojen tulisi nousta miesten palkkoja nopeammin. Työehtosopimusten sukupuolittuneiden vaikutusten tunnistamiseen tarvitaan sukupuolivaikutusten arviointia. Hyvä muistisääntö niin lainsäätäjälle kuin TES-osapuolille on, että mikäli naisten ja miesten taloudellisen ja sosiaalisen aseman eroja ei oteta huomioon, toimenpiteet eivät ole sukupuolineutraaleja, vaan sukupuolisokeita.

Usein samapalkkaisuuden todetaan toteutuneen Suomessa, koska ”samoissa töissä maksetaan samaa palkkaa”. Samaa työtä tekeville työntekijöille saatetaan kuitenkin maksaa erisuuruisia palkanlisäjä, eikä niistä johtuville palkkaeroille aina ole hyväksyttäviä syitä. Lisäksi samaa palkkaa tulee maksaa paitsi samoista myös samanarvoisista töistä. Tähän Suomi sitoutui jo hyväksyessään kansainvälisen työjärjestön samapalkkaisuussopimuksen vuonna 1962. Lainsäädännössämme ei kuitenkaan ole samanarvoista työtä koskevaa määritelmää. Eduskunta on lisäksi jo tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomuksen käsittelyn yhteydessä keväällä 2022 edellyttänyt, että valtioneuvosto laatii samanarvoista työtä koskevan määritelmän tasa-arvolakiin lisättäväksi.

Palkka-avoimuuden merkittävä lisääminen on samapalkkaisuuden toteuttamisen välttämätön edellytys. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työntekijän tiedonsaantioikeuden vahvistaminen on välttämätöntä, jotta palkkasyrjintään voitaisiin tehokkaasti puuttua.

Tasa-arvosuunnittelua voi pitää tärkeimpänä tasa-arvolaisa säädettyinä keinona sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä, mutta sen mahdollisuuksia käytetään vain harvoin täysimääräisesti. Tasa-arvosuunnittelua ja tasa-arvokartoitusta koskevia tasa-arvolain säännöksiä pitäisikin kehittää. Pidän tärkeänä tutkijoiden esiin nostamaa huomiota siitä, että myös työehtosopimuksissa voitaisiin antaa tarkempia ohjeita kyseessä olevan alan tehokkaalle tasa-arvosuunnittelulle.

Tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus kuvaa usein huonosti samanarvoisten töiden välisiä palkkaeroja. Toimeenpantavaksi tuleva palkka-avoimuusdirektiivi edellyttää tältäkin osin muutoksia lakiin.

Työn arvon arvioimiseksi on luotava välineitä ja menetelmiä, joiden avulla työnantajat ja työmarkkinaosapuolet voivat laatia sellaisia työn arviointi- ja luokittelujärjestelmiä, joihin ei sisälly sukupuolisyryntää. Näitä kriteereitä on sitten sovellettava tavalla, johon ei sisälly minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää. Nähdäkseni työ tulee edellyttämään liittojen aktiivista osallistumista samapalkkaisuustyöhön.

Nostan tässä lopuksi muutaman keskeisen suosituksen tasa-arvon tosiasialliseksi edistämiseksi työmarkkinaosapuolille ja lainsäätäjälle.

Suositukset työehtosopimusten osapuolille

- Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushankkeen suositusten toimeenpano, riittävä kunnianhimon taso
- Keskeistä on, että työehtosopimusosapuolet neuvottelujen kaikissa vaiheissa sitoutuisivat arvioimaan esityksen sukupuolivaikutukset ja sitoutuisivat näihin etenkin palkkausta koskevien määräysten osalta sekä palkkausjärjestelmää uudistettaessa
- Työehtosopimukseen voidaan ja tulisi sisällyttää erilaisia tasa-arvoa edistäviä määräyksiä, mm. määräykset, jotka ohjaisivat palkkakartoituksen toteuttamista eri aloilla yksityiskohtaisemmin, esimerkiksi niin, että välillinen palkkasyryntä ja samanarvoinen työ tunnistettaisiin nykyistä paremmin
- Palkkauksen läpinäkyvyyttä pidetään samapalkkaisuuden toteutumisen olennaisena edellytyksenä. Tutkimukseen sisältyvissä kollektiivisopimuksissa palkkojen läpinäkyvyyttä vahvisti etenkin luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeus
- Samapalkkaisuus ei voi edistyä ilman merkittäviä panostuksia koulutukseen ja palkkajärjestelmien osaamiseen.

Keskeisimmät suositukset lainsäätäjälle

- Sukupuolivaikutusten johdonmukainen arviointi lainsäädännöstä: hallituksen työelämähankkeille tehdään sukupuolivaikutusten arviointi riittävän aikaisessa vaiheessa ja siten, että sillä on mahdollisuus aidosti vaikuttaa lopputulokseen
- Palkka-avoimuusdirektiivin riittävän kunnianhimoinen implementointi
- Vain pieni osa sukupuolisyrynnästä tulee viranomaisten tietoon, ja vielä harvemmassa tapauksessa syrjinnän uhri saa syrjinnästä hyvitystä. Oikeussuojan parantamista tulisi selvittää kattavasti
- Syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojan parantaminen, palkka-avoimuuden lisääminen ja muut tasa-arvovaltuutetun suositukset hallituskaudelle 2023–2027 (s. 10–11)
- Muistettava, että eduskunta on jo tasa-arvovaltuutetun eduskuntakertomusta 2022 käsitellessään yksimielisesti edellyttänyt, että valtioneuvosto mm.
 - laatii samanarvoista työtä koskevan määritelmän tasa-arvolakiin lisättäväksi
 - selvittää syrjinnän uhrien oikeussuojan vahvistamiseksi mm. yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kehittämistä matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, joka voi määrätä maksettavaksi hyvitystä
- Valtioneuvoston selontekoon kirjatun poikkihallinnollisen tasa-arvo-ohjelman tulee olla kattava ja pitää sisällään konkreettisia toimia, myös työelämän tasa-arvon edistämiseksi.

Teksti perustuu tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltusen pitämään puheenvuoroon Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushankkeen (STM 2023:25) julkistamisseminaarissa 5.9.2023.

Tasa-arvovaltuutetun suositukset hallituskaudelle 2023–2027

Keskeiset tasa-arvo-ongelmat

Meillä on Suomessa useita sitkeitä tasa-arvo-ongelmia:

- Naisen ja miesten palkkaero työmarkkinoilla on 16 %
- Raskaussyrjintä on tasa-arvovaltuutetun valvontahavaintojen mukaan edelleen yleistä
- Suomi on EU:n toiseksi väkivaltaisim maa naisille, ja myös pojat ja miehet kärsivät väkivaltakulttuurista
- Yli puolet yläkouluikäisistä ja toisella asteella opiskelevista tytöistä on kokenut seksuaalista häirintää
- Sukupuolten väliset ja sisäiset oppimiserot ovat kasvussa
- Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat ennakkoluuloja ja syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta Suomessa. Tasa-arvovaltuutetun suositukset hallituskaudelle 2023–2027 pohjautuvat tasa-arvovaltuutetun kertomukseen eduskunnalle vuonna 2022. Kertomuksessaan tasa-arvovaltuutettu käsitteli mm.

- sukupuolisyryntään liittyvän oikeussuojan kehittämistarpeita
- oppilaitosten tasa-arvotilannetta

- palkkatasa-arvoa ja raskaussyryntää työelämässä sekä
- sukupuolivähemmistöjen kokemaa syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu antoi näitä teemoja koskevia suosituksia eduskunnalle. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi mietinnössään (TyVM 8/2022 vp) useisiin valtuutetun suosituksiin ja piti esimerkiksi sukupuolisyryntään liittyvän oikeussuojan kehittämistä tarpeellisena.

Suositukses hallitusohjelmaan

Oikeussuojan parantaminen

Vain pieni osa sukupuolisyrynnästä tulee viranomaisten tietoon, ja vielä harvemmassa tapauksessa syrjinnän uhri saa syrjinnästä hyvitystä – joko tuomioistuimesta tai esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun avustuksella. Oikeussuojan parantamista tulisi selvittää kattavasti.

- Tasa-arvovaltuutetulla tulisi mm. olla itsenäinen kanne-oikeus sukupuolisyryntään liittyvissä asioissa
- Tasa-arvovaltuutetulle toimivalta risteävän syrjinnän käsittelyyn. Jotta voidaan tunnistaa kaikenlainen sukupuoleen kytkeytyvä syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa

eritaustaisten ja eri asemassa olevien ihmisten kannalta, on otettava huomioon syrjintään ja tasa-arvon toteutumiseen kytkeytyvät muutkin tekijät ja perusteet kuin sukupuoli – esimerkiksi sosioekonominen asema, ikä ja etninen tausta.

- Tällä hetkellä tasa-arvovaltuutettu ei voi käsitellä syrjintäepäilyjä, joissa on kysymys tällaisesta risteävästä syrjinnästä. Risteävään syrjintään sovelletaan ainoastaan yhdenvertaisuuslakia, vaikka sukupuoli olisikin syrjinnän kannalta oleellinen elementti.
- Tasa-arvolakia olisi voitava soveltaa myös sukupuoleen liittyvän risteävän syrjinnän tilanteisiin, jolloin myös tasa-arvovaltuutetulla olisi näissä asioissa toimivalta.

Palkka-avoimuuden lisääminen

- Sukupuolten palkkaero kaventuu hyvin hitaasti. Työmarkkinoilla esiintyy myös sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää. Sekä palkkatasa-arvon edistäminen että palkkasyrjintään puuttuminen edellyttäisivät nykyistä avoimempaa tietoa palkoista.
- Palkkasyrjintää ei voi havaita ilman tietoa palkoista. Palkkatietojen avoimempi käsittely työpaikkojen palkkakartoituksissa auttaisi ennaltaehkäisemään palkkasyrjintää ja helpottaisi palkkatasa-arvon edistämistä. Olisi tärkeää, että lakihanke edistyy tällä hallituskaudella.

Raskaussyrjinnän poistaminen

- Raskaussyrjintään olisi puututtava niin lainsäädännön kuin tasa-arvopolitiikankin keinoin.
- Määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuoja vahvistaminen lainsäädännössä ei edennyt hallitusohjelma- kirjauksesta huolimatta. Asia tulisi ottaa uudelleen käsitte- lyyn tällä hallituskaudella.
- Raskaussyrjintää olisi ehkäistävä myös ottamalla se tasa-arvopolitiikan painopisteeksi ja ryhtymällä tehokkaisiin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi.

Sukupuolivähemmistöjen oikeuksien parantaminen

- Uusi translaki on merkittävä askel, mutta lainsäädännön kehittämistyössä tulee jatkossa huomioida myös muut sukupuolen moninaisuuteen liittyvät kysymykset ja erityisesti lapset ja nuoret. Valmistelussa tulee painottaa ihmisoikeusperusteisuutta ja lapsen oikeuksia.
- Intersukupuolisten lasten hoitokäytäntöjä on arvioitava henkilökohtaisen koskemattomuuden ja lasten oikeuksien näkökulmasta. Intersukupuolisten lasten oikeuksien tehokas toteutuminen olisi turvattava laintasoisella sääntelyllä. Tasa-arvovaltuutettu on eduskuntakertomuksissa 2018 ja 2022 suositellut, että intersukupuolisten lasten kiireettömistä lääketieteellisistä toimenpiteistä tulee pidättäytyä, kunnes lapsella on mahdollisuus antaa tietoon perustuva suostumus.

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-arvolaisa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuoli-identiteetin ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Jos joku epäilee, että häntä on syrjitty tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla, hän voi kääntyä asiassaan tasa-arvovaltuutetun puoleen.

Tasa-arvovaltuutettu antaa neuvoja ja ohjeita oikeuksista ja tasa-arvolain soveltamisesta sekä selvittää tarvittaessa syrjäntäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvo lakia rikotaan, valtuutettu pyrkii neuvoilla ja ohjeilla siihen, että lainvastainen menettely päättyy. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjäntäasian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakan uhalla.

Tasa-arvovaltuutetun viran viisivuotinen toimikausi tuli haettavaksi marraskuussa 2022. Tasa-arvovaltuutetun tehtäviä hoiti 16.4.2023 asti erityisasiantuntija Pirkko Janas. Rainer Hiltunen aloitti viisivuotiskautensa tasa-arvovaltuutettuna 17.4.2023.

Mitä vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun kannanotoilla on?

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

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

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

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

2 SEKSUAALINEN JA SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ

Työnantajalla laaja toimimisvelvollisuus

Tasa-arvolaki kieltää häirinnän

Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Tästä huolimatta häirintä on edelleen vakava ongelma niin työelämässä kuin muualla yhteiskunnassa.

Jo vuonna 1995 tasa-arvolakiin otettiin säännökset, joiden mukaan työnantajilla oli velvollisuus huolehtia, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi (HE 90/1994 vp). Velvollisuuden laiminlyönti määritettiin syrjinnäksi. Vuoden 2005 tasa-arvolain kokonaisuudistuksessa (HE 195/2004 vp) seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella vahvistettiin syrjinnäksi tasa-arvolain 7 §:ssä ja lakiin lisättiin erillinen 8 d § häirintään puuttumisesta työpaikoilla. Häirinnän määritelmiä tarkennettiin vuonna 2009 (HE 44/2009 vp). Häirinnän määrittely syrjinnäksi pohjaa jäsenvaltioita sitovaan tasa-arvodirektiiviin 2006/54/EY.

Määritelmä auttaa häirinnän tunnistamisessa

Tasa-arvolaisa (7 §) 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. Häirintää on fyysisen koskettelun lisäksi esimerkiksi toistuvat sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, kaksimie-

liset vitsit, toistuvat seksuaalisesti virittyneet yhteydenotot sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä (7 §) tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri ja tämä käytös perustuu loukatun henkilön sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin. Häirintä voi ilmetä esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena. Myös työpaikka- tai koulukiusaaminen, silloin, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, on häirintää sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset soveltuvat myös, jos häirintä perustuu sukupuolen korjaamiseen tai siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa puuttumaan työpaikalla ilmenevään seksuaaliseen häirintään tai häirintään työntekijän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Työnantajan laiminlyönti puuttua häirintään rikkoo tasa-arvolain syrjinnän kieltöä ja tuo veloitteen maksaa häirintää kokeneelle hyvitystä.

Työnantajalla on velvollisuus selvittää häirintää

Työnantajan toiminta on tasa-arvolain vastaista syrjintää silloin, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun tieto häirinnästä on saatettu työnantajan tietoon. Häirintää kokeneella työntekijällä on siis velvollisuus kertoa asiasta työnantajan edustajalle, luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Yksittäinenkin teko voi täyttää tasa-arvolain häirinnän tunnusmerkistön ja synnyttää työnantajalle toimintavelvollisuuden.

Jos häiritsijänä on työnantaja itse, häirinnästä ei tarvitse erikseen ilmoittaa, kun kyseessä on tilanne, jossa häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten ei-toivotuksi.

Työnantajan on ryhdyttävä selvittämään asiaa häirinnän tultua sen tietoon. Esihenkilön tulee kuulla objektiivisesti ja tasapuolisesti kaikkia tapahtuman osapuolia. Myös oletettua häiritsijää tulee kuulla. Osapuolilla voi olla selvittämistilaisuudessa apunaan esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu tukihenkilö.

Työnantaja vastaa häirinnän lopettamisesta ja seurannasta

Kun häirintää on aihetta epäillä, työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi esimerkiksi saattamalla häiritsijä vastuuseen käytöksestään ja estämällä häntä jatkamasta häirintää. Toimimisvelvollisuuden tavoitteena on saada häirintä loppumaan.

Syrjintänä pidetään tämän toimimisvelvollisuuden laiminlyöntiä. Jos työntekijä voi osoittaa häirinnän jatkuneen senkin jälkeen, kun siitä on tehty ilmoitus, on työnantajan velvollisuus osoittaa, että se on ryhtynyt käytettävissään oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Työnantaja voi antaa häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen tai järjestellä tämän työtehtäviä taikka työskentelypaikkaa siten, että hän on mahdollisimman vähän tekemisissä häirityn kanssa. Työnantajan toimia ei voida katsoa tehokkaiksi, jos häirinnän edelleen jatkuessa häiritsijään ei kohdisteta asteittain kovenevia keinoja. Työnantajan tulee välttää häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän työolosuhteiden huonontamista. Häirinnän päättyminen tulee varmistaa tehokkaalla seurannalla.

Tasa-arvovaltuutettu suosittelee toimintaohjeiden laatimista työpaikoille

Häirinnästä on ensi sijassa vastuussa häiritsijä itse. Jokaisen työyhteisön jäsenen on ymmärrettävä, että työpaikalla käyttäytyminen eroaa vapaa-ajan käyttäytymisestä. Työpaikalla vallitsevan kulttuurin tulee olla turvallinen ja työpaikan kaikille miellyttävä ympäristö, jossa käyttäytyään asiallisesti.

Häiritsevä ilmapiiri muuttuu helposti osaksi työntekijän työolosuhteita. Varsinkin uusi työntekijä joutuu helposti tilanteeseen, jossa on lähes mahdollista puuttua asiaan, vaikka kokisi tilanteen ahdistavaksi. Esimiehen velvollisuutena on valvoa ja kehittää työpaikan ilmapiiriä sellaiseksi, että se jo ennalta estää häirinnän.

Työpaikoilla olisi hyvä ennakolta yhdessä pohtia, miten mahdollisissa häirintätilanteissa tulee toimia, jotta häirintätilanteet voidaan välttää. Työnantajan yleisenä velvollisuutena on ehkäistä ja estää seksuaalisen häirinnän esiintymistä. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee, että jokaisella työpaikalla laaditaan ennakoon toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta ja ne käydään läpi yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Toimintaohjeet voidaan ottaa osaksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa. On huomattava, että pelkkä kirjaus ”työpaikan nollatoleranssista” ei tuo työntekijöille tai esihenkilöille askelmerkkejä asian esiintuomiseksi ja käsittelemiseksi.

Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kiellon valvonta kuuluu tasa-arvovaltuutetulle. Jos epäilet kokeneesi häirintää, voit ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen 0295 666 842 (ma-ti klo 9-11, ke-to klo 13-15).







3 SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Myös syrjintä raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella on kielletty. Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla.

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. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

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

Kaksi kolmasosaa asiakasyhteydenotoista liittyy syrjintään työelämässä

Työelämää koskevien syrjintäepäilyjen tutkiminen on keskeinen osa tasa-arvovaltuutetun toimintaa. Noin kaksi kolmasosaa kaikista tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintää koskevista asiakasyhteydenotoista liittyy työelämään (ks. luku 6 Tilastot, s. 61).

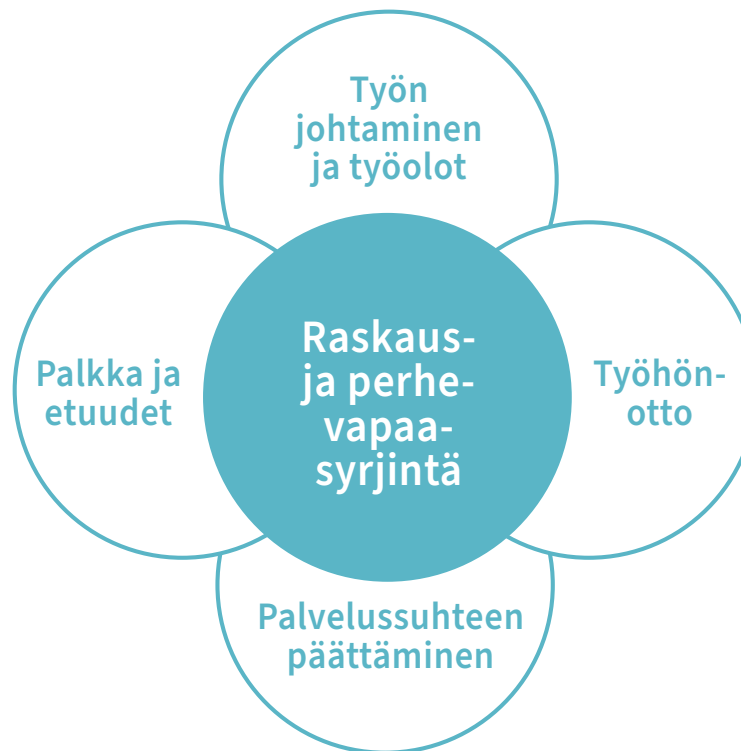
3.1 RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä vaikuttaa naisten asemaan työelämässä. Syrjintä kohdistuu erityisesti epävarmassa työmarkkinatilanteessa oleviin naisiin. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaalle.

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 palkkauksen osalta epäedulliseen asemaan raskauden tai perhevapaan perusteella. Myös miehet kokevat perhevapaasyrjintää, erityisesti ollessaan pidemällä perhevapaalla.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat vuosikymmenten ajan olleet suurin työelämäsyryntään liittyvä tasa-arvovaltuutetulle tulevien yhteydenottojen aihe, ja niiden osuus työelämää koskevista yhteydenotoista oli noin 40 % myös vuonna 2023.



KUVIO 1. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen

Raskauden ja perhevapaan vaikutus määräaikaisen tehtävän jatkumiseen

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun hänen määräaikaisuuttaan ei ollut jatkettu perhevapaan jälkeen. A oli työskennellyt keskussairaalan erikoislääkärin sijaisena ketjutetuissa ja katkeamattomissa määräaikaisissa virkasuhteissa. Viimeinen määräyskirja annettiin siten, että se oli voimassa perhevapaan loppuun asti ja päättyi hoitovapaan alkaessa. Ennen perhevapaalle jäämistä A oli kertonut esihenkilölleen toivovansa, että voisi palata samoihin tehtäviin perhevapaansa jälkeen. Hänelle ei kuitenkaan tarjottu töitä perhevapaan jälkeen.

Asian arviointi

Tasa-arvolain lähtökohtana on, että työntekijää tulisi kohdella samalla tavalla kuin häntä kohdeltaisiin, jos hän ei olisi raskaana tai perhevapaalla. Häntä ei tulisi asettaa raskauden tai perhevapaiden vuoksi muita huonompaan asemaan. Määräaikaista palvelussuhdetta ei voi rajoittaa kestämiin vain raskaus- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista palvelussuhdetta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia jatkamatta, jos kyseinen työ jatkuu. Työntekijän työsuhteen jatkumisen rajoittamisella tarkoitetaan myös määräaikaisten työ sopimusten uusimatta jättämistä. Jos työnantajalla on ollut tieto työntekijän raskaudesta, työnantaja voi joutua osoittamaan, että raskaus ei ole vaikuttanut määräaikaisuuden jatkamiseen, vaan siihen on ollut muu, tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy.

A:n määräaikaisuus ei ollut sidottu kenenkään tietyn viranhaltijan sijaisuuteen. Työnantaja viittasi organisaation ohjeistukseen, jonka mukaan äitiys- ja vanhempainvapaalle jäävän virkamääräystä jatketaan äitiys- ja vanhempainvapaan ajaksi. Lisäksi työnantaja vetosi koronapandemiasta johtuvaan tuotannolliseen syyhin; potilaita oli ollut tavallista vähemmän ja siten myös töitä vähemmän tarjolla. Työnantajan mukaan A:lle ei ollut tästä syystä tarjottu määräaikaisuuden jatkoa perhevapaan jälkeen.

TYÖNTEKIJÄÄ ON KOHDELTAVA SAMALLA TAVALLA KUIN JOS HÄN EI OLISI RASKAANA TAI PERHEVAPAALLA

Työnantajan selvityksen perusteella jäi epäselväksi, onko työnantajan käytäntönä ollut jatkaa määräaikaisia palvelussuhteita kysymällä työntekijältä kiinnostusta tai automaattisesti vai olisiko määräaikaisuuden jatkamiseksi edellytetty A:lta ilmoitusta kiinnostuksestaan. A kertoi, että oli ennen perhevapaalle jäämistään ilmoittanut esihenkilölle kiinnostuksestaan jatkaa työtä perhevapaan jälkeen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että keskussairaala on syrjinyt A:ta päättämällä ennalta, että A:n virkasuhde päättyy perhevapaan loppuessa. Siten syynä määräaikaisen viransijaisuuden jatkamatta jättämiselle on ollut A:n raskaus ja perhevapaa. Työnantaja ei ole näyttänyt, että sillä olisi ollut hyväksyttävä syy olla jatkamatta A:n viransijaisuutta, sillä hänen sijaisuutensa ei ollut sidottu kenenkään tietyn viranhaltijan sijaisuuteen ja työvoiman tarve näyttää olleen jatkuvaa.

Tasa-arvovaltuutettu kehotti keskussairaala päivittämään ohjeistustaan tasa-arvolain mukaiseksi siten, ettei palvelussuhteiden kestoajoja sidota perhevapaisiin. (TAS 320/2023)

Määräaikaisuuden jatkamatta jättäminen perhevapaalle jäämisen vuoksi

A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) eli tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla raskauden vuoksi. A:n määräaikaista työ sopimusta ei jatkettu huolimatta siitä, että hänen sijaistamansa henkilön perhevapaa jatkui A:n määräaikaisuuden päättyessä. A oli tällöin raskautensa jälkeisellä perhevapaalla.

Keskeistä määräaikaisuuden jatkamatta jättämistä arvioitaessa on se, onko työnantajalla yhä työvoiman tarvetta. Sisäisten järjestelyjen käyttäminen perhevapaalla olevan työntekijän töiden järjestelemiseksi ei ole tasa-arvolain vastaista.

Kyseisessä tasa-arvolain kannalta arvioitavassa tilanteessa työnantajan käyttämät sisäiset järjestelyt johtivat siihen, että työnantaja jatkoi toisella osastolla olleen henkilön määräaikaista sijaisuutta samalla, kun se jätti A:n työsuhteen jatkamatta. Tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan tämä rikoi tasa-arvolain syrjintäkieltoa.



4,30€

4,70€

5,00€

3,40€

5,00€

4,00€

5,00€

LISA

5 517 78 €
1 20 17
100 100
1 000 000
10 17
10 17

Sovellettava lainsäädäntö työsuhteen jatkamisen mahdollista syrjivyyttä arvioitaessa

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän synyn perusteella epäedulliseen asemaan. Työnantaja ei siten saa antaa esimerkiksi raskauden vaikuttaa palvelussuhdetta koskevaan päätöksentekoon.

Tasa-arvolain mukaan sen, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, tulee esittää tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa asiaa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjintäoletettaman kumotakseen työnantajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut hyväksyttävästä seikasta.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena perustellusta syystä. Lain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä. Työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole työlainsäädännön nojalla velvollisuutta jatkaa määräaikaista työsuhdetta.

Raskaussyrjintäsäännösten tulkinnasta

Määräaikaista työsuhdetta ei saa päättää tai jättää jatkamatta syrjivällä perusteella. Määräaikaista palvelussuhdetta ei voi rajoittaa kestämaan perhevapaan alkuun eikä sitä saa jättää raskauden tai perhevapaan takia jatkamatta, jos kyseinen työ jatkuu tai työnantajalla on yhä jatkuva työvoiman tarve.

Syrjinnän kiellon arviointi raskauden perusteella voidaan tehdä ns. itsevertailun avulla. On arvioitava, onko työntekijää kohdeltu samalla tavoin kuin häntä olisi kohdeltu, jos hän ei olisi ollut raskaana tai perhevapaalla. Häntä ei siten tule asettaa raskauden tai perhevapaiden vuoksi muita huonompaan asemaan. Arvioitaessa sitä, onko palvelussuhteen uusimatta jättäminen syrjintää, on lähtökohtana se, olisiko palvelussuhde jatkunut, jos henkilö ei olisi ollut raskaana tai perhevapaalla. Jos työvoimalle on edelleen tarvetta määräaikaisen työsuhteen päättyessä, työnantaja ei saa jättää työsopimusta uusimatta raskauden vuoksi.

Sille, mikä on työnantajan työvoimatarpeen syy ja siten määräaikaisuuden peruste, ei tule antaa asiassa merkitystä. Merkitystä ei tule antaa myöskään sille, onko kyse samasta työtehtävästä, jota raskaana oleva työntekijä on hoitanut, vaan työvoiman tarve arvioidaan koko työnantajan osalta.

Hyväksyttävä peruste työsopimuksen uusimatta jättämiselle ei ole se, ettei työntekijä ole käytettävissä työhön. Vaikka työnantajan kannalta työntekijän käytettävissä olo on olennainen edellytys työsopimuksen täyttämiseksi, raskaus ei ole laillinen peruste olla solmimatta työsuhdetta edes siinä tilanteessa, että työntekijä ei voi lainkaan työskennellä (kyseessä ns. sijaiselle sijainen tilanne).

A asetettu raskautensa vuoksi epäedulliseen asemaan työnantajan jatkettua C:n työsopimusta

Asiassa saadun selvityksen perusteella kävi ilmi, että A:n hoitama työ on jatkunut määräaikaisuuden päättyttyä. Työnantaja kertoi työsuhteen päättämisen syyksi aluksi sen, että A:n määräaikaisuuden perusteeksi oli työsopimuksessa mainittu hänen sijaistamansa henkilön erityisäitiys- ja vanhempainvapaa, mutta ei hoitovapaata. Myöhemmin työnantaja vetosi siihen, että A:n työpanos korvattiin määräaikaisuuden jälkeen sisäisellä määräaikaisella siirrolla, jolloin vakituinen työntekijä B siirrettiin toisesta yksiköstä hoitamaan A:n aiemmin sijaistamaa tehtävää.

Työvoiman tarvetta arvioitaessa merkitystä ei tule antaa sille, mikä on työvoimatarpeen syy ja määräaikaisuuden peruste. Merkitystä ei tule antaa myöskään sille, onko sijaistettavan henkilön perhevapaan muoto vaihtunut. Asiassa arvioidaan ainoastaan sijaistettavan henkilön katkeamaton poissaolo ja työvoiman tarvetta. Sitä, että työntekijä ole käytettävissä työhön, ei ole pidettävä hyväksyttävänä perusteena työsopimuksen uusimatta jättämiselle.

Tasa-arvovaltuutettu totesi näytetyksi, että työnantajalla on ollut tarve sijaiselle myös määräaikaisuuden jälkeen ja katsoi, että C:n määräaikaisen työsuhteen jatko perustui B:n siirtoon eri yksikköön A:n aiemmin hoitamaan tehtävään.

MÄÄRÄAIKAISTA
TYÖSUHDETTA
EI SAA PÄÄTTÄÄ
SYRJIVÄLLÄ
PERUSTEELLA

Tasa-arvovaltuutettu piti todennäköisenä, että A:n työsuhte olisi jatkunut alkuperäisen määräaikaisuuden jälkeen, mikäli hän ei olisi ollut raskaana ja perhevapaalla. A oli näin asetettu epäedulliseen asemaan tasa-arvolaisa kielletyllä tavalla, kun työnantaja ei ollut jatkanut hänen määräaikaista työsuhdettaan. Asiassa syntyi oletama tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä.

Koska työnantaja ei esittänyt hyväksyttävää syytä, miksi A:n määräaikais-ta työsuhdetta ei ollut jatkettu, vaan se oli korvattu sisäisellä siirrolla ja toisen henkilön määräaikaisen työsuhteen jatkamisella, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kyseessä oli tasa-arvolaisa kielletty syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella. (TAS 584/2022)

Syrjintäepäily perhehuoltovollisuuden vuoksi työsuhdetta päätettäessä

A työskenteli kiinteistöpalvelualan yrityksessä siivoojana noin kuukauden ajan. Hän oli tilapäisellä hoitovapaalla sairaan alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi ensin 4 työpäivää ja myöhemmin yhden työpäivän ajan. Hän otti yhteyttä Etelä-Suomen aluehallintovirastoon sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa päätettiin näiden poissaolojen jälkeen. Aluehallintovirasto siirsi asian hallintolain nojalla tasa-arvovaltuutetulle, kun kyseessä oli epäily syrjinnästä vanhemmuuden ja perhehuoltovollisuuden perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi asiaa tasa-arvolain syrjintäkieltojen näkökulmasta ja totesi asiassa syntyvän syrjintäoletaman ajallisen yhteyden vuoksi. Asiassa oli huomioitava sekin, että vaikka työnantaja vetosi työntekijän soveltumattomuuteen yrityksen palvelukseen, se ehdotti työntekijälle päivää ennen koeaikapurkua työsuhteen muuttamista kokoaikatyöstä ns. tarvittaessa töihin kutsuttavan sopimukseksi.

Asiassa sovellettavat oikeusohjeet

Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentin mukaan työ sopimus voidaan koeajan kuluessa molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa työ sopimuslain perusteellakaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.


Työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan tällaiseen purkuun tulee olla työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy. Työsuhdetta ei saa koeajallakaan purkaa syrjivin perustein.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 7§ kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella, joka pitää sisällään eri asemaan asettamisen vanhemmuuden tai perhehuoltovollisuuden perusteella. Tasa-arvolain tarkemmat säännökset syrjinnän kielloista työelämässä kieltää työnantajaa päättämästä työsuhdetta syrjivin perustein, kuten asettamalla työntekijä eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain mukaan sen, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, tulee esittää tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjintäoletaman kumotakseen työnantajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely, tässä tapauksessa työsuhteen päättyminen, on johdunut hyväksyttävästä ei-syrjivästä seikasta.

Työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan työntekijän lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Kyseistä työnantajaa sitovan kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 12 §:n mukaan työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle palkka tämän työehtosopimuksen 11 §:n mukaan, jos lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi, hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1, 2, 3 tai 4 päivää ja jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja, jos mahdollista, sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta saman selvityksen, joka vaa-ditaan työntekijän omasta sairaudesta.



TYÖSUHDETTA
EI SAA PURKAA
KOEAJALLA
SYRJIVÄLLÄ
PERUSTEELLA

Asian arviointi

A:n työsuhde päättyi työnantajan tekemään koeaikapurkuun. Asiassa oli kyse siitä, oliko työnantajan tekemä koeaikapurku syrjivä ja tehty työntekijän perhehuoltovelvollisuuden vuoksi vai oliko työnantajalla työsopimuslain mukainen ei-syrjivä peruste päättää A:n työsuhde koeaikana.

Työnantaja tai siivouskohteen asiakasyritys eivät olleet antaneet A:lle negatiivista palautetta hänen työstään ennen työsuhteen päättämistä. A kertoi sen sijaan esihenkilönsä tuoneen esiin, että hänen lastensa sairastelut ovat ongelma, eivätkä he halua saada aamulla soittoa siitä, että A ei pääse töihin.

A oli ilmoittanut viimeisestä poissaolostaan esihenkilölleen sekä tekstiviestillä että soittamalla. Hän ei kuitenkaan käyttänyt lastaan lääkärissä, vaan sai hoitajalta hoito-ohjeet tarttuvan infektioaudin hoitamiseen. Työnantaja kertoi edellyttävänsä sekä ilmoitusta poissaolosta esihenkilölle että työehtosopimuksen mukaista selvitystä arvioidakseen palkanmaksun perusteen ja arvioidakseen poissaolon luovallisuuden.

Kyseessä oli A:n ensimmäinen työpaikka Suomessa. Osapuolet olivat erimielisiä vieraskieliselle A:lle annetun sairauspoissaoloihin liittyvän perehdytyksen sisällöstä ja laajuudesta. Osapuolet esittivät eriäviä näkemyksiä siitä, oliko A tietoinen poissaolokäytännöistä ja siitä, miksi hän toimitti myös ensimmäisen poissaolonsa ajalta selvityksen vasta päivä ennen työsuhteensa päättymistä.

Selvityksen mukaan A:n esihenkilö tarjosi tälle työtä toisesta asiakas-kohteesta koeaikapurun vaihtoehtona. A:n mukaan kyseessä olisi ollut ns. tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän työsopimus, jolloin hänet olisi voitu soittaa töihin ja työvuoro olisi voinut olla monessa eri asiakas-kohteessa. Osapuolet olivat erimielisiä siitä, mitä tämän jälkeen tapahtui. Työnantajan mukaan esihenkilö oli harkinnut asiaa uudemman kerran ja päätyttyyn siihen, ettei A ollut soveltuva jatkaamaan työskentelyä. A:n mukaan hän taas pyysi esihenkilöltään aikaa harkita uusia ehtoja ja että päivä tämän jälkeen esihenkilö purki hänen työsuhteensa.





Tasa-arvoaltuutetun mukaan asiassa syntyi oletama syrjinnästä perhehuoltovelvollisuuden perusteella työsuhteen päättymisen ajoittuessa ajankohtaan, jolloin työntekijä oli juuri aiemmin ollut poissa työstä lapsen sairauden vuoksi ja työpaikalla oli käyty keskusteluja esimiehen kanssa sairauspoissaoloista ja työsopimuksen luonteesta. Työnantajan tulisi näin syrjintäoletama kumotakseen näyttää, että sillä on ollut työsuhteen päättämiseksi ei-syrjivä työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy päättää työsuhde koeaikana.

Kaikkia osapuolten väitteitä ei ollut mahdollista selvittää tasa-arvoaltuutetun käytössä olevassa kirjallisessa menettelyssä. Viime kädessä työnantajan menettely ja arvio mahdollisten työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvien perusteiden olemassaolosta ratkaistaisiin tuomioistuimessa.

Tasa-arvoaltuutetun mukaan sitä seikkaa, että työnantaja on tarjonnut A:lle uutta työsopimusta, voidaan pitää osoituksena siitä, että työnantajan edustaja ei vielä päivää ennen työsuhteen päättämistä ole pitänyt häntä sopimattomana siivoojan työhönsä. (TAS 512/2022)

3.2 PALKKASYRJINTÄ

Tasa-arvolaisia kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. 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 toista sukupuolta olevalle verrokille. Osa yhteydenotoista liittyy taas erilaisten palkanlisien mahdolliseen syrjivyyteen. Palkan kaikkien osien tulee olla syrjimättömiä.

Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa oleva, samaa tai samanarvoista työtä tekevä työntekijä, ellei menettelylle ole osoitettavissa hyväksyttävää syytä. Mikäli työnantajan palkkausjärjestelmä on läpinäkyvä, on työnantajalla todistustaakka sen osalta, ettei järjestelmä kokonaisuudessaan tai osittain ole tasa-arvolain vastainen.

Palkkasyrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella

Valtaosa vuoden 2023 aikana tasa-arvovaltuutetulle tulleista palkkasyrjintäepäilyistä liittyi syrjintään raskauden ja perhevapaiden perusteella. Palkkaukseen ja perhevapaisiin liittyviä yhteydenottoja tuli yhä enemmän sekä naisilta että miehiltä.

Perhevapaata pitävän työntekijän oikeus tulospalkkio-osuuteen

Tasa-arvovaltuutettu on aiempina vuosina ottanut useamman kerran kantaa työnantajien erilaisiin henkilöstörahoisto- ja tulospalkkiojärjestelmiin ja kehottanut muuttamaan niitä tasa-arvolain mukaisiksi siten, että ne eivät perusteetta aseta perhevapaita pitäneitä työntekijöitä epäedulliseen asemaan (mm. TAS 518/2020).

Vuonna 2023 tasa-arvovaltuutettu selvitti erään rahoitusalan yrityksen tulospalkkiojärjestelmän syrjivyyttä. Yrityksen tulospalkkiojärjestelmää oli tasa-arvovaltuutetun mukaan pidettävä syrjivänä ja siten pakottavan lainsäädännön vastaisena, sillä se vei pidemmällä, yli kuuden kuukauden perhevapaalla, olleilta työntekijöiltä kokonaan oikeuden tulospalkkioon kyseiseltä tarkasteluvuodelta. Myös sitä, että ennen perhevapaauudistusta voimassa olleen lainsäädännön mukaiselta äitiysvapaan ajalta työssäolon veroiseksi ajaksi luettiin vain 30 päivää, oli pidettävä tasa-arvolain vastaisena. Tasa-arvovaltuutettu kehotti yritystä muuttamaan järjestelmänsä tasa-arvolain vaatimusten mukaiseksi (TAS/301/2023, annettu 5.1.2024).

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu ohjeisti monia yhteydenottajia tulospalkkiojärjestelmiin ja tasa-arvovaltuutetun kannanottoihin liittyen. Valtuutettu muun muassa ohjeisti työnantajien edustajaa 1.8.2022 voimaantulleen perhevapaauudistuksen vaikutuksista suhteessa tulospalkkio-oikeuteen sekä tasa-arvovaltuutetun lausunnon oikeusvaikutuksista. (TAS/642/2022, annettu 20.6.2023).

Tähän on koottu vastauksia ja ohjeita tasa-arvovaltuutetulle tulleisiin työnantajien tulospalkkiojärjestelmiin liittyviin kysymyksiin. Niistä voi olla apua, kun työpaikoilla arvioidaan järjestelmien lainmukaisuutta sekä perhevapaita pitäneiden synnyttäneiden ja muiden perhevapaita pitäneiden vanhempien oikeutta tulospalkkioihin ja lain mukaisen osuuden laskentaan.

Palkkasyrjintää koskevat oikeussäännöt

Tasa-arvolain 8§ 1 momentin 2 kohta kieltää työnantajaa menettelemästä palkkaehdoista päättäessä siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Muuna sukupuoleen liittyvällä syyllä tarkoitetaan myös epäedulliseen asemaan asettamista vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Säännös kattaa näin raskauden ja äitiysvapaan lisäksi myös mm. työso- pimuslaissa määritetyt perhevapaat.

Tasa-arvolakia on täydennetty vuosien saatossa vastaamaan jäsenvaltioita sitovaa Euroopan unionin oikeutta ja sen oikeuskäytäntöä. Euroopan unionin oikeudesta on huomioitava erityisesti perustamissopimuksen ja tasa-arvodirektiivin 2006/54/EY sisältämä palkkasyrjinnän kieltö sekä työelämän tasapainodirektiivin 2019/1158/EU määräys, jonka mukaan työntekijällä työstä poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on säilytettävä työntekijän perhevapaan loppuun asti. Määräyksellä on tarkoitus estää sellaisten työsuhteeseen perustuvien kertyneiden tai kertymässä olevien etujen menettäminen tai heikentyminen, jotka työntekijällä on jo silloin, kun hän aloittaa vanhempainvapaan. Tarkoituksena on taata, että hän on mainitun vapaan päättyessä näiden oikeuksien osalta samassa tilanteessa, jossa hän oli ennen tätä vapaata.

Tulospalkkio-oikeutta arvioitaessa on huomioitava Euroopan unionin tuomioistuimen linjaus, jonka mukaan maksettaessa taannehtivaa palkkaa suoritetusta työstä perhevapaalla olevan työntekijän on pidettävä verrannollisessa asemassa työssä olevien kanssa. Tuomioistuimen asiassa C-333/97 Lewen antaman ratkaisun mukaan perhevapaata pitävän työntekijän palkanerässä tulee ottaa huomioon hänen kyseisenä vuonna suorittamansa työ. Muussa tapauksessa hänet asetetaan epäedulliseen asemaan ja työnantaja rikkoo syrjinnän kieltoa.

Ratkaisu asiassa Lewen pitää sisällään oikeusohjeet sekä raskaana olevan työntekijän äitiysvapaan että muiden lainmukaisten perhevapaiden huomioimisesta. Näitä käsitellään seuraavaksi tarkemmin.

Miksi äitiys- ja raskausvapaa tulee rinnastaa työssäoloon

Äitiysvapaa on luettava työssäolon veroiseksi ajaksi laskettaessa raskaana olleen ja synnyttäneen vanhemman tulospalkkio-oikeutta. Muu olisi välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jossa naispuolista työntekijää syrjittäisiin työntekijänä pelkästään työntekijän ominaisuudessa, sillä ellei hän olisi ollut raskaana, kyseinen ajanjakso olisi laskettu työskentelykaudeksi. Äitiysvapaa ei saa näin pienentää työntekijälle maksettavaa suoritusta. Tämä perustuu raskaus- ja äitiyssuojelulle annettuun erityisasemaan unionin oikeudessa.

ÄITIYSVAPAA ON
LUETTAVA TYÖSSÄOLON
VEROISEKSI AJAKSI
TULOSPALKKIO-OIKEUTTA
LASKETTAESSA

Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että tarkasteltaessa asiaa C-333/97 Lewen on huomattava tuomioistuimen linjanneen, että synnyttävää työntekijää ei saa asettaa syrjivään asemaan äitiysvapaan ajalta, sillä ilman raskautta ja äitiysvapaata tämä aika olisi luettu työssäoloon. Tuomiossa mainittu 30 päivää perustui kyseisen ennakkoratkaisun pyytäneen valtion lainsäädäntöön. Tästä ei ole tehtävissä johtopäätöstä, että myös Suomessa tämä aika olisi 30 päivää, vaikka lainsäädännön mukainen äitiysvapaa on Suomessa ollut 105 arkipäivän mittainen. Raskaussuojeludirektiivin mukainen äitiysvapaa tulee kokonaisuudessaan lukea työssäolon veroiseksi ajaksi. Muu tulkinta asettaisi äitiysvapaalle jäävän työntekijän raskauden ja synnytyksen vuoksi epäedulliseen asemaan, sillä mikäli työntekijä ei olisi ollut raskaana ja äitiysvapaalla, olisi tämä jakso kokonaisuudessaan laskettu työskentelykaudeksi.

Perhevapaauudistuksen jälkeen perhevapaat koostuvat nyt vain 40 arkipäivän mittaisesta sairausvakuutuslain mukaisesta raskausrahakaudesta ja sitä vastaavasta työsopimuslain mukaisesta raskausvapaasta sekä sen jälkeisistä vanhempain- ja hoitovapaasta. Siitä, mikä osuus perhevapaista on uudistuksen jälkeen luettava tulospalkkio-oikeuden osalta kokonaisuudessaan työssäoloon verrattavaksi ajaksi, voidaan esittää eri tulkintoja, joita on käyty läpi tasa-arvovaltuutetun kannanotossa TAS/301/2023. Menettelyä, jossa vanhemmat asetettaisiin vanhempainvapaan aikana eri asemaan työssäolon veroisen ajan osalta ja jossa palkkaa maksettaisiin vanhempainvapaan ajalta vain synnyttävällä vanhemmalle, voitaisiin pitää tasa-arvolain vastaisena.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvolain mukaan työssäolon veroiseksi ajaksi on luettava työsopimuslain mukainen 40 arkipäivän raskausvapaa, eli se aika, jolloin työntekijällä on oikeus raskauspäivärahaan.

Onko poissaolojen erilainen kohtelu oikeutettua?

Lausunnossa TAS/301/2023 arvioitu järjestelmä jättää tulospalkkio-oikeuden piiristä kaikki yli 6 kuukautta poissa olleet, poissaolon perusteesta riippumatta. Työnantajan mukaan tämä on työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaista. Myös eräissä aiemmin arvioiduissa järjestelmissä on työnantajat vedonneet samaan.

Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että perhevapaiden käyttöä suojaava tasa-arvolain 7,3 §:ään kirjattu välillisen syrjinnän kielto vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Perhevapaiden käyttäjän asemaa arvioidaan suhteessa työssä oleviin henkilöihin eikä niitä tule suoraan rinnastaa muihin poissaoloihin. Kun arvioidaan oikeutta taannehtivaan palkkaan, vanhempain- ja hoitovapaalla olevat työntekijät ovat syrjintäkieltojen nojalla verrannollisessa asemassa työssä olleisiin työntekijöihin, eivät muihin poissaolijoihin, joiden asemaan lausunnolla ei oteta kantaa.

Tämän jälkeen arvioitavaksi tulee mahdollinen välillisen syrjinnän oikeuttaminen. Työntekijän asettaminen epäedulliseen asemaan ei ole tasa-arvolaisissa kiellettyä, jos kyse on välillisestä syrjinnästä ja menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä vanhemmuuden ja vanhempain- ja hoitovapaan vuoksi voi olla lain 7§ 3 momentin mukaisesti oikeutettua silloin, kun sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valitut keinot ovat aiheellisia ja tarpeellisia. Tällöin työnantajan tulee näyttää, että sen kieltäytymisellä maksaa suhteellinen osuus tulospalkkio-oikeudesta perhevapaita käyttäneille työntekijöilleen pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja että valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Oikeuskäytännön perusteella oikeasuhteisuuden arvioinnissa valittujen keinojen tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, ettei työnantaja vedonnut asiassa mihinkään hyväksyttävänä pitämäänsä tavoitteeseen, joka voisi oikeuttaa syrjivän käytännön.



Mitä tarkoittaa suhteellisuus ja miten lasketaan vanhempain- tai hoitovapaalla olleen työntekijän tulospalkkio-oikeus

Vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus ovat tasa-arvolaisissa itsenäisiä välillisen syrjinnän syrjintäperusteita. Säännös suojaa perhevapaita pitäviä naisia ja miehiä yhtäläisesti.

Tasa-arvovaltuutetun pitää pakottavan lainsäädännön vastaisena tulospalkkiojärjestelmää, jossa tulospalkkiota ei makseta perhevapaalla ollelle työntekijälle edes siltä osin, kun työntekijä on ollut töissä, äitiys- tai raskausvapaalla tulospalkkiokauden aikana. Perhevapaata käyttävän työntekijän on syrjintäkieltojen nojalla saatava osuutensa taannehtivaksi paljaksi katsottavasta tulospalkkiosta.

Äitiysvapaata ja nykyisen lainsäädännön mukaista raskausvapaata pitävän työntekijän poissaolo on rinnastettava työssäolon veroiseen aikaan, joka kerryttää oikeutta tulospalkkioon. Muiden perhevapaiden osuutta ei ole samalla tavoin välttämätöntä huomioida työssäolon veroisena aikana näiden poissaolojen perusteiden ollessa eri kuin äitiys- ja raskausvapaan. Muut perhevapaat on kuitenkin huomioitava arvioitaessa perhevapaoikeuttaan käyttäneiden työntekijöiden oikeutta suhteelliseen osuuteen tulospalkkiosta. Perhevapaa ei saa tarkoittaa sitä, että työntekijä menettäisi oikeutensa koko vuoden tulospalkkio-oikeuteen. Työntekijällä on näin oltava oikeus suhteelliseen osuuteen tarkasteluvuoden tulospalkkiosta ns. pro rata-temporis-periaatteen mukaisesti.

Henkilökohtaisen suoriutumisen merkitys tulospalkkio-oikeuden arvioinnissa

Edellytyksenä tulospalkkion saamiseksi saa olla se, että työntekijän on tullut täyttää henkilökohtaisen suoriutumisen puolesta tulospalkkion saamisen edellytykset, jos työnantajan käyttämä tulospalkkio pitää sisällään vaatimuksen henkilökohtaisesta suoriutumisesta.

Tapauksessa TAS/301/2022 arvioitavana olleessa järjestelmässä tulospalkkion määrään vaikuttaa työntekijän henkilökohtaisen tavoitteen tai tavoitteiden toteuma, tiimikohtaisen tavoitteen toteuma sekä työnantajan kaikille yhteiset tavoitteet. Tiimikohtaiset tavoitteet, joilla on merkitystä tulospalkkio-oikeudessa ovat olleet jo vuosia samat, vaikkakin ne on joka vuosi vah-

vistettu uudelleen. Lisäksi osa tulospalkkiosta liittyy työnantajan tulokseen, eikä tulospalkkio tältä osin ole vaatinut A:n henkilökohtaista panosta. A on painottanut olleensa samassa työssä jo useita vuosia ja henkilökohtaisten tavoitteiden ollessa näinä vuosina osin samoja. A:n toimittaman selvityksen mukaan hänen esihenkilönsä on arvioinut hänen suoriutumisensa myös vuodelle 2022. Tasa-arvovaltuutetun arvion mukaan A:n on katsottava täyttäneen vuonna 2022 myös henkilökohtaisen suoriutumisen kriteerit siten, että hänellä on oikeus tulospalkkio-osuuteensa.

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin antamissaan kannanotoissaan todennut, että hyväksyttävänä syynä välillisen syrjinnän oikeuttamiseksi ei voida pitää sitä, että esimiesten on vaikeampi arvioida perhevapaalla olleiden suoriutumista työtehtävistä. Perhevapaalla olleiden työntekijöiden suoriutumista tulee arvioida suhteessa heidän työssäoloaikaansa.

Palkkasyrjintää perhevapaalla kokeneen oikeussuojasta

Tasa-arvovaltuutettu kehotti lausunnossaan TAS/301/2023 työnantajaa muuttamaan järjestelmänsä vastaamaan pakottavan lainsäädännön vaatimuksia. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu kehotti yritystä maksamaan asian tasa-arvovaltuutetulle tuoneelle työntekijälle tämän osuuden tulospalkkiosta vuodelta 2022. Syrjintää kokeneella työntekijällä on lisäksi tasa-arvolain 11 § nojalla oikeus rahalliseen hyvitykseen työnantajaltaan syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Yhteydenotossa TAS/642/2022 tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin muun muassa sitä, miten muiden työnantajien tulisi huomioida tasa-arvovaltuutetun kannanotto TAS/518/2020 vuodelta 2021 koskien oikeutta tulospalkkioon perhevapaiden aikana, erityisesti vuosien 2019–2021 osalta. Tasa-arvovaltuutettu lausui tältä osin, että sen kannanotot ovat suosituksenluontoisia, eikä niillä ole näin suoria oikeusvaikutuksia, mutta valtuutetun kanta oikeudesta tulospalkkioihin perustuu EU-tuomioistuimen ratkaisuihin. Tasa-arvovaltuutettu on asiassa TAS/518/2020 arvioinut työnantajan vuosien 2019 ja 2020 mukaisen tulospalkkiojärjestelmän ja katsonut sen tasa-arvolain syrjintäkieltojen vastaiseksi. Nämä seikat tulisi myös muiden tulospalkkioita käyttävien yritysten huomioida arvioidessa perhevapaita käyttäneiden työntekijöidensä oikeutta tulospalkkio-osuuteen aiempien vuosien osalta.

Kanne tasa-arvolain 11 § mukaiseen hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta tulee nostaa työnantajan yleisen oikeuspaikan mukaisessa tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa syrjivän päätöksen tekemistä, mikäli osapuolet eivät muuten pääse asiassa sovinnolliseen ratkaisuun. Tulospalkkioiden osalta tämä tarkoittaa tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan sitä yleistä maksupäivää, jolloin taannehtivana palkkana maksettavaksi tulevat edelliskauden tulospalkkiot maksetaan yrityksen työntekijöille. Palkkasaataviin sovelletaan puolestaan työsopimuslain mukaisia säännöksiä vanhentumisajojista. (TAS 301/2023)

3.3 SYRJINTÄ TYÖNTEKIJÖIDEN VALINNASSA

Työelämää koskevat syrjintäkiellot kattavat työsuhteen kaikki vaiheet, myös työpaikkailmoitukset ja rekrytoimisen. Tasa-arvovaltuutetulle tulee säännöllisesti työhönottoa koskevia syrjintäepäilyjä.

Työnantajan menettelyä tasa-arvolain mukaisesti pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

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

Mahdollinen syrjintä arvioidaan kaksivaiheisesti: Syrjintää epäilevän ja tehtävään valitun välillä tehdään ensin ansiovertailu, jossa on viime kädessä kysymys siitä, kenellä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen. Mikäli syrjintäoletta-





ansioituneisuuden perusteella syntyy, on työnantajan syrjintäolettan kumotakseen osoitettava, että tehtävään valittu on esimerkiksi henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi tehtävään soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt mutta ansioituneempi työnhakija ja että se on ollut valinnan todellinen ja hyväksyttävä syy. Näyttötaakka on tältä työnantajalla.

Transsukupuolisen henkilön syrjintäepäily työhönotossa

Työnhakija pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko häntä syrjity työhönotossa tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla. Henkilö epäili, ettei saanut hakemaansa työtä transsukupuolisuutensa perusteella.

Työnantaja oli kutsunut hakijan viralliseen työhaastatteluun, jossa häneltä kysyttiin muun muassa asepalveluksen suorittamisesta. Työnhakija oli vastannut, ettei ollut käynyt kutsunnoissa, koska hänen henkilötunnuksensa on naisen eikä hän siten ole asevelvollinen. Tämän jälkeen työnantaja oli kysynyt hakijan transsukupuolisuuden liittyvästä tutkimusjaksosta, hoidoista ja toimenpiteistä sekä lapsuudesta transsukupuolisena.

Työnantaja perusteli hakijan palkkaamatta jättämistä sillä, että hakijan silloiset opinnot ja työkokemus olivat riittämättömiä.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työnhakijoita ei saa asettaa eri asemaan työhönottomenettelyssä tai työhönottopäätöstä tehtäessä, jollei työn laatu sitä edellytä.

Tasa-arvovaltuutetulle toimitetun aineiston perusteella asiassa syntyi oletama työhönottosyrjinnästä. Työnantaja ei esittänyt muita perusteita henkilön palkkaamatta jättämiselle kuin hänen opintojensa ja työkokemuksensa riittämättömyyden – seikkoja, jotka ovat olleet työnantajan tiedossa jo ennen haastatteluun kutsumista. Syrjintäperusteen, työnantajan tietoisuuden ja syrjintäepäilyn välillä oli olemassa ajallinen yhteys. Syrjintäolettan kumoamiseksi työnantaja ei pystynyt osoittamaan, että kielteinen työhönottopäätös olisi johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin työnhakijan sukupuoli-identiteetistä.

Työhönottohaastattelun menettelyistä ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä

Haastattelumenettelyn osalta tasa-arvovaltuutettu toi lausunnossaan esiin, että työhaastattelussa asevelvollisuudesta kysyminen edellyttää aina välittömän tarpeellisuusvaatimuksen täyttymistä. Koska työntekijöitä valittaessa ei saa antaa merkitystä sukupuolelle, asevelvollisuuden suorittamisen selvittämistä tai työhönottokeskustelua liittyen sukupuolenkorjaukseen ja sukupuoli-identiteettiin ei voida pitää tasa-arvolain mukaisena menettelynä.

Tasa-arvovaltuutettu toi myös esiin, että työnantajaa koskee velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työhönottotilanteessa työnantajalla on korostunut vastuu keskustelun kulusta ja lainmukaisuudesta.

Työnantajan tulisi huolehtia siitä, että edes työnhakija ei tuo esiin arka-luontoisia tietoja. Mikäli niin tapahtuu, työnantajan tulisi ohjata keskustelu muualle. Tämä on tärkeää, ettei työnhakijan henkistä koskemattomuutta loukattaisi. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantajan edustajien olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen ymmärtää, että keskustelun jatkaminen sukupuolen korjaukseen liittyvistä asioista ei ole tarpeellista eikä asiallista. Aiheeseen liittyviä kysymyksiä ei voi oikeuttaa sillä, että työnhakija on oma-aloitteisesti kertonut kuuluvansa sukupuolivähemmistöön.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi tulla arvioitavaksi myös tasa-arvolain 7 §:n kieltämänä syrjintänä. Sukupuoleen perustuvaa häirintää voi olla teko, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista (HE 195/2004 vp, s. 13). Yksittäinenkin teko voi täyttää kielletyn häirinnän tunnusmerkit. Sukupuoleen perustuvaksi häirinnäksi katsotun teon edellytyksen ei ole, että käytöksen tarkoituksena olisi ollut nöyryyttää kohdetta. Riittää, että teko on tosiasiallisesti loukannut kohteensa henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luonut uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Asiassa saadun selvityksen perusteella tasa-arvovaltuutettu katsoi työnantajan menettelyn täyttävän sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmän ja siten tasa-arvolain vastaiseksi. (TAS 432/2022)

Syrjintäepäily kunnan hallintojohtajan valinnassa

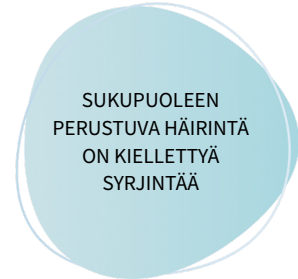
Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutettua arvioimaan mahdollista työhönottosyrjintää kunnan hallintojohtajan valinnasta. Tehtävään valittiin mies B. Hakijat A ja B etenivät valinnassa loppuarviointiin. Heillä oli samantasoinen koulutus ja suunnilleen yhtä pitkä kunta-alan työkokemus.

Hakijat haastateltiin, ja heidän ansioitaan vertailtiin valintaprosessin eri vaiheissa. Myös ulkopuolinen toimija arvioi soveltuvuutta tehtävään. Näistä kahdesta hakijasta tehtiin lisäksi laajempi kirjallinen kokonaisarviointi. Sopivimmaksi sekä tehtävän että toimintaympäristön vaatimuksien kannalta nähtiin hakija B, joka myös tuli valituksi tehtävään.

Työhönottotilanteessa oletama syrjinnästä sukupuolen perusteella syntyy, jos valitsematta jäänyt henkilö voi osoittaa olevansa ansioituneempi kuin työhön valittu toista sukupuolta oleva henkilö. Työnantajan on esitettävä valinnalle jokin muu syy kuin sukupuoli, jotta se voi kumota ansioituneisuuden perusteella syntyneen syrjintäoletaman.

Tehtävään valittaessa arviointiperusteet tai arviointimenettely eivät saa olla sukupuolen kannalta syrjiviä. Työnantaja voi kuitenkin painottaa arvioimiaan seikkoja tehtävän kannalta tarkoituksenmukaisesti. Niitä seikkoja tulee soveltaa samalla tavalla kaikkiin hakijoihin.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi saamansa aineiston pohjalta kyseistä hallintojohtajan valintaa ja totesi, että työnantaja voi painottaa hakijoiden ansioita tehtävän kannalta tarpeellisella tavalla. Tässä tapauksessa näiden kahden loppuvaiheen hakijan arvioinnissa ei voitu objektiivisesti katsoen syntyneen sellaista eroa ansioiden perusteella, jonka pohjalta A olisi ollut tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla selvästi ansioituneempi tehtävään kuin siihen valittu B. Näin A:n ei voida katsoa tulleen syrjityksi sukupuolensa perusteella. (TAS 141/2023)



3.4 SYRJIVÄT TYÖPAIKKAILMOITUKSET

Tasa-arvovaltuutetulle tulee syrjiviä työpaikkailmoituksia koskevia yhteydenottoja. Työpaikkailmoitus 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 henkilökohdelliseksi avustajaksi voidaan ottaa esimerkiksi avustettavan kanssa samaa sukupuolta oleva avustaja.

Tehtävään haettiin naista tai muunsukupuolista työntekijää – kaikki sukupuolet huomioitiin valinnassa

Yritys haki työpaikkailmoituksella lyhytaikaiseen elokuva-alan työtehtävään naista tai muunsukupuolista henkilöä projektin aiheen ja työryhmän kokoonpanon perusteella. Kyseisellä erikoisalalla naiset tai muunsukupuoliset ovat vähemmistönä, joten yritys halusi positiivisen erityiskohtelun kautta tarjota mahdollisuuden hankkia kokemusta alan tehtävistä.

Yritys sai tehtävään neljä hakemusta. Hakijoissa oli sekä miehiä että naisia. Kaikki hakijat olivat mukana valinnassa. Kun valinnasta päätettiin, tärkeimmäksi valintaperusteeksi nähtiin osaaminen ja alan kokemus sekä hakijan tekemä palkkiotarjous suhteessa projektin kustannuksiin.

Koska kaikki hakijat huomioitiin valinnassa sukupuolesta riippumatta niin ketään syrjittyä sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu kehotti yritystä jatkossa ilmoittamaan työpaikkailmoituksissaan selkeästi, millä tavoin työn luonne tai positiivisen erityiskohtelun tarve täyttävät tasa-arvolain vaatimukset. Tämän sijasta hakuilmoituksessa voi vain mainita, että tehtävään toivotaan hakemuksia kaikilta sukupuolilta.

Alan työntekijöiden tasaisempi sukupuolijakauma ja moninäkökulmaisuus ovat sinänsä hyväksyttäviä tavoitteita rekrytoinnissa, mutta työpaikkailmoituksen suuntaaminen vain tietylle sukupuolelle edellyttää erityisen painavia tai hyväksyttäviä syitä. (TAS 624/2022)

3.5 SYRJINTÄ TYÖTÄ JOHDETTAESSA JA TYÖOLOISSA

Työnantajalle kuuluu lähtökohtaisesti oikeus johtaa työtä, jakaa työtehtäviä ja muutoin järjestää työoloja. Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos se johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot niin, että työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työnjohtovaltaa ei saa käyttää syrjivästi myöskään niin, että työntekijä joutuu vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi epäedulliseen asemaan.

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 ylityötä 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.

Fyysistä rajoittamista koskevien tehtävien osoittaminen miespuolisille työntekijöille

A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko valtion lastensuojeluyksikössä jaettu työtehtäviä tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla sukupuolen perusteella. A kertoi, että työpaikallaan on ns. sanomaton sopimus siitä, että miehet hoitavat kiinnipitämiset, rajoittamiset ja eristämiset. Miespuoliset työntekijät ovat nostaneet esille, ettei työtehtävien jakaminen sukupuolen mukaan tunnu nykypäivältä.

Tasa-arvolain esitöiden mukaan työn johtamiseen kuuluvat esimerkiksi toimintojen järjestämiseen liittyvät seikat sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. Syrjinnäksi on katsottava työtehtävien jakaminen

niin, että toista sukupuolta oleville työntekijöille annetaan yksitoikkoisemat ja ikävämmät työtehtävät kuin toista sukupuolta oleville samanlaista työtä tekeville tai että tilaisuus ylityöhön tarjotaan vain toista sukupuolta oleville työntekijöille. Töiden jakamisella on laajempaakin merkitystä silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee mahdollisuudet edetä uusiin paremmin palkattuihin tehtäviin.

Työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa työnjohtotasolla. Syrjivä työnjohtaminen voi ilmetä eri tavoin. Sallittuja ja kiellettyjä toimenpiteitä toisistaan erotettaessa on kiinnitettävä huomiota vallitsevaan ei-syrjivään tapaan tai käytäntöön.

Asian arviointi

Työnantaja korosti selvityksessään turvallisuusasioiden tärkeyttä. Työnantajan mukaan työntekijäresurssia pyritään pitämään riittävänä ja tarpeen mukaan priorisoidaan henkilökuntaa eri osastoille arjen sujuvuuden ja turvallisuuden säilymiseksi. Selvityksen mukaan työpaikalla ei ole sellaista kulttuuria, että naiset eivät osallistuisi fyysiseen rajoittamiseen. Työnantajan mukaan osalla ohjaajista on luonnollisesti enemmän kompetenssia toimia haastavissa tilanteissa, ja toiset tarvitsevat enemmän tukea työkavereilta. Osa työntekijöistä pyytää miehiä haastaviin tilanteisiin, ja näistä tilanteista on keskusteltu muun muassa osastokokouksissa. Henkilökunnalle on myös tarjottu koulutusta. Selvityksessä todetaan, että on kuitenkin väistämätön tosiasia ja luonnonlaki, että mies on useimmiten fyysisesti naista voimakkaampi ja tuo turvaa tilanteeseen fyysisellä olemuksellaan.

A toi esille, että ohjaajan tehtävänkuva on kaikille sama, mutta käytännössä fyysistä rajoittamista koskevat tehtävät kuitenkin osoitetaan miehille. A:n vastineen liitteestä olevista kuvakaappauksista kävi ilmi, että miehiä on pyydetty toistuvasti sekä työvuoroihin että työvuoron aikana muille osastoille. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota myös siihen, että naiset menettävät mahdollisuuden lisäansioihin, jos vain miehiä pyydetään tiettyihin työvuoroihin.

Esimerkiksi työn vaarallisuus tai epämukavuus ei ole painava ja hyväksyttävä syy sukupuolirajoituksille. Painava ja hyväksyttävä syy on sen sijaan se, että lainsäädännössä nimenomaan kielletään käyttämästä naisia joihinkin tehtäviin. Siten työnantajan selvityksessä viittaus tosiasiaan ja luonnonlakiin miesten fyysisestä voimakkuudesta ja sen tuomasta turvallisuudesta ei ole hyväksyttävä syy pyytää miehiä tiettyihin työvuoroihin tai tilanteisiin.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantajalla ei ollut hyväksyttäviä perusteita osoittaa fyysistä rajoittamista koskevat tehtävät vain miehille eli jakaa työtehtäviä sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu kehotti työnantajaa varmistamaan jatkossa, ettei tehtäviä jaeta sukupuolen perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työolot soveltuvat yhtäläisesti sekä naisille että miehille. Työnantajan tulee siten huolehtia, että sekä naiset että miehet pystyvät hoitamaan kaikkia ohjaajan työtehtäviä mukaan lukien fyysistä rajoittamista koskevat tilanteet. Myös työntekijöitä tulee tiedottaa siitä, ettei työvuoroihin pyydetä vain miehiä tai apua pyydetä vain miehiltä. (TAS 176/2023)

3.6 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ TYÖPAIKOILLA

Tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää ovat myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. 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.

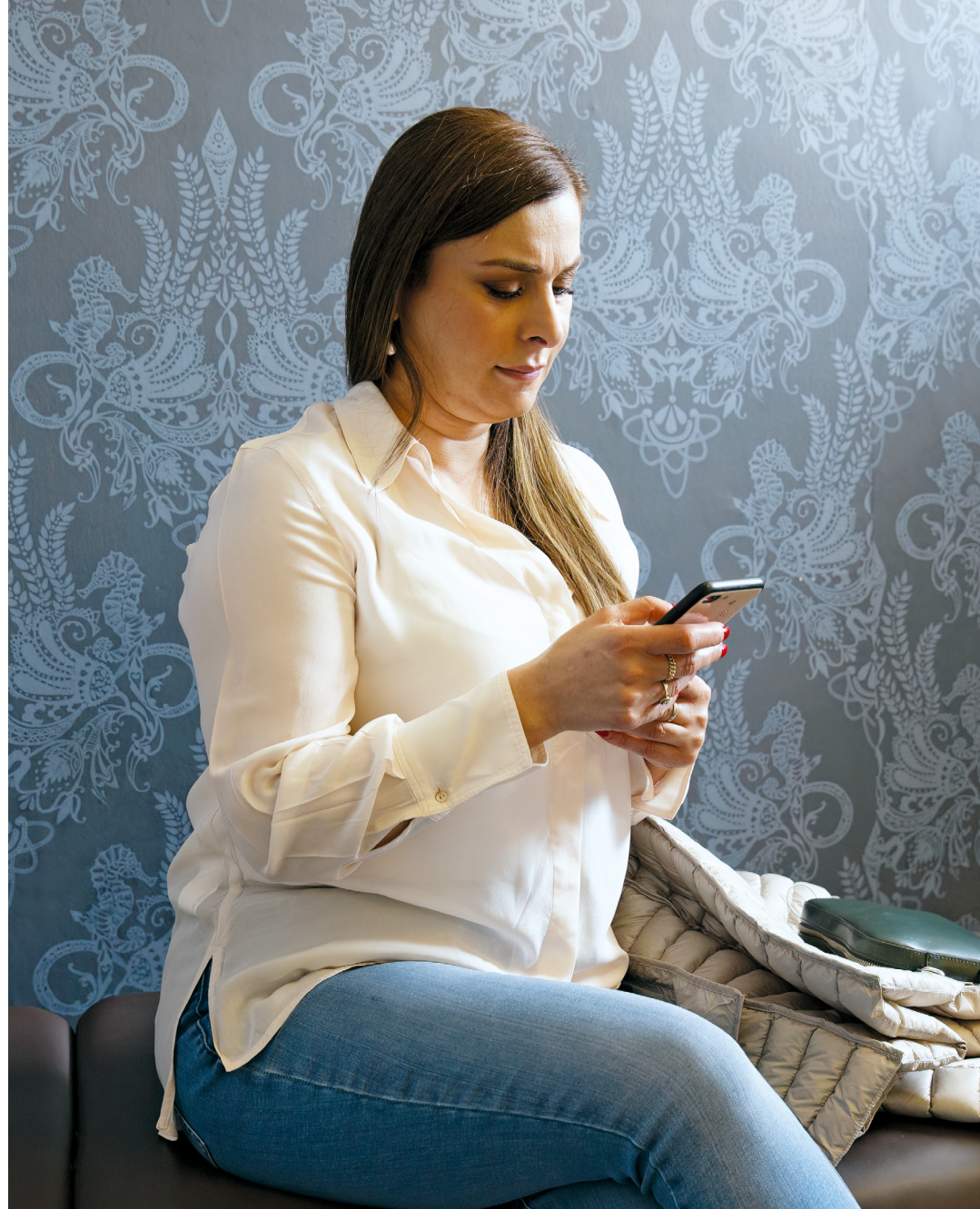
Mikäli työnantajan katsotaan laiminlyöneen velvollisuutensa ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan, syyllistyy työnantaja syrjivään tekoon, josta on mahdollista vaatia käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä. Häiritsijä puolestaan voi teoillaan syyllistyä rikokseen (esim. seksuaalinen ahdistelu) ja saattaa joutua siitä rikoslain mukaiseen vastuuseen. Häirintä työelämässä voi täyttää myös työsyRJintärikoksen tunnusmerkit tai olla työturvallisuuslain vastaista.

Työnantajan velvollisuus selvittää häirintäepäilyä

Henkilö A ja kahdeksan muuta henkilöä pyysivät tasa-arvovaltuutettua selvittämään, onko heihin kohdistunut seksuaalista häirintää työpaikallaan. Lausunnonpyytäjät kertoivat yhden esihenkilöasemassa olevan työntekijän kohdistaneen heihin seksuaalista häirintää. Seksuaalinen häirintä oli pitänyt sisällään muun muassa sukupuolisesti vihjailevia eleitä ja ilmeitä, härskejä puheita, kaksimielisiä vitsejä, ulkonäköä koskevia kommentteja, kosketteluja ja halaamista.

Asian arviointi

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 ryhtymisen käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Työnantajan tulee siis huolehtia siitä, ettei työntekijä joutu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi ja puuttua riittävin keinoin koettuun häirintään.



Häirinnän kohteeksi joutuneen asiana on saattaa häiritsijän tietoon, että tämän toiminta ei ole toivottua. Häirinnästä voi myös kertoa työnantajan edustajalle, luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajan toimia arvioitaessa voidaan selvittää myös, onko työpaikalla menettelyohjeet häirinnän varalta ja jos on, miten hyvin niistä on työpaikalla tiedotettu.

Häirinnästä on kysymys silloin, kun tekijä tietää tai hänen olisi tavanomaisesti harkintaa käyttäen pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä tai menettelynsä ei ole toivottua. Häirinnän estäminen ja välttäminen perustuu ennen muuta muiden ihmisten huomioon ottamiseen ja jokaisen vapauden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen. Tässä tapauksessa häirinnästä epäillyn esihenkilöasema korostaa hänen vastuutaan toimia esimerkiksi ja huolehtia siitä, että työpaikalla vallitsevan kulttuurin tulee olla turvallinen ja kaikille miellyttävä ympäristö, jossa käyttäytyään asiallisesti eikä kehenkään kohdistu häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan häirinnästä epäillyn olisi tullut ymmärtää tavanomaista harkintaa käyttäen, että muun muassa härskit vitsit eivät kuulu työpaikalle.

Todistustaakka kääntyy työnantajalle, kun on aihetta epäillä, että työntekijä on työpaikalla joutunut häirinnän kohteeksi. Työnantajalla on velvollisuus osoittaa, että hän on täyttänyt huolellisen työnantajan velvoitteet. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan lausunnonpyytäjien antamien tietojen ja työnantajan tilaaman selvityksen perusteella on tullut selvitettyä, että työntekijöihin on kohdistunut seksuaalista häirintää. Näin ollen tässä asiassa arvioidaan työnantajan velvollisuutta osoittaa sen täyttäneen huolellisesti työnantajan velvoitteensa häirintään puuttumiseksi.

Työnantajan tilaamassa selvityksessä todetaan, että seksuaalista häirintää on tapahtunut pidemmän aikaa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että viimeistään kyseisen selvityksen saamisen jälkeen työnantajan olisi pitänyt ryhtyä selvittämään missä määrin häirintä on kohdistunut työntekijöihin. Työnantajan olisi myös pitänyt ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Saatujen selvitysten perusteella tasa-arvovaltuutettu on siinä käsityksessä, että työntekijät kokevat työnantajan toimenpiteet riittämättömiksi. Jäi myös epäselväksi, missä määrin häirintää on selvitetty työnantajan toimesta ja onko häirintä jatkunut sen jälkeen, kun häirintä on saatettu työnantajan tietoon. Saatujen selvitysten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että työnantaja on selvittänyt vain A:han kohdistunutta häirintää, jonka lopputuloksena laadittiin työnantajan tilaama selvitys.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että työnantajalla on ja on ollut tasa-arvolain 8 d §:n nojalla velvollisuus puuttua tietoonsa tulleeseen seksuaaliseen häirintään. Mikäli työnantaja ei näin toimi tai ei ole toiminut, syntyy sille tasa-arvolain 11 §:n mukainen velvoite maksaa hyvitystä. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantaja ei voi välttää velvollisuuttaan ryhtyä toimiin sillä perusteella, että se ei lainkaan selvitä muiden kuin A:n kokemaa ei-toivottua käytöstä. (TAS 30/2023)

3.7 KOULUT JA OPPILAITOKSET

Tasa-arvolaki kieltää oppilaitoksissa tapahtuvan syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjinnän kieltö koskee myös perusopetuslaissa tarkoitettuja opetuksen järjestäjiä ja kouluja. Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muita epäedullisempaan asemaan asettamisen

- oppilas- ja opiskelijavalinnoissa
- opetusta järjestettäessä
- opintosuoritusten arvioinnissa
- oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa tasa-arvolain yleistä syrjintäkieltoa koskevassa säännöksessä 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 syrjintäkäskyn tai -ohjeen vuoksi syrjityksi tasa-arvolaissa tarkoitettulla tavalla.

Koululla ja opetuksen järjestäjällä on oikeus ja myös velvollisuus puuttua häirintään ja syrjivään käytökseen

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin kannanottoa koulun mahdollisuudesta kieltää oppilastyö, joka sisältää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia vastaan suunnatun viestin. Kannanottoa pyydettiin erityisesti virkkeyseen ”sukupuolia on vain kaksi.”

Tasa-arvolain mukaan opetuksen järjestäjällä on velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Myös oppilaitoksen tulee ottaa tämä huomioon tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa ja sukupuolten tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Saadessaan tiedon häirinnästä taikka syrjivästä tai turvallista oppimisympäristöä vaarantavasta toiminnasta opetuksen järjestäjän ja koulun on ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän, syrjinnän tai turvallista oppimisympäristöä vaarantavan toiminnan ehkäisemiseksi ja poistamiseksi. Mikäli oppilaitos tai opetuksen järjestäjä ei ryhtyisi käytettävissä oleviin toimiin estääkseen häirinnän tai syrjinnän jatkumisen, syyllistyisi oppilaitos tai opetuksen järjestäjä tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa mm. kertomuksessaan eduskunnalle 2022 ja 2018 sekä selvityksessään sukupuolivähemmistöjen asemasta 2012, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole pelkistettävissä vain kahteen, toisistaan selvästi erotettavaan sukupuoleen. Sukupuoli-identiteetti on henkilön kokemus omasta sukupuolestaan. Tasa-arvolain esitöissä todetaan, henkilö voi kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. Sukupuolen ilmaisu puolestaan on sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Opetushallituksen vuonna 2015 julkaisemassa perusopetukseen suunnatussa Tasa-arvo työ on taitolaji -oppaassa todetaan, että kokemus omasta sukupuolesta ei aina mahdu kaksinaipaiseen sukupuolijärjestelmään.

Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa perusopetuksen järjestäjää ja koulua siitä, että molemmilla on tasa-arvolakiin perustuva velvollisuus huolehtia sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellon noudattamisesta.

Perusopetuksen järjestäjällä ja koululla on paitsi oikeus myös velvollisuus puuttua tilanteeseen tai esimerkiksi yksittäisen oppilaan toimintaan, joka syrjii tai loukkaa sukupuolivähemmistöön kuuluvia muita oppilaita. Lisäksi opetuksen järjestäjällä ja koululla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

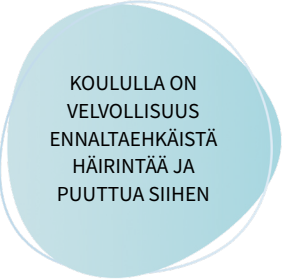
Koululla on näin ollen ollut tasa-arvolain nojalla paitsi oikeus myös velvollisuus kieltää oppilastyö, joka on sisältänyt seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä syrjivän ja loukkaavan viestin.

Tasa-arvovaltuutettu vastaanotti runsaasti palautetta lausunnosta

Lausunto sai aikaan palauteväyryksen tasa-arvovaltuutetulle, ja lausunnosta uutisoitiin sekä mediassa että sosiaalisen median kanavilla. Palaute kohdistui ennen muuta sukupuolten määrittelyyn, ei niinkään koulun toimintaan.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti antamissaan vastauksissa siitä, että tasa-arvovaltuutetun lausunnossa esitetty tulkinta perustuu tasa-arvolakiin ja sen perusteluihin. Kouluilla on lain mukaan velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja puuttua häirintään. Käsitellessään kysymystä yhdenvertaisuuslain, perusopetuslain sekä perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden osalta, myös yhdenvertaisuusvaltuutettu ja Opetushallitus ovat lausuneet asiasta ja todenneet samansisältöisesti, että koululla on ollut oikeus kieltää syrjiväksi katsomansa oppilastyö.

Lausunnosta tehtiin myös eduskunnassa kirjallinen kysymys sekä kanteluita ylimmille laillisuusvalvojille. Pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri Thomas Blomqvist totesi vastauksessaan eduskunnassa esitettyyn kirjalliseen kysymykseen, että tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton valtioneuvoston, jonka ratkaisuihin tai näkemyksiin puuttuminen ei kuulu valtioneuvoston tai ministerin toimivaltaan. (TAS 89/2023)



KOULLULLA ON
VELVOLLISUUS
ENNALTAEHKÄISTÄ
HÄIRINTÄÄ JA
PUUTTUA SIIHEN

Raskaudesta ja perhevapaasta johtuva poissaolo on huomioitava myös avoimen ammattikorkeakoulun polkuopinnoissa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko ammattikorkeakoulu toiminut tasa-arvolain mukaisesti, kun opiskelijan raskautta ja perhevapaalla oloa ei huomioitu avoimessa ammattikorkeakoulussa suoritettavien polkuopintojen kestosta päätettäessä. Käytännössä ammattikorkeakoulun menettely oli johtamassa siihen, että opiskelija olisi joutunut maksamaan samoista opinnoista toistamiseen saattaakseen aloittamansa opinnot päätökseen. Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiassa selvitykset kyseiseltä ammattikorkeakoululta ja opetus- ja kulttuuriministeriöltä.

Ammattikorkeakoulun mukaan ammattikorkeakoululain säännöstä, jonka mukaan opintojen suorittamisaikaan ei lasketa raskaudesta tai perhevapaasta johtuvaa poissaoloa, ei sovelleta polkuopintoja suorittaviin opiskelijoihin. Tämän vuoksi ammattikorkeakoulu katsoi, että polkuopintoja suorittavaa opiskelijaa ei ole syrjitty tasa-arvolaisilla kielletyllä tavalla.

Opetus- ja kulttuuriministeriö puolestaan ei yksiselitteisesti vastannut sille esitettyyn kysymykseen siitä, sovelletaanko kyseistä ammattikorkeakoululain säännöstä polkuopintoa suorittaviin opiskelijoihin.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu korosti velvoitetta edistää sukupuolten tasa-arvoa. Ei riitä, että julkista valtaa käyttävä ammattikorkeakoulu toimii syrjimättömällä tavalla. Korkeakoulun on myös kaikessa toiminnassaan edistettävä sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvon edistämistä koskeva tasa-arvolain säännös asettaa erityisiä velvoitteita tiedon hankinnalle tasa-arvon esteistä sekä esteiden poistamista koskevien toimenpiteiden kehittämiseksi. On selvittävää, mitkä tekijät kulloisessakin tilanteessa estävät tasa-arvon toteutumista ja tämän perusteella on ryhdyttävä toimiin esteiden poistamiseksi. Yksi tällainen selvittämiskeino on lakien, asetusten sekä muiden määräysten tai ohjeiden sukupuolivaikutusten arviointi jo valmisteluvaiheessa.

Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että opintoihin tai opiskeluun vaikuttava säännös, määräys tai käytäntö, joka asettaa opiskelijan raskauden, perhevapaiden tai muiden perhehuoltovelvollisuuksien perusteella epäedulliseen asemaan, on tasa-arvolain kannalta ongelmallinen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ammattikorkeakoulun noudattama käytäntö on asettanut polkuopintoja suorittavan opiskelijan epäedulliseen asemaan raskauden ja perhevapaiden perusteella. Koska oppilaitos ei esittänyt seikkoja, jotka olisivat kumonnet asiassa syntyneen syrjintäoletta-man, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että ammattikorkeakoulun noudattama tulkintakäytäntö oli asettanut opiskelijan epäedulliseen asemaan tasa-arvolaisilla kielletyllä tavalla.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan asiassa olisi ollut tilaa tasa-arvo- ja perusoikeusmyönteiselle tulkinnalle, joka myös olisi huomioinut tasa-arvolain syrjinnän kiellon ja lain oppilaitokselle asettaman velvoitteen edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (TAS 538/2023)

3.8 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.

Yhteydenotot sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyen

Tasa-arvovaltuutettu on tuonut toistuvasti esiin ns. translain uudistamisen välttämättömyyttä ja kiireellisyyttä. Tasa-arvovaltuutettu on muun muassa antanut suosituksen eduskuntakuntakertomuksissa 2018 ja 2022 lain uudistamisesta. Laki sukupuolen vahvistamisesta (295/2023, HE 189/2022 vp) hyväksyttiin eduskunnassa helmikuussa 2023 ja laki tuli voimaan saman vuoden huhtikuussa. Lain voimaantultua ihmisoikeusvelvoitteiden vastainen vaatimus lisääntymiskyvttömyydestä sukupuolen korjaamisen ehtona poistui ja juridinen sukupuolen vahvistaminen ja lääketieteelliset hoidot eriytettiin toisistaan.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että eduskunta edellytti valtioneuvoston arvioivan ja valmistelevan tarvittavat säädösmuutokset transsukupuolisten lasten ja nuorten itsemääräämisoikeuden edistämiseksi sukupuolen vahvistamisessa. Lisäksi eduskunta edellytti, että valtioneuvoston tulisi arvioida lain vaikutuksia urheiluun ja ryhtyä tarvittaessa toimiin urheilujärjestöjen toiminnan tukemiseksi muutoksessa sekä tarvittaessa lainsäädäntötoimiin. Aihetta käsitellään tarkemmin kohdassa 3.10 Liikunta ja urheilu (s. 40).

Translain uudistuttua tasa-arvovaltuutettu sai aiempia vuosia enemmän asiakasyhteydenottoja muun muassa liittyen sukupuolen mukaan eriytettyihin tiloihin ja tasa-arvolain soveltamiseen niissä tilanteissa.

Syrjintäepäilyjen osalta tasa-arvovaltuutettu selvitti viime vuonna esimerkiksi palveluiden hinnoitteluun, työntekijöiden valintaan ja työpaikkailmoitteluun liittyviä tapauksia, joissa syrjintäperusteena oli sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu. Esimerkkitapaus transsukupuolisen henkilön syrjintäepäilystä työhönotossa on kuvattu kohdassa 3.3 (ks. s. 31). Lisäksi tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon koulujen velvollisuuteen puuttua häirintään ja syrjivään käytökseen. Tapaus on kuvattu kohdassa 3.7 (ks. s. 37).

Postilaatikoihin jaettu transviihamielinen aineisto

Henkilö otti tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä postilaatikoihin jaetusta transviihamielisestä aineistosta. Aineistossa todettiin, että Jumala on luonut ihmiset miehiksi ja naisiksi – muita sukupuolia ei ole, ja ohjattiin nettisivulle, joka sisältää niin kutsuttuun ehyttämiseen liittyvää materiaalia.

Ehytystoiminta on itsessään syrjivää

Niin kutsuttu ehytystoiminta viittaa moninasiin interventioihin, jotka pyrkivät tai väittävät pyrkivänsä muuttamaan henkilön seksuaalista suuntautumista heteroseksuaaliseksi tai sukupuoli-identiteettiä cissukupuoliseksi (julkaisu: Kohti sateenkaariystävällisempää Suomea, Oikeusministeriön julkaisuja 2021:26, s. 108).

YK:n ihmisoikeusneuvoston perustama riippumaton asiantuntija seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvissä kysymyksissä on raportissaan (A/HRC/44/53) YK:n ihmisoikeusneuvostolle todennut ehyttämishoitosten olevan kohdistettu tietyille ihmisryhmälle yksinomaan seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella, erityisenä tavoitteena puuttua näiden ihmisten henkilökohtaiseen koskemat-

tomuuteen ja itsemääräämisoikeuteen. Näin ollen nämä käytännöt ovat itsessään syrjiviä. Raportissaan asiantuntija suosittelee YK-jäsenvaltioita kieltämään ehytystoiminnan ja suojaamaan lapsia ja nuoria tällaiselta toiminnalta.

Suomessa ei ole säädetty erityistä ehytystoiminnan kieltävää tai vaihtoehtohoitoja koskevaa lainsäädäntöä. Ehytystoimintojen kieltämiseen tähtäävä Rikkomaton-kansalaisaloite on kuitenkin kesäkuussa 2023 kerännyt tarvittavat allekirjoitukset edetäkseen eduskunnan käsittelyyn.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että oikeustilan selventämiseksi ehytystoiminnan kiellosta tulisi säätää lailla.


Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin perusteella

Tasa-arvolaki (7 §) kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden perusteella. Tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää on myös häirintä sukupuolen perusteella.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Tällainen käytös ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena.

Tasa-arvovaltuutettu ei pidä poissuljettuna tulkintaa, jonka mukaan jaettu aineisto täyttäisi tasa-arvolain mukaisen sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmän, koska henkilö voi kokea sen luovan uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Myös useat kansainväliset ihmisoikeustoimijat ovat yksiselitteisesti katsoneet ehytystoiminnan syrjiväksi.

Myös rikoslaisissa on säännöksiä, joilla voidaan puuttua vihapuheeseen. Tällainen on esimerkiksi säännös kiihottamisesta kansanryhmää vastaan, jonka mukaan on rangaistavaa laittaa yleisön saataville tai muutoin levittää tie-



EHEYTSTOIMINTA
ON SYRJINTÄÄ
JA SE PITÄISI
KIELTÄÄ LAILLA

don, mielipiteen tai muun viestin, jossa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin ryhmää säännöksessä luetelluilla tai niihin rinnastettavalla muulla perusteella. Transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden voidaan katsoa kuuluvaan kyseisen säännöksen suojaamiin ihmisryhmiin. (TAS 397/2023)

3.9 HINNOITTELU JA PALVELUIDEN SAATAVUUS

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.

Vuonna 2023 tasa-arvovaltuutetulle tuli aiempien vuosien tapaan yhteydenottoja mm. asuntojen tarjoamisesta vain tietyille sukupuolelle, naisille suunnatuista kuntosaleista sekä parturi-kampaamojen sukupuolen mukaisesta hinnoittelusta.

3.10 LIIKUNTA JA URHEILU

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa urheilussa ja liikunnassa on edelleen haasteita. Tasa-arvovaltuutettua pyydetään säännöllisesti selvittämään, ovatko erinäiset urheiluun ja liikuntaan liittyvät toimet ja käytännöt tasa-arvolain mukaisia. Lukuisat tasa-arvovaltuutetun käsittelemät tapaukset ovat osoittaneet, että sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi on tehtävä järjestelmällistä tasa-arvoa edistävää työtä kaikilla toiminnan tasoilla.

Tämä vaatii toimintatapojen ja asenteiden muutosta mutta myös rohkeutta puuttua esiin nousseisiin epäkohtiin.

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 transihmistenkin urheilu- ja liikuntaharrastuksia. Kaikilla tulee olla tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan. Vaatimus tosiasiallisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulee ottaa huomioon kaikessa urheilu- ja liikuntatoimintaan liittyvässä päätöksenteossa.

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu kävi säännöllisiä keskusteluja ajankohtaisista asioista eri urheilutoimijoiden kanssa. Keskeinen kysymys esimerkiksi Suomen Olympiakomitean ja eri lajiliittojen kanssa käydyissä keskusteluissa on ollut se, kuinka huomioida ja turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden mahdollisuus harrastaa turvallisesti valitsemaansa lajia.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että kukin lajiliitto hyväksyy sukupuolivähemmistöjä koskevat toimintaohjeet. Näin toimimalla lajiliitto lähettää vahvan ja selkeän viestin sitoutumisestaan sen turvaamiseksi, että jokainen, riippumatta hänen sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan, tuntee itsensä tervetulleeksi osallistumaan lajiliiton alaiseen toimintaan täysipainoisesti ja turvallisesti.

3.11 SYRJINNÄN YLEISKIELTO

Tasa-arvolaisissa on sukupuolisyrintää koskeva yleiskielto, jonka soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolakikin. Laki ulottuu paria poikkeusta lukuun ottamatta kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja kaikille elämänalueille. Lisäksi tasa-arvolaisissa on erityiskieltoja, joita sovelletaan syrjintään työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan liittyvissä asioissa.

Erityiskieltojen rikkomisesta voi olla seuraamuksena tasa-arvolain mukainen hyvitys. Syrjinnän yleiskiellon merkitys on pienentynyt, kun syrjintää säännellään yhä enemmän erityiskielloin. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkaan kuulu erityiskieltojen piiriin, vaan joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain yleiskiellon nojalla.

Vuonna 2023 tasa-arvovaltuutettu käsitteli syrjinnän yleiskiellon nojalla muun muassa sivulla 39 kuvattua tapausta, jossa transviihamielisen aineiston jakaminen postilaatikoihin saattoi olla sukupuoleen perustuvaa häirintää.

3.12 SOVINNON EDISTÄMINEN

Tasa-arvovaltuutetulle on annettu mahdollisuus edistää sovintoa tilanteissa, joissa tasa-arvolain syrjintäkieltoa voidaan katsoa rikotun. Laissa säädetty sovinnon edistämisen mahdollisuus parantaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa ja tosiasiallista oikeuksien toteutumista. Menettely voi toimia hyvänä vaihtoehtona usein kalliille ja pitkäkestoiselle oikeudenkäynnille.

Sovintomahdollisuus on tärkeä riidan kummankin osapuolen kannalta. Sovintomenettelyn tarkoituksena on saada osapuolet sopimaan asian. Aloitteen sovinnon tekemiseksi voi tehdä kumpi tahansa tai molemmat riidan osapuolista tai tasa-arvovaltuutettu. Sovintoon voidaan pyrkiä monin tavoin. Tasa-arvovaltuutettu voi esimerkiksi järjestää osapuolille sovintoon tähtääviä tapaamisia.

Sovittelumenettelyn käyttö on vapaaehtoista ja perustuu osapuolten toiveisiin löytää asiassa sovinnollinen ratkaisu. Sovinnossa voidaan sopia myös esimerkiksi rahallisesta korvauksesta. Valtuutettu voi osapuolten näkemykset, asian laadun ja muut seikat huomioon ottaen tehdä asianosaisille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi. Valtuutetun velvollisuutena on lisäksi selvittää osapuolille muun muassa sovintomenettelyn luonne, sovinnon merkitys ja sen vahvistamismenettely sekä kanneajan kuluminen.

Sovinto tulee pyrkiä saavuttamaan riittävän aikaisin ennen hyvitystä koskevan kanneajan päättymistä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta voidaan hakea sovinnon vahvistamista ja vahvistettu sovinto on täytännön pantavissa kuten lainvoimainen tuomio.

Mikäli osapuolet eivät lopulta löydä asiassa sovinnollista ratkaisua, ratkaistaan asia viime kädessä tuomioistuimessa.

Vuoden 2023 aikana tasa-arvovaltuutettu edisti aiempien vuosien tapaan sovintoja ja tuki sovintoprosesseja, jotka osapuolet lopulta ratkaisivat keskenään.

4 TASA-ARVON EDISTÄMISEN TUKEMINEN

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.



4.1 TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVOSUUNNITTELU

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnittelua voi pitää tärkeimpänä tasa-arvolaisissa säädetynä keinona sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.

Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden nimeämien henkilöstöedustajien kanssa ja sen tulee perustua työpaikan tasa-arvo-tilannetta koskevaan selvitykseen. Selvityksen osana tulee tehdä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

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

Tasa-arvosuunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päätetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

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

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä erityisesti sitä, että työnantaja 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 selvittävänä. Tasa-arvosuunnitelma pyydetään myös silloin, kun tasa-arvovaltuutettu saa tietoonsa, ettei suunnitelmaa ole tehty tai 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 täyttämiseksi. Sisällössä on usein monenlaisia puutteita: monessakaan suunnitelmassa ei esimerkiksi huomioida sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyä, aikaisemman suunnitelman toteutumista ei ole arvioitu tai palkkakartoituksessa osa henkilöstöstä on jätetty varsinaisten palkkavertailujen ulkopuolelle.

4.2 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 kunnallisuustoja 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.

Kiintiösäännöstä on noudatettava kuntaomisteisissa yhtiöissä; vaikuttamistoimielimissä säännöstä suositellaan

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa kuntaomisteisen yhtiön hallituksen kokoonpanosta tasa-arvolain kannalta. Toinen tiedustelu koski hyvinvointialueen vaikuttamistoimielinten kokoonpanoa.

Kuntaomisteisen yhtiön osalta haluttiin tietää pitääkö yhtiöissä, joissa kunta omistaa osake-enemmistön tai käyttää tosiasiallista päätösvaltaa, noudattaa tasa-arvolain kiintiösäännöstä sukupuolten vähimmäisedustuksesta. Lisäksi kysyttiin, tuleeko kuntaomisteisen konserniyhtiön tytäryhtiöissä noudattaa tasa-arvolain kiintiösäännöstä samalla tavalla.

Tasa-arvolain 4 a § 1 momentin mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä, hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän ja hyvinvointialueiden välisen yhteistoiminnan toimielimissä sekä kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Vaaleilla valittavia toimielimiä, kuten kunnanvaltuustoja tämä säännös ei koske.

Kunnanhallituksen tai kunnan johtosäännössä määrätyn muun viranomaisen on siten noudatettava sukupuolten edustusta koskevaa kiintiösäännöstä päättäessään kuntaenemmistöisen yhtiön hallituksen kokoonpanosta.

Valitun luottamushenkilön puoluepoliittisella sitoutuneisuudella tai sitoutumattomuudella ei ole merkitystä. Sukupuolikiintiön on toteuduttava erikseen sekä varsinaisten että varajäsenten kohdalla (KHO 1997:49).

Jäsentä ehdottavan tahon on ehdotettava kutakin paikkaa kohti yhtä naista ja yhtä miestä. Toimielimen asettamista valmistelevalle tahon täytyy huolehtia kiintiösäännöksen noudattamisesta. Ehdokkaiden nimeämisen jälkeen valmistelevalle tahon on pyrittävä tekemään kokoonpanoesitys, joka vastaa kiintiöperiaatetta. Sukupuolten vähimmäisedustuksesta voidaan poiketa ainoastaan erityisestä syystä. Jos kiintiöstä poiketaan, syy on perusteltava valintapäätöksessä. (TAS 182/2023)

Hyvinvointialueiden vaikuttamistoimielimiin suositellaan tasa-arvolain mukaista kokoonpanoa

Hyvinvointialueet ovat uusia, vuoden 2023 alusta lähtien toimineita julkis-oikeudellisia oikeushenkilöitä. Hyvinvointialueet ovat usean kunnan muodostamia kokonaisuuksia, jotka hoitavat aiemmin yksittäisten kuntien tai kuntayhtymien vastuulla olleita tehtäviä.

Julkisen hallinnon toimintaa säännellään yleisesti niin sanotuissa hallinnon yleislaeissa, joihin myös tasa-arvolaki kuuluu. Yleislakeja sovelletaan hallintoasian käsittelyyn ja muuhun viranomaistoimintaan aina, ellei erikseen ole toisin säädetty.

Hyvinvointialueilla on erilaisia vaikuttamistoimielimiä, joita ovat esimerkiksi nuorisovaltuusto, vanhus- ja vammaisneuvostot.

Hyvinvointilain esitöiden mukaan vaikuttamistoimielimet eivät ole lain 35 §:ssä tarkoitettuja hyvinvointialueen toimielimiä, jotka ovat hyvinvointialueen viranomaisia ja jotka voivat käyttää julkista valtaa. Siten vaikuttamistoimielimet eivät ole naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain 4 a §:n ja 1 momentissa tarkoitettuja julkista valtaa käyttäviä toimielimiä, eikä niiden kokoonpanoon tarvitse soveltaa 40 prosentin sukupuolikiintiötä. Lain esitöihin on kirjattu nimenomaisesti tavoitteeksi, että vaikuttamistoimielimiin nimetään mahdollisimman tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. (HE 241/2020 vp, s. 546)

Tasa-arvolaki asettaa viranomaiselle velvollisuuden edistää kaikessa toiminnassaan sukupuolten tasa-arvoa. Näin on perusteltua, että nuorisovaltuuston, vammaisneuvoston ja vanhusneuvoston edustajien valinnoissa pyritään mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman kattavaan sukupuolten edustukseen.

Kun pyritään sukupuolten tasapuoliseen edustukseen, tasa-arvovaltuutettu näkee sopivaksi tavoitteeksi tasa-arvolain mukaisen sukupuolten vähimmäisedustuksen hyvinvointialueiden vaikuttamistoimielimissä.

Pyydettyä eri tahoja esittämään ehdokkaansa vaikuttamistoimielimeen tulee niitä muistuttaa naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen tavoitteesta. (TAS 427/2022)

4.3 TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

Syrjinnän kiellon lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä huolehtimaan siitä, että oppilaitoksissa tehdään oppilaitoskohtaista, järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tämän edistävän työn osana oppilaitosten on laadittava tasa-arvosuunnitelma.

Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä kaikessa koulun toiminnassa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- ja opiskelija-valintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin, opintosuoritusten arviointiin, seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen sekä toimenpiteisiin, joilla ennaltaehkäistään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

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

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ei ole itsetarkoituksellista, vaan työn onnistuminen mitataan siinä, miten se tukee ja ohjaa oppilaitosta sukupuolten tasa-arvoa edistävään työhön ja saa aikaan tarvittavia käytännönläheisiä ja konkreettisia muutoksia. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtää-

vä tasa-arvosuunnitelma tulisikin 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 edistämismittauksen toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu osallistuu aktiivisesti veloitteen sisällön kehittämiseen, ja tämä on ollut myös vuonna 2023 yksi tasa-arvovaltuutetun toiminnan painopisteistä.

4.4 TASA-ARVO VARHAISKASVATUKSESSA

Tasa-arvolain velvoite laatia sukupuolten tasa-arvon edistämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma laajeni 1.6.2023 koskemaan myös varhaiskasvatusta.

Tasa-arvosuunnitelma on työkalu varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämiseen. Sen avulla tarkastellaan ja kehitetään erityisesti varhaiskasvatuksessa työskentelevien aikuisten toimintatapoja. Tavoitteena on, että sukupuolten tasa-arvoa edistävää työtä tehdään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti varhaiskasvatuksen arjessa.

Velvoite toimipaikkakohtaisen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta koskee päiväkotitoimintaa. Perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen osalta kunta laatii yhteistyössä alueensa toimijoiden kanssa toimijoille yhteiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vuoden tai vähintään kolmen vuoden välein.

Opetushallitus julkaisi toukokuussa 2023 varhaiskasvatuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevan www-sivuston, jonka tarkoitus on tukea varhaiskasvatuksen henkilöstöä työssään ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa. Tasa-arvovaltuutettu osallistui sivuston sisällön laatimiseen.





5 LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILLE VIRANOMAISILLE

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2023 useita lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Seuraavat lausunnot ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun antamista lausunnoista.

VALTION TALOUSARVIOESITYKSEEN JA JULKISEN TALOUDEN SUUNNITELMAAN EHDOTETAAN TARKEMPAA SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTIA

Tasa-arvovaltuutettu oli 17.10.2023 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana valtion talousarvioesityksestä vuodelle 2024 ja julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2024–2027 (HE 41/2023 vp). Tasa-arvovaltuutettu arvioi esitystä sukupuolten tasa-arvon toteutumisen ja tasa-arvon edistämisen näkökulmasta.

Velvollisuus edistää sukupuolen tasa-arvoa

Velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa säädetään perustuslain (731/1999) 6 pykälässä.

Budjettiesitys linjaa talouspolitiikkaa, ja sillä on merkittäviä tasa-arvovaihtokuituksia. Naiset ja miehet ovat ryhminä merkittävästi erilaisessa asemassa esimerkiksi tulojen jakautumisessa ja työmarkkinoilla. Talouspolitiikka vaikuttaa sukupuolten tasa-arvoon riippumatta siitä, mikä sen ääneen lausuttu tavoite on. Talouspolitiikalla voidaan joko tietoisesti tai tiedostamatta edistää tai heikentää sukupuolten tasa-arvon tilaa ja kehitystä.

Sukupuolitietoinen budjetointi

Sukupuolitietoinen budjetointi on kansainvälisesti arvostettu tasa-arvon edistämisen strategia. Tasa-arvovaltuutettu esittää, että sukupuolitietoista budjetoinnista ja sen huomioon ottamisesta talousarvion laadinnassa laadittaisiin yksityiskohtaisempi ohjeistus hallinnonaloille samaan tapaan kuin on laadittu opas sukupuolivaikutuksien arvioinnista lainsäädäntöhankkeissa. Sukupuolitietoisen budjetoinnin avulla voidaan kohdentaa julkisia menoja ja tuloja tasa-arvoa edistävällä tavalla.

Valtiovarainministeriön määräyksen mukaan talousarvioehdotuksen pääluokkaperustelujen tulee sisältää yhteenvetotarkastelut sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä toiminnasta. Tarkastelussa tulee kiinnittää huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon yhteiskunnallisiin vaikuttavuustavoitteisiin hallinnonalalla ja niihin hallinnonalan menoihin, joilla voi olla vaikutusta tasa-arvon toteutumiseen.

Vuoden 2024 talousarvioehdotuksen pääluokkaperusteluihin sisältyykin sukupuolten tasa-arvoon liittyviä toimenpiteitä ja tavoitteita. Toimenpiteet eivät kuitenkaan ole yhteismitallisia, ja paikoin niiden yhteys sukupuolten tasa-arvon tosiasialliseen edistämiseen jää epäselväksi. Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi jäävät suurelta osin hämärän peittoon.

Erityisen valitettavana tasa-arvovaltuutettu pitää sitä, että joidenkin pääluokkien perusteluissa sukupuolten tasa-arvoa mainitaan edistettävän ilman mitään konkreettisia toimenpiteitä (esimerkiksi maa- ja metsätalousministeriön hallinnonala, PL 30) tai tasa-arvoa edistetään vain säädös- ja informaatio-ohjauksen keinoin (esimerkiksi ympäristöministeriön hallinnonala, PL 35).

Sosiaaliturvamuutoksien yhteisvaikutuksia tulisi arvioida jo valmisteluvaiheessa

Työ- ja elinkeinoministeriön pääluokan perusteluissa mainitaan, että työelämän tasa-arvoa edistetään muun muassa työllisyyden ja yrittäjyyden toimenpiteiden avulla. Maahanmuuttajanaisten kotouttamis- ja työllisyystoimet mainitaan yhdeksi kohderyhmäksi.

Valtion vuoden 2024 talousarvioehdotuksen yhteydessä annetaan lukuisia lakiehdotuksia ns. budjettilakeina. Näiden ehdotuksien valmistelussa on ollut puutteita. Muun muassa lainsäädännön arviointineuvosto on todennut, että sosiaaliturvamuutoksia koskevien esitysten yhteisvaikutuksia olisi tullut arvioida jo valmisteluvaiheessa. Ehdotusten yhteisvaikutukset haavoittuvassa asemassa oleville ihmisryhmille olisi tullut ottaa huomioon.

Sosiaali- ja terveysministeriön 9.10.2023 julkaisemassa muistiossa käsitellään sosiaaliturvamuutoksia koskevien esityksien taloudellisia vaikutuksia. Siitä kuitenkin puuttuvat perus- ja ihmisoikeusvaikutukset. Olisi välttämättömää arvioida tarkemmin, miten vaikutukset kohdistuvat naisiin ja miehiin sekä kohdistuvatko muutosten yhteisvaikutukset samoihin ihmisryhmiin.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen hallituskaudella

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa mainitaan, että hallitus poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita edistämällä syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista ja kohdistamalla tehokkaampia keinoja erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn. Tasa-arvovaltuutettu ehdottaa, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraisi perhevapaauudistuksen vaikutuksia työ- ja virkaehtosopimusten palkallisiin perhevapaisiin sekä naisten ja miesten työllisyyteen ja taloudelliseen asemaan.

Tasa-arvolakia tullaan hallituskaudella muuttamaan ainakin palkkatasa-arvoa koskevan direktiivin toimeenpanemiseksi. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tässä yhteydessä tasa-arvolakiin kirjataan ne lainsäädäntömuutokset ja toimenpiteet, joita eduskunta hyvin suurella yhteisymmärryksellä edellytti käsitellessään tasa-arvovaltuutetun kertomusta eduskunnalle vuonna 2022 (Eduskunnan kirjelmä EK 40/2022 vp). Näihin kuuluvat muun muassa samanarvoisen työn määritelmän lisääminen tasa-arvolakiin, raskaus- ja perhevapaisiin liittyvän syrjinnän ehkäiseminen selventämällä syrjinnän kieltoa erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa sekä huolehtiminen tasa-arvolain valvonnan riittävästä voimavaroista.

Tehokas lainvalvonta ja tasa-arvon edistäminen vaativat riittävät resurssit

Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että valtioneuvoston tiedonanto yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi pyrkii vahvistamaan tasa-arvon edistämiseksi tehtävää työtä, ei heikentämään tämän työn toimintaedellytyksiä. Tehokas lainvalvonta ja tasa-arvon edistäminen edellyttävät riittäviä resursseja. (TAS 628/2023)

SUKUPOULI-TIETOISESTA BUDJETOINNISTA OLISI TARPEEN LAATIA YKSITYISKOHTAISEMPI OHJEISTUS ERI HALLINNONALOILLE

PERUSTURVAETUUKSIEN YHTENÄISTÄMISESSÄ TULISI ARVIOIDA ERI VAIHTOEHTOJEN SUKUPUOLIVAIKUTUKSIA

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että sosiaaliturvan uudistamisen yhdeksi lähtökohdaksi tulisi ottaa sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Sosiaaliturvaudistusta valmistelee parlamentaarinen sosiaaliturvakomitea kahden eduskuntakauden kestäväällä toimikaudellaan. Tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon komitean välimietinnöstä (VN/1646/2020 vp).

Uudistuksen sukupuolivaikutukset tulee arvioida

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen. Edistämismelvoitteen tulee olla yksi sosiaaliturvaudistuksen lähtökohdista.

On välttämätöntä, että sosiaaliturvaudistuksen linjauksia ja ehdotuksia arvioidaan myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Arvioinnissa on tärkeää tunnistaa myös intersektionaalinen näkökulma, jolloin otetaan huomioon myös muut yksilöä määrittävät tekijät kuin sukupuoli.

Perheiden monimuotoisuus huomioitava

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa välimietinnössä ehdotettua sosiaaliturvalainsäädännössä esiintyvien perhekäsitteiden selvittämistä. Myös mahdollisen sosiaaliturvan yhtenäistämisen vaikutukset sukupuoliin ja sukupuolten tasa-arvoon tulisi kuvata.

Perhemuodot ovat nykyisen lainsäädännön mukaista käsitystä monimuotoisempia, joten myös sosiaaliturvan uudistamisessa sekä viranomaisten palveluja rakennettaessa on tarpeen tunnistaa etenkin erilaisten elämäntilanteiden ja perheiden monimuotoisuus. Sosiaaliturvassa tulisi parantaa lisäksi vuorovanhemmuserperheiden asemaa ja tukea siten tasa-arvoista vanhemmuutta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä mietinnössä ehdotettua selvitystä, jossa kartoitetaan etuusjärjestelmän toimivuutta pienituloisten ja lapsiperheköyhyyden kannalta. Etuusjärjestelmien käsittely erilaisten perhe- ja elämäntilanteiden näkökulmasta on tärkeää. Samoin on hyvä arvioida ehdotusten lapsivaikutukset.

Työkyky ja työkyvyttömyys

Naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero on merkittävä johtuen esimerkiksi naisten ja miesten sijoittumisesta vaatimuudeltaan eri hierarkiataason tehtäviin. Tämä heijastuu myös naisten ja miesten saamiin työttömyyskorvauksiin. Työllisyysasteeseen ja työhön osallistumiseen vaikuttavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet etenkin hoivan sukupuolittuneen luonteen takia. Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa tässäkin yhteydessä sukupuolivaikutuksien arvioinnin merkityksestä.

Välimietinnössä ehdotetaan selvittäväksi työmarkkinatuen uudistamistarpeita tilanteissa, joissa työmarkkinoille pääsy tai niille palaaminen on vaikeutunut. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että osana selvitystä tulisi tarkastella työmarkkinoille pääsyn ja paluun ongelmia sukupuolinäkökulmasta. Esimerkiksi raskaussyrjintä ilmenee muun muassa hankaluuksina työhön pääsyssä perhevapaan jälkeen. Perhevapaasyrjintää kokevat myös enenevässä määrin miehet.

Oppimisen ja osallistumisen tasa-arvo

Välimietinnössä todetaan, että etuusjärjestelmän tulee tukea ihmisten jatkuvaa oppimista ja osallistumisen tasa-arvoa. Suomessa nuorten koulutusvalinnat jakautuvat voimakkaasti sukupuolen mukaan. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan etuusjärjestelmän uudistamisessa tulisi miettiä erityisesti keinoja, joiden avulla voitaisiin purkaa koulutusvalintoihin liittyvää segregaatiota edistämällä siten sukupuolten tasa-arvoa. Nuorten on tärkeää saada tietoa ja ohjausta jatko-opintoihin siirtymisessä.

Sukupuolten välillä on nähtävissä selviä eroja esimerkiksi oppimistuloksissa. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että mahdollisilla uudistuksilla tuetaan erityisesti heikommassa asemassa olevien sekä tukea tarvitsevien edellytyksiä tehdä tulevaisuuttaan ja työllistymistään tukevia valintoja.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa myös välimietinnössä ehdotettua selvitystä nuorten sosiaaliturvasta. Osana selvitystä olisi hyvä tarkastella etenkin viime vuosien koulutuspoliittisten uudistusten sukupuolivaikutuksia.

Kasvava eriarvoisuus koulutuksessa ja syrjäytyminen on huolestuttava ilmiö. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa sitä, että työttömillä on nykyistä paremmat mahdollisuudet opiskella työttömyysetuutta menettämättä. (TAS 189/2023)

TYÖTTÖMYYSTURVAN MUUTOSEHDOTUKSET VAIKUTTAVAT HAITALLISESTI SUKUPUOLTEN TASA-ARVOON

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 27.10.2023 hallituksen esityksestä laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta (HE 73/2023 vp).

Tasa-arvovaltuutettu esitti vakavan huolensa siitä, että lakiesityksen heikennykset osuvat monilta osin erityisesti naisiin ja heikentävät sukupuolten tasa-arvoa. Valtuutettu muistutti, että velvollisuus edistää tasa-arvoa koskee myös lainsäätäjää.

Ehdotetut muutokset koskevat esimerkiksi palkansaajan työssäoloa, työttömyysetuuden sovittelua ja työttömyysetuusoikeuden alkamisajan kohtaa sekä työttömyysetuuksiin maksettavia lapsikorotuksia.

Työssäoloehdon muuttaminen

Työttömyyspäivärahan myöntämisen edellytyksenä olevaa palkansaajan työssäoloa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työssäoloehto määräytyisi jatkossa työstä saatujen tulojen perusteella. Lisäksi työssäoloa pidennettäisiin nykyisestä noin kuudesta kuukaudesta 12 kuukauteen. Työaikajärjestelyiltään epätavallisia aloja koskevat poikkeukset opettajien, kotityöntekijöiden ja luovaa tai esittävää työtä tekevien kohdalla kumottaisiin.

SOSIAALITURVA-
ETUUKSIA MUUTET-
TAESSA TULISI TEHDÄ
KATTAVA YHTEIS-
VAIKUTUSTEN
ARVIOINTI

Hallituksen esityksen mukaan työssäoloehdon pidentyminen vaikuttaa useammin naisiin kuin miehiin kaikissa muissa ikäluokissa kuin 50 vuotta täyttäneissä. Muutos kohdistuisi erityisesti 30–39-vuotiaisiin naisiin. Muutos koskettaisi myös määrällisesti laajaa ihmismäärää. Työssäoloehdon pidentäminen vaikuttaa erityisesti naisvaltaisilla aloilla, joissa määräaikaisuudet ovat tavanomaisia kuten esimerkiksi opettajilla, jotka tekevät lukuvuoden mittaista sijaista.

Työssäoloehdon muuttaminen tuloperusteiseksi vaikuttaa puolestaan erityisesti sellaisiin henkilöihin, jotka tekevät useita erillisiä työkaksoja. Esimerkkeinä mainitaan työntekijät, joilla on epäsäännöllistä osa-aikatyötä tai keikkatyötä tekevät työntekijät. Myös tämä muutos koskisi määrällisesti isoa joukkoa ihmisiä, sillä tällaisia henkilöitä arvioidaan olevan 37 % ansiopäivärahan saajista.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ehdotuksien vaikutusarvioinnin kannalta on syytä tarkastella laajemmin määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita sekä raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

a) Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä

Vuonna 2021 naispalkansaajista 19 % ja miespalkansaajista 14 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli 365 000 määräaikaista palkansaajaa vuonna 2021. Näistä naisia oli 214 000 ja miehiä 151 000. Määräaikaisten määrä oli kasvanut edellisvuodesta 43 000. Määräaikaisuuden syyksi ilmoitettiin pääsääntöisesti (71 %) pysyvän työn puute. Uusista työsuhteista lähes puolet oli määräaikaisia. Naisilla oli näin miehiä useammin.

b) Naiset tekevät miehiä useammin osa-aikatyötä

Vuonna 2021 osa-aikatyötä teki 473 000 työllistä, mikä oli 19 % kaikista työllisistä. Osa-aikatyötä tekevästä oli naisia 264 000 (24 %) ja miehiä 122 000 (13 %). Osa-aikatyötä tekeviä oli 58 000 enemmän kuin edellisellä vuonna. Osa-aikatyötä tekevästä 118 000 henkilöä olisi halunnut tehdä koko-aikaista työtä.

c) Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on valitettavan yleistä Suomessa

Tämä näkyy myös tasa-arvovaltuutetulle tulevissa työelämää koskevissa yhteydenottoissa. Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat tyypillisimpiä syitä yhteydenottoon. Ne koskevat esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden keston rajoittamista raskauden ja perhevapaiden vuoksi tai hankaluuksia työhön paluussa perhevapaan jälkeen.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt eduskuntakertomuksissaan vuonna 2018 ja 2022, että määräaikaisten työntekijöiden raskaussyrjintäsuojaa vahvistettaisiin palvelussuhdelaeissa. Palvelussuhdelainsäädännössä tulisi olla kieltö jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltö rajoittaa se kestävänsä vain raskaus- tai vanhempainvapaan alkuun.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmaan sisältyy kirjaus, jonka mukaan määräaikainen työsuhteeseen olisi jatkossa mahdollista tehdä vuodeksi ilman erityistä perustetta. Tämän kirjauksen mahdollinen toteuttaminen yhdessä työttömyysturvainsäädäntöön nyt ehdotettujen muutoksien kanssa kohdentuu erityisesti synnytyksikäisiin naisiin.

Tasa-arvovaltuutettu esitti edellä sanotun perusteella erittäin vakavan huolensa ehdotettujen muutoksien vaikutuksesta naisiin ja sukupuolten tasa-arvoon.

Työttömyysehdon sovittelu

Sovittelua työttömyysetuutta maksetaan henkilölle, jos hän on ottanut vastaan osa-aikaista tai lyhytkestoista työtä. Työttömyysetuuden sovittelusta ehdotetaan poistettavan niin kutsuttu suojaosa eli se osa tuloa, jota ei huomioida sovitellun työttömyysetuuden määrän laskennassa.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lisäksi, että niin sanottua omavastuu-aikaa pidennettäisiin nykyisestä viidestä päivästä seitsemään päivään. Lisäksi yli kaksi viikkoa kestävänsä koko-aikatyön päättyessä maksettava lomakorvaus estäisi työttömyysetuuden maksamisen ajalta, jolle lomakorvaus jaksotetaan.

Hallituksen esityksen mukaan suojaosan poiston vaikutuksien arvioidaan painottuvan naisiin. Sovitellun päivärahan saajista naisia oli 64 % vuonna 2022 (Kelan työttömyysetuuksien saajista 61 %). Naiset ovat enemmistönä sovitellun ansiopäivärahan tai sovitellun työttömyysetuuden saajissa kaikissa ikäryhmissä. Lomakorvausten jaksotuksen poistaminen vaikuttaisi myös enemmän naisiin kuin miehiin, koska naiset ovat saaneet miehiä enemmän jaksotuspäätöksiä ikäluokissa 30–59-vuotiaat.

Tasa-arvovaltuutettu ilmaisi vakavan huolensa työttömyysetuuden soviteluun ehdotettujen muutoksien osalta. Sukupuolten tasa-arvon kannalta ei voi pitää hyväksyttävänä muutosehdotuksia, jotka kohdistuvat näin voimakkaasti pääsääntöisesti naisiin.

Työttömyysetuuden lapsikorotukset

Esityksessä ehdotetaan, että työttömyysetuuksiin maksettavasta lapsikorotuksesta luovuttaisiin. Esityksen mukaan lapsikorotuksia maksettiin vuonna 2022 ansiopäivärahassa noin 81 000 etuudensaajalle. Lapsikorotuksista 58 % maksettiin naisille ja 42 % miehille.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että muutosta tulisi arvioida myös yhden vanhemman perheen näkökulmasta. Suomessa on 120 000 yhden vanhemman perhettä. Yksinhuoltajista valtaosa (87 %) on naisia. Ehdotuksilla on todennäköisesti merkittäviä vaikutuksia paitsi näiden perheiden toimeentuloon, myös sukupuolten tasa-arvon ja lapsiperheköyhyyteen. (TAS 664/2023)



ERÄIDEN SOSIAALIETUUKSIIEN JA RAHAMÄÄRIEN INDEKSITARKISTUKSISTA TULISI TEHDÄ SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana kirjallisesti 8.11.2023 kansaneläke- ja elinkustannusindeksiin sidottujen etuuksien ja rahamäärien indeksitarkistuksista vuosina 2024–2027 sekä lapsilisälain 7 §:n muuttamisesta (HE 75/2023 vp).

Hallituksen esityksen mukaan eräitä etuuksia ja rahamääriä, jotka on sidottu kansaneläke- tai elinkustannusindeksiin, ei tarkistettaisi siten kuin kansaneläkeindeksistä annetussa laissa säädetään tai elinkustannusindeksin muutosta vastaavasti vuosina 2024–2027. Lisäksi lapsilisälain 7 § ehdotetaan muutettavaksi.

Indeksitarkastusten jäädyttäminen

Tasa-arvovaltuutettu korosti indeksijäädytysten olevan tosiasiallisesti leikkauksia niitä saavien ihmisten toimeentuloon. Leikkauksissa korostuu niiden epätasainen jakautuminen sukupuolten kesken.

Vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa maksetaan selvästi useammin naisille (84 % sen saajista). Naisten vanhempainpäivärahajaksot ovat lisäksi pitempiä, joten heille maksetaan etuutta pitemmän aikaa kuin miehille. Esityksellä on tältä osin korostunut merkitys naisten taloudelliseen asemaan.

Yleistä asumistukea sekä eläkkeensaajan asumistukea maksetaan useammin naisille kuin miehille. Yksinhuoltajat, eli valtaosin naiset, ovat esityksen mukaan toiseksi suurin asumistuen saavien joukko. Asumistuen määrän jäädytyksellä on suora vaikutus heidän elintasoonsa. Yleisen asumistuen saaminen yhdistyy usein muihin etuuksiin. Yhden vanhemman perheissä usean etuuden yhtäaikainen käyttö on vielä keskimääräistä yleisempää.

Tasa-arvovaltuutettu painotti, että indeksitarkistusten tekemättä jättämisen yhteydessä olisi otettava huomioon erityisesti kumuloituvat vaikutukset. Valtuutettu huomautti myös, että toimeentuloturvalle ei tulisi pyrkiä kompensoimaan esityksen tasa-arvoa heikentäviä vaikutuksia.

Lapsilisälain 7 §

Kansaneläkelaitoksen arvion mukaan indeksijäädytykset lisääisivät pienituloisissa perheissä asuvien lasten määrää 2,8 prosentilla. Köyhyysriskissä todetaan olevan erityisesti pienten lasten perheet, monilapsiset perheet ja yhden aikuisen kotitaloudet. Etuuksien reaalisen tason laskua esitetään kompensoitavan lapsilisään ehdotetuilla korotuksilla.

Tasa-arvoaltuutettu piti ehdotettuja muutoksia sinänsä kannatettavina. Ehdotuksessa todetaan, että lapsilisä maksetaan useammin äidille ja lapsilisän yksinhuoltajakorotuksen saajat ovat pääosin naisia. Ehdotettujen lapsilisän korotusten voidaan siten katsoa kohdistuvan useammin naisiin.

Tasa-arvoaltuutettu totesi ehdotukseen liittyvän myös tekijöitä, jotka heikentävät etuuksiin tehtyjen korotusten vaikutusta. Lapsilisän korotuksilla tulisi korvata lasten elatuksen kasvaneita kuluja, ei kompensoida muita leikkauksia.

Ehdotetut indeksikorotusten jäädytykset tulevat asiantuntijoiden mukaan lisäämään toimeentulotukea saavien määrää. Korotukset lapsilisiin eivät hyödytä tulojen kasvuna näitä kaikista pienituloisimpia lapsiperheitä, sillä lapsilisä otetaan tulona huomioon toimeentulotuen laskennassa. Vaikeus esimerkiksi yksinhuoltajana toimivien hyvin pienituloisten naisten asemaan voi jäädä merkityksettömäksi, jos kotitalous saa samaan aikaan toimeentulotukea.

Hallituksen ehdotuksen mukaiset indeksikorotusten jäädytykset, mukaan lukien vähimmäismääräisten vanhempainpäivärahojen ja lastenhoidon tukien indeksijäädytys, vaikuttavat samaan aikaan negatiivisesti erityisesti naisille maksettaviin etuuksiin.

Vaikka lapsilisän korotukset suurimmassa köyhyysriskissä oleville lapsiperheille on oikeasuuntainen toimenpide, se ei todellisuudessa kompensoi leikkauksia eikä sillä siten ole pienituloisten naisten asemaa parantavaa vaikutusta.

Lainsäätäjällä velvollisuus edistää tasa-arvoa

Sosiaaliturvaetuuksia muutettaessa tulisi tehdä kattava yhteisvaikutusten arviointi, jotta odottamattomilta tai kohtuuttomilta vaikutuksilta voidaan välttyä. Myös pidemmän aikavälin vaikutukset eri ihmisryhmiin tulisi huomioida.

Hallituksen esityksen sisältämä sukupuolivaikutusten arviointi on hyvin suppea. Pelkkien etuuksien kohdentumisen luettelemista eri sukupuoliin ei voida pitää kattavana sukupuolivaikutusten arviointina päätöksenteon tueksi. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulee huomioida miten esitetyt muutokset tosiasiallisesti vaikuttavat tasa-arvon toteutumiseen.

Laajoissa samanaikaisissa ja samoihin etuuksiin eri aikoina kohdistuvissa muutoksissa on perus- ja ihmisoikeusnäkökulmasta runsaasti riskejä. Muutosehdotusten vaikutukset risteävät vahvasti keskenään, millä voi olla muiden vaikutusten lisäksi merkittäviä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

Muutosten kumuloituvia vaikutuksia tulee arvioida eri ihmisryhmien osalta. Tämä vaikuttaa esityksen perustuslainmukaisuuden arviointiin, mikäli säästötoimet kasautuvat voimakkaasti samoille kotitalouksille.

Tasa-arvoaltuutettu esittää lakiesitykseen eduskunnassa sisällytettäväksi vähintään jälkikäteisarvioinnin suunnitelman, joka pitää sisällään erityisesti sukupuolivaikutusten arvioinnin ja riittävän resursoinnin arvioinnin toteuttamiselle. (TAS 682/2023)



KOTOUTUMISEN EDISTÄMISESTÄ ANNETUN LAIN MUUTTAMINEN HEIKENTÄISI MAAHANMUUTTAJAPERHEIDEN ASEMAA

Tasa-arvovaltuutettu antoi työ- ja elinkeinoministeriölle lausunnon kotoutumisen edistämisestä annetun lain muuttamisesta (VN/8329/2023). Lausunnossa muistutetaan velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa. Tämä velvoite koskee myös lainsäätäjää.

Kotoutumislain korvaukset (61–62 §)

Ehdotettu muutos palveluiden järjestämisestä kunnille ja hyvinvointialueille maksettavan laskennallisen korvauksen korvauksajan lyhentämisestä on sukupuolten tasa-arvon kannalta ongelmallinen.

Kotoutumisen yhtenä tavoitteena on tukea ja edistää kotoutumista ja osallisuutta suomalaiseen yhteiskuntaan. Tavoitteena on myös edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken. Ehdotettu muutos saattaa kuitenkin johtaa kotoutumista edistävien palvelujen supistamiseen kunnissa ja hyvinvointialueilla ja vaikuttaa siten heikentävästi palveluiden saatavuuteen.

Hallituksen esityksessä on tunnistettu sukupuolten tasa-arvoon liittyviä riskejä. Esityksessä mainitaan vanhemmuuden tuomien lastenhoitovelvoitteiden kasautuvan naisilla usein muuton jälkeisiin vuosiin. Hoitaessaan pieniä lapsia kotona naisten on vaikeampi osallistua kielikoulutukseen, jolloin perheellisten naisten on miehiä haastavampaa oppia suomen tai ruotsin kieltä. Esityksessä todetaan, että kotouttamista edistävien palvelujen supistaminen johtaisi maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen heikentymiseen.

Esityksessä todetaan lisäksi tulkkauksen saatavuuden vaikutus erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa. Monet maahan muuttavat naiset ovat lastenhankkimisissä, jolloin he tarvitsevat palveluita oman ja lastensa hyvinvoinnin turvaamiseksi. Esityksessä arvioidaan tulkkauspalvelujen rajaamisen vaikeuttavan kunnialla perustellun väkivallan tai naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisen julkituomiseen.

Palvelujen mahdolliset rajaamiset heikentävät naisten kotoutumisen edellytyksiä miehiä enemmän, eikä ehdotettua muutosta voi siten pitää tasa-arvon edistämisvelvoitteen mukaisena. Muutokset eivät vaikuttaisi parantavan maahanmuuttajaäitien asemaa siitä huolimatta, että tästä on nimenomainen kirjaus pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa.

Maksu käyttämättä jääneen tapaamisen tulkkauskustannuksesta (32 a §)

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan, että kunta tai työvoimaviranomainen voisi tietyin ehdoin periä maahanmuuttajalta maksun käyttämättä jätetystä palvelusta, jos siitä on aiheutunut palvelun tarjoajalle tulkkauskustannuksia eikä henkilö ole perunut varattua aikaa.

Esityksessä todetaan, että perittävät tulkkauskulut saattaisivat kohdentua esimerkiksi sellaisille maahanmuuttajavanhemmille, joilla on haasteita arjen hallinnassa mielenterveys- tai päihdeongelmien vuoksi. Maksajiksi voivat joutua myös sellaiset maahanmuuttajavanhemmat, joilla on useita pieniä lapsia, koska he voivat arjessaan unohtaa sovittuja tapaamisia henkisen kuormituksen vuoksi. Sukupuolivaikutuksia ei kuitenkaan ole arvioitu tältä osin. Kuntataloudelle takaisinperinnällä arvioidaan ovat vain vähäisiä myönteisiä vaikutuksia.

Esityksen mukaan tulkkitsemiskulujen periminen edellyttäisi, että asiakkaalle on kerrottu ymmärrettävästi maksun mahdollisuudesta ja annettu ohjeistus peruuttamisesta. Siinä myös todetaan, että kuntien tulisi huomioida tulkkauskulujen perimisessä yksilöllinen tilanne, jottei päädyttäisi kohtuuttomiin vaikutuksiin. Esityksestä ei kuitenkaan käy ilmi, onko esityksen taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa otettu huomioon tällaisten tilanteiden selvittelystä aiheutuvat kustannukset kunnille.

Alaikäisenä yksin tulleiden tuki (34, 69 §)

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan alaikäisenä ilman huoltajaa tulleiden lasten ja nuorten aikuistumisen tuen yläikärajaa laskettaisiin 25 ikävuodesta 23 ikävuoteen. Esityksessä mainitaan, että suurin osa turvapaikanhakijoista ja ilman huoltajaa saapuvista lapsista ennen Venäjän hyökkäyssotaa Ukrainaan on ollut poikia ja nuoria miehiä.

Ilman huoltajaa maahan saapuvat lapset ja nuoret ovat erityisen haavoittuva ryhmä. Erityisesti paljon tukea tarvitsevien 23–24-vuotiaiden nuorten miesten asema todennäköisesti heikkenee merkittävästi ehdotetun muutoksen seurauksena. Epäselväksi sen sijaan jää syntyykö tavoiteltavia säästöjä.

PALVELUJEN
RAJAUKSET KOHDIS-
TUISIVAT HEIKKOMASSA
ASEMALLA OLEVIIN

Esityksessä mainitaan, että kyseiset nuoret miehet saattavat tarvita esimerkiksi aikuissosiaalityön, mielen-terveyspalveluiden tai opiskelijahuollon palveluita. Tämän vuoksi säästöt jäänevät kokonaistaloudellisesti arvioituna ennakoitua vähäisemmiksi. Mikäli palvelujen saamisesta ei huolehdita, riskinä on näiden miesten syrjäytyminen, huono-osaisuus ja niihin liittyvät ongelmat. Näin ollen ehdotettua aikuistumisen tuen yläikärajan muutosta on pidettävä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta ongelmallisena. (TAS 581/2023)

SELVITYS EI-KAUPALLISEN SIISSYNNYTYSJÄRJESTELYN SALLIMISESTA NOSTAA ESIIN HAASTAVIA TASA-ARVOKYSMYKSIÄ

Edellisen pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyi kirjaus, jonka mukaan ei-kaupallisten sijaissynnytysojärjestelyjen sallimista tulee selvittää lainsäädännössä erikseen määriteltävissä tapauksissa. Tasa-arvovaltuutettu vastasi saamaansa lausuntopyyntöön selvityksestä ei-kaupallisen sijaissynnytysojärjestelyn sallimisesta Suomessa (VN/5969/2019). Selvityksessä on päivitetty oikeusministeriön vuonna 2012 tekemää arviomuistiota sijaissynnytysojärjestelyistä ja hahmoteltu mahdollisia sääntelyvaihtoehtoja.

Selvityksessä on luku kansallisesta säädösmallista. Siinä todetaan, että lapsi- ja ihmiskauppaan liittyvien piirteiden vuoksi olisi syytä välttää useassa sijaissynnytyksessä sallivassa maassa käytettyä sopimussuhteisiin viittaavaa terminologiaa. Vaikka tasa-arvovaltuutettu ei tässä vaiheessa ota kantaa siihen, tulisiko ei-kaupalliset sijaissynnytysojärjestelyt sallia, tasa-arvovaltuutettu pitää edellä mainittua tärkeänä lähtökohtana.

Selvityksessä määritellään mitä ei-kaupallisella ja kaupallisella sijaissynnytyksellä yleensä tarkoitetaan. Näiden välistä rajaa hämärtävät maksut, joilla korvataan sijaissynnyttäjälle järjestelystä aiheutuvia ylimääräisiä kustannuksia tai raskauteen ja synnytykseen liittyvää kipua ja haittaa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että sijaissynnytyksestä käytettävien määritelmien tulee vastata perustuslain 1 §:ssä turvattua ihmisarvon loukkaamattomuutta. Sijaissynnytysojärjestelyihin liittyviä monia synnyttäjän ja sikiön terveyteen liittyviä riskejä, eikä lapsen saaminen ei ole hänet synnyttävälle äidille ylipäätään yhdentekevä tapahtuma.

Sijaissynnyttämiseen liittyy helposti sen luonteesta johtuen sijaissynnyttäjän ja aiottujen vanhempien – mahdollisesti jopa vastakkaisia – odotuksia ja toiveita. Sääntelyssä ja käytettävissä termeissä on turvattava erityisesti synnyttävän äidin oikeudet ja vältettävä kaikin keinoin esimerkiksi hänen esineellistämistä.


Selvityksessä mainitaan yhtenä mahdollisena sijaissynnytysojärjestelytapa-pana ennakkolliseen valvontaan perustuva malli, joka vastaisi kansainvälisiä suosituksia. Sen eduksi mainitaan mahdollisuus ehkäistä ongelmatilanteita ennakolta. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tämä vaikuttaa oikeasuuntaiselta vaihtoehdolta, mikäli ei-kaupalliset sijaissynnytysojärjestelyt sallia Suomessa.

Selvityksessä todetaan, että ennakkovalvontaan painottuvan mekanismin ohella tulisi tarjota neuvontaa sijaissynnyttäjälle ja aiotuille vanhemmille sekä palveluntuottajille.

Alkuvaiheessa neuvonta ehdotetaan keskitettäväksi julkiselle sektorille, kunnes on muodostunut sellainen toimintakäytäntö, joka voidaan siirtää myös muille toimijoille. Tasa-arvovaltuutettu esittää, että tätä harkittaisiin vielä jatkovalmistelussa, jotta voitaisiin varmistaa, ettei järjestelyihin liity ihmis- ja lapsikauppaepäilyjä. Neuvontatoiminta liittyy olennaisesti valvontaan. Mikäli jatkovalmistelussa päädyttäisiin ennakkolliseen valvontaan perustuvaan malliin, myös neuvonnan olisi hyvä kuulua tehtäväksi virkavastuulla.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kielletään syrjintä muun sukupuolen, raskauden ja synnytyksen perusteella. Tätä ns. yleiskieltoa täydentävät eri elämänaoloja, kuten esimerkiksi työelämää, koskevat erityiskiellot, jotka suojaavat sijaissynnytyjärjestelyihin osallistuvia mahdolliselta syrjinnältä.

Myös sosiaali- ja työainsäädännössä on säädöksiä, jotka suojaavat raskaana olevia työntekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi oikeus perhevapaisiin ja oikeus palata työhön perhevapaalta. Mahdollisessa ei-kauppallisen sijaissynnytyjärjestelyn jatkovalmistelussa on perusteltua tarkastella myös näitä säännöksiä. (TAS 189/2023)



MIKÄLI SIAISSYNNYTYS SALLITTAISIIN, ON TARKASTELTAVA MYÖS MONIA MUITA SÄÄNNÖKSIÄ

VIRKOJEN TÄYTTÖ RAJAVARTIOLAITOKSESSA ILMAN AVOINTA HAKUA EI SAA KAVENTAA SYRJINTÄÄ EPÄILEVÄN OIKEUKSIA

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi laeiksi Rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain ja rajavartiolain muuttamisesta (VN 1114/2023, VN 1114/2023-SM-2 vp).

Lakiesityksessä ehdotettiin, että maanpuolustuksen kannalta tärkeitä Rajavartiolaitoksen siviilivirkoja voitaisiin joissakin tilanteissa täyttää ilman avointa hakua. Raja- ja merivartiokoululla opiskelevia kadetteja voitaisiin erityistilanteissa määrätä koulutuksen ulkopuolisiin tehtäviin, ja kadetteja voitaisiin tarvittaessa nimittää määräaikaisesti sotilasvirkaan. Tasa-arvovaltuutettu piti joitakin kohtia lakiesityksessä tasa-arvolain kannalta ongelmallisina.

Virkojen julkisella haulla on merkitystä tasa-arvon ja oikeusturvan kannalta. Virkojen täyttäminen ilman hakua vaikuttaisi sellaisten henkilöiden oikeusturvaan, jotka olisivat olleet kiinnostuneita virasta mutta eivät voineet sitä hakea. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän työhönotossa myös silloin, kun tehtävä on täytetty ilman avointa hakua. Tasa-arvolain syrjintäsäännöksiin

voi vedota henkilö, joka on ollut mukana valintatilanteessa. Siihen voi riittää, että henkilö on ilmoittanut olevansa tehtävästä kiinnostunut. Tasa-arvovaltuutetun mielestä esitys ei saa kaventaa syrjintää epäilevän oikeusturvaa ja mahdollisuutta hyvitykseen.

Syrjintää epäilevä voisi esityksen mukaan kannella nimityksestä muun muassa tasa-arvovaltuutetulle. Valtuutettu voi ottaa kantaa siihen, onko nimitys tapahtunut tasa-arvolain mukaisesti, mutta ei voi muuttaa virkanimitystä.

Voidakseen viedä asian tuomioistuimen käsiteltäväksi syrjintää epäilevän on pystyttävä osoittamaan, että hän olisi ollut ansioituneempi kuin tehtävään valittu toista sukupuolta oleva henkilö. Tätä varten syrjintää epäilevän on saatava työnantajalta tasa-arvolain mukainen selvitys valintaperusteista sekä valituksi tulleen koulutuksesta ja työkokemuksesta. Tasa-arvovaltuutettu pitää välttämättömänä, että syrjintää epäilevällä on käytettävissä sellainen aineisto, jonka perusteella hän pystyy tarvittaessa viemään asian tuomioistuimeen.

Esityksen mukaan Raja- ja merivartiokoululla opiskeleva kadetti voitaisiin vakavan erityistilanteen sattuessa nimittää määräaikaisesti sotilasvirkaan, vaikka hän ei täytä viran tutkintoa koskevaa kelpoisuusvaatimusta. Virassa toimivilla kadeteilla olisi täydet toimivaltuudet. Esityksen ongelmallisuutta lisää se, että lyhyet määräaikaiset virkasuhteet voidaan täyttää ilman hakua eikä niistä voi valittaa. Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että ehdotukseen liittyy samoja ongelmia kuin siviilivirkojen täyttämiseen ilman hakua. Jatkovalmistelussa esityksestä on tehtävä huolellinen sukupuolivaikutusten arviointi.

Tasa-arvolaki vaatii viranomaisia edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Suomea velvoittava YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 Naiset, rauha ja turvallisuus edellyttää myös, että turvallisuuskysymyksiä tarkastellaan sukupuolten tasa-arvon kannalta. Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2021–2022 mukaan suuri enemmistö, 85 %, laitoksen henkilökunnasta on miehiä. Työntekijöiden sukupuolijakauman näkökulmasta virkojen täyttö haettavaksi julistamatta on huolestuttava kehityssuunta, joka voi vaarantaa Rajavartiolaitoksen tasa-arvotavoitteiden saavuttamisen.

Tasa-arvovaltuutetun mielestä on tärkeää, että esitysluonnoksen vaikutukset huomioidaan tulevissa Raja-vartiolaitoksen strategioissa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa. (TAS 220/2023)

PERUSTETTA NAISTEN JA MIESTEN ERILAISILLE ULKONÄKÖVAATIMUKSILLE PUOLUSTUSVOIMISSA JA RAJAVARTIOLAITOKSESSA EI ENÄÄ OLE

Tasa-arvovaltuutetulta pyydetään säännöllisesti näkemystä asepalvelusta ja sotilasvirkoja koskeviin miesten ulkonäkövaatimuksista. Tasa-arvovaltuutettu otti asian selvittääkseen, koska asiaa on tärkeää arvioida säännöllisesti yhteiskunnan kehittyessä. Edellisen kerran asiaa on selvitetty vuonna 2006.

Yleinen palvelusohjesääntö

Vuonna 2017 julkaistu Yleinen palvelusohjesääntö sisältää säännöksiä sotilaan ulkoasusta. Sen mukaan miesten hiusten on oltava lyhyiksi ja siistiksi leikatut sekä kammatut. Parta ja viikset on kielletty, ja kasvojen alueen on oltava sileäksi ajeltu. Naisten hiusten pituutta ei rajoiteta, mutta palveluksessa pitkät hiukset eivät saa olla vapaana.

Rajavartiolaitoksen ja Puolustusvoimien selvitykset

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiasta selvityksen Rajavartiolaitokselta ja Puolustusvoimilta.

Rajavartiolaitoksen mukaan on lainmukaista ja perusteltua, että sotilaat ovat keskenään samassa asemassa riippumatta siitä palvelevatko he Puolustusvoimissa vai Rajavartiolaitoksessa. Rajavartiolaitos katsoo, ettei sillä ole mahdollisuutta poiketa Yleisestä palvelusohjesäännöstä Rajavartiolaitoksen osalta. Puolustusvoimat vastaa Yleisen palvelusohjesäännön kehittämisestä.

Puolustusvoimien mukaan nykyisten määräysten on katsottu edistävän sukupuolten tasa-arvoa kannustamalla naisia vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamiseen. Pääesikunta ei kuitenkaan näe koulutuksellisia tai palveluturvallisuuteen liittyviä esteitä nykyisten määräysten yhdenmukaistamiseksi. Yhdenmukaistamisella olisi positiivisia vaikutuksia miesten palvelusmoti-

vaatioon ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Yleisen palvelusohjesäännön päivitystarpeita on tunnistettu. Päivitys käynnistetään vuonna 2024, ja mahdolliset muutokset tehtäisiin tässä yhteydessä.

Tasa-arvolain mukaisia perusteita erilaiseen kohteluun ei enää ole

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella sekä velvoittaa viranomaisia edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvovaltuutettu on aiemmin katsonut, etteivät Yleisen palvelusohjesäännön määräykset aseta miehiä siinä määrin epäedulliseen asemaan naisiin verrattuna, että kyseessä olisi tasa-arvolaisa kielletty syrjintä. Yleinen käsitys sekä sukupuolten että sotilaiden ulkonäöstä suomalaisessa yhteiskunnassa on kuitenkin muuttunut.

Tasa-arvovaltuutettu viittaa tasa-arvolain syrjintäkieltoihin ja viranomaisia koskevaan tasa-arvon edistämiselvointeeseen sekä Pääesikunnan omaan lausuntoon siitä, että se ei tunnista esteitä määräysten yhdenmukaistamiselle. Näiden pohjalta tasa-arvovaltuutettu katsoo, että ei ole enää olemassa perusteita, joilla miesten ja naisten asettaminen eri asemaan ulkonäkövaatimuksissa olisi perusteltavissa tasa-arvolain kannalta hyväksyttävällä tavalla. Sen sijaan tasa-arvovaltuutettu pitää perusteltuna mahdollisuutta ottaa sotilaiden ulkoasuvaatimuksia määrittäessä huomioon kunkin tehtävän ulkoasulle asettamat vaatimukset.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tervetulleena sitä, että Pääesikunta on tunnistanut Yleisen palvelusohjesäännön muutostarpeen sekä hyvänä Pääesikunnan ilmoitusta siitä, että ohjeistusta on tarkoitus päivittää sukupuolia tasa-arvoisesti kohtelevaksi Yleisen palvelusohjesäännön laajemman päivityksen yhteydessä. Tasa-arvovaltuutettu pyysi Pääesikuntaa toimittamaan päivitetyn ohjeistuksen sen valmistuttua. (TAS 332/2023)

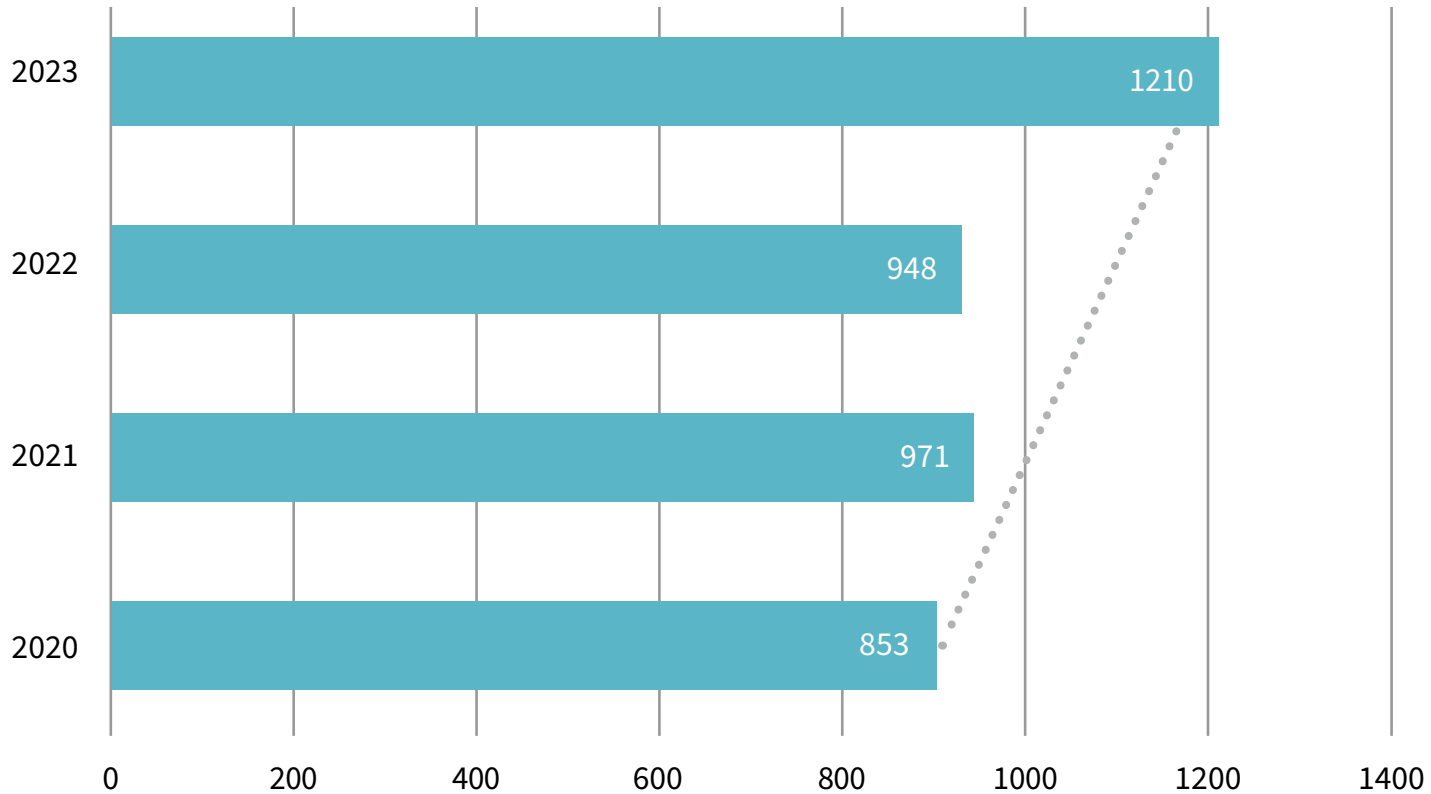
ULKOASU-
VAATIMUKSIA MÄÄRIT-
TÄESSÄ ON PERUS-
TELTA HUOMIOIDA
KUNKIN TEHTÄVÄN
VAATIMUKSET

6 TILASTOT



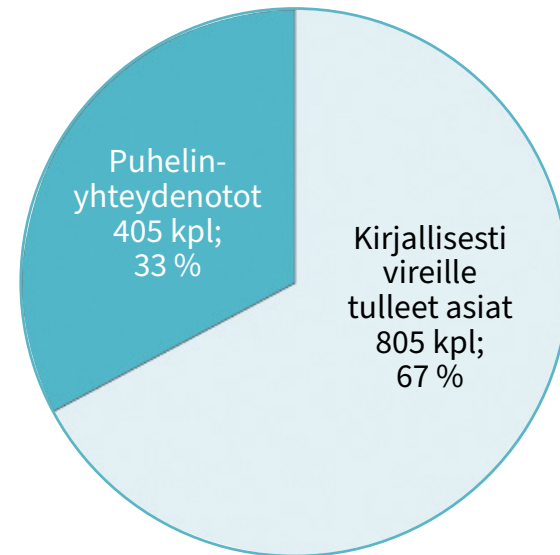
Suurin osa käsiteltäväksi tulevista asioista on asiakasyhteydenottoja, kuten syrjäntäepäilyjä, tai erilaisia tietopyyntöjä, joissa tiedustellaan esimerkiksi tasa-arvolain sisällöstä tai tasa-arvovaltuutetun toiminnasta. Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain myös lukuisia lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Tasa-arvovaltuutettu käsittelee lisäksi viestintään, talouteen ja hallintoon liittyviä asioita.

Yhteydenotot tasa-arvovaltuutettuun ovat viime vuosina lisääntyneet. Tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 42 % vuodesta 2020 lähtien.



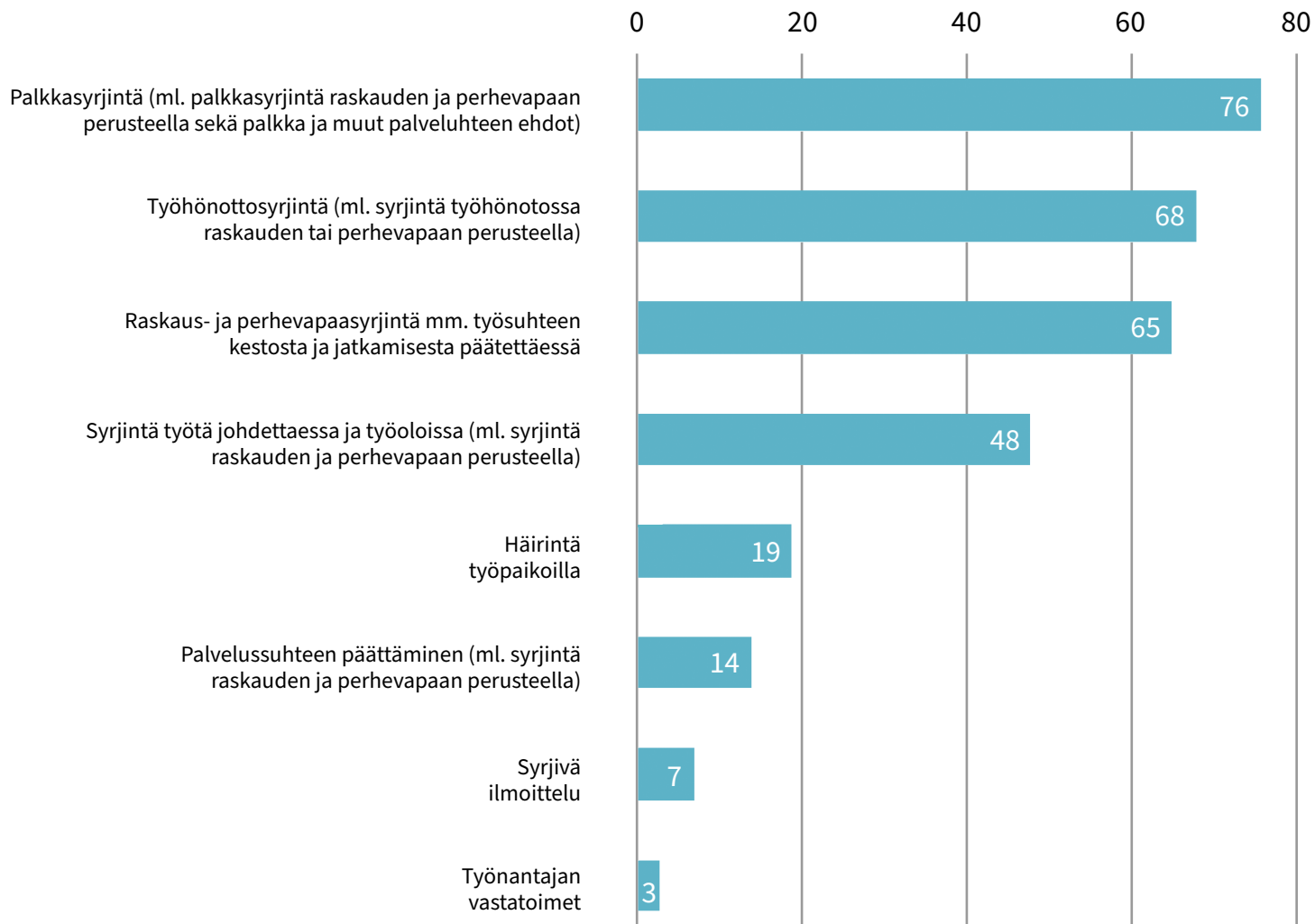
KUVIO 2. Tasa-arvovaltuutetulle tulleet puhelyyhteydenotot ja kirjallisesti vireille tulleet asiat yhteensä vuosina 2020–2023

Valtaosa palkkasyrjintä- epäilyistä liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan perusteella



KUVIO 3. Vuonna 2023 kirjallisesti vireille tulleet asiat ja puhelinyhteydenotot (yht. 1210 kpl)

Kaksi kolmasosaa syrjintään liittyvistä yhteydenotoista koski syrjintää työelämässä. Työelämässä tapahtuvaan syrjintään liittyvät yhteydenotot koskivat useimmiten syrjintää työhönotossa, raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä palkkasyrjintää. Valtaosa palkkasyrjintäepäilyistä liittyi tilanteisiin, joissa henkilö epäili syrjintää palkassa tai etuuksissa, kuten tulospalkki-oissa, raskauden tai perhevapaan vuoksi.



KUVIO 4. Työelämäsyryntään liittyvät yhteydenotot vuonna 2023 (sis. kirjalliset ja puhelinyhteydenotot)



Raskaus- ja perhevapaa-syrjintää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen.

Raskaus- ja perhevapaa-syrjintää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen, joten raskaus- ja perhevapaa-syrjintään liittyviä asioita on kirjattu myös näihin asiaryhmiin. Noin 40 % (117 kpl) työelämäsyryntään yhteydenotoista liittyi raskaus- ja perhevapaa-syrjintään.

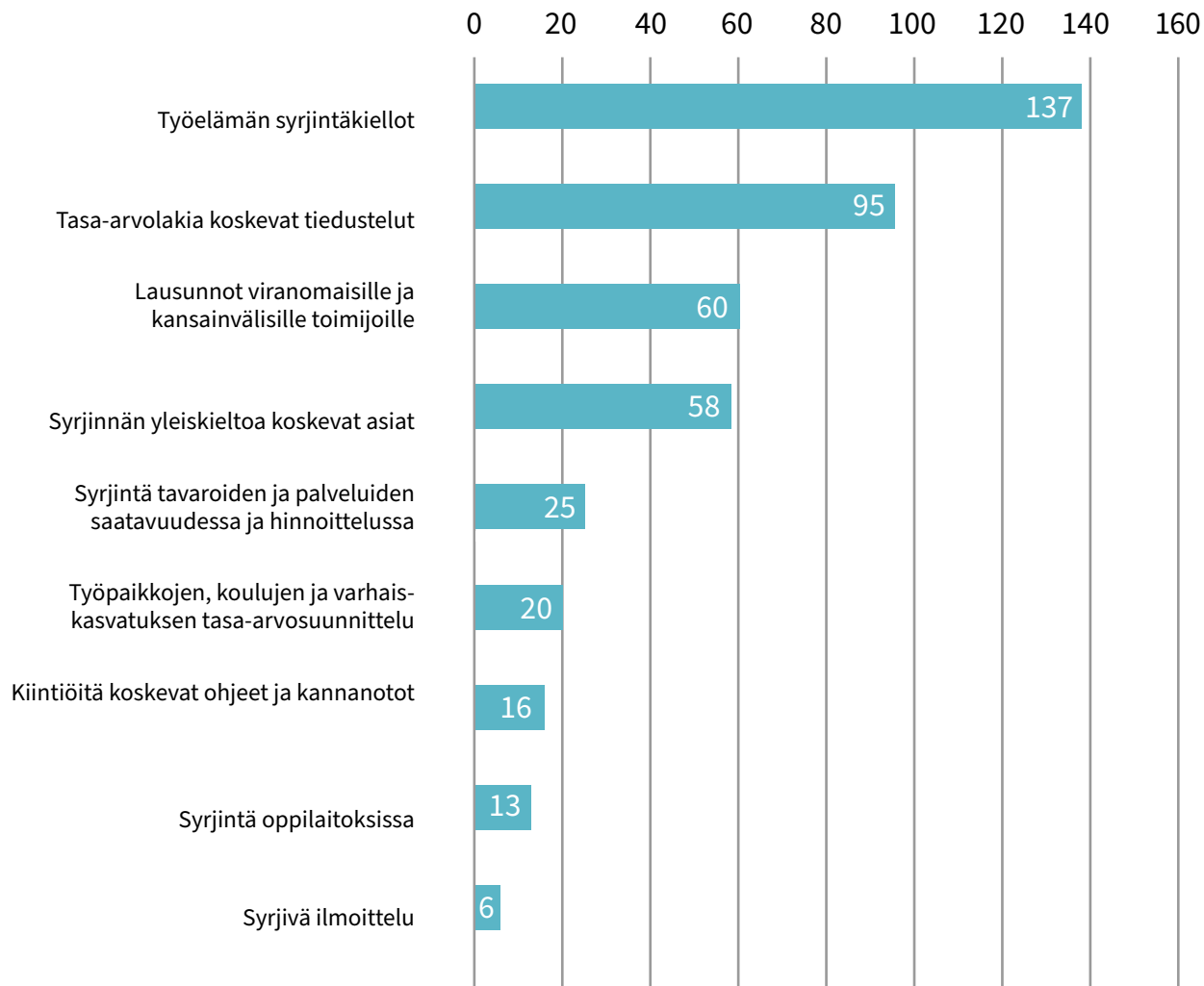
Vuonna 2023 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin kaikkiaan 805 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 772 asiaa. Suurin osa diaariin merkittävistä asioista liittyy tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

Tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelin palvelee neljänä päivänä viikossa (8 tuntia/viikko). Vuonna 2023 neuvontapuhelimen yhteydenottajista noin puolet oli naisia, kolmannes miehiä ja noin 20 % organisaatioiden, kuten ammattiliittojen edustajia. Yhteydenottajien sukupuolijakauma perustuu arvioon; tasa-arvovaltuutettu ei tilastoi yhteydenottoja yhteydenottajan sukupuoli-identiteetin mukaan, joten arvio yhteydenottajista sisältää myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

Henkilöstö ja määrärahat

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla vuonna 2023 tehtiin 11,4 henkilötyövuotta, mikä on 1,2 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2022.

Tasa-arvovaltuutetun määräraha vuonna 2023 oli 1 095 000 euroa. Tämä sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Määrärahasta noin 90 % käytettiin henkilöstö- ja toimitilakuluihin.



KUVIO 5. Kirjalliseen diaariin avattuja asioita aiheen mukaan, kpl

7 VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS TYÖRYHMISSÄ JA TOIMIELIMISSÄ

- Ihmisoikeusvaltuuskunta / Ihmisoikeuskeskus
- Valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkosto / OM, STM
- NAPE – Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta / STM
- Oikeusministeriön hallinnonalan ohjausverkosto / OM
- Oikeushallinnon intranet-uudistuksen viestinnällinen projektiryhmä / 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 kestävä kehityksen jaosto
- Translain uudistamisen seuranta- ja arviointiryhmä / STM
- Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushankkeen ohjausryhmä / STM
- Samanarvoinen työ -hankkeen ohjausryhmä / STM
- Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston perustamishanke / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan virastojen hallinnollisten asioiden asianhallintajärjestelmän hankinta- ja käyttöön-ottohanke (HILDA) / OM

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen valittiin lokakuussa toiselle kaudelle (2023–2025) Equinetin hallituksen (Executive Board) jäseneksi .

Tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat olivat vuonna 2023 jäseninä seuraavissa työryhmissä ja projekteissa: Gender Equality, Equality Law, Communication Strategies and Practices, Pay Transparency Task Force, Project on Standards for Equality Bodies sekä AI Cluster.

Pohjoismaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen tapaaminen järjestettiin Tukholmassa lokakuussa 2023. Tapaamisessa keskusteltiin mm. kunkin maan ajankohtaisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä sekä lainvalvontaan liittyvistä menettelytavoista.

Tasa-arvovaltuutetun toimintaan kävi tutustumassa Viron tasa-arvovaltuutettu ja asiantuntijoita sekä tasa-arvoteemaan perehtynyt ulkoministeriön kutsuma toimittajaryhmä, jossa oli osallistujia Yhdysvalloista, Britannias-ta, Saksasta, Turkista, Brasiliasta, Intiasta, Etelä-Afrikasta, Nigeriasta, Tansaniasta ja Tunisiasta.

VIESTINTÄ

Tasa-arvovaltuutettu mediassa

Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen sekä tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat antoivat medialle haastatteluja mm. työpaikoilla ja urheilun piirissä tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä, palkkatasa-arvosta ja vientivetoisen työmarkkinamallin ongelmallisuudesta, joidenkin työehtosopimusten perhevapaisiin liittyvien kirjausten syrjivyydestä sekä perhevapaiden tasapuolisesta jakautumisesta.

JULKAISUT

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2022
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2022
Annual Report 2022 by the Ombudsman for Equality





Tasa-arvovaltuutettu

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

