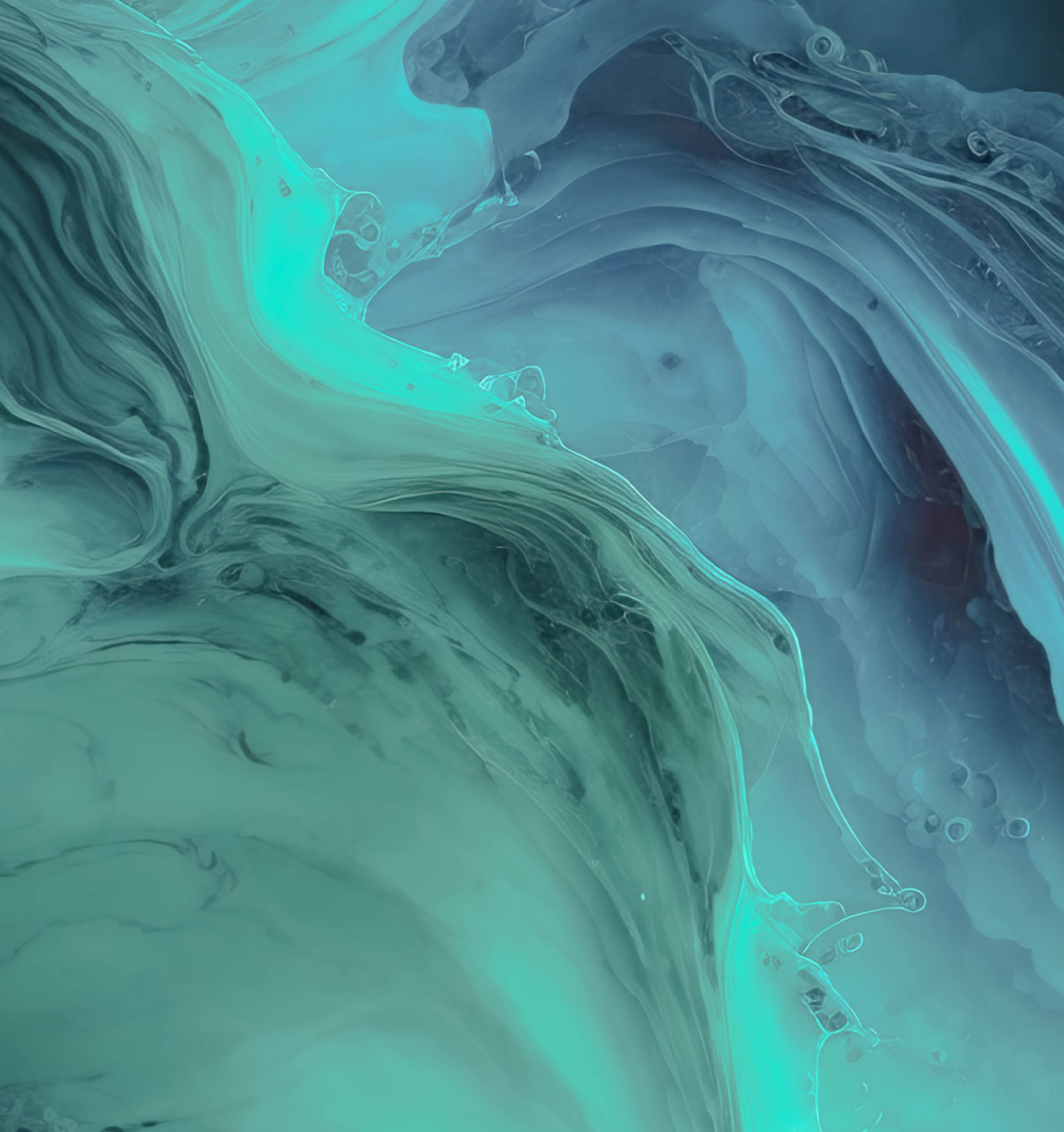




2024
TASA-ARVO
VALTUUTETUN
VUOSI
KERTOMUS



2024

TASA-ARVO
VALTUUTETUN
VUOSI
KERTOMUS

Tasa-arvojulkaisuja 2025:1.

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7156-35-3

ISBN 978-952-7156-35-3 (pdf)

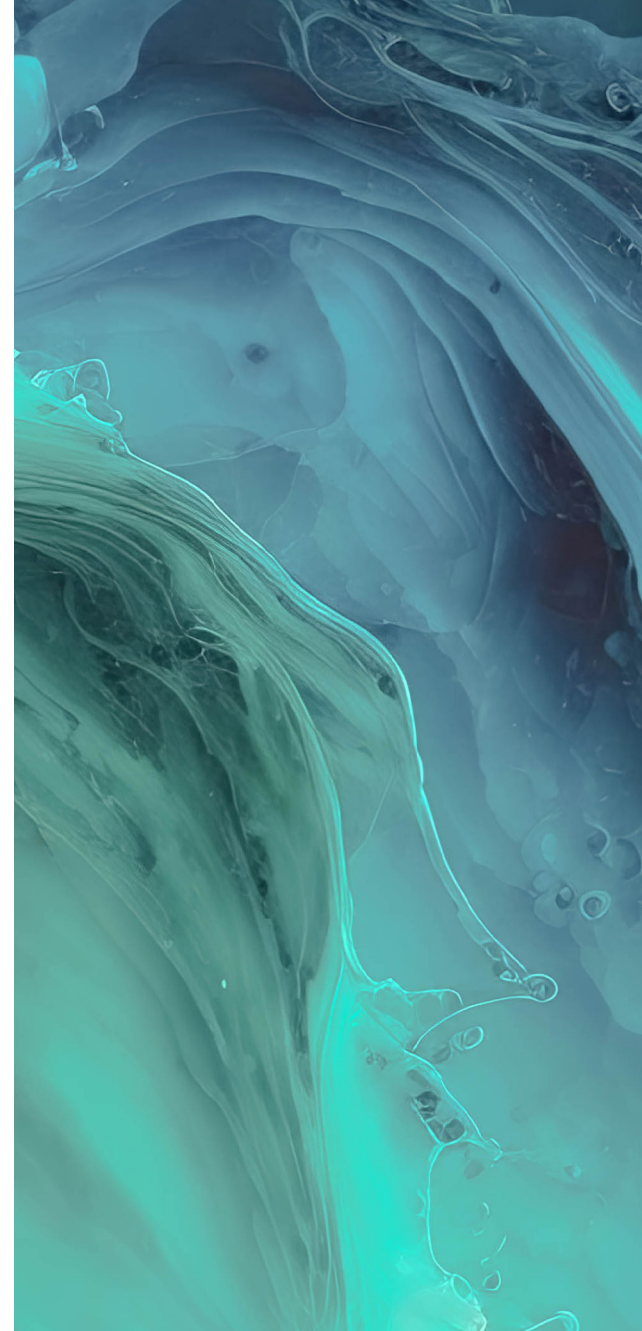
Kuvat: Keksi Agency Oy, Adobe Stock

Layout ja taitto: dedis / Sanna Lehtonen

Paino: PunaMusta Oy

SISÄLLYS

1	ESIPUHE: Tasa-arvon toteutuminen edellyttää selkeää lainsäädäntöä ja tehokasta syrjintään puuttumista	4
	EU-direktiivi vahvistaa valtuutetun itsenäisyyttä.....	6
	Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.....	7
2	TILASTOT	8
3	SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA	13
	3.1 Raskaus ja perhevapaasyrjintä.....	14
	3.2 Palkkasyrjintä	21
	3.3 Syrjintä työntekijöiden valinnassa	38
	3.4 Syrjivät työpaikkailmoitukset.....	40
	3.5 Syrjintä työtä johdettaessa ja työoloissa	40
	3.6 Seksuaalinen häirintä työpaikoilla.....	41
	3.7 Syrjintä kouluissa ja oppilaitoksissa	42
	3.8 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	44
	3.9 Hinnoittelu ja palveluiden saatavuus	47
	3.10 Liikunta ja urheilu.....	49
	3.11 Syrjinnän yleiskielto.....	50
	3.12 Sovinnon edistäminen	50
4	TASA-ARVON EDISTÄMISEN TUKEMINEN	52
	4.1 Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu	53
	4.2 Kiintiöt	53
	4.3 Tasa-arvo kouluissa ja oppilaitoksissa.....	54
	4.4 Tasa-arvo varhaiskasvatuksessa	54
5	LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILE VIRANOMAISILLE	58
6	VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ.....	80



I Tasa-arvon toteutuminen edellyttää selkeää lainsäädäntöä ja tehokasta syrjintään puuttumista

Tasa-arvovaltuutetulle tulevat yhteydenotot osoittavat, että sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin liittyvä syrjintä on edelleen vakava ongelma Suomessa. Vuonna 2024 valtuutetulle tuli käsiteltäväksi ennätysmäärä yhteydenottoja, minkä uskomme johtuvan myös siitä, että halukkuus puuttua syrjintään on kasvanut. Vuoteen 2020 verrattuna käsiteltävien asioiden määrä on kasvanut yli puolella (55 %). Valitettavasti tasa-arvovaltuutetun resurssit eivät ole kasvaneet vastaavasti, joten jouddumme yhä tarkemmin rajaamaan missä asioissa ja miten paljon voimme syrjinnän uhreja tukea. Olemme päättäneet kohdistaa resurssimme yhä voimakkaammin syrjintään puuttumiseen ja tästä työstä tiedottamiseen, jotta syrjintä, johon puutummme, ei enää toistuisi. Tässä vuosikertomuksessa on esitelty joitakin syrjinnästä vuonna 2024 antamiemme lausuntoja. Ne on kirjoitettu vastaukseksi meihin yhteyttä ottaneille, syrjintää epäileville, mutta haluamme viestiä niillä syrjinnän kiellon tulkinnasta myös muille syrjintää epäileville tai esimerkiksi työnantajille.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kieltä on täsmennettävä

90 % tasa-arvovaltuutetulle tulleista syrjintään liittyvistä yhteydenotoista vuonna 2024 koski syrjintää työelämässä. Nämä yhteydenotot koskivat useimmiten raskaus- ja perhevapaasyrjintää, palkkasyrjintää sekä syrjintää työhönotossa. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä nousee esiin erittäin suurena ongelmana. Noin puolet työelämän syrjintää koskevista yhtey-

denotoista liittyi raskaus- ja perhevapaasyrjintään vuonna 2024. Esimerkiksi lähes kaikki valtuutetulle käsitellyyn tulleet palkkasyrjintäepäilyt liittyivät tilanteisiin, joissa henkilö epäili syrjintää palkassa tai etuuksissa, kuten tulospalkkioissa, raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Tämän takia on tärkeää, että raskaus ja perhevapaasyrjintään puututaan aikaisempaa tehokkaammin myös lainsäädäntöä täsmentämällä. Tasa-arvovaltuutettu on vuosia esittänyt, että raskausyrjinnän kieltä kirjattaisiin selkeämmin lainsäädäntöön. Nyt tasa-arvolaisia kielletään työnantajaa asettamasta henkilöä epäedulliseen asemaan raskauden takia palvelusuhteesta päätettäessä. Lain tulisi olla työnantajalle ja työntekijälle selvempi. Syrjinnän kieltä pitäisi kirjoittaa auki lakiin selkeästi: määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättäminen raskauden tai perhevapaan takia on kiellettyä, jos työ kuitenkin jatkuu. Tämä on kuitenkin kiistatta jo nyt lain sisältö. Miksi tätä ei haluta kirjoittaa selkeästi lakiin?

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan joka neljäs raskaana ollut kertoo syrjinnästä raskauden takia. Sosiaali- ja terveysministeriössä kuultavana olleet työnantajat toteavat kuitenkin, ettei syrjinnän kiellon selventämiseen lainsäädännössä ole tarvetta. On hämmentävää, että tilannetta, jossa neljäsosa raskaana olleista kertoo tulleen työnantajan taholta lainvastaisesti ja epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi pidetään hyväksyttävänä. Tulemme tekemään kaikkemme, että lainsäädäntöä nyt selvennetään ja näin toteutetaan hallitusohjelman kirjausta raskauteen- ja perhevapaasiin kohdistuvan syrjinnän ehkäisemisestä ”tehokkaammilla keinoilla”.

Palkkapottia on jaettava oikeudenmukaisemmin

Pidän sukupuolten palkkaeroa – sitä että naisten palkat ovat vain 84 % miesten palkoista – suurimpana rakenteellisen sukupuolisyrynnän muotona Suomessa. Tämän ison ongelman ratkaisemisessa voi auttaa EU:n samapalkkaisuutta vahvistava ns. palkka-avoimuusdirektiivi, mikäli se otetaan Suomessa vakavasti. Direktiivi edellyttää, että jokaisella työntekijällä on palkkausjärjestelmä, jonka perusteella yhtä vaativasta, samanarvoisesta työstä maksetaan yhtä paljon palkkaa ihan riippumatta siitä, kuinka paljon palkkaa miesvaltaisilla tai naisvaltaisilla aloilla on perinteisesti maksettu. Palkkapottia on jaettava oikeudenmukaisemmin. Palkkausjärjestelmien arviointi ja kehittäminen edellyttää osaamisen vahvistamista työmarkkinajärjestöiltä mutta myös tasa-arvovaltuutetulta, jonka tehtäväksi direktiivin valvonta Suomessa on tulossa.

Perusoikeuksien tärkeys pitää näkyä lainsäädännössä

Vuonna 2024 käynnistyneet lainsäädäntöhankkeet raskaus- ja perhevaapaasyryntään puuttumiseksi ja samapalkkaisuuden vahvistamiseksi tulevat eduskunnan käsiteltäväksi vuonna 2025. Samaan aikaan on tarkoitus toimeenpanna myös EU:n tasa-arvoelinten asemaa vahvistava direktiivi. Myös tämä direktiivi edellyttää Suomea vahvistamaan lainsäädäntöään syrjintää vastaan.

Oikeusministeriö asetti vuonna 2024 työryhmän arvioimaan erillisvaltuutettujen, kuten tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja vanhusasiavaltuutetun yhdistämistä. Työryhmätyössä kuultiin laajasti myös tasa-arvo- ja muita kansalaisjärjestöjä. Lausuntojen ja arvioinnin perusteella työ on päättynyt siihen, ettei yhdistämistä esitetä. Kiitos teille kaikille, jotka lausunnoissanne korostitte tasa-arvotyön tärkeyttä. Useimmissa lausunnoissa todettiin yksiselitteisesti, ettei valtuutettuja tasa-arvon näkökulmasta arvioiden pitäisi yhdistää.

Tasa-arvon toteutuminen edellyttää, että lainsäädäntömme on riittävän selvää, syrjintään puuttumista pidetään itsestäänselvyytenä ja että syrjivät asenteet tunnistetaan. Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin kohdistuva syrjintä perustuu usein stereotyyppisiin ja biologisia eroja korostaviin sukupuolirooleihin. Presidentti Trumpin hyökkäykset tasa-arvoa ja sukupuolivähemmistöjä vastaan ovat järkyttäneet monia. Mutta myös meillä Suomessa on väitetty, ettei sukupuolisyryntä johdu asenteista, vaan miesten ja naisten biologisista eroista ja toisteltu anti-gender-liikkeen iskulausetta ”sukupuolia on vain kaksi”. Biologialla on vuosisatoja perusteltu naisten, eri etnisten ryhmien, vammaisten henkilöiden sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintää. Nyt biologialla hyökätään erityisesti sukupuolivähemmistöjä vastaan, vaikka tasa-arvolaki selkeästi tunnistaa sukupuolen moninaisuuden ja turvaa jokaiselle oikeuden omaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun.

Asenteet ja lainsäädäntö liittyvät yhteen. Lainsäädäntömme perustuu arvoihimme, mutta lainsäädännöllä voidaan myös muuttaa asenteita. On erittäin tärkeää, että lainsäädännössämme näkyy, että tasa-arvoa pidetään suomalaisen yhteiskunnan perusarvona ja menestystekijänä.



Helsingissä 28.3.2025

Rainer Hiltunen
tasa-arvovaltuutettu

EU-direktiivi vahvistaa valtuutetun itsenäisyyttä

Tasa-arvovaltuutetun mahdollisuus puolustaa syrjinnän uhria vahvistui, kun EU:ssa kesäkuussa 2024 tuli voimaan tasa-arvoelinten asemaa vahvistava direktiivi (EU 2024/1500). Suomea sitova direktiivi edellyttää, että tasa-arvovaltuutella on riittävät toimivaltuudet ja resurssit puuttua syrjintään. Direktiivi korostaa valtuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa myös siinä, miten valtuutettu toimii ja miten se päättää resurssiansa käytöstä.

Direktiivi edellyttää muutoksia myös Suomen lainsäädäntöön. Tasa-arvovaltuutetulla ei vielä ole selkeää oikeutta puuttua sellaiseen moniperustaiseen syrjintään, jossa sukupuolen lisäksi myös jokin toinen syrjintäperuste (kuten esimerkiksi ikä, etninen alkuperä tai uskonto) on ollut synnä henkilön syrjivään kohteluun. Direktiivi edellyttää kuitenkin tehokasta puuttumista tällaiseen intersektionaaliseen syrjintään.

Direktiivi myös edellyttää, että tasa-arvoelimellä on oikeus tulla kuulluksi tuomioistuimessa syrjintäasiasiaa käsiteltäessä. Suomessa yhdenvertaisuuslaki velvoittaa tuomioistuimia varaamaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle tilaisuuden esittää huomioita oikeuden käsiteltävänä olevassa syrjintäpauksessa. Samaa velvoitetta ei ole tasa-arvolaissa, joten tasa-arvovaltuutettua ei vielä kuulla tuomioistuimessa direktiivin edellyttämällä tavalla.

Tasa-arvolain 1 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Direktiivi korostaa, että tasa-arvotoimijoiden on oltava kaikilta osin itsenäisiä esimerkiksi silloin, kun ne päättävät resurssiansa käytöstä. Oikeusministeriön asettamassa selvityshankkeessa on todettu, että nykyinen valtionhallinnon tulosojaus, jota sovelletaan myös tasa-arvovaltuutettuun muodostaa ilmeisen uhan valtuutettujen itsenäisyydelle (Oikeusministeriön julkaisuja 2019:11, s. 88).

Direktiivi myös edellyttää, että tasa-arvoelimillä on riittävät resurssit tarjota tukeaan syrjinnän uhreille ja hoitaa muita tehtäviään. Direktiivissä todetaan, että resurssien on mahdollistettava tehtävien tehokas hoitaminen, mikäli tasa-arvoelimille annetaan uusia tehtäviä.

Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivit osaksi lainsäädäntöään kesäkuuhun 2026 mennessä. Tasa-arvovaltuutettu on huolissaan siitä, ettei tätä lainvalmistelutyötä ole vielä Suomessa aloitettu.

Yhteenvedo direktiivin 2024/1500 vaikutuksista (suomeksi) löytyy tasa-arvovaltuutetun nettisivuilta osoitteesta www.tasa-arvo.fi/eu-lainsaadanto.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävät

Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen lainvalvontaviranomainen, joka tekee töitä sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta. Valtuutetun tehtävänä on

- valvoa naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti syrjintäkieltojen noudattamista
- antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta
- edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista
- seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla
- ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, 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 syrjintäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolakia rikotaan, valtuutettu pyrkii neuvoilla ja ohjeilla siihen, että lainvastainen menettely päättyy. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjintäasian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

Tasa-arvovaltuutetun toimikausi on viisivuotinen. Toimikaudella 2023–2028 tasa-arvovaltuutettuna toimii Rainer Hiltunen.

Mitä vaikutuksia tasa-arvovaltuutetun kannanotoilla on?

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

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

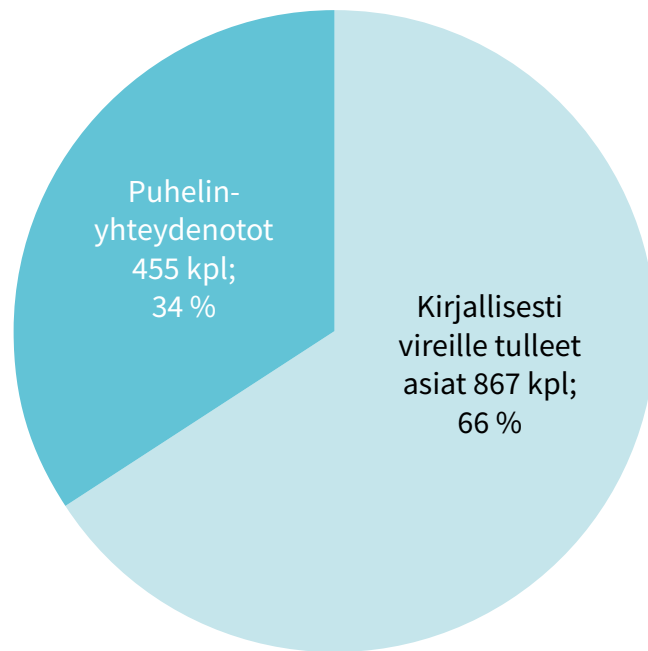
Tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus edistää sovintoa tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevista asioista. Lakisääteinen sovintomahdollisuus parantaa syrjintää kokeneiden oikeusturvaa ja tosiasiallista oikeuksien toteutumista.

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

2 TILASTOT

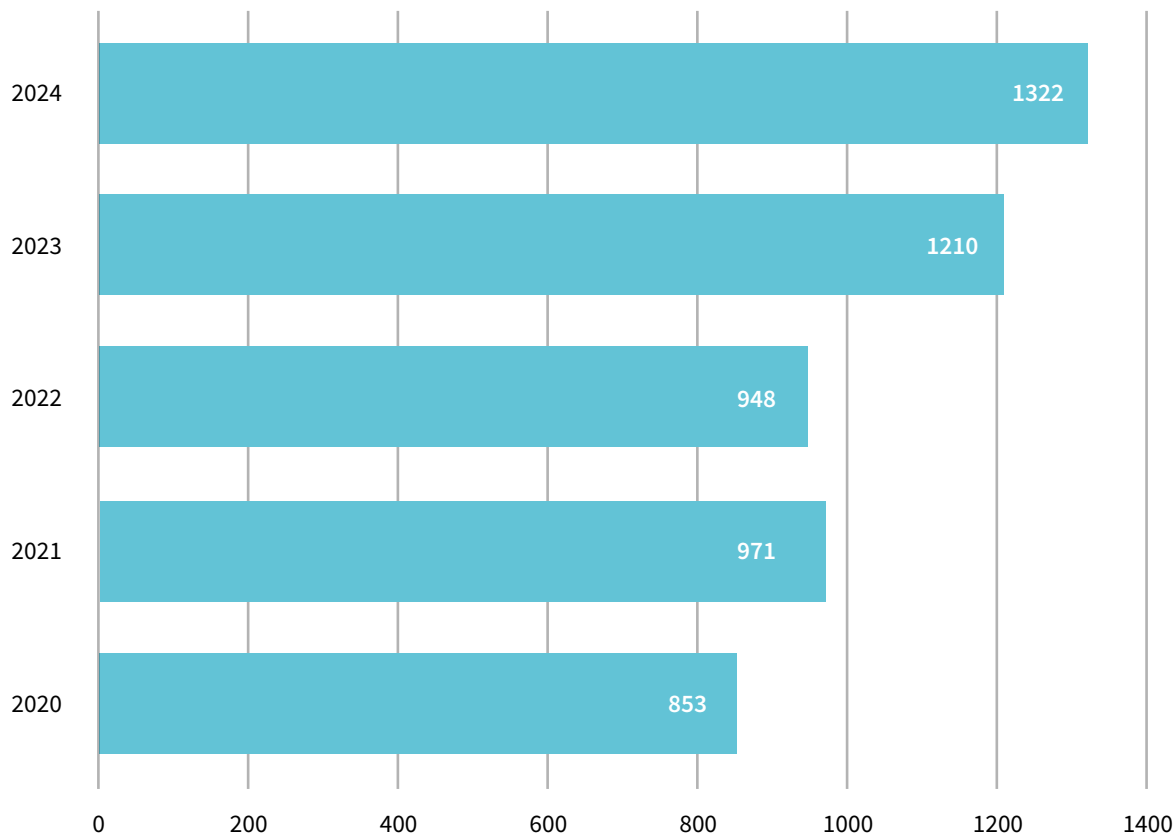


Suurin osa käsiteltäväksi tulevista asioista on asiakasyhteydenottoja, kuten syrjäntäepäilyjä, tai erilaisia tietopyyntöjä, joissa tiedustellaan esimerkiksi tasa-arvolain sisällöstä tai tasa-arvovaltuutetun toiminnasta. Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain myös lukuisia lausuntoja eduskunnalle ja muille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

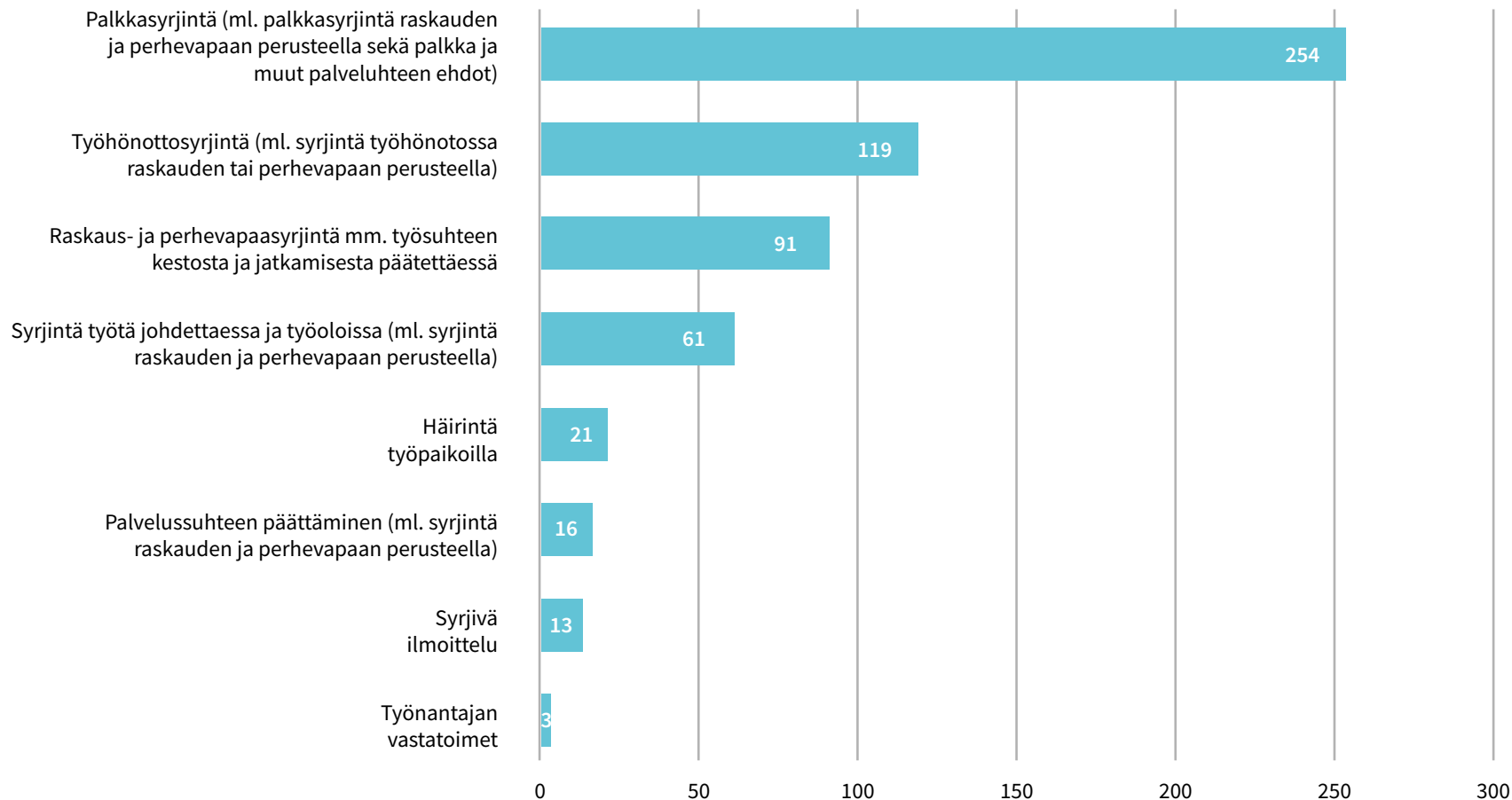


Kuvio 1. Tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2024 tulleet puhelinyhteydennotot ja kirjallisesti vireille tulleet asiat (yhteensä 1322 kpl)

Yhteydenotot tasa-arvoaltuutettuun ovat viime vuosina lisääntyneet: tasa-arvoaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 55 % vuodesta 2020 lähtien.



Kuvio 2. Tasa-arvoaltuutetulle tulleet yhteydenotot 2020–2024



Kuvio 3. Työelämäsyrjintään liittyvät yhteydenotot vuonna 2024

Lähes 90 % syrjintään liittyvistä yhteydenotoista (477 kpl) koski syrjintää työelämässä. Työelämässä tapahtuvaan syrjintään liittyvät yhteydenotot koskivat useimmiten raskaus- ja perhevapaasyrjintää, palkkasyrjintää sekä syrjintää työhönottossa. Valtaosa palkkasyrjintäepäilyistä liittyi tilanteisiin, joissa henkilö epäili syrjintää palkassa tai etuuksissa, kuten tulospalkkioissa, raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Syrjintäasiat on kirjattu keskeisimmän syrjintätilanteen mukaan. Useimmissa tapauksissa on ollut kyse kahdesta tai useammasta syrjintätilanteesta, mutta asia on kirjattu vain yhteen asiaryhmään. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen, joten raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä asioita on kirjattu myös näihin asiaryhmiin. Noin 50 % (254 kpl) työelämäsyrynnän yhteydenotoista liittyi raskaus- ja perhevapaasyrjintään.

Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottaneista lähes 70 % oli naisia ja 20 % miehiä sekä 10 % muita kuin naisia tai miehiä (esimerkiksi organisaatioiden edustajia tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä). Yhteydenottajien sukupuolijakauma perustuu arvioon; tasa-arvovaltuutettu ei tilastoi yhteydenottoja yhteydenottajan sukupuoli-identiteetin mukaan, joten arvio yhteydenottajista sisältää myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin avattiin kaikkiaan 867 asiaa ja ratkaistiin yhteensä 783 asiaa. Diaariin merkittävät asiat liittyvät tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitoon.

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

Henkilöstö ja määrärahat

Tasa-arvovaltuutetun toimistolla tehtiin vuonna 2024 11,7 henkilötyövuotta. Tasa-arvovaltuutetun määräraha vuonna 2024 oli 1 120 000 euroa. Tämä sisältää toimintamäärärahan lisäksi henkilöstön palkkakulut sekä muut hallinnolliset menot. Määrärahasta noin 90 prosenttia käytettiin henkilöstö- ja toimitilakuluihin.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 55 % vuodesta 2020 lähtien.



Lähes 90 % syrjintään liittyvistä yhteydenotoista koski syrjintää työelämässä.



Noin 50 % työelämäsyrynnän yhteydenotoista liittyi raskaus- ja perhevapaasyrjintään.



Noin 80% palkkasyrjintäepäilyistä liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan vuoksi.



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-arvolaissa on kolmenlaisia säännöksiä:

- tasa-arvon edistämissäännökset
- syrjinnän kiellot sekä
- oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset.

Laissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Kielto koskee koko lain soveltamisalaa eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskunta-elämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Tasa-arvolaissa 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.

Valtaosa asiakasyhteydenotoista liittyy syrjintään työelämässä

Työelämää koskevien syrjintäepäilyjen tutkiminen on keskeinen osa tasa-arvovaltuutetun toimintaa. Noin 90 % kaikista tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintää koskevista asiakasyhteydenotoista liittyy työelämään (ks. luku 2 Tilastot, s. 8–11).

3.1 RASKAUS JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä työelämässä on merkittävä ja pitkäkestoinen ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa. Raskaana olevista joka neljäs kokee työelämässä syrjintää (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2024). Raskaana olevista miltei puolet kokee työelämässä ainakin yhden raskautensa aikana raskausyrjintää, pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan tai jotain muuta kielteistä. Raskausyrjintää koetaan kaikilla koulutustasoilla, työnantajasektoreilla, toimialoilla, työsuhdemuodoissa ja työmarkkina-asemissa. Myös lapsettomat synnytysikässä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaalle. Yhä enemmän myös miehet kokevat perhevapaasyrjintää, erityisesti ollessaan pidemmällä perhevapaalla.

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella ilmenee muun muassa ja erityisesti määräaikaisten työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittamisena, ongelmina työhön paluussa perhevapaan jälkeen, työhönnotossa, koeaikapurkuina ja irtisanomisina sekä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.

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 50 % vuonna 2024. Tasa-arvovaltuutetulle tulleissa syrjintäepäilyissä on viime vuosina korostunut raskaus- ja perhevapaasyrynnän ilmeneminen palkkauksessa ja etuuksissa; vuonna 2024 lähes kaikki tasa-arvovaltuutetulle tulleet palkkasyryntäepäilyt liittyivät syrjintään raskauden tai perhevapaan perusteella. Perhevapaaseen liittyviä palkkasyryntäepäilyjä tuli kertomusvuonna yhä enemmän myös miehiltä. Myös työn johtamiseen ja työoloja koskeva syrjintä liittyi valtaosin syrjintään raskauden tai perhevapaiden perusteella.



KUVIO 4. Raskaus- ja perhevapaasyryntää koskevat yhteydenotot liittyvät usein myös palkkaan, työhönottoon, työn johtamiseen ja työoloihin sekä palvelussuhteen päättämiseen.

Määräaikainen työsuhde ja raskaussyrjinnän kieltö

Yleensä epävarmoissa työsuhteissa olevat työntekijät ovat alttiimpia irtisanomisille, syrjinnälle ja epäedulliselle kohtelulle raskauden ja äitiyden perusteella. He myös epätodennäköisimmin toteuttavat oikeuksiaan, koska he pelkäävät vaarantavansa työpaikkansa, eivät ole tietoisia oikeuksistaan ja/tai koska heillä ei ole varaa oikeudenkäynteihin. Vaikka monesti EU-tason säännökset olisi sinänsä tuotu riittävällä tavalla kansalliseen lainsäädäntöön, käytännössä monet ihmiset kokevat edelleen tällaista syrjintää ja oikeuksien täytäntöönpano on hyvin vajavaista. (Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission 2018, s. 133-134)

Tuoreen selvityksen mukaan koetusta syrjinnästä häviävän pieni osuus päättyy viranomaisen tietoon, oikeusprosesseista puhumattakaan. Syyt liittyvät ennen kaikkea syrjinnän uhrien voimavaroihin ja mahdollisuuksiin ja haluun ryhtyä riskipitoiseen ja raskaaseen selvitysprosessiin. Moni joutuu pakon edessä asettamaan tulevan työllistymisen ja helpon työntekijän maineen säilyttämisen oikeuksiensa vaatimisen edelle (STM:n selvitys 2024).

Aina tasa-arvolain syrjintäkieltoja ja niiden tulkintakäytäntöä ei myöskään osata soveltaa riittävän hyvin. Tasa-arvolain kirjaus siitä, että työnantajan katsotaan toimineen syrjivästi, jos se palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan ei ole riittävä oikeusohje työpaikoille, vaan kyseistä syrjinnän kieltöä rikotaan jatkuvasti.

Tasa-arvovaltuutettu on vuosia vaatinut lainsäädännön täsmentämistä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi. Vuonna 2024 eduskunta päättikin valtuutetun esityksen perusteella yksimielisesti edellyttää halli-

tukselta lainsäädännön täsmentämistä tältä osin. STM:n teettämä selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä vahvistaa tarpeen lainsäädäntömuutoksiin muun muassa määräaikaisten työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden osalta. Selvitys myös nostaa esiin tarpeen vahvistaa syrjintää kokeneen henkilön oikeusturvaa muun muassa pidentämällä syrjintään puuttumisen kanneaikaa. (STM, 2024).

Seuraavassa osuudessa kuvataan määräaikaisten työntekijöiden kohtamaa syrjintää sekä avataan tasa-arvolain raskaussyrjintäkieltöä määräaikaisten työsuhteiden osalta.

Määräaikaisten työntekijöiden kohtaama syrjintä

Tasa-arvolaki kieltää yksiselitteisesti työnantajaa menettelemästä työntekijän työ- tai virkasuhteen kestosta tai jatkumisesta päättäessään siten, että työntekijä joutuu raskautensa tai perhevapaansa käyttämisen vuoksi epäedulliseen asemaan. Tämä lainsäädännös ja sen tulkinta eivät ole aina työntekijöiden tai työnantajien tiedossa.

Tuoreen selvityksen mukaan 18 % vastanneista raskautensa aikana vakituksessa työsuhteessa työskennelleistä on kohdannut syrjintää raskauden tai perhevapaan vuoksi. Määräaikaista työntekijöistä raskaus- tai perhevapaasyrjintää on kokenut jopa 44 %. Yleisimmin syrjintä on ilmennyt juuri määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämisenä (Raskaussyrjintä Suomessa, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja muistioita 2024:20).

Yksi yleisimmistä tasa-arvovaltuutetun selvittämistä asiakastapauksista on määräaikaisen työsuhteen päättymisen raskauden tultua ilmi, tilanteessa, jossa työnantajalla on yhä työvoiman tarve. Tämä on myös yksi yleisimmistä tilanteista, joissa valtuutettu edistää sovintoa osapuolten kesken toimivaltansa mukaisesti.

Syrjinnän kielto ja oikeus hyvitykseen

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan määräaikainen työso-
pimus päättyy lähtökohtaisesti ilman irtisanomista määräajan päättyessä.
Työnantajan päätöksentekoa rajoittaa kuitenkin tasa-arvolaki, jonka mu-
kaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä, jos työn-
antaja palvelussuhteen kestosta päättäessään menettelee siten, että hen-
kilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn
perusteella epäedulliseen asemaan (8§ 1 mom. 2-kohta).

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työnantaja, joka on rikkonut lain 8 §:n syrjin-
nän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Työnantajan menettelyn ei tarvitse olla tahallista tai edes tuottamuksel-
lista ollakseen syrjivää. Riittää, että työnantaja on toiminut kiellossa ku-
vatulla tavalla.

Miten syrjinnän kieltoa arvioidaan yksittäistapauksissa?

Tasa-arvolain syrjinnän kielto tarkoittaa, ettei työntekijää saa asettaa ras-
kauden tai perhevapaiden vuoksi huonompaan asemaan kuin missä hän
olisi ollut ilman raskautta tai perhevapaan pitämistä. Työntekijää tulee
kohdella samoin kuin häntä olisi kohdeltu, jos hän ei olisi raskaana ja jää-
mässä perhevapaalle. Keskeistä on arvioida, miten työntekijää olisi koh-
deltu, jos hän ei olisi ollut raskaana tai perhevapaalla.

Siinä missä epäedullisempaan asemaan joutuminen edellyttää syrjintäoi-
keudessa lähtökohtaisesti ns. verrokkia, voidaan raskaussyrjintää epäil-
lessä käyttää ns. itsevertailua: on olennaista arvioida, olisiko sopimusta
jatkettu, jos työntekijä ei olisi tullut raskaaksi. Jos on pidettävä todennä-
köisenä, että sopimusta tuossa hypoteettisessa tilanteessa olisi jatkettu,
sopimuksen uusimatta jättämisessä on kyse kielletystä syrjinnästä.

Raskaussyrjintätapauksissa syrjintäolettava menettelyn syrjivyydestä
syntyy ja näyttötaakka menettelyn syrjimättömyydestä siirtyy työnanta-
jalle heti, kun syrjintää epäilevä osoittaa, että hän on raskaana ollessaan
joutunut epäedulliseen asemaan ja että työnantaja on tiennyt raskaudesta
(HE 63/1992).

Työnantajan on tämän jälkeen syrjintäolettaman kumotakseen osoitetta-
va ja näytettävä toteen, että työnantajan ratkaisu on perustunut johonkin
tasa-arvolain kannalta hyväksyttävään, syrjimättömään seikkaan. (Ta-
sa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö KM 2002:9, 85, HE 63/1992
vp, s. 7)

Mitä kaikkea on pidettävä syrjivänä?

Tasa-arvolain säännös kieltää työnantajaa kohtelemasta raskaana olevaa
määräaikaista työntekijää toisin kuin tätä kohdeltaisiin, mikäli hän ei oli-
si raskaana ja jäämässä perhevapaalle. Säännöksen tarkoitus ei ole estää
yrityksen sisäisistä tai ulkoisista muutostekijöistä johtuvia henkilöstöjär-
jestelyjä eikä tarkoituksena ole rajoittaa työnantajan oikeutta supistaa,
laajentaa tai muutoin järjestellä toimintaansa tarkoituksenmukaiseksi
katsomallaan tavalla. Toimintoja ei saa kuitenkaan järjestellä syrjivin pe-
rustein eikä työntekijä saa joutua huonompaan asemaan kuin missä hän
olisi ollut ilman raskautta tai perhevapaan pitämistä.

Määräaikaista työsuhdetta ei ole oikeutta jättää tarjoamatta, mikäli kysei-
nen työ jatkuu tai työnantajalla on yleisemmin työvoiman tarve. Työnan-
tajalla ei ole myöskään oikeutta asettaa määräaikaista työsuhdetta loppu-
maan työntekijän perhevapaan alkuun, mikäli kyseinen työ jatkuu tai jos
työnantajan todellinen työvoiman tarve jatkuu todellisuudessa tätä pi-
dempään. Syrjintäkiellon rikkomisen osalta merkitystä ei anneta sille, mikä
on tilapäisen työvoimatarpeen syy ja siten määräaikaisuuden peruste.

Arvioitaessa sitä, onko pidettävä todennäköisenä, että työntekijän työsuhte olisi jatkunut ilman raskautta, merkitystä annetaan erityisesti aiemmalle käytännölle työvoiman jatkoon suhteen. Merkityksellistä on se, millainen käytäntö kyseisen työntekijän määräaikaisten jatkamisessa on aiemmin ollut sekä millainen työpaikan yleisempi käytäntö on määräaikaisten suhteen. Jos työpaikalla on yleisesti tapana, että työtarpeen jatkuessa määräaikaisten työsuhte uusitaan saman työntekijän kanssa ilman erillistä hakuprosessia, tulee työnantajan näyttää toteen hyväksyttävät perustelut tästä poikkeavalle menettelylle, jos se jättää uusimatta raskaana olevan työntekijän työsuhteen.

Raskaana olevaa tai perhevapaata käyttävää työntekijää ei saa myöskään seuraavaa määräaikaista jaksot täytettäessä kilpailuttaa tilanteissa, joissa raskaana oleva työntekijä on pätevä tehtävään ja työpaikan käytäntönä on muuten ollut uusien pätevien työntekijöiden määräaikaisten ilman hakumenettelyä. Hakijoiden välistä ansiovertailua ei voida pitää oikeutamisperusteena syrjintäperusteen kumoamiseksi tilanteissa, joissa tehtävää aiemmin hoitanut henkilö on kelpoinen ja sopiva (Helsingin hovioikeuden tuomio asiassa S 00/1486).

Hyväksyttävien perusteiden arvioinnista

Jos työnantaja ei jatka raskaana olevan työntekijän työsuhdetta, vaikka sillä on yhä työvoiman tarve, voi työnantaja kumota syntyneen syrjintäolettan ainoastaan todistamalla, että sen menettelyyn on ollut tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä, ei-syrjivä syy.

Hyväksyttäviä syitä arvioitaessa on muistettava, että oikeuskäytännön nojalla sellaisena ei voida pitää raskaus- tai vanhempainvapaasta tai sijaisen hankkimisesta työnantajalle aiheutuvia ylimääräisiä kustannuksia. Hyväk-

syttävänä syynä ei voida pitää myöskään sitä, ettei työntekijä ole perhevapaansa vuoksi työnantajan käytettävissä. Määräaikaistellekin työntekijälle voidaan tarvittaessa ottaa sijainen hänen perhevapaansa ajaksi. Vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa on välttämätöntä, että sama henkilö suorittaa työn alusta loppuun (Oikeuskäytännöstä ks. C-109/00 Tele Danmark; KHO 4234/1999; Helsingin hovioikeuden tuomio asiassa S 00/1486).

Jos työnantajan osoitettuna käytäntönä on laittaa määräaikaisten jatkot sisäisesti tai ulkoisesti haettaviksi, voidaan näin tehdä myös silloin kun määräaikaista hoitanut on raskaana tai jäänyt perhevapaalle. Työntekijä tulee tällöinkin valita syrjimättömin perustein. Tehtävään tulee valita hakijoista koulutukseltaan ja työkokemukseltaan, sekä muilta tiedoiltaan ja taidoiltaan ansioitunein hakija. Työnantajalla on oikeus arvioida ja paimottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista (KKO 2005:24, KKO 1996:141). Työnantaja voi myös joutua näyttämään, että se on arvioinut hakijoiden soveltuvuutta tehtävään objektiivisesti. Näyttötaakka syrjintäolettan kumoamiseksi on työnantajalla.

Seuraavat tapaukset ovat esimerkkejä tasa-arvovaltuutetulle tulleista syrjintäpäilyistä raskauden tai perhevapaan vuoksi. Nämä esimerkit kuvaavat määräaikaisten työsuhteen jatkamatta jättämistä raskauden tai perhevapaan vuoksi sekä syrjintää työhönotossa raskauden vuoksi. Kohdassa 3.2 (s. 21–38) taas kuvataan palkkasyrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella.

Syrjintäepäily: määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu perhevapaan vuoksi

Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun hänen määräaikaaisuuttaan ei jatkettu enää sen jälkeen, kun hän jäi perhevapaalle, vaikka työ jatkui. Työnantaja oli tarjonnut hänelle uutta määräaikaaisuutta, mutta sopimuksen edellytyksenä oli, että hän palaisi perhevapaalta töihin.

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 kestämaan 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 työsopimusten uusimatta jättämistä. Työsuhteen uusimatta jättämistä on pidettävä tasa-arvolain mukaisena syrjintänä, mikäli työsuhde olisi jatkunut, jos työntekijä ei olisi ollut raskaana tai käyttänyt oikeuttaan perhevapaaseen. Jos työnantajalla on ollut tieto työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta, työnantaja voi joutua osoittamaan, että tieto raskaudesta tai perhevapaasta ei ole vaikuttanut määräaikaisuuden jatkamiseen, vaan siihen on ollut muu, tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy. Todistamisvelvollisuus siirtyy työnantajalle, kun syrjintää epäilty on osoittanut työnantajan tienneen raskaudesta tai perheenhuoltovelvollisuuksista.

Perusteena työsopimuksen uusimatta jättämiseen ei saa olla se, ettei työntekijä ole käytettävissä työhön. Äitiysvapaasta tai sijaisen hankkimisesta työnantajalle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset eivät ole tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy syrjäyttää henkilöä työhönotossa raskauden vuoksi. Määräaikaaisellekin työntekijälle voidaan ottaa perhevapaan ajaksi sijainen ja vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa on välttämätöntä, että sama henkilö suorittaa työn alusta loppuun.

Työnantajan selvityksen mukaan A:lle tarjottiin työsuhteen jatkoa, mutta hän ei ottanut sitä vastaan. A:n mukaan työnantaja oli kuitenkin esittänyt työtarjouksen niin, että hän ei voinut ottaa työtä vastaan, jos aikoi jatkaa perhevapaata. Saadussa selvityksessä ei tullut esiin sellaista, jonka perusteella tasa-arvovaltuutettu olisi voinut todeta työnantajan tarjonneen A:lle mahdollisuutta ottaa tehtävä vastaan ja jatkaa perhevapaitaan. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti asiassa huomiota siihen, että työnantajan on tunnettava lain sisältö ja toimittava lain mukaisesti. Asian arvioinnissa ei näin ollen ollut merkitystä sillä, onko A ollut tietoinen tasa-arvolain syrjintäkiellosta tai sillä, vetosiko hän tasa-arvolain määräyksiin tehtävän jatkosta sovittaessa. On työnantajan vastuulla huomioida lain vaatimukset työsuhteista sopiessaan.

Koska asiassa ei tasa-arvovaltuutetulle esitetty hyväksyttävää syytä sille, miksi A:n määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu, vaikka työn tarve jatkui, on tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan kyse ollut tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä perhevapaan perusteella. Tasa-arvovaltuutettu ei ole lausunnossaan arvioinut työnantajan käytäntönä olevien useampien peräkkäisten määräaikaaisuuksien lainmukaisuutta, vaan on tarkastellut asiaa vain tasa-arvolain syrjintäkieltojen nojalla. (TAS 519/2023)



Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu varhaiskasvatuksen alalla raskauden vuoksi

Yhteydenottaja A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan ei jatkettu hänen tultuaan raskaaksi. A oli työskennellyt julkisella työnantajalla varhaiskasvatuksen tehtävässä useissa määräaikaissa työsuhteissa marraskuusta 2021 lähtien. Viimeisin yhtäjaksoinen sijaisuus oli solmittu elokuusta 2022 heinäkuuhun 2023, minkä jälkeen työsuhdetta ei enää jatkettu. A jäi raskausvapaalle syyskuussa 2023. Hänellä ei ollut varhaiskasvatuslain mukaista pätevyyttä, mutta hän suoritti työnantajan suosituksesta opintoja oppisopimuksella viimeisimmän sijaisuutensa aikana.

Tasa-arvolain jaetun todistustaakan (9 a §) mukaan A:n tehtävänä oli osoittaa, että työnantaja oli tiennyt hänen raskaudestaan ja sen jälkeen asettanut hänet eriarvoiseen asemaan. Tämän työnantaja oli tehnyt jättämällä työsuhteen jatkamatta raskauden tultua ilmi. Työnantajan velvollisuutena oli tämän jälkeen osoittaa, että sillä on työsuhteen jatkamatta jättämiselle muu kuin raskaudesta johtuva, hyväksyttävä syy.

Asiassa arvioitiin sitä, mikä oli ollut työnantajan menettely epäpätevien sijaisten rekrytoinnin suhteen. Työnantajalla oli ollut avoinna useita työpaikkoja keväällä ja kesällä 2023. Työnantaja totesi ottaneensa A:n halukkuuden jatkaa tehtävässään huomioon niitä täytettäessä. Niiden tehtävien osalta, joihin työnantaja oli valinnut henkilön, jolla oli varhaiskasvatuslain mukainen pätevyys, tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantajalla oli ollut hyväksyttävä syy menettelylleen.

Yhden tehtävään otetun ja aiemmin sijaisuuksia tehneen henkilön opinnot olivat vielä kesken samoin kuin A:n. Työnantaja ei pystynyt osoittamaan, että valittu henkilö olisi ollut tehtävään ansiotuneempi kuin A. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantajalla oli velvollisuus selvittää henkilöiden ansiot ja syrjintäolettan kumotakseen osoittaa, että tehtävään valittu henkilö on ansiotuneempi.

Työnantaja vetosi asiassa myös A:n käytettävyyteen. Tasa-arvovaltuutettu piti selviytyksen perusteella ilmeisenä, että työnantajan ja A:n välisessä keskustelussa käytettävyydestä oli ollut kyse mahdollisista yksittäisistä sijaisuspäivistä, ei työsuhteen jatkosta. Työnantaja myönsi olleensa ennen keskustelua tietoinen A:n halukkuudesta jatkaa tehtävässä. Työnantaja oli ilmoittanut A:lle tarvitsevasa sijaisen koko toimikaudelle. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että hyväksyttävänä syynä ei voinut pitää sitä, että A ei olisi voinut toimia tehtävässä koko toimikautta. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantajan olisi pitänyt ymmärtää, että A oli käytettävissä pidempään sijaisuuteen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantaja ei ollut esittänyt sellaisia perusteita, joilla syrjintäolettan kumoutuisi. Näin ollen työnantaja oli toiminut tasa-arvolain vastaisesti jättäessään A:n työsuhteen uusimatta.

Tasa-arvovaltuutettu tarjosi osapuolille mahdollisuutta asian sovinnolliseen ratkaisuun tasa-arvovaltuutetun myötävaikutuksella. Molemmat osapuolet suostuivat sovinnon edistämiseen. Tasa-arvovaltuutettu tapasi molemmat osapuolet erikseen ja järjesti sen jälkeen osapuolille yhteisen keskustelun. Osapuolet pääsivät asiassa sovintoon, jonka perusteella työnantaja maksoi A:lle hyvitystä sekä ansionmenetystä tämän kokemasta syrjinnästä. (TAS/493/2023)





Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu perhevapaan vuoksi, vaikka työvoiman tarve jatkui

Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun hänen määräaikainen työsuhteensa oli jätetty jatkamatta ja vakinaistamatta hänen ollessaan perhevapaalla. A oli työskennellyt yksityisellä työnantajalla useissa määräaikaisissa työsuhteissa kahden vuoden ajan. A:n mukaan työnantaja oli viimeisintä työsuhteen tehdessä luvannut suullisesti, että seuraava sopimus olisi vakituinen. A:n sopimusta ei kuitenkaan jatkettu tai vakinaistettu sen jälkeen, kun hän jäi perhevapaalle. Esihenkilön mukaan tarvetta työvoimalle ei enää ollut. Työpaikalle oli kuitenkin palkattu useita uusia työntekijöitä A:n tehtäviä vastaaviin tehtäviin tämän perhevapaan aikana.

Tasa-arvolain jaetun todistustaakan säännöksen (tasa-arvolaki 9 a §) mukaan A:n tehtävänä oli osoittaa, että työnantaja oli tiennyt hänen raskautensa ja tämän jälkeen asettanut hänet eriarvoiseen asemaan. Koska A oli ollut perhevapaalla työnantajan päättäessä työsuhteen loppumisesta, asiassa oli syntynyt oletama syrjinnästä. Työnantajan velvollisuutena oli tämän jälkeen osoittaa, että työsuhteen jatkamatta jättäminen ei johtunut perhevapaasta, vaan muusta, hyväksyttävästä syystä. Työnantajan menettelyn ei tarvitse olla tahallista tai tuottamuksellista ollakseen syrjivää.

Työnantajan työvoiman tarpeen katsottiin jatkuvan

Asiassa arvioitiin sitä, oliko A:ta kohdeltu samalla tavalla kuin jos hän ei olisi ollut perhevapaalla. Työnantaja vetosi selvityksessään tehtävien uudelleen järjestelyyn ja työvoiman tarpeen epävarmuuteen. Työnantaja oli kuitenkin rekrytoinut A:n perhevapaan aikana neljä työntekijää tehtäviin, joita A oli aiemmin hoitanut. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantajan työvoiman tarve jatkui sellaisissa tehtävissä, joita A pystyi ja joita hän oli valmis hoitamaan.

Työnantaja vetosi lisäksi siihen, että A olisi voinut hakea kyseisiin tehtäviin avoimessa haussa. Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää, täytääkö se tehtävän hakumenettelyn kautta vai ilman, mutta menettely ei saa olla syrjivää. Asiassa oli merkitystä sillä, että A:n määräaikaista työsuhdetta oli aiemmin jatkettu suoraan ilman erillistä hakuprosessia. Lisäksi A:n työsuhte oli haun ajankohtana voimassa vielä useita kuukausia. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei asiassa voinut antaa merkitystä sille, ettei A ollut hakenut tehtäviin.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantaja ei ollut esittänyt sellaisia perusteita, joilla syrjintäoletama kumoutuisi. Näin ollen työnantaja oli syrjinyt A:ta raskauden ja perhevapaan perusteella, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan ei jatkettu perhevapaan jälkeen. (TAS/212/2024)



Raskaussyrjintäepäily työhönotossa

Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla työhönoton yhteydessä, kun työnantaja peruutti työtarjoituksen saatuaan tietää A:n perheenhuoltovelvollisuuksista. Työnantaja oli sähköpostiviesteissään kysynyt muun muassa työnhakijan lasten lukumäärää ja näiden ikää sekä kysellyt A:n aikomuksista hankkia lisää lapsia. Tämän jälkeen työnantaja peruutti tekemänsä työtarjoituksen.

Kun arvioidaan työhaastattelussa esitettävien kysymysten sallittavuutta tasa-arvolain näkökulmasta, on olennaista, ettei työnantaja saa asettaa työnhakijoita eri asemaan raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työhaastattelussa on kiellettyä kysyä muun muassa perhesuhteista, raskauksesta, lastenhankintasuunnitelmista, lasten lukumäärästä tai lasten hoidon järjestämisestä. Näitä kysymyksiä ei voida sallia työhaastattelussa edes niissä tilanteissa, joissa kysymyksiin vastaaminen olisi vapaaehtoista. Poikkeuksen voi muodostaa tilanne, jossa äidin tai sikiön terveys voisi vaarantua työssä.

Työnantajan esittämät raskauteen ja perhesuhteisiin liittyvät kysymykset voivat synnyttää oletaman syrjinnästä. Mikäli olettava syrjinnästä syntyy, työnantajan tulee voida esittää näyttöä siitä, etteivät työnhakijan raskaus, vanhemmuus tai perheenhuoltovelvollisuudet ole vaikuttaneet valintapäätökseen.

Saadusta selvityksestä kävi ilmi, että työnantaja kysyi työnhaun yhteydessä A:lta tämän perhetilanteesta ja esitti huoliensa lasten hoitoon ja mahdollisen tulevaan raskauteen liittyen. Työnantaja myös perusteli viesteissään A:lle työtarjoituksen peruuttamista näillä huolillaan. Asiassa syntyi siten syrjintäolettava. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantajan tosiasiallinen syy olla valitsematta A:ta tehtävään olivat A:n perheenhuoltovelvollisuudet ja työnantajan oletukset A:n perhetilanteesta. Työnantaja ei esittänyt mitään sellaista näyttöä, jonka perusteella tasa-arvovaltuutettu olisi voinut todeta, että työnhakijan raskaus, vanhemmuus tai perheenhuoltovelvollisuudet eivät olisi vaikuttaneet valintapäätökseen. Näin ollen tasa-arvovaltuutettu totesi työnantajan syrjineen A:ta tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla.

Tasa-arvovaltuutettu edisti asiassa sovintoa osapuolten välillä ja osapuolet saavuttivat asiassa sovinnollisen ratkaisun. (TAS/543/2023)

3.2 PALKKASYRJINTÄ

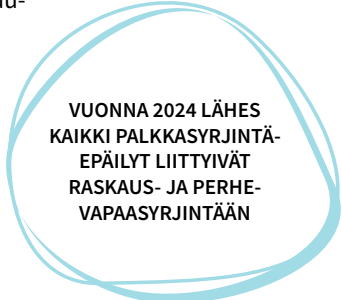
Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä palkkauksessa. Tasa-arvolaki koskee pääsääntöisesti palkkaeroja saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Syrjintää on palkkaehtojen soveltaminen siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolensa perusteella epäedullisempaan 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.

Syrjinnästä voi olla kysymys myös silloin, jos henkilö joutuu palkkauksessa epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Työntekijää ei saa syrjiä palkkauksessa myöskään hänen sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa perusteella.

Palkkasyrjintään liittyvät yhteydenotot ovat yksi yleisimmistä teemoista tasa-arvovaltuutetun työssä. Osa syrjintäepäilyistä liittyy siihen, että henkilölle maksetaan pienempää tehtäväkohtaista palkkaa (peruspalkkaa) kuin samassa tai samanarvoisessa tehtävässä työskentelevälle toista sukupuolta olevalle verrokkille. Osa yhteydenotoista liittyy taas erilaisten palkanlisien mahdolliseen syrjivyyteen. Palkan kaikkien osien tulee olla syrjimättömiä.

Palkkasyrjintä raskauden tai perhevapaan perusteella

Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 118 palkkasyrjintään liittyvää yhteydenottoa. Lähes kaikki vuoden 2024 aikana tasa-arvovaltuutetulle tulleista palkkasyrjintäepäilyistä liittyivät syrjintään raskauden ja perhevapaiden perusteella. Palkkaukseen ja perhevapaisiin liittyviä yhteydenottoja tuli yhä enemmän sekä naisilta että miehiltä.



VUONNA 2024 LÄHES
KAIKKI PALKKASYRJINTÄ-
EPÄILYT LIITTYIVÄT
RASKAUS- JA PERHE-
VAPAASYRJINTÄÄN







Osittaisella vanhempainvapaalla oleva työntekijä ei ole osa-aikatyöntekijä; vuosilomaoikeuksien määräytyminen

Vuonna 2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen yhtenä tarkoituksena oli lisätä työelämän joustoja ja muun muassa osa-aikaisen vanhempainvapaan pitämistä. Perhevapaaudistuksen myötä kansallisesti implementoidussa työelämän tasapainodirektiivissä (EU) 2019/1158 painotetaan, että työelämän joustojen mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi ja erityisesti isä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin.

Tasa-arvovaltuutettu on saamiensa yhteydenottojen perusteella huolestunut siitä, että työpaikoilla ei vielä tunneta osa-aikaista perhevapaata koskevaa lainsäädäntöä eikä sääntelyn tarkoitusta. Tämä voi johtaa siihen, että osa-aikaista vanhempainvapaata pitävä asetetaan perusteetta epäedulliseen asemaan. Tämä voi tosiasiallisesti johtaa vapaan pitämisestä pidättäytymiseen, mitä on pidettävä lainsäädännön tavoitteiden vastaisena.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut yhteydenottoja, joista on käynyt ilmi, että osittaista vanhempainvapaata pitäneille työntekijöille on määritelty vuosilomapalkka kuten osa-aikatyöntekijöille (ns. prosenttiperusteisesti), jättäen huomioimatta vanhempainvapaapäivät työssäolon veroisina päivinä. Tämä on johtanut taloudellisiin menetyksiin myös suhteessa ”perinteisempää” kokoaikaista vanhempainvapaata pitäviin työntekijöihin.

Sovellettavista työsopimus-, sairausvakuutus- ja vuosilomalain määräyksistä

Työelämän joustojen mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että kumpikin vanhempi ja erityisesti isä käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen (työelämän tasapainodirektiivin (EU) 2019/1158 johdanto-osa 23 kohta).

Työsopimuslain (2001/55) 4 luvussa säädetään työntekijöiden oikeudesta perhevapaisiin. Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuslain 4 luvun 2 a § mukaisesti sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä sopia osa-aikatyön ehdoista. Sairausvakuutuslain mukaisesti vanhempainraha voidaan maksaa osittaisena, jos vanhempi hoitaa lasta osapäiväisesti tehden samaan aikaan osa-aikatyötä. Sairausvakuutuslaisa todetaan, että vanhempainrahan osittaisen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä.

Samalle viikolle voi joustavasti sijoittua sekä vanhempainrahapäiviä että työssäolopäiviä. Jos osa-aikatyön työaika on sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksetaan vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä. Työssäolopäiviltä ei puolestaan olisi oikeutta vanhempainrahaan. Niiltä työpäiviltä, kun työaika on enintään viisi tuntia, maksetaan puolestaan vanhempainpäiväraha osittaisena. Osittaisena maksettu vanhempainrahapäivä vastaa puolikasta vanhempainrahapäivää.

Vuosilomalaissa säädetään työssäolon veroisesta ajasta. Työssäolopäivien veroisina pidetään 7 § 2 momentin mukaisesti työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän kohdalla yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän kohdalla 160 vanhempainvapaapäivän aikana.

Vanhempainpäivärahaa osittaisen vanhempainvapaan perusteella voi saada ensinnäkin työpäiviltä lyhentämällä viikoittaisten tai kuukausittaisten työpäivien määrää. Toisekseen osittaista vanhempainpäivärahaa voi saada lyhentämällä työpäiviä siten, että työpäivä on enintään viisi tuntia. Tällainen päivä kuluttaa puolikkaan vanhempainpäivärahan. Kun vuosilomalain mukaisesti työssäolon veroisena aikana on pidettävä 160 vanhempainvapaapäivää, tulee tähän lukea myös edellä kuvatusti maksetut vanhempainrahapäivät.

On huomattava, että siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään työssäolon veroisesta ajasta, ei saa 30§ mukaisesti valtakunnallisin työ- tai virkaehtosopimuksinkaan poiketa työntekijän vahingoksi.

Syrjinnän kielloista

Työnantajan menettelyä on tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdan mukaisesti pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Säännös kattaa myös syrjinnän perhevapaiden käyttämisen perusteella. Lain 7 § 3 momentin mukainen vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden itsenäinen asema syrjintäperusteena merkitsee sitä, että syrjivänä pidetään myös sellaista työnantajan menettelyä, jossa samaa sukupuolta olevat asetetaan näiden syiden vuoksi eri asemaan. Myös itsevertailu tilanteeseen, jossa henkilö ei olisi jäänyt perhevapaalle, on mahdollista (KKO 2017:25, kts. ns. itsevertailusta myös HE 195/2004, s. 39).

Työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on unionin oikeuden mukaisesti säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti. On varmistettava, että vapaan päätyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata (työelämän tasapainodirektiivin (EU) 2019/1158 10 artikla). Vanhempainvapaata pitäneen työntekijän asema ei näin saa heikentyä tämän pitämän perhevapaan vuoksi.

Keskeistä on huomata, että osa-aikaisella vanhempainvapaalla oleva työntekijä ei ole oikeudellisesti samassa asemassa kuin osa-aikatyötä tekevä. Euroopan unionin tuomioistuin on linjannut selkeästi, että [v]aikka pitää paikkansa, että täysipäiväisen työsopimuksen mukaisesti palvelukseen otettu työntekijä ei osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan suorita samaa määrää työtunteja kuin täysipäiväistä työtä tekevä työntekijä, ei tämä seikka kuitenkaan merkitse sitä, että nämä henkilöt olisivat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkupe- räisen työsopimuksen suhteen. Vapaata pitävän työntekijän oikeuksien on perustuttava näin tähän alkuperäiseen työsopimukseen, eikä osittaisella vanhempainvapaalla olevan työntekijän etuuksia tule laskea kuten osa-aikatyötä tekevien etuudet lasketaan, ns. pro rata temporis -periaatetta soveltaen (unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisu asiassa C 116/08 Meerts kohdat 50–54).

Muu johtaisi työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainvapaan aikana, mikä saattaisi saada työntekijän pidättäytymään tällaisen loman käyttämisestä. Tämä taas olisi täysin vanhempainvapaata koskevan unionin sääntelyn tavoitteen vastaista, sillä eräs sen tavoitteista on työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen (C-486/18 MRC SAS, kohdat 56–58; C 116/08 Meerts, 47 kohta).

Yhteenveto

Vanhempainvapaapäivinä voidaan pitää päiviä, jolta työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa. Kun vuosilomalain mukaisesti työssäolon veroisena aikana on pidettävä 160 vanhempainvapaapäivää, tulee tähän lukea myös edellä kuvatusti maksetut vanhempainrahapäivät.

Oikeuksien määräytymien ns. pro rata temporis -periaatteen mukaisesti yksinomaan tehdyn työajan mukaisesti on tämän vastaista. Osittaista vanhempainvapaata pitävän työntekijän tulee olla vuosilomaoikeuksien määräytymisessä samassa asemassa kuin tosiasiallisesti töitä tehneet, samalla tavoin kuin ovat kokoajavapaata pitäneet työntekijät (enintään 160 vanhempainrahapäivän osalta).

Tästä ei ole mahdollista poiketa myöskään valtakunnallisin työ- ja virkaehtosopimuksin. Vuosilomalaki kieltää nimenomaisesti sopimasta työssäolon veroiseksi luetusta ajasta toisin työntekijän vahingoksi. Mahdollista sopimusta on pidettävä pakottavan lainsäädännön vastaisena.

Osittaista vanhempainvapaata käyttävän työntekijän asettaminen epäedulliseen asemaan johtaisi myös siihen, että vanhemmat voisivat taloudellisten vaikutusten vuoksi jättää vapaansa käyttämättä. Tätä olisi pidettävä täysin unionin ja kansallisen lainsäädännön tarkoitusten vastaisena, kun tarkoituksena on nimenomaisesti luoda lapsen vanhemmille todellisia mahdollisuuksia käyttää perhevapaita. Tämä on muistettava myös osittaista perhevapaata pitävän työntekijän muista työsuhteen ehdoista päätettäessä. (TAS/178/2024)



Perhevapaata pitävän työntekijän oikeus tulospalkkio-osuuteen

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin arvioimaan erään rahoitusalan yrityksen tulospalkkiojärjestelmän syrjivyyttä. Järjestelmä jättää pidemmällä, yli kuuden kuukauden perhevapaalla, olleilta työntekijöiltä kokonaan oikeuden tulospalkkioon kyseiseltä tarkasteluvuodelta. Työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan tässä äitiysvapaan osalta 30 päivää. Muilta osin työntekijöiden perhevapaita ei huomioida.

Yrityksen tulospalkkiojärjestelmää on tasa-arvovaltuutetun mukaan pidettävä syrjivänä ja siten pakottavan lainsäädännön vastaisena sen vielessä pidemmällä, yli kuuden kuukauden perhevapaalla, olleilta työntekijöiltä kokonaan oikeuden tulospalkkioon kyseiseltä tarkasteluvuodelta. Lisäksi sitä, että äitiysvapaan ajalta työssäolon veroiseksi ajaksi luetaan vain 30 päivää, on pidettävä tasa-arvolain vastaisena. Työssäolon veroiseksi ajaksi on luettava äitiysvapaa kokonaisuudessaan.

Tasa-arvovaltuutettu kehotti työnantajaa muuttamaan järjestelmänsä sekä maksamaan asian tasa-arvovaltuutetulle tuoneelle työntekijällä tämän osuuden tulospalkkiosta vuodelta 2022, jonka aikana hän oli äitiys- ja vanhempainvapaalla. Syrjintää kokeneella työntekijällä on lisäksi tasa-arvolain nojalla oikeus rahalliseen hyvitykseen työnantajaltaan syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin ottanut useamman kerran kantaa työnantajien erilaisiin henkilöstörahasto- ja tulospalkkiojärjestelmiin ja kehottanut niitä muuttamaan niitä tasa-arvolain mukaisiksi.

Kyseinen rahoitusalan työnantaja on ilmoittanut muuttavansa tulospalkkiojärjestelmänsä vastaamaan lain vaatimuksia.

Perhevapaan vaikutus tulospalkkioihin

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 muun muassa työsopimuslaissa 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 päätyessä 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 raskautta 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 erityis- asemaan unionin oikeudessa.

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 synnyttävälle 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 suojaa tasa-arvolain 7,3 §:ään kirjattu välillisen syrjinnän kieltö vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden 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 syrjäntäkieltojen 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 oikeasuhtaisuuden arvioinnissa valittujen keinojen tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu totesi, 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 perhehuoltovelvollisuus 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 syrjäntäkieltojen nojalla saatava osuutensa taannehtivaksi palkaksi 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 perhevapaa-oikeuttaan 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.

Asiassa TAS/301/2023 A:n tulospalkkio-oikeus on esimerkiksi määritelty seuraavasti: Tulospalkkio-osuuden määrässä on huomioitava ensinnäkin A:n työskentely 1.1.–11.3.2022 ennen äitiysvapaalle jäämistä sekä hänen äitiysvapaansa kokonaisuudessaan välillä 12.3.–16.7.2022, yhteensä 6,5 kuukautta. Vanhempainvapaan aika 17.7.–31.12.2022 ei kerrytä tulospalkkio-osuutta ja tämä 5,5 kuukauden aika pienentää tulospalkkio-osuutta suhteellisesti. A:lla on oikeus saada työnantajaltaan 6,5/12 kuukauden määrää vastaava osuutensa kyseisen vuoden tulospalkkiosta.

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 vahvistettu 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 olleen 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.

Tasa-arvovaltuutettu kehottaa lisäksi varmistamaan jatkossa, että kesken vuotta perhevapailta palaaville määritellään ripeästi paluun jälkeen näiden loppuvuoden tavoitteet, jotta heiltä ei viedä todellisuudessa mahdollisuutta työnantajan tulospalkkioon perhehuoltovelvollisuutensa vuoksi. Työnantajan toimimattomuus asiassa ei saa jäädä työntekijän vahingoksi. (TAS/301/2023)

Työntekijän oikeus työehtosopimuksessa sovittuun kertakorvaukseen perhevapaalla ollessaan

Arvioitavana olleessa asiassa oli kyse siitä, voitiinko perhevapaalla olleelle työntekijälle jättää maksamatta elintarviketyöntekijöiden työehtosopimuksessa sovittu ns. kertaerä vai asettaako tämä perhevapaalla olleen työntekijän perusteetta epäedulliseen asemaan, jolloin kyse on syrjintäkiellon rikkomisesta.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain syrjintäkieltojen noudattamista. Tasa-arvolain syrjintäkiellot ovat pakottavaa lainsäädäntöä, josta ei voida poiketa myöskään työehtosopimuksen määräyksiin. Kertaerän luonne on oleellinen asia arvioitaessa kertaerää koskevan määräyksen syrjivyyttä tasa-arvolain kannalta. Palkkaerän maksamisen tarkoitus määrittää sen työntekijöiden joukon, jonka voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan oikeutettu etuuteen.

Äskettäin synnyttäneen ja perhevapaata pitävän työntekijän epäedulliseen aseman asettaminen palkkaehdoissa

Tasa-arvolain palkkasyrjinnän kiello estää epäedulliseen asemaan asettamisen raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella muun muassa palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä. Syrjinnän kiello suojaa epäedulliseen asettamiselta äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden lisäksi myös muita perhevapaita käyttäviä työntekijöitä. Syrjintä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella ovat lain nojalla itsenäisiä syrjintäperusteita, ja palkkasyrjinnän kiello kattaa perusteetta epäedulliseen asemaan asettamisen perhevapaiden pitämisen vuoksi.

SYRJINNÄN KIELTÄVÄT
SÄÄNNÖKSET OVAT
EHDOTTOMIA, EIKÄ NIISTÄ
VOI POIKETA VIRKA- JA
TYÖEHTOSOPIMUKSIN

Tasa-arvolainsäädäntö ei sinänsä edellytä, että työntekijöillä olisi perhevapaan aikana oikeus työssäoloaikaiseen palkkaansa. Välittömän syrjinnän kiellon periaate edellyttää kuitenkin, että työntekijää tulee suojata työsuhteessa epäedulliselta kohtelulta, joka perustuu siihen, että hän on ollut raskauden vuoksi poissa työstä. Raskaana ja äitiysvapaalla olevan aiempaan tai tulevaan työntekijäasemaan ei saa vaikuttaa huonontavasti se, että työntekijä juuri nyt on raskaana tai äitiysvapaalla (C-284/02 Sass; ks. myös KKO 2017:25).

Työntekijän, joka on äitiyslomansa aikana edelleen sidoksissa työnantajaansa työsopimuksen tai työsuhteen perusteella, on saatava muiden työntekijöiden tavoin hyväkseen, edes takautuvasti, palkankorotukset, sillä hän olisi saanut korotetun palkan, jos ei olisi tullut raskaaksi. Jos nais-työntekijälle ei maksettaisi tällaista korotusta hänen äitiyslomansa ajalta, häntä syrjittäisiin työntekijänä, koska hän olisi saanut korotetun palkan, jos hän ei olisi ollut raskaana (Unionin tuomioistuimen ratkaisu asiassa C-147/02 Alabaster; ks. myös aiempi C-342/93 Gillespie 22–25 kohta).

Unionin lainsäädännön vastaista olisi myös menettely, joka estäisi tai heikentäisi vanhempainvapaata pitävän asemaa. Myös vanhempainvapaata pitävä työntekijä on näiden oikeuksien osalta samassa tilanteessa, jossa hän oli ennen tätä vapaata (C 116/08 Meerts, 39 kohta; ks. myös C-486/18 Praxair MRC).

Palkanerän luonne keskeistä

Palkkaerän maksamisen tarkoitus määrittää sen työntekijöiden joukon, jonka voidaan lähtökohtaisesti katsoa olevan oikeutettu etuuteen.

Kertaerät ovat luonteeltaan sellaisia palkaneriä, joiden osalta on välttämätöntä määrittää niiden maksamiselle tietty ajankohta. Elintarviketyöntekijöiden työehtosopimuksessa tämä ajankohta sovittiin olevan toukokuu 2023. Asiassa on oikeudellisesti arvioitava ensin se, onko kyse nimenomaisesti toukokuulle 2023 kohdistuvasta palkasta. Saadun selvityksen mukaan kertaerä maksettiin työntekijöille erillisenä eränä korvaamaan sitä, että yleiskorotukset ovat tulleet mahdollisimman pieninä ja mahdollisimman myöhään.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että vaikka kertakorvaus on ollut välttämätöntä sopia maksettavaksi tietyssä ajankohtana, ei kyse kuitenkaan ole ollut nimenomaisesti tähän maksuajankohtaan eli toukokuulle 2023 kohdistuvasta palkasta. Kertakorvauksen maksamatta jättämistä palkattomalla perhevapaalla olleille ei voida näin oikeuttaa tällä perusteella. On arvioitava tarkemmin kyseisen palkanerän tarkoitus ja tavoite.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi saamaansa selvitystä siten, että Elintarviketyöntekijöiden työehtosopimuksessa maksettavaksi sovittua kertaerää, joka mahdollisti mahdollisimman pienen prosenttiperusteisen yleiskorotuksen, on pidettävä luonteeltaan lähinnä palkankorotuksen luontoisena etuna, jonka tulisi näin oikeuskäytännön nojalla kohdistua myös perhevapaalla oleviin.

Selvityksessä on lisäksi tuotu esiin, että alan malli pyrki vastaamaan mahdollisimman pitkälle muiden alojen mallia. Kyseisellä sopimuskielroksella sovittiinkin hyvin laajasti kertaeristä yleiskorotusten lisäksi. Tasa-arvovaltuutettu haluaa tältä osin tuoda esiin, että sen näkemyksen mukaan useimmilla aloilla sovittiin tällöin nimenomaisesti, että kertaerä maksettiin myös palkattomalla perhevapaalla olleille työntekijöille. Myös tämä puoltaa sitä, että kyseessä on palkanerä, jonka osalta ei voida katsoa perusteltuna asettaa perhevapaalla olevia eri asemaan työssä oleviin nähden.

Tilanteessa, jossa perhevapaalla olevien voidaan katsoa olevan verrannollisessa asemassa työssä olevien kanssa, ei heidän asettamistaan taloudellisesti epäedulliseen asemaan voida myöskään oikeuttaa sillä, että mahdollisesti myös muita työntekijäryhmiä jää kyseisen palkkaetuuden ulkopuolelle.

Jatkotoimet

Tasa-arvovaltuutettu katsoi kertaerästä tehdyn työehtosopimuksen määräyksen, siltä osin kuin se on edellyttänyt kertaerän saamiseksi palkan saamista toukokuulta 2023, tasa-arvolain vastaiseksi. Valtuutettu kehotti työehtosopimuksen solmineita Elintarviketeollisuusliittoa ja Suomen elintarviketyöläisten Liittoa huomioimaan tämän ja toimimaan asiassa siten, ettei niiden menettely ole pakottavan lainsäädännön vastaista.

On huomattava lisäksi, että yksittäinenkään työnantaja ei saa perustaa menettelyään syrjivänä pidettävään työehtosopimuksen määräykseen. Tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kieltoa rikkova työnantaja voidaan velvoittaa saamatta jääneen palkanerän lisäksi maksamaan työntekijän kanteesta tälle tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta. (TAS/124/2023)



Osittaisella vanhempain- ja hoitovapaalla olevalla tulee olla oikeus täyteen kertakorvaukseen

Tasa-arvoaltuutettu otti arvioitavakseen, syrjiikö Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen määräys ns. kertakorvauksesta osittaisella perhevapaalla olevia työntekijöitä. Määräyksessä todetaan, että ”Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kertakorvauksena 12,5 % laskettuna hänen helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen (...). Ylemmän toimihenkilön palkaton poissaolo työstä helmikuussa ei vaikuta kertaerän suuruuteen. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.”

Asiassa on kyse siitä, voidaanko osittaisella perhevapaalla olevan työntekijän kertakorvaus maksaa suhteessa heidän tekemäänsä työaikaan ns. pro rata temporis -periaatteen mukaisesti vai onko osittaisella perhevapaalla olevat työntekijät asetettu tätä noudattamalla perusteetta epäedulliseen asemaan suhteessa kokoaikaisesti työssä oleviin ja toisaalta kokoaikaisella vanhempainvapaalla oleviin nähden.

Asiassa on huomattava työ- ja perhe-elämän joustoja koskevan lainsäädännön tavoitteet sekä osa-aikaisen perhevapaan suojattu asema. Osa-aikaista perhevapaata käyttävä työntekijä ei ole palkkasyrjinnän kiellon osalta verrannollisessa asemassa suhteessa osa-aikaiseen työntekijään.

Asiaan sovellettavasta lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä

Joustavia perhevapaita käyttävien asemaa on pyritty vahvistamaan. On tunnustettu oikeus joustaviin työaikajärjestelyihin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja jotta myös ei-synnyttävät vanhemmat käyttäi-

sivät oikeuttaan. Työntekijöillä tulee työelämän tasapainodirektiivin (EU)2019/1158) mukaisesti olla oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. On myös varmistettava, että perhevapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata.

Työnantaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksen 4 luvun 2 a § mukaisesti sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä sopia osa-aikatyön ehdoista. Työehtosopimuksen 4 luvun 4 § säädetään oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen, jota työntekijä voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi pääsääntöisesti siihen asti, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Näitä työehtosopimuksen määräyksiä voidaan pitää tällaisina joustavina perhevapaajärjestelyinä.

Tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdan mukaisesti työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja palkkaehdoista päättäessään menettelee niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn, ml. perhevapaiden pitämisen perusteella epäedulliseen asemaan. Vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden itsenäinen asema syrjintäperusteena merkitsee sitä, että syrjivänä pidetään myös sellaista työnantajan menettelyä, jossa samaa sukupuolta olevat asetetaan näiden syiden vuoksi eri asemaan (KKO 2017:25). Lisäksi mahdollista on ns. itsevertailu, jossa vanhempainvapaata pitäneen tilannetta verrataan tilanteeseen, jossa hän ei olisi ollut perhevapaalla (HE 195/2004, s. 39).

Arvioitaessa osa-aikaista perhevapaata pitävän asemaa ja mahdollisuuksia maksaa etuuksia pro rata temporis -periaatteen mukaisesti on erityisesti huomattava, että osittaista perhevapaata pitävä ei ole oikeudellisesti samassa asemassa kuin osa-aikatyötä tekevä työntekijä. Työntekijä ei osa-aikaisella vanhempainlomalla ollessaan suorita samaa määrää työtunteja kuin täysipäiväistä työtä tekevä työntekijä, mutta tämä seikka ei merkitse sitä, että nämä henkilöt olisivat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa heitä työnantajaansa sitovan alkuperäisen työehtosopimuksen suhteen. Muu saattaisi saada työntekijän pidättäytymään vanhempainvapaan



käyttämisestä, mikä olisi täysin tätä koskevan sääntelyn tavoitteiden vastaista, kun sen yhtenä tavoitteena on nimenomaisesti työ- ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen (ennakkoratkaisut asioissa C 116/08 Meerts ja C-486/18 MRC SAS).

Oikeudellisesta arvioinnista

Perhevapaan pitäminen ei saa aiheuttaa työntekijälle haitallisia seuraamuksia tai taloudellisen aseman heikentymistä. Osittaista vanhempainvapaata pitävät ovat sopineet määräaikaaisesti osa-aikatyön ehdoista työnantajansa kanssa. Heidän alkuperäinen kokoaikainen työsuhteensa on kuitenkin yhä voimassa. Perhevapaan pitäminen myöskään osittaisena hoitovapaana ei saa aiheuttaa työntekijälle haitallisia seuraamuksia tai taloudellisen aseman heikennyksiä.

On katsottava, että osittaista vanhempainvapaata tai osittaista hoitovapaata pitävä työntekijä ei ole verrannollisessa asemassa osa-aikaiseen työntekijään, vaan työssä olevien ja kokoaikaisella vanhempainvapaalla olleiden kanssa, joille kertakorvaus on maksettu täysimääräisenä. Osittaista perhevapaata pitävät työntekijät on myös etuuden suhteen asetettu eriarvoiseen asemaan kuin jossa he olisivat, jos he eivät olisi käyttäneet oikeuttaan perhevapaaseen.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan sairausvakuutuslain kirjausta ”osa-aikatyöstä sopimisesta” työnantajan kanssa ei ole mahdollista tulkita siten, että se heikentäisi perhevapaata pitävien asemaa. Sellainen kansallinen lainsäädäntö, joka johtaisi työsuhteeseen perustuvien oikeuksien heikkenemiseen vanhempainvapaan aikana, saattaisi saada työntekijän pidättäytymään tällaisen vapaan käyttämisestä ja olisi myös unionin oikeuden vastaista.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo lain vastaiseksi määräyksen sellaisen tulokinnan, joka johtaa osa-aikaista perhevapaata pitävien työntekijöiden epäedulliseen kohteluun. Näillä työntekijöillä tulee näin olla oikeus 12,5 prosentin mukaiseen kertakorvaukseen pro rata temporis -periaatteen määräytyneen kertakorvauksen määrän sijaan.

Jatkotoimet

Tasa-arvovaltuutettu kehotti kyseisen työehtosopimuksen solmineiden Teknologiateollisuuden työnantajien ja YTN:n huomioimaan tämän ja toimimaan asiassa siten, etteivät niiden käytännöt ole pakottavan lainsäädännön vastaisia.

Tasa-arvovaltuutetun kehottaa myös muita työmarkkinaosapuolia, joiden solmimissa työehtosopimuksissa on vastaavan kaltainen säännös, tutustumaan lausuntoon ja korjaamaan tulkintakäytäntönsä tältä osin pakottavan lainsäädännön mukaiseksi.

Yksittäinenkään työnantaja ei saa perustaa menettelyään syrjivänä pidettävään työehtosopimuksen määräykseen. Tasa-arvolain 8 §:n mukaista syrjinnän kieltoa rikkova työnantaja voidaan velvoittaa saamatta jääneen palkanerän lisäksi maksamaan työntekijälle tasa-arvolain 11 §:n mukaista hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta. (TAS/204/2023)



Syrjinnän kieltö vanhemmuuden perusteella työsuhde-etuuksien jakautumisessa

Lapsensa ei-synnyttänyt vanhempi A on pian yrityksen vuoden 2022 tilikauden päättymisen jälkeen pitänyt n. yhdeksän kuukauden pituisen vanhempainvapaan. A ei ole saanut kyseiseltä tilikaudelta ns. RSU-oikeutta (Restricted Stock Units), vaikka katsoo täyttäneensä sille asetetut edellytykset.

Asiassa arvioitiin syrjintäoikeuden mukaisesti, syntyikö siinä syrjintäoletta ja onko pidettävä riittävän todennäköisenä, että A olisi saanut kyseisen työsuhte-edun, mikäli hän ei olisi käyttänyt oikeuttaan perhevaapaaseen. Lisäksi arvioitiin sitä, soveltuuko tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdan mukainen syrjinnän kieltö asiassa.

Tasa-arvolain syrjintäkiellon soveltumisesta

Tasa-arvolaisissa on määritelty syrjintä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden vuoksi itsenäisiksi syrjinnän muodoiksi. Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä, jos työnantaja palkka- tai muista työsuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan, mikä kattaa myös vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden, ml. perhevapaiden käyttämisen (8 § 1 mom. 2 kohta, HE 195/2004 vp.)

Tasa-arvolain syrjinnän kieltö velvoittaa Suomessa toimivan yrityksen noudattamaan kyseistä pakottavaa lainsäädännön määräystä ja antaa suojaa kaikille Suomessa työskenteleville työntekijöille. A:lla on oltava oikeus tasa-arvolain tuottamaan oikeussuojaan kansainväliseen konserniin kuuluvassa tytäryhtiössä, joka toimii Suomessa A:n työnantajana.

A:n työnantaja on vedonnut siihen, että RSU:ta pidetään pitkän aikavälin kannustimena, joka ei ole osa työntekijän palkitsemispakettia vaan pikemminkin väline, jonka tarkoituksena on investoida työntekijöihin, joiden työnantaja odottaa tuottavan hyviä tuloksia tulevaisuudessa.

Palkkasyrjinnän kieltö on vakiintuneessa oikeuskäytännössä määritetty laajaksi, kattaen kaikki etuudet, jotka maksetaan rahana tai luontoisetuna, välittömästi tai tulevaisuudessa, jos työnantaja maksaa ne, vaikka välillisestikin, työntekijälle hänen suorittamastaan työstä (Euroopan yhteisön tuomioistuimen asiat 80/70 Defrenne; C-262/88 Barber). Ei ole riittävää, että työntekijöille maksettua palkkaa tarkastellaan vain kokonaisuutena (C-381/99 Brunnhofer). Kyseiseen etuuteen sovelletaan näin tasa-arvolain palkkasyrjinnän kieltoa.

Syrjinnän kiellon arviointi itsevertailun avulla

Todistamisvelvollisuus siitä, ettei menettely ole syrjivää, siirtyy työnantajalle heti, kun syrjintää epäillyt on osoittanut, että hän on joutunut epäedulliseen asemaan ja on kyse syrjinnästä raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen ja perhehuoltovelvollisuuteen liittyvissä tilanteissa. Lisäksi työntekijän on osoitettava työnantajan tienneen raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuudesta (HE 63/1992).

Kun arvioidaan mahdolliseen epäedulliseen asemaan asettamista perhevapaiden käyttämisen vuoksi, voidaan käyttää ns. itsevertailua: Syrjintäolettan syntymiseksi työntekijän on osoitettava riittävällä todennäköisyydellä, että ilman perhevapaata häntä olisi kohdeltu eri tavalla. Itsevertailussa vertailukohtana on sellainen hypoteettinen tilanne, jossa työntekijä ei olisi käyttänyt perhevapaata, ja jossa arvioidaan, voidaanko pitää todennäköisenä, että häntä olisi kohdeltu toisin, jos hän ei olisi pitänyt perhevapaataan. (HE 195/2004, s. 39, KKO 2017:25.)

Työnantaja on tiennyt A:n tulevasta vanhempainvapaasta. A:n on todettu myös täyttäneen RSU-oikeuden saamisen muodolliset kriteerit. Tämän lisäksi on tiedossa, että A:n tiimistä neljälle muulle on kyseisenä vuonna myönnetty kyseinen etuus. Heistä kaksi ei kuulunut työnantajan ns. alkuperäiseen budjettiin heidän työsuhteensa alkamisajankohdan vuoksi. A on todennut yhteydenotoissaan saaneensa läpi tilikauden kiitettävää palautetta ”vaikutuksensa, työskentelytapojensa ja tulevaisuuden potentiaalin” perusteella. Työnantaja on todennut näiden määrittävän oikeuden kyseiseen etuuteen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että asiassa on syntynyt olettaja siitä, että A:ta on kohdeltu epäedullisesti siksi, että hän on käyttänyt perhevapaataan. Työnantajalla on näin todistustaakka siitä, että työnantajan menettely RSU-oikeuksien myöntämisen osalta ei ollut syrjivää, vaan että sillä on ollut tasa-arvolain hyväksymät ei-syrjivät perusteet menettelylleen.

Asiassa arvioitiin sitä, onko työnantajaa edustaneilla A:n esihenkilöillä objektiivisesti arvioiden ollut hyväksyttävät syyt jättää A kyseisen etuuden ulkopuolelle A:n suoriutumisesta tehdyn todellisen arvioinnin perusteella vai onko sen sijaan osoitettu riittävän todennäköiseksi, että A:ta ei kuitenkaan olisi esitetty kyseisen etuuden saajaksi, vaikka hän ei olisi pitänyt perhevapaata.

Työnantajan näyttötaakka läpinäkymättömästä palkkiojärjestelmästä

A:n työnantajan mukaan arvioitavana olevan työsuhte-etuuden myöntämisen kriteerit on määritelty yleisellä tasolla, jotta varmistetaan, että työnantaja voi viime kädessä päättää, miten näitä kriteerejä arvioidaan kunkin työntekijän kohdalla.



Tasa-arvovaltuutettu painottaa, että vaikka työnantajan käyttämät palkitsemiskriteerit olisivat joustavat, eivät ne kuitenkaan saa olla miltään osin syrjivät. Työnantajan on syrjintää epäiltäessä pystyttävä perustelemaan päätöksensä riittävän yksityiskohtaisesti ja objektiivisesti.

Palkkaukseen liittyvän järjestelmän läpinäkyväisyys kääntää todistustaakan palkkauksen syrjimättömyydestä työnantajalle. Työnantajan on osoitettava, ettei sen noudattama palkanmaksukäytäntö ole syrjivä. Avoimuus koskee kaikkia palkanosia (HE 195/2004 vp 39; C-109/88 Danfoss; C-127/92 Enderby).

Arvioidussa tapauksessa osapuolet ovat esittäneet runsaasti selvitystä koskien A:n ”panosta, työskentelytapoja ja tulevaisuuden potentiaalia”. Toisaalta työnantajan esittämät perusteet jättää A työsuhde-etuuden ulkopuolelle näyttävätkin osin vaihtuvan selvitysprosessin aikana. Tämä vahvistaa osaltaan vaikutelmaa läpinäkyväisyydestä ja lisää haastetta näyttää toteen, että työntekijöiden arviointi on suoritettu objektiivisesti.

Tasa-arvovaltuutettu piti kaiken asiassa esitetyn perusteella todennäköisenä, että A on asetettu perusteetta epäedulliseen asemaan perheenvapaansa käyttämisen vuoksi. Työnantaja ei ole pystynyt esittämään asiassa kokonaisuudessaan sellaista näyttöä A:n suorituksesta, joka kumoaisi asiassa syntyneen syrjintäolettan. Tähän on vaikuttanut erityisesti järjestelmän osittainen läpinäkyväisyys sekä prosessin aikana muuttuneet perusteet A:n palkitsematta jättämiselle.

Kun asiassa ei ole esitetty riittävästi näyttöä syrjintäolettan kumoutumiseksi, jää syrjintäoletta voimaan. Työnantajan on katsottava menettelleen asiassa tasa-arvolain 8 § 1 mom. 2 kohdan vastaisesti. Syrjintää kokeneella A:lla on tällä perusteella oikeus tasa-arvolain 11 §:n mukaiseen hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta. (TAS/667/2023)



Isän oikeus palkkaan ja työsuhde-etuihin vanhempainvapaan ajalta perhevapaauudistuksen jälkeen

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella sekä syrjivät menettelyt, kuten erilaiset teot tai laiminlyönnit. Tasa-arvolain palkkasyrjinnäksi katsotaan tilanne, jossa työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin arvioimaan, asettaako työnantajan menettely perhevapaalla olleen isän sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan, kun perhevapaalla olleelle isälle maksettiin lyhyemmältä ajalta palkkaa ja työsuhde-etuuksia kuin verrokkina pidettävälle synnyttävälle työntekijälle. Perhevapaan palkallisuudesta ja työsuhde-etuuksista oli sovittu ennen perhevapaauudistusta voimaantulleessa työehtosopimuksessa.

Perhevapaauudistuksesta

Elokuussa 2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen tavoitteena on ollut lapsen syntymän jälkeen täysin yhtäläinen ja tasa-arvoinen perhevapaakäytäntö huoltajien kesken. Uudistuksessa loppuraskauden osalle tuli synnyttävälle vanhemmalle maksettava raskausraha. Lisäksi suuri osa äitiysvapaasta ja koko isyysvapaa korvattiin vanhempainvapaalla.

Perhevapaauudistukseen kuului monia lakiuudistuksia. Merkityksellisiä ovat ennen kaikkea työsopimuslain perhevapaita koskevaan 4 lukuun ja sairausvakuutuslain perhevapaalla olevien päivärahaetuuksia koskevaan 9 lukuun tehdyt muutokset.

Lainsäädäntö ei sinänsä edellytä, että perhevapaalla olevilla työntekijöillä olisi perhevapaan aikana oikeus työssäoloaikaiseen palkkaansa ja sitä vastaavaan tulotasoon. Pääsääntöisesti oikeus palkkaan perhevapaan ajalta riippuu siitä, mitä asiasta sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Perhevapaaudistuksen esitöissä ei kuitenkaan käsitelty tasa-arvolain, sairausvakuutus- ja työsopimuslain sekä virka- ja työehtosopimuksien välistä suhdetta.

Perhevapaiden perusteista

Palkallinen äitiysvapaa oli useissa työ- ja virkaehtosopimuksissa ennen perhevapaaudistusta huomattavasti pidempi kuin esimerkiksi palkallinen isyysvapaa vastaavissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Kyseinen käytäntö on ollut perhevapaaudistukseen asti mahdollinen, koska palkallisella äitiysvapaalla olevat naiset ja isyysvapaalla olevat miehet eivät ole olleet sillä tavalla verrannollisessa tai vertailukelpoisessa asemassa keskenään, että äitiys- ja isyysvapaan palkallisuuden eroissa olisi kyse tasa-arvolaisista tarkoitetusta syrjinnästä.

Äitiysvapaan taustalla ovat olleet muun muassa terveydelliset syyt, kuten raskaudesta ja synnytyksestä toipumiseen liittyvät seikat. Vastaavasti isyysvapaan tarkoituksena on tiiviin tunnesiteen luominen lapseen. Vanhempainvapaan tarkoituksena on lähtökohtaisesti aina ollut lapsen hoito.

Perhevapaaudistuksen myötä säädellään yhdenmukaisesti lasten vanhempien oikeudesta jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan lasta. Tällöin he ovat verrannollisissa asemassa vanhempainvapaan osalta.

Työnantajan menettelyn syrjivyydestä

Työnantaja toi selvityksessään esille, että se on järjestäytyneen työnantajana sidottu työehtosopimukseen, joka on tullut voimaan ennen perhevapaaudistusta.

Työnantajan menettelyn syrjivyyttä on lausunnossa tarkasteltu pakottavan kansallisen lainsäädännön ja Euroopan unionin oikeuden näkökulmasta.

Tasa-arvolain esitöissä on todettu, että olen-
naista ei olisi, onko ehdoista sovittu työ- tai
muun palvelussuhteen perustana olevas-
sa sopimuksessa tai muutoin. Työnan-
taja voi yleensä luottaa siihen, ettei hän
toimiessaan työehtosopimuksen mää-
räysten mukaisesti riko syrjintäkieltoa.
Ristiriitatilanteessa ehdotetun lain sään-
nökset kuitenkin syrjäyttävät työehtoso-
pimuksen ehdot. (HE 57/1985 vp s. 19–20)

Oikeuskäytännössä on todettu, että syrjinnän
kieltävät säännökset ovat ehdottomia, eikä niistä voi siten poiketa myös-
kään virka- ja työehtosopimuksin. Työnantaja ei voi perustaa syrjiviksi
todettujen määräysten soveltamista siihen, että määräykset sisältyvät vir-
ka- ja työehtosopimukseen, jonka viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat
sopijajärjestöt olivat hyväksyneet (mm. TT 1998:34, TT 2023:46).

Yhteenvedo

Tasa-arvovaltuutettu toisti lausunnossaan aiemman näkemyksensä sii-
tä, että työnantaja ei voi syyllistymättä syrjintään maksaa palkkaa van-
hempainvapaan ajalta pelkästään äideille tai maksaa pidemmältä ajalta
palkkaa ja työsuhte-etuuksia äideille kuin isille perhevapaaudistuksen
voimaan tultua, koska äideillä ja isillä on yhtäläinen oikeus jäädä vanhem-
painvapaalle ja vanhempainvapaasta säädellään molempien osalta yhtä-
läisesti.

Lausunnossa TAS/114/2023 tarkasteltu työnantajan menettely on muuttu-
nut perhevapaaudistuksen myötä tasa-arvolain esitöiden tarkoittamaksi
ristiriitatilanteeksi, jossa merkitystä on annettava syrjinnän kieltävälle pa-
kottavalle lainsäädännölle.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan työnantajan menettelyä mak-
saa vanhempainvapaan ajalta synnyttävälle vanhemmalle pidemmältä
ajalta palkkaa ja työsuhte-etuuksia kuin isälle, ei voida pitää tasa-arvolain
7 §:n tai 8 §:n mukaisena, vaikka on selkeää, että järjestäytynyt työnantaja
on sidottu voimassa olevaan työehtosopimukseen.



MYÖS MIEHET
KOKEVAT SYRJINTÄÄ
PERHEVAPAAN
PERUSTEELLA
MM. PALKKAUKSESSA

On huomattava, että lopullisesti tuomioistuin kuitenkin ratkaisee, saako työnantajan menettely suojaa sen osalta, että järjestäytynyt työnantaja on sidottu noudattamaan ennen perhevapaaudistusta solmittua työehtosopimusta. Lausunnossa TAS/114/2023 tasa-arvovaltuutettu on pyrkinyt tuomaan esiin niitä seikkoja, joita mahdollisessa tuomioistuinkäsittelyssä tulisi huomioida ja jotka perhevapaaudistusta koskeva lainsäädäntö ja sen esityöt ovat jättäneet epäselväksi.

Myös isän oikeus saamatta jääneeseen palkanerään ja hyvitykseen ratkaistaan viime kädessä käräjäoikeudessa nostettavalla kanteella, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa sovinnolliseen ratkaisuun. (TAS/114/2023)



Tuotantotyöntekijöiden välinen palkkaero tasa-arvolain vastainen

Henkilöt A ja B työskentelevät tuotantotyöntekijöinä teollisuusalan yrityksessä. Naistytöntekijä A aloitti työnantajan palveluksessa henkilöstönvuokrausyrityksen kautta 7 kk ennen kuin hänet palkattiin suoraan yrityksen palvelukseen. Miestytöntekijä B aloitti työnantajan palveluksessa noin kuukausi sen jälkeen, kun A:n työsuhte yritys alkoi. A kertoi perehdyttäneensä B:n koneiden käyttöön ja tekevänsä monipuolisemmin työtehtäviä kuin B. B sai kuitenkin A:ta korkeampaa palkkaa. Työnantaja oli antanut A:lle palkankorotuksen monipuolisten työtehtävien osaamisesta, mutta B sai korotuksen jälkeenkin korkeampaa palkkaa kuin A, vaikka hänelle ei maksettu vastaavaa monitaitoisuusslisää.

Sama tai samanarvoinen työ

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

Palkkasyrjintää arvioitaessa on ensin arvioitava, tekivätkö naistytöntekijä A ja miestytöntekijä B samaa tai samanarvoista työtä. Työnantaja kertoi, että A ja B tekevät samaa tai samanarvoista työtä, joten tältä osin asia oli riidaton.

Oliko palkkaeroille hyväksyttävää syytä?

Erot palkkauksessa sukupuolten välillä eivät aina välttämättä ole syrjiviä. Työnantaja ei ole rikkonut syrjintäkieltoa, jos se voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Näyttötaakka on tältä osin työnantajalla.

Aiempi työkokemus

Tasa-arvolain esitöiden mukaan hyväksyttävänä syynä palkkaeroille voivat olla muun muassa työntekijän koulutus, pidempi työkokemus ja ammattitaito. Työnantaja vetosi siihen, että B:llä oli merkittävää aiempaa työkokemusta teollisuuden tehtävistä. Työnantaja ei kuitenkaan kysyttäessä kertonut, mitä työkokemusta B:llä oli, miten työkokemusta on arvioitu palkkauksen perusteissa, tai miten A:n ja B:n työkokemusta oli verrattu. Työnantaja kertoi, että henkilöstövaihdosten vuoksi työnantajalla ei ollut tarkempaa tietoa A:n tai B:n aiemmasta työkokemuksesta tai siitä, miten työnantaja oli tätä arvioinut, kun heidät rekrytoitiin. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei työnantaja ollut esittänyt riittävästi näyttöä kumotakseen asiassa syntyntä syrjintäolettaa.

Taloudellisten voimavarojen niukkuus

Työnantaja perusteli palkkaeroa myös sillä, että yrityksen liiketoiminta on ollut tappiollista. Työnantaja kertoi kysenneensä maksamaan korotuksina pääasiallisesti vain TES:ssä sovitut yleiskorotukset. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, etteivät taloudelliset syyt ole hyväksyttävä peruste palkkaerolle sukupuolten välillä. Vähäisetkin resurssit pitää jakaa syrjimättömästi ja tasa-arvolain mukaisesti.

Muiden työntekijöiden palkat

Työnantajan mukaan samana vuonna A:n ja B:n kanssa palkattiin useita muita työntekijöitä samoilla aloituspalkkoilla. Molemmilla aloituspalkkoilla aloitti sekä naisia että miehiä. Tämä osoittaa työnantajan mukaan, ettei palkkaus ole perustunut sukupuoleen. Tasa-arvolakia on tulkittava niin, että myös tilanteessa, jossa työnantaja on soveltanut sekä naisiin että miehiin sellaisia palkkaehtoja, jotka ovat epäedullisempia kuin työntekijän verrokkikseen osoittaman työntekijän palkka, voi olla kyse palkkasyrjinnästä. Ollakseen syrjivää menettelyltä ei edellytetä, että se olisi toteutettu syrjivässä tarkoituksessa.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että työnantaja ei ollut esittänyt hyväksyttävää syytä palkkaerolle. Tämän perusteella palkkaero katsottiin tasa-arvo lain vastaiseksi. (TAS/169/2024)

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 on tasa-arvolain mukaisesti pidettävä kiellettyinä 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 syrjintäolettaja ansioituneisuuden perusteella syntyy, on työnantajan syrjintäolettaman 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 tästä on työnantajalla.



Syrjintäepäily työhönotossa varusmiespalveluksen perusteella

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä henkilö A, joka epäili tulleen syrjityksi työhönottotilanteessa varusmiespalveluksen perusteella. Työnantajan edustaja oli kertonut A:lle, ettei tämä tullut valituksi myyjän tehtävään sen vuoksi, että oli aloittamassa varusmiespalveluksen seuraavan vuoden alussa.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi työnantajalta selvitystä asiassa. Työnantajan mukaan varusmiespalvelus ei ollut todellinen syy sille, että A:ta ei valittu tehtävään. Työnantajan mukaan sen edustaja oli maininnut varusmiespalveluksesta, koska oli halunnut pehmentää viestiään siitä, että A ei tullut valituksi tehtävään. Varusmiespalvelus ei kuitenkaan työnantajan mukaan todellisuudessa vaikuttanut valintapäätökseen.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltö työhönotossa

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



Varusmiespalvelus on sukupuoleen liittyvä syy

Asevelvollisuuslain mukaan vain miehet ovat asevelvollisia. Varusmies- tai asepalveluksen huomioon ottaminen työntekijöitä valittaessa on välillisesti sukupuoleen liittyvä peruste, sillä vaikka myös naiset voivat nykyisin suorittaa asepalveluksen, koskee pakollinen asevelvollisuus vain miehiä. Aseelliseen palvelukseen astuvista valtaosa on miehiä.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvolaissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille. Tämä poikkeussäännös ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että miehiä kohdellaan muissa yhteyksissä epäedullisemmin asevelvollisuuden vuoksi. Varusmiespalvelukseen liittyvä epäedullinen menettely voi siten tulla arvioitavaksi tasa-arvolaissa tarkoitettuna syrjintänä. Tasa-arvovaltuutettu on esimerkiksi katsonut, ettei työhaastattelussa esitettyjä asevelvollisuutta koskevia kysymyksiä voi pitää yleensä tasa-arvolain mukaisena menettelynä. Varusmiespalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamista koskevat kysymykset ovat työhönotossa sallittuja vain silloin, jos asevelvollisuuden suorittamisella voidaan todeta olevan työtehtävien hoidolle selvästi osoitettavaa merkitystä. Näin voi olla esimerkiksi joissakin puolustusvoimien tehtävissä.

Asian arviointia

Asiassa oli ensin arvioitava, voitiinko A:ta pitää ansiotuneempana tehtävään kuin tehtävään valittua B:tä tai toista valittua C:tä. Syrjintäoletama syntyy, jos syrjintää epäilevä työnhakija voi osoittaa olleensa tehtävään ansiotuneempi kuin siihen valittu henkilö. Työnantajan tulisi syrjintäoletaman kumoamiseksi näyttää, että menettelylle oli jokin syy, joka ei liittynyt sukupuoleen.

Tehtävään oli valittu kaksi henkilöä, joista toinen (B) oli työnantajalle ennestään tuttu aiemman työskentelyn perusteella ja toinen (C) oli erittäin kokenut työntekijä. Tasa-arvovaltuutettu tarkasteli A:n ja B:n ansioita. Hakijoiden ansioituneisuutta verratessa on huomattava, että syrjintäolettamaa ei synny, jos kahden hakijan ansiovertailun kokonaisarviossa lopputulos on se, että työpaikan hakijat ovat siinä määrin tasavertaisia, että työnantaja olisi valinnassa voinut päätyä kumpaan tahansa heistä. Saadun selvityksen perusteella ei voitu katsoa, että A olisi ansioituneempi kuin tehtävään valitut henkilöt. Tällä perusteella tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei asiassa syntynyt syrjintäolettamaa.

Työnantaja myönsi rekrytoinnista vastanneen henkilön toimineen yrityksen ohjeiden ja arvojen vastaisesti käyttäessään varusmiespalvelusta perusteluna työhönottopäätökselle. Työnantaja myös kertoi aikeestaan lisätä asevelvollisuuteen ja rekrytointisyrjintään liittyvää sisältöä esihenkilövalmennukseen. (TAS/451/2024)

3.4 SYRJIVÄT TYÖPAIKKAILMOITUKSET

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

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2024 yhteydenottoja muun muassa rakennus-, siivous- ja ravintola-alan työpaikkailmoituksista, joissa etsittiin työntekijäksi miestä tai naista. Tasa-arvovaltuutettu ohjeisti työnantajia lainmukaisten ilmoitusten tekemiseen ja työpaikkojen tarjoamiseen kaikille sukupuolille silloin, kun työtehtävän tarjoamiseen tietyille sukupuolille ei ollut painavaa, hyväksyttävää syytä.

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 ja kamien 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 ylitöitä 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.

Vuonna 2024 lähes kaikki tasa-arvovaltuutetulle tulleet yhteydenotot koskien työn johtamista ja työolojen syrjivyyttä liittyivät syrjintään raskauden, perhevapaan, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden vuoksi.

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, syöllistyy työnantaja syrjivään tekoon, josta on mahdollista vaatia käräjäoikeudessa hyvitystä syrjinnästä. Häiritsijä puolestaan voi teoillaan syöllistyy rikokseen (esim. seksuaalinen ahdistelu) ja saattaa joutua siitä rikoslain mukaiseen vastuuseen. Häirintä työelämässä voi täyttää myös työsyntärikoksen tunnusmerkit tai olla työturvallisuuslain vastaista.

Seksuaalista häirintää kokeneen työntekijän kynnys ottaa yhteyttä viranomaiseen on edelleen korkea. Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2024 yhteensä 21 yhteydenottoa seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä työpaikalla. Valtuutetun verkkosivuilla tietoa häirinnästä haettiin kuitenkin lähes 3000 kertaa.



3.7 SYRJINTÄ KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

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

- oppilas- ja opiskelijavalinnoissa
- opetusta järjestettäessä
- opintosuoritusten arvioinnissa
- oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa tasa-arvolain yleistä syrjintäkieltoa koskevassa säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

Oppilaitoksen menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä myös

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



Kaupunki X ei vaihtanut translapsen käyttäjätunnusta koulun järjestelmiin

Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko hänen alaikäistä lastaan syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun tämän käyttäjätunnusta koulun ICT-järjestelmissä ei ole saatettu vastaamaan nimenmuutoksen jälkeistä nimeä. Lapsen nimi oli muutettu virallisesti vastamaan tämän sukupuoli-identiteettiä. Koulun käytössä olevassa Wilma-järjestelmässä sekä koulun hallinnon järjestelmissä on ollut nimenmuutoksen jälkeen käytössä lapsen virallinen nimi. Kuitenkaan käyttäjätunnuksia ei ollut korjattu vastaamaan virallista nimeä. Kaupunki ei ollut suostunut vaihtamaan käyttäjätunnusta eikä kaupungilla ollut käyttäjätunnuksen vaihtamiseen minkäänlaista ohjeistusta. Kaupunki kertoi selvityksessään, että käyttäjätunnuksen vaihtaminen oli monimutkaista mutta teknisesti mahdollista ja että kaupunki oli valmistelemassa ohjeistusta sille, millä edellytyksin tunnus voidaan vaihtaa. Kaupunki ilmoitti tasa-arvovaltuutetun aloitettua asiassa selvityksen, että lapsen tunnus tultaisiin vaihtamaan.

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin perusteella

Tasa-arvolaki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjinnäksi määritellään myös lisäksi henkilön asettaminen muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella oppilaitoksissa sekä muissa koulutusta ja opetusta järjestävissä yhteisöissä (tasa-arvolaki 8 b §).

Viranomaisen ja oppilaitoksen tulee edistää tasa-arvoa ja ehkäistä syrjintää

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Ei riitä, että viranomainen toimii syrjimättömällä tavalla. Viranomaisen tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Säännös merkitsee muun muassa sitä, että viranomaisen on aktiivisesti selvitettävä ja hankittava tietoa siitä, mitkä tekijät estävät tasa-arvon toteutumista. Tieto toimii pohjana esteiden poistamista koskevien toimenpiteiden ja politiikkojen kehittämiselle.

Tasa-arvolain 4 §:n säännöksiä viranomaisen edistämismääräyksiä täydentää myöhemmin säädetty 6 c § sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä. Nämä lain kohdat 6 c § ja 4 § muodostavat kokonaisuuden siten, että tasa-arvoa edistettäessä otetaan huomioon juridisen sukupuolen lisäksi myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy. Viranomaisen sekä opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee tasa-arvolain 6 c §:n mukaisesti ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi pitämällä huolta siitä, että ihmisten erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan. Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus tarkoittavat, että syrjinnän ennaltaehkäisyn olisi oltava ennakollista ja järjestelmällistä. Keskeistä on, että ennaltaehkäisy turvaa syrjimättömän arjen ja antaa valmiudet kohdata sekä ratkaista ongelmatilanteita.

Kaupungin olisi tullut vaihtaa tunnus, kun sitä pyydettiin

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmissa lausunnoissaan kiinnittänyt huomiota siihen, että viittaukset transhenkilön vanhaan nimeen kuormittavat transhenkilöiden hyvinvointia. Huomioiden viranomaisen tasa-arvon edistämisen ja syrjinnän ennaltaehkäisyvelvoitteet, tasa-arvovaltuutettu piti lapsen käyttäjätunnuksen vaihtamista oikeana ratkaisuna. Käyttäjätunnus olisi kuitenkin tullut vaihtaa, kun sitä ensimmäisen kerran pyydettiin. A oli yrittänyt yli vuoden ajan saada tunnuksen vaihdettua ennen asian tuomista tasa-arvovaltuutetulle ja A:n mukaan viivästymisellä on ollut negatiivisia vaikutuksia lapsen hyvinvointiin ja koulunkäyntiin. Viivästys tilanteen korjaamisessa on siten ollut merkittävä, eikä kaupunki esittänyt toiminnalleen mitään hyväksyttävää syytä. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kaupunki X oli syrjinyt A:n lasta sukupuoli-identiteetin perusteella. Tasa-arvovaltuutettu totesi myös, että kaupunki ei ollut riittävällä tavalla kiinnittänyt huomiota sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen käyttäjätunnusta koskeissa prosesseissa osana tasa-arvolain mukaista velvoitettaan edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää. (TAS/706/2023)

3.8 SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää. Syrjinnän kiellot kattavat myös sellaiset tilanteet, joissa ihmisen fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolaissa on veloitettu viranomaiset, oppilaitokset sekä muut koulutusta ja opetusta järjestävät ja työnantajat ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä veloitte tulee ottaa huomioon työnantajan ja oppilaitoksen sekä varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnitelmissa.

Tasa-arvovaltuutettu käsitteli toimintavuonna 2024 monia erityyppisiä asioita, jotka liittyivät sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin muun muassa sukupuolen kysymisestä erilaisissa kyselyissä ja rekrytoinnissa, sukupuolitettujen tilojen käyttämisestä, sukupuolivähemmistöön kuuluvan lapsen entisen nimen alkukirjainten vaihtamisesta koulun järjestelmiin sekä sukupuoli-identiteettiä koskevan tiedon julkaisemisesta avoimessa tietosanakirjassa.

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi kertomusvuonna yhteistyötä sukupuolivähemmistöjen oikeuksia ajavien järjestöjen kanssa muun muassa valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkostossa sekä osallistui Pride-kulkueeseen. Tasa-arvovaltuutettu osallistui myös Euroopan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen verkoston LGBTI-tapahtumiin.





Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen sukupuolitetuissa tiloissa ja palveluissa

Tasa-arvovaltuutettu on selvittänyt omana aloitteenaan, miten kaupungin X liikuntapalveluissa, joissa asiakkaiden käytössä on wc-, pukeutumis-, pesu- ja/tai saunatiloja, on huomioitu tasa-arvolain velvoite edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa häirintää.

Liikuntapalvelut järjestettävä sukupuolivähemmistöt huomioiden

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Taustalla on ajatus sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, että jokaisella on oma kokemuksensa sukupuolesta ja tapansa ilmaista sukupuolta, eikä häntä saa syrjiä sen perusteella. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Ei riitä, että viranomainen toimii syrjimättömällä tavalla. Tämä velvoite koskee myös kuntien järjestämiä palveluja, kuten liikuntapalveluja. Olennaista on kiinnittää erityistä huomiota syrjivien rakenteiden ja käytäntöjen purkamiseen. Kunta vastaa myös siitä, että sen palvelua käytännössä toteuttavat sopimuskumppanit noudattavat tasa-arvolakia julkisen palvelun tarjonnassa.

Tasa-arvovaltuutettuun otetaan säännöllisesti yhteyttä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun merkityksestä esimerkiksi sukupuolitetuissa puku- ja pesutiloissa ja palveluissa. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole yleistä, kaikkiin tilanteisiin sopivaa ohjetta esimerkiksi siitä, mitä wc-, puku- ja peseytymistilaa sukupuolivähemmistöön kuuluva ihminen kulloisessakin tilanteessa käyttää ja milloin sukupuolitettuun tilaan pääsyn epäminen on tasa-arvoa kiellettyä syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Arviot perustuvat tapauskohtaiseen harjintaan.

Liikuntapaikat ja -palvelut ovat sukupuolitettuine pukuhuoneineen ympäristöjä, joissa sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt voivat olla erityisen haavoittuvaisessa asemassa. Epäonnistuneet tai puutteelliset ratkaisut voivat altistaa syrjinnälle. Keskeistä on pyrkiä ennaltaehkäisemään syrjintä sen lisäksi, että syrjintätilanteet selvitetään asianmukaisesti.

Tasa-arvovaltuutettu on suositellut yhtenä keinona sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamiseksi ja syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi sitä, että sukupuolitettujen tilojen lisäksi olisi käytettävissä sukupuolineutraaleja tiloja. Joskus sukupuolivähemmistöön kuuluvalla ihmisellä voi olla tarve tavallista suurempaan yksityisyyteen tai sukupuolittamattomiin tiloihin pysyvästi tai väliaikaisesti. Joissakin tilanteissa ratkaisuna esimerkiksi uimahallissa voi olla uima-asuun kiinnitettävä käyttöoikeusmerkki, jolla voi osoittaa olevansa oikeutettu uima-asun käyttöön myös pesu- ja saunatiloissa, sekä intimitteettisuoja liikuntatilojen pesu- ja pukuhuoneissa. Näistä hyötyvät myös muut kuin sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt.

Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä pitämällä huolta, että ihmisten erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan. Velvollisuus tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ennaltaehkäistä syrjintää tarkoittaa, että toiminnan olisi oltava ennakollista ja järjestelmällistä. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi olisi hyödyllistä, että lisättäisiin tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään.

Koska sukupuolen vahvistaminen ei ole mahdollista alaikäiselle, erityisesti lasten ja nuorten kohdalla voi tulla vastaan syrjinnälle altistavia tilanteita. Lapsille ja nuorille tarjottavissa liikuntapalveluissa on erityisesti syytä toimenpiteisiin, jotka varmistavat, että kaikilla lapsilla ja nuorilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua urheilutoimintaan ja -harrastuksiin ilman syrjintää.

Tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt kaupunkia laatimaan suunnitelman ja käytännöt siihen, millä konkreettisilla toimenpiteillä ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja häirintää, miten esiin tulevat syrjintätilanteet käsitellään sekä miten kaupunki edistää sukupuolivähemmistöjen tasa-arvon toteutumista liikuntapalveluissa. (TAS/418/2023)



Sukupuoli-identiteettiä koskeva tieto Wikipediassa

Tasa-arvoaltuutetulta pyydettiin neuvoja tilanteessa, jossa yksityishenkilön ennen sukupuolen vahvistamista käytössä ollut nimi on julkaistu Wikipediassa häntä koskevan artikkelin tekstissä ilman henkilön suostumusta. Koska Wikipedia-artikkelit osuvat hakukonetulosten kärkeen, esimerkiksi henkilön yhteystietoja etsivät saavat heti myös tiedon sukupuolivähemmistöön kuulumisesta.

Vuoden 2015 tasa-arvolain muutoksessa haluttiin nimenomaisesti tunnistaa sukupuolen moninaisuus ja kieltää syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tällöin hallituksen esityksen (HE 19/2014) perusteluissa on todettu, että sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin viranomais toiminnassa, työpaikalla tai opiskelupaikassa. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua.

Tasa-arvoaltuutettu on aiemmassa ratkaisukäytännössään kiinnittänyt huomiota siihen, että transsukupuolisen henkilön vanhan, ns. kuolleen nimen ("deadname") käyttö paljastaa henkilön kuuluvan sukupuolivähemmistöön ja voi altistaa henkilön sukupuoli-identiteettiin perustuvalle syrjinnälle. Transsukupuolisen henkilön vanhan nimen käyttöä ei siten voida rinnastaa esimerkiksi avioliiton tai avioeron vuoksi sukunimensä vaihtaneen henkilön vanhan nimen käyttöön. Tasa-arvoaltuutettu pitää keskeisenä, että henkilöstä käytetään sitä nimeä, jota hän on itse toivonut käytettävän.

Tasa-arvoaltuutettu kiinnittää huomiota myös siihen, että muun muassa akateemista uraa tekeillä sukupuolivähemmistöön kuuluvilla henkilöillä on myös erityisiä haasteita siksi, että he ovat todennäköisesti julkaisseet tieteellisiä tekstejä käyttäen vanhaa nimeään. Vanhan nimen jatkuva käyttö aikaisempien julkaisujen yhteydessä on omiaan lisäämään sukupuol-

livähemmistöön kuuluvien henkilöiden vanhaan nimeen liittyvää traumaa ja sukupuoli-identiteetin paljastumiseen liittyvää pelkoa sekä sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat tutkijat saattavat siten päätyä sulkemaan pois vanhaan nimeen yhdistyvän tutkimuskirjallisuuden omista julkaisu-uuteloistaan, mikä vahingoittaa ymmärrettävästi tutkijan uraa ja on kohtuuton seuraus tiedeyhteisön jäykistä käytännöistä.

Tiedeyhteisö ja tiedekustantamot ovat alkaneet enenevässä määrin tunnistaa muun muassa transihmisten korostetun yksityisyydensuojan tarpeita. Vanhan nimen jatkuva käyttö pelkäänsä siitä syystä, että tutkija on julkaissut aiemmin sillä nimellä, ei ole tiedonvälityksen perusteella perusteltua, kun tiedeyhteisön käytössä on muita yksilöintikeinoja (esimerkiksi ORCID-ID).

Valtuutetulla ei ole toimivaltuuksiansa puitteissa mahdollisuutta vaatia jonkin esillä olevan tiedon poistamista tai muokkaamista eikä se siten voi puuttua Wikipedian julkaisuihin. Wikipedian luonne avoimena tietosanakirjana on asiassa huomioarvoinen. Kuka tahansa Wikipedian käyttäjä voi kirjoittaa alustalle artikkeleita ja päivittää olemassa olevia tekstejä. Wikipedian julkaisuissa on erityisen tärkeää huomioida, että sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden suojan piiriin kuuluva tieto, minkä vanhan nimen julkaiseminen voi paljastaa. Valtuutettu korostaa, että sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt ovat erityisen alttiita syrjinnälle ja sen vaikutuksille ja siten yksityisyyden suojan turvaaminen on tärkeää. (TAS/525/2023)





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, tietyille sukupuolelle kohdistetut tarjoukset ovat mahdollisia, jos kyse on harvoin annettavasta huomionosoituksesta, jonka rahallinen arvo on suhteellisen pieni.

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

Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutetulle tuli aiempien vuosien tapaan yhteydenottoja muun muassa sukupuolen mukaan annettavista lääkekorvauksista, naisille suunnatuista kuntosaleista ja uimahallivuoroista sekä parturi-kampaamojen sukupuolen mukaisesta hinnoittelusta.



Sukupuolten tasa-arvo parturi-kampaamoalan asiakaspalvelussa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin kahdessa eri yhteydenotossa selvittämään tasa-arvon toteutumista parturi-kampaamoalan asiakaspalvelussa. Ensimmäisessä yhteydenotossa pyydettiin kantaa vain naisille suunnatun kampaamon toiminnasta. Kyseinen kampaamo huomioi sellaisten naisten erityistarpeet, jotka uskonnollisista syistä eivät voi paljastaa hiuksiaan perheen ulkopuolisille miehille (TAS/228/2024). Toisessa yhteydenotossa taas oli kyse parturiliikkeestä, jossa miespuolinen parturi kieltäytyi palve-

lemasta naispuolista asiakasta, koska hän ei kulttuuristen syiden vuoksi voi koskea vieraita naispuolisia henkilöitä (TAS/373/2024). Tasa-arvovaltuutettu katsoi tarkoituksenmukaiseksi yhdistää asioiden käsittelyn.

Koska yhdenvertaisuuslaissa mainituilla syrjintäperusteilla on merkitystä asian arvioinnin kannalta, tasa-arvovaltuutettu pyysi asiassa lausunnon yhdenvertaisuusvaltuutetulta. Tasa-arvovaltuutettu arvioi asiaa yleisellä tasolla, eikä pyytänyt siksi asiassa selvitystä hiusalan yrittäjiltä.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että tasa-arvolain mukaan palvelun tarjoaminen yksinomaan vain toisen sukupuolen edustajille on mahdollista, jos menettelylle on olemassa oikeutettu tavoite ja keinot tavoitteeseen pääsemiseksi ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Säännöksen esitöissä sekä sen taustalla olevassa neuvoston direktiivissä mainitaan oikeutettuna tavoitteena erilaiselle kohtelulle muun muassa yksityisyys- ja säädyllisyysyihin liittyvät kysymykset. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltämisen arvioinnissa on tärkeää kunnioittaa muita perusoikeuksia, kuten elinkeinon- ja uskonnonvapautta.

Toista sukupuolta olevan henkilön koskeminen on keskeinen osa yksityisyyden ja säädyllisyyden käsitettä. Myös uskonto ja kulttuuri vaikuttavat noudatettavaan yksityisyys- ja säädyllisyyskäsitteeseen. Perusoikeuksien näkökulmasta on johdonmukaista, että parturi- ja kampaamoalalla, jossa työskentelyyn liittyy erottamattomasti asiakkaan koskettaminen, voidaan ottaa säädyllisyys huomioon. Nämä eivät automaattisesti kuitenkaan oikeuta tasa-arvoisesta kohtelusta poikkeamiseen. Tasa-arvon ja muiden perusoikeuksien keskinäistä suhdetta on aina punnittava tapauskohtaisesti.

Kun arvioidaan, onko tasa-arvoisesta kohtelusta mahdollista poiketa, on pyrittävä varmistumaan siitä, että kyse ei ole tilanteesta, jossa elinkeinonharjoittaja tarkoituksellisesti pyrkisi epätasa-arvon lisäämiseen, perusoikeuksien väärinkäyttöön tai muuhun perusoikeuksien kanssa ristiriidassa olevaan tarkoitukseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa tasa-arvovaltuutetulle antamassaan lausunnossa, että kaikkien samanlainen kohtelu kaavamaisesti ei takaa yhdenvertaisuuden tosiasiallista toteutumista. Monimuotoisuuden

huomioon ottaminen voi edellyttää edistämistoinenpiteitä. Vastaavasti monimuotoisuuden huomiotta jättäminen voi johtaa välillisesti syrjivään lopputulokseen muodollisesti yhdenvertaisesta käytännöstä huolimatta. Yhdenvertaisuuslain mukainen positiivinen erityiskohtelu on mahdollista, jos elinkeinonharjoittaja pyrkii varmistamaan yhdenvertaisen palveluun pääsyn sellaiselle ihmisryhmälle, jonka yhdenvertaisuuden toteutumista ei ilman positiivista erityiskohtelua ole pystytty toteuttamaan.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että uskontoon tai kulttuuriin syihin perustuva yksityisyys- ja säädyllisyyskäsite, joka ei hyväksy vastakkaista sukupuolta olevan vieraan henkilön koskemista, on mahdollista ottaa huomioon hiusalan yrittäjän tarjoamissa palveluissa. Tasa-arvolakia on siten mahdollista tulkita tavalla, joka mahdollistaa parturi- ja kampaamopalvelujen tarjoamisen yksinomaan naisille tai yksinomaan miehille. Lakia voi myös tulkita tavalla, joka mahdollistaa sen, että yksittäinen parturi-kampaamoliikkeen työntekijä voi kieltäytyä palvelemasta vastakkaista sukupuolta olevaa asiakasta vetoamalla omaan uskontoonsa tai kulttuuriinsa tilanteessa, jossa hiusalan yrittäjä muutoin palvelee kaikkia asiakkaita.

Aikaisemmassa parturi-kampaamoalan asiakaspalvelua koskevassa lausuntokäytännössään tasa-arvovaltuutettu on katsonut, ettei hiusalan yrittäjä voi valita asiakkaitaan sukupuolen perusteella. Hiusalan yrittäjät eivät kuitenkaan aiemmin käsitellyissä tapauksissa ole vedonneet uskontoonsa, kulttuuriinsa tai yksityisyys- tai säädyllisyysyihin oikeuttamisperusteena tarjota palveluja vain naisille tai vain miehille. (TAS/228/2024 ja TAS/373/2024)

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 jatkoi säännöllisiä keskusteluja Suomen Olympiakomitean ja eri lajiliittojen kanssa siitä, 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-arvolaissa on sukupuolisyrajintää koskeva yleiskielto, jonka soveltamisala on laaja kuten tasa-arvolakikin. Laki ulottuu paria poikkeusta lukuun ottamatta kaikkeen yhteiskunnalliseen toimintaan ja kaikille elämäntilanteille. Lisäksi tasa-arvolaissa 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 edelleenkään kuulu erityiskieltojen piiriin, vaan joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain yleiskiellon nojalla.

Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutetulle tulleet syrjinnän yleiskieltoa koskevat yhteydenotot käsittelivät muun muassa tietyille sukupuolelle suunnattuja seurantatutkimuksia, varusmiespalveluksen huomioimista työansiona ja tytöille tai naisille suunnattuja tapahtumia ja ryhmiä.

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.

Vuonna 2024 tasa-arvovaltuutettu edisti yhteensä yhdeksässä tapauksessa sovintoja tai tuki sovintoprosesseja, jotka osapuolet lopulta ratkaisivat keskenään.



4 TASA-ARVON EDISTÄMISEN TUKEMINEN

Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa.

Viranomaisten tulee sekä viranomaisina että työnantajina arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi.

Kiintiö- ja tasapuolisuussäännöksiensä avulla tavoittelevat sitä, että naiset ja miehet voivat tasa-arvoisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvotyötä tehdään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

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-arvolaisa säädettyinä keinona sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.

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

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

Tasa-arvosuunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on pääretty 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 tarkastettaviksi työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutetun käytäntönä on pyytää tasa-arvosuunnitelmat tarkastettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia on valtuutetun toimistossa selvitettävänä. Tasa-arvosuunnitelma pyydetään myös silloin, 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 tasa-arvosuunnitelmille ja palkkakartoituksille laissa asetettujen vaatimuksien täyttämisessä. Sisällössä on usein monenlaisia puutteita: monessakaan suunnitelmassa ei esimerkiksi huomioda 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 kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

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

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

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 ilmaisen 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 käytän-

nönläheisiä ja konkreettisia muutoksia. Oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma tulisi nähdä työkaluna, joka tukee tasa-arvon edistämistä kaikessa oppilaitoksen toiminnassa. Tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevalla velvoitteella on haluttu varmistaa, että oppilaitoksessa tehdään järjestelmällistä tasa-arvotyötä. Oppilaitoksessa tehtävällä sukupuolten tasa-arvoa edistävällä työllä voidaan kuitenkin kehittää oppilaitoksen toimintaa vain, jos työ on laadukasta ja siihen on sitouduttu oppilaitoksen johtoa myöten.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa oppilaitosten tasa-arvon edistämismittareiden toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu osallistuu aktiivisesti velvoitteen sisällön kehittämiseen.

Tasa-arvovaltuutetun asiantuntija on vuonna 2024 osallistunut Opetushallituksen perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevaa opasta laativaan työryhmään. Työryhmä jatkaa työtään vuonna 2025.

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.

Myös varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelusta säädettiin lailla vuonna 2023. Vuonna 2024 lakiin ehdotettiin muutosta, joka kumoaisi yhdenvertaisuussuunniteluvelvoitteen varhaiskasvatuksessa. Tasa-arvovaltuutettu antoi asiasta lausunnon ja yhteisen lakimuutosta vastustavan kannanoton yhdenvertaisuusvaltuutetun ja lapsiasiavaltuutetun kanssa.



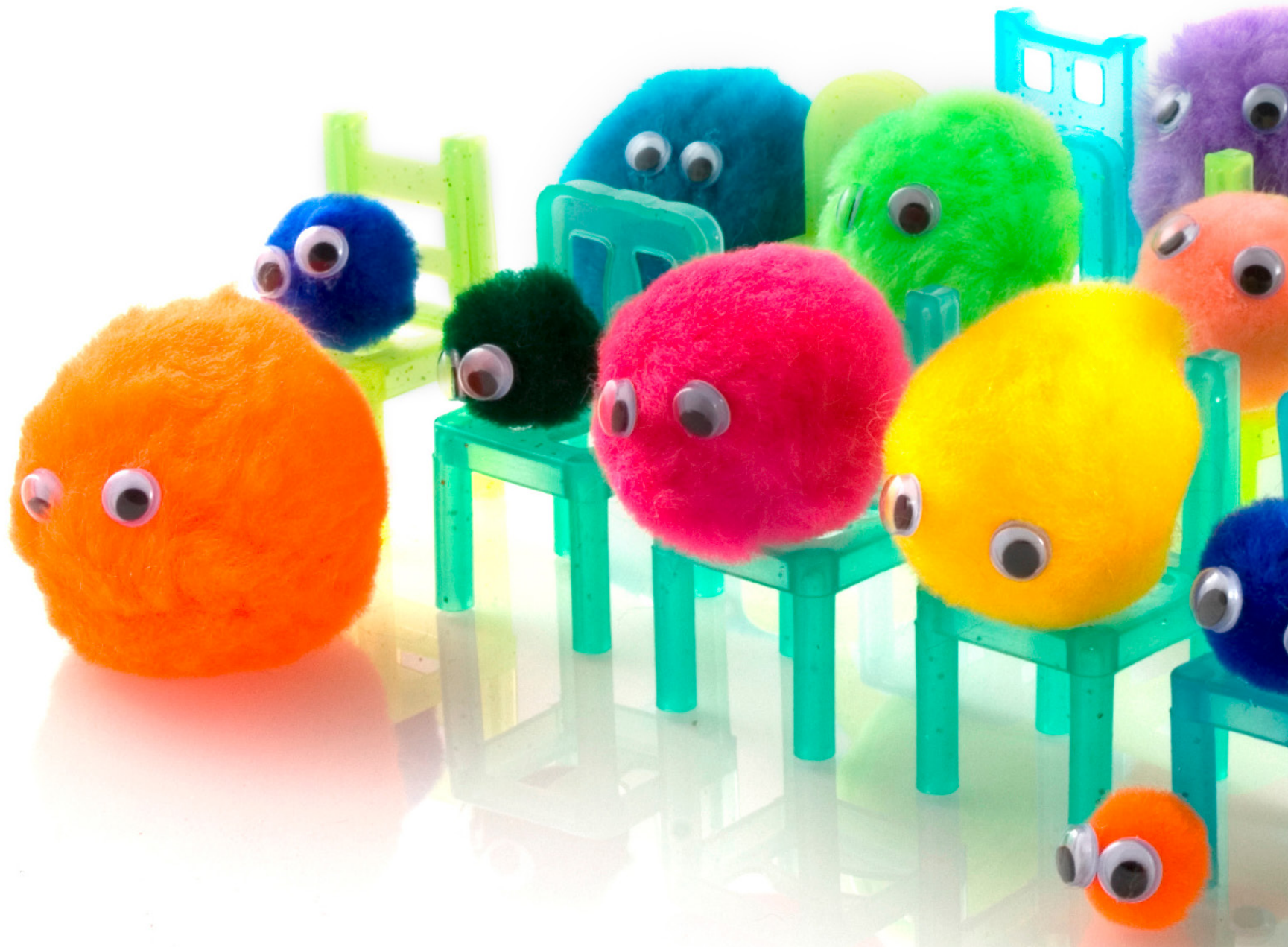
Esitys varhaiskasvatuksen
yhdenvertaisuussuunnittelua koskevan
velvoitteen poistamisesta on sekä
vahingollinen että ristiriidassa hallituksen
omien sitoumustensa kanssa

Tasa-arvovaltuutettu antoi oikeusministeriölle lausunnon hallituksen esityksen luonnoksesta, jossa esitetään varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelua koskevan velvoitteen poistamista yhdenvertaisuuslaista.

Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu toteaa, että jos esitys hyväksyttäisiin, sillä olisi kielteinen vaikutus yhdenvertaisuuden toteutumiseen varhaiskasvatuksessa. Tasa-arvovaltuutettu ei siksi kannata esityksessä ehdotettua lainmuutosta. (TAS/443/2024)

Tasa-arvovaltuutetun, yhdenvertaisuusvaltuutetun ja lapsiasiavaltuutetun yhteisessä kannanotossa 13.8.2024 todettiin, että esitys on ristiriidassa perustuslain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden, hallitusohjelman, rasisminvastaisen toimintaohjelman ja kansallisen lapsistrategian kanssa.









5 LAUSUNNOT EDUSKUNNALLE JA MUILLE VIRANOMAISILLE

Tasa-arvovaltuutettu antoi vuonna 2024 useita lausuntoja eduskunnalle ja muille viranomaisille. Lausunnot koskivat muun muassa julkisen talouden suunnitelmaa, hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa, aluehallintouudistusta, työehtosopimusten ns. vientimallia, ns. pörssiyhtiö-direktiivin toimeenpanoa, eheytyshoitojen kieltämistä, avioliittoon pakottamisen rangaistavuutta, tyttöjen ja naisten sukupuolielinten silpomisen kriminalisointia sekä lähisuhdeväkivallan sovittelusta luopumista.



Sukupuolivaikutukset tulee arvioida osana julkisen talouden suunnitelmaa

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 15.5.2024 valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmaksi 2025–2028 (VNS 2/2024 vp.).

Tasa-arvovaltuutettu muistutti lausunnossaan, että velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti koskee myös valtioneuvostoa ja lainsäätäjää. Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että julkisen talouden suunnitelmasta ei käy ilmi, onko siinä arvioitu tulojen ja menojen kohdentamisen sukupuolivaikutuksia.

Valtiontalouden keskipitkän aikavälin talouspoliittisilla linjauksilla, joilla ohjataan merkittävällä tavalla yhteiskunnan toimintaa, on väistämättä vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Sukupuolivaikutusten arviointi on tärkeä keino edistää sukupuolten tasa-arvoa päätöksenteossa. Julkisen talouden suunnitelmaa ja muita talouspoliittisia päätöksiä pidetään usein sukupuolineutraaleina, mutta ne vaikuttavat tutkitusti eri tavalla nais- ja miesryhmiin.

Julkisen talouden suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden sukupuolivaikutusten arvioinnilla selviäisi, edistävätkö vai heikentävätkö ehdotetut toimenpiteet sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutettu toteaa, että sukupuolivaikutusten arviointi on tarpeen erityisesti silloin, kun talouspoliittista linjaa suunnitellaan ja siitä päätetään budjettikautta pidemmälle ajalle. Samalla vaikutusarvioinnissa on tarpeen ottaa huomioon naisten ja miesten keskinäiset erot, jotka liittyvät esimerkiksi ikään, terveyteen, vammaisuuteen tai taloudelliseen asemaan. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on korostanut tätä tarvetta esimerkiksi julkisen talouden suunnitelmasta 2022–2025 antamassaan lausunnossa 8/2021 vp. Valtion talousarviosta vuodelle 2024 antamassaan lausunnossa TyVL 2/2023 vp valiokunta on

lisäksi viitannut tällä hallituskaudella toteutettaviin merkittäviin rakenteellisiin uudistuksiin ja painottanut sukupuolivaikutuksien arvioinnin merkitystä niissä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että yhteiskunnallisten päätösten vaikutusarvioinnissa tulisi tarkastella ehdotusten yhteisvaikutuksia nykyistä laajemmin ja kattavammin. Esimerkiksi syksyllä 2023 eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamissaan lausunnoissa tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin, että monet pääministeri Petteri Orpon hallituksen työläinsäädäntöön ja sosiaaliturvaan ehdottamat muutokset vaikuttavat erityisen haitallisesti samoihin ihmisryhmiin, kuten yksinhuoltajiin. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan julkisen talouden suunnitelma ja siihen liittyvien hallituksen esitysten kumulatiiviset vaikutukset tulisi arvioida muun muassa sen selvittämiseksi, miten ne vaikuttavat sukupuolten tasa-arvoon. Mikäli ehdotusten arvioidaan heikentävän sukupuolten tasa-arvoa, on selvää, että tällaisten haitallisten vaikutuksien vastapainoksi tarvitaan tasapainottavia toimenpiteitä.

Työn ja perheen yhteensovittamisella sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän torjumisella voidaan parantaa työllisyyttä

Orpon hallitusohjelman mukaan raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Tasa-arvovaltuutettu arvostaa sitä, että hallitus on asettanut kolmikantaisen työryhmän tukemaan hallitusohjelman tätä tavoitetta.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää voidaan ehkäistä parhaiten vahvistamalla erityisesti määräaikaisten työntekijöiden syrjinnän suojaa lainsäädäntöä kehittämällä. Palvelussuhde- ja tasa-arvolainsäädäntöön tarvitaan selkeä säännös, joka kieltää yksiselitteisesti määräaikaisen sopimuksen uusimatta jättämisen raskauden tai perhevapaan perusteella tai määräaikaisen sopimuksen solmimisen vain perhevapaan alkuun saakka, mikäli määräaikainen työ jatkuu.

Orpon hallitusohjelmaan ja julkisen talouden suunnitelmaan sisältyy tavoitteita, joilla pyritään purkamaan työllistämisen esteitä. Yhtenä tällaisena keinona mainitaan hallitusohjelmassa työsopimuslain muuttaminen siten, että työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena vuodeksi ilman erityistä perustetta. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen käytön mahdollistaminen ilman perustetta lisäisi raskaus- ja perhevapaasyrjintää entisestään. Se olisi siten ristiriidassa edellä mainitun hallitusohjelmaan sisältyvän raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistä koskevan tavoitteen kanssa.

Myös vuokratyöntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjinnän suojaa on parannettava.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeinä hallitusohjelmakirjauksia siitä, että kiinnitetään huomiota esimerkiksi lapsiperheiden vanhempien työllistymisen esteisiin. Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että vuoropäivähoidon saatavuus tulisi varmistaa niin, ettei sen puute muodosta estettä työhön osallistumiselle.

Julkisen talouden suunnitelman yksityiskohdista

Julkisen talouden suunnitelmassa mainitaan, että erikoissairaanhoidon palveluvalikoimassa rajattaisiin julkisen palveluvalikoiman ulkopuolelle tietyt plastiikkakirurgiset toimenpiteet ja sterilisaatiot. Plastiikkakirurgiset toimenpiteet ovat esimerkiksi rintarekonstruktioita rintasyöpäleikkauksen jälkeen. Ne voivat liittyä myös sukupuoliristiriitaa kokevan ihmisen lääketieteelliseen hoitoon, jossa kehollisia ja sukupuolittuneita piirteitä muokataan henkilön sukupuoli-identiteetin mukaiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan julkisessa terveydenhuollossa tehtävät plastiikkakirurgiset toimenpiteet perustuvat aina huolelliseen harkintaan ja ovat välttämättömiä näille potilaille. Tasa-arvovaltuutettu ei pidä mahdollisena, että tämänkaltaisia toimenpiteitä rajattaisiin julkisen terveydenhuollon palveluvalikoiman ulkopuolelle.

Suunnitelmassa mainitaan lisäksi, että kehyskaudella käynnistetään sairauspäiväraahajärjestelmän laajempi uudistamistyö. Tämän osalta tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että uudistustyössä otettaisiin nykyistä paremmin huomioon se, että raskaus ja perhevapaat vaikeuttavat erityisesti naisten ansiomahdollisuuksia ja työllistymistä.

Tehokas lainvalvonta ja tasa-arvon edistäminen vaativat riittävät resurssit

Yhteydenotot tasa-arvovaltuutettuun ovat lisääntyneet viime vuosina. Tasa-arvovaltuutetulle tulleiden yhteydenottojen määrä on kasvanut noin 42 prosenttia vuodesta 2020 vuoteen 2023. Tasa-arvovaltuutettu sai vuonna 2023 kirjallisia ja suullisia yhteydenottoja yhteensä 1 210 kappaletta.

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa on yksitoista virkaa. Nykyiset henkilöresurssit ovat riittämättömät tasa-arvovaltuutetun lakisääteisten tehtävien hoitamiseen. Kuilu lakisääteisten tehtävien ja resurssien välillä on myös kasvanut merkittävästi yhteydenottomäärien lisääntyttyä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt usein huomiota tasa-arvovaltuutetun riittämättömiin resursseihin. Esimerkiksi valtion vuoden 2023 talousarvioesityksestä antamassaan lausunnossa TyVL 15/2022 vp. valiokunta on todennut, että ”syrjinnän vastaisen lainsäädännön uskotavuuden ja tehokkuuden näkökulmasta on välttämätöntä, että valvovilla viranomaisilla käytössä olevat resurssit mahdollistavat niiden tehtävien hoidon. Valiokunta pitää välttämättömänä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja tasa-arvovaltuutetulle osoitetaan riittävät resurssit lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi.”

Tasa-arvotyö ja sen valvonnan merkittävyys on tunnustettu myös valtioneuvoston syksyllä 2023 antamassa tiedonannossa yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa. (TAS/304/2024)



Hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta puuttuu tasa-arvoa edistäviä konkreettisia toimenpiteitä

Tasa-arvovaltuutettu antoi sosiaali- ja terveysministeriölle lausunnon luonnoksesta hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi 2024–2027 (VN/27297/2023).

Tasa-arvovaltuutettu arvostaa sitä, että nykyinen hallitus jatkaa edeltävien hallitusten perinnettä laatia tasa-arvo-ohjelma tasa-arvopoliittisten prioriteettien ja tahtotilan ilmaisuna. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma vuosille 2024–2027 perustuu pääministeri Orpon hallitusohjelmaan. Ohjelmaan on koottu hallituksen toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Valitettavasti ohjelman perusteella näyttää siltä, etteivät monetkaan ohjelmaan sisältyvät toimenpiteet ole kovin konkreettisia eivätkä välttämättä kaikilta osin edes sellaisia, jotka edistäisivät sukupuolten tasa-arvoa. Ohjelmasta myös puuttuvat toimenpiteet, joilla edistetään sukupuolivähemmistöjen asemaa. Tähän tiivistelmään on koottu joitakin keskeisiä huomioita.

Samapalkkaisuuden edistäminen

Vuosille 2024–2027 sovitun samapalkkaisuusohjelman tavoitteeksi on asetettu, että naisten ja miesten välinen palkkaero kaventuisi enintään 14,5 prosenttiin vuosien 2024–2027 aikana. Kun tasa-arvoinen palkkaus on perus- ja ihmisoikeus, ei palkkaeron kaventaminen vajaalla kahdella prosenttiyksiköllä nykyisestä noin 16,6 prosentista ole kovin kunnianhimoinen tavoite.

Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet kohdistuvat palkkausjärjestelmiin ja palkkatietämykseen, työpaikkojen tasa-arvosuunnitteluun, sukupuolen mukaan eriytyneen työnjaon purkuun, sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Ohjelmaan on sisällytetty myös yksityisalojen liittojen väliset keskustelut mahdollisesta osallistumisesta samapalkkaisuusohjelmiin. Samapalkkaisuusohjelman toimenpiteet palkkaeron kaventamiseksi vaikuttavat lähinnä hurskailta toiveilta kuin konkreettisilta toimilta.

Leila Kostiainen arvioi edellisen samapalkkaisuusohjelman 2020–2023. Hän suosittelee muun muassa, että tehtäisiin taloustieteellinen vaikutusanalyysi, jossa selvitetään samapalkkaisuusohjelmien, lainsäädännön muutosten, taloussuhdanteiden, työmarkkinoiden rakennemuutosten ja työmarkkinatoimenpiteiden vaikutuksia naisten ja miesten keskiansioiden eron muutoksiin. Orpon hallitusohjelmassa mainitaan, että hallitus teettäisi selvityksen, mutta jostain syystä tätä ei mainita tasa-arvo-ohjelman toimenpiteissä. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tämä selvitys tehtäisiin mahdollisimman pikaisesti.

Samapalkkaisuuden vahvistaminen EU-direktiivillä

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että Euroopan unionin direktiivi (EU) 2023/970 miesten ja naisten samapalkkaisuuden lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla toimeenpannaan Suomessa asianmukaisesti. Valtuutettu pahoittelee, että direktiivistä tunnetaan enimmäkseen sen palkkauksen läpinäkyvyyttä koskeva osuus, mutta direktiivin toinen tärkeä elementti, palkkausjärjestelmien kehittäminen, on vähemmän tunnettu. Tämä näkyy myös siinä, että direktiivistä puhutaan virheellisesti vain palkka-avoimuusdirektiivinä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että direktiivin minimitäytäntöönpanoon kuuluu, että työnantajilla on oltava palkkarakenteet, joilla varmistetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Tämän periaatteen kirjaaminen lainsäädäntöön on tärkeä askel samapalkkaisuuden edistämiseksi. Palkkausjärjestelmien työn vaativuuden arviointia kehittämällä voidaan palkkaeroja miesten ja naisten välillä pienentää jopa niin, ettei tästä aiheudu ylimääräisiä kustannuksia työnantajille, koska palkkamuutokset tehdään järjestelmän sisällä.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintään on puututtava lainsäädännöllä

Tasa-arvo-ohjelman mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintään on tarkoitus kohdistaa tehokkaampia keinoja. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 13.12.2023 tätä varten kolmikantaisen työryhmän (hankenumero

STM095:00/2023). Tasa-arvovaltuutettu pitää perusteltuna, että lainsäädännön muutoksia valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriön johdolla niin, että tasa-arvolain syrjinnän kieltoa täsmennetään raskaus- ja perhevapaasyrjinnän osalta. Tasa-arvolakiin tulisi kirjata selkeästi nykyinen oikeuskäytäntö määräaikaisten työntekijöiden suojasta työsuhteen päättämistä raskauden tai perhevapaan takia.

Tasa-arvovaltuutetun valvontatyössä on noussut esiin erityisen ongelmallisena vuokratyöntekijöiden asema. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta työntekijän tosiasiallinen työllistyminen riippuu vuokrausyritykseen toimeksiantosuhteesta olevasta käyttäjäyrityksestä. Jos käyttäjäyritys valikoi työntekijän raskauden vuoksi pois työssä jatkavien joukosta, käyttäjäyritys ei joudu tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvastuuseen menettelystään. Käyttäjäyrityksen voidaan kyllä katsoa rikkoneen tasa-arvolain 7 §:n mukaista syrjinnän yleiskieltoa, mutta sen rikkomisesta ei voida tuomita tasa-arvolain mukaista hyvitystä, joka on vain työnantajalle asetettu tasa-arvolain 8–8 e §:ssä säädettyjen kieltojen seuraamus. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että lainsäädäntöä pitäisi muuttaa niin, että vuokratyöntekijät ovat syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin muut työntekijät. Hyvitysseuraamus pitää ulottaa käyttäjäyritykseen silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely on tosiasiallisesti vaikuttanut työntekijän työn päättymiseen.

Seksuaalinen häirintä

Vuoden 2005 uudistuksessa häirintäsäännöksiä muutettiin ennen kaikkea EU:n tasa-arvodirektiivin takia. Tuolloin työnantajan tasa-arvon edistämismuutoksia koskevasta 6 §:stä poistettiin nimenomainen maininta häirinnästä, koska työnantajalle säädettiin yleinen velvollisuus ennaltaehkäistä syrjintää. Tämän velvoitteen, nykyisen 6 §:n 2 momentin 6 kohdan, katsotaan sisältävän velvoitteen ennaltaehkäistä myös häirintää. Tasa-arvovaltuutetun mukaan ymmärrys velvoitteen laajuudesta ei ole riittävä, vaan velvoite ennaltaehkäistä häirintää tulisi mainita nimenomaisesti tasa-arvolaissa. Häirintä tulisi mainita kaikkia työnantajia velvoittavassa 6 §:ssä sekä osana työnantajien 6 a §:n mukaista tasa-arvosuunnittelovelvoitetta.

keskustelut oikeussuoja työnantaja
 lausunnot kehittämisen pienituloiset samanarvoisuus naiset
 nuoret läpinäkyvyys oikeuskäytäntö laki palkka-avoimuusdirektiivi direktiivi
 syrjintä työelämä perustuslaki eri-arvoisuus yhdenvertaisuus miehet
 syrjimättömyys esitys avaintavoitteet ennaltaehkäisy työntekijä
 Suomi perhevapaa tasa-arvo-ohjelma syrjintäsuoja arviointi
 ihmisoikeus palkkaus sukupuolivähemmistöt periaatteet
 hallitusohjelma samapalkkaisuusohjelma sovintolautakunta
 nykytila hyvitysseuraamus Eurooppa
tasa-arvovaltuutettu
 palkkaero kanneoikeus työllistyminen kanne
 perhe-elämä sukupuolisyryntä syrjintä menettely
 tehokkaampia perhevapaaasyrjintä perusoikeudet syrjintäriidat
 suhteet tasa-arvo edistämisvelvoitteet samapalkkaisuus
 muutostarpeet ihmisoikeudet työehtosopimus eduskunta
 lautakunta edistäminen palkka tasa-arvolaki oikeus sukupuoli unioni velvollisuus
 ymmärrys EU-sääntely kokonaisturvallisuus selvitykset häirintä
 sovintoehdotus toimenpiteet määräaikaisuus järjestelmä
 oikeusturva lainsäädäntö ennakointi
 raskaus hallitus
 toimivaltuuksia

Tasa-arvovaltuutettu on muutoinkin kiinnittänyt huomiota siihen, että häirinnän uhrin oikeusturvaa on parannettava. Nykytilaa ja uhrien pääsyä oikeuteen tulisi selvittää ja selvityksen pohjalta arvioida muutostarpeita.

Tasa-arvolain toimivuuden selvittäminen

Tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle 2022 antamassaan kertomuksessa suositellut tasa-arvolain toimivuutta koskevan selvityksen tekemistä sekä ehdottanut useita toimenpiteitä, joiden avulla voitaisiin helpottaa syrjinnän uhrin pääsyä oikeuksiinsa ja kehittää valtuutetun toimivaltuuksia vastaamaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuuksia.

Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että valtuutetulle annettaisiin itsenäisen kanneoikeus tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa. Moniin syrjintäriitoihin liittyy julkinen intressi saada asiassa lain tulkintaa selvittävä oikeuden ratkaisu, joten valtuutetun kanneoikeus tulisi tarpeeseen.

Syrjintäkieltoihin liittyvät asiat ovat usein kollektiivisia. Samaan asiaan liittyvä oikeussuojan tarve voi koskea laajaakin joukkoa. Tällöin yksilökannane ei lähtökohtaisesti ole paras tapa puuttua syrjivään asiantilaan, vaan olisi hyvä, jos valtuutetulla olisi oikeus nostaa kanne omissa nimissään tasa-arvolain soveltamista koskevissa riidoissa.

Usein syrjintä ei perustu vain yhteen perusteeseen, vaan siihen saattaa kytkeytyä useita eri tekijöitä. Muut tekijät yhdessä sukupuolen kanssa voivat lisätä tasa-arvolaisia kielletyn syrjinnän kokemuksia. Esi-merkiksi naisilla, nuorilla, vähemmistöön kuuluvilla pienituloisilla henkilöillä on muita suurempi riski kokea tasa-arvolaisia kiellettyä seksuaalista häirintää. Niitä tilanteita, joissa sukupuoli yhdessä muiden eriarvoisuutta aiheuttavien tekijöiden kanssa johtaa syrjintään, kutsutaan risteäväksi syrjinnäksi.



**TASA-ARVO-
VALTUUTETULLE TULISI
ANTAA ITSENÄINEN
KANNEOIKEUS SEKÄ
TOIMIVALTA RISTEÄVÄÄN
SYRJINTÄÄN**

Tasa-arvolain perustelujen mukaan tasa-arvovaltuutettu ei voi käsitellä risteävään syrjintään liittyviä syrjintäepäilyjä, vaikka sukupuoli olisi syrjinnän kannalta oleellinen elementti. Tämä rajoittaa tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksia puuttua sukupuolten tasa-arvon kannalta tärkeisiin ja ajankohtaisiin kysymyksiin. Tasa-arvovaltuutettu onkin esittänyt, että risteävän syrjinnän rajaamista valtuutetun toimivallan ulkopuolelle tulisi arvioida uudelleen.

Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tärkeänä, että syrjintää kokeneella olisi käytössään myös matalan kynnyksen oikeusturvakanavia, joiden kautta voitaisiin selvittää ja päättää hyvityksestä ilman korkeaa kuluriskiä ja pitkiä käsittelyaikoja. Tasa-arvovaltuutettu on ehdottanut, että selvitetäisiin mahdollisuutta kehittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, jonne yksittäinen ihminen voisi saattaa asiansa käsiteltäväksi. Samalla tulisi selvittää, voisiko lautakunta määrätä maksettavaksi myös hyvitystä. (TAS/608/2024)



EU-sääntelyn merkitys on keskeinen sukupuolten tasa-arvon, syrjimättömyyden ja ihmisoikeuksien edistämisessä

Tasa-arvovaltuutettu antoi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lausunnon valtioneuvoston selvityksestä Suomen avaintavoitteiksi EU-vaalikaudelle 2024–2029.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että Suomen avaintavoitteiksi EU-tasolla on nostettu tasa-arvon edistäminen. Avaintavoitteiden mukaan Suomi edistää pitkäjänteisesti sukupuolten tasa-arvoa EU:ssa.

Tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle antamassaan kertomuksessa (K 1/2022 vp) nostanut esiin sen, että EU:n jäsenmaat näyttävät jakautuvan yhä voimakkaammin suhteessa naisten oikeuksiin, tasa-arvoon ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin. Ei ole itsestään selvää, että tasa-arvo kehittyi myönteisesti Euroopan unionissa sen enempää kuin yksittäisissä jäsenmaissakaan.

Tasa-arvon edistämiseen myönteisesti suhtautuvien jäsenmaiden on tärkeää tukea tasa-arvokehitystä. Tasa-arvovaltuutettu yhtyy avaintavoitteisiin sen suhteen, että Suomen on tärkeää jatkossakin kuulua tasa-arvoa pitkäjänteisesti edistävien jäsenmaiden joukkoon.

Tästä näkökulmasta tasa-arvovaltuutettu suhtautuu kuitenkin kriittisesti avaintavoitteiden kirjaukseen, jonka mukaan Suomen tavoitteena on vähäisempi EU-sääntely. Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa EU-sääntelyn merkityksestä sukupuolten tasa-arvon, syrjimättömyyden ja ihmisoikeuksien edistäjänä, ja huomauttaa, että Suomen tasa-arvolaisissa sukupuoleen ja erityisesti sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun ulotettu syrjintäsuoja perustuu pitkälti EU-sääntelyyn. Vuodelta 1986 olevaa tasa-arvolakia on uudistettu merkittävilta osin EU-jäsenyyden jälkeen EU-sääntelyyn perustuen. Tämä korostaa EU-sääntelyn erityisen tärkeää asemaa ihmisoikeuksien turvaamisessa ja edistämisessä myös Suomessa.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa, että perustuslakimme edellyttää tehokkuutta niiltä toimilta, joiden tarkoituksena on edistää perustuslain 6 §:ään sisältyvän sukupuolisyrynnän kiellon toteutumista, koska julkisella vallalla on velvollisuus turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen (perustuslain 22 §). Tasa-arvon edistäminen tehokkaalla ja toimivalla EU-sääntelyllä ei siis ole ainoastaan ihmisoikeuksien kannalta perusteltua, vaan myös julkisen vallan velvollisuus.

Tasa-arvovaltuutettu kyseenalaistaa selvityksen lähtökohdan, joka asettaa kilpailukyyn ja EU-sääntelyn vastakkain. Tasa-arvovaltuutettu muistuttaa, että tasa-arvo on myös kilpailukykykysymys. Selvityksen peräänkuuluttama parempi, selkeä ja oikeusvarmuutta lisäävä EU-sääntely voi tasa-arvoa kunnianhimoisesti edistävänä hyödyttää suomalaisia yrityksiä maailmalla. Kotimaassa tasa-arvon edistäminen voi purkaa syrjiviä käytäntöjä, jotka voivat olla esteenä alojen veto- ja pitovoimalle koulutettujen työntekijöiden suhteen.

Kaikilla selvityksessä mainituilla Suomen pääprioriteeteilla EU:n strategiseen agendaan ja tulevan komission ohjelmaan – Euroopan strategisen kilpailukyyn vahvistamisella, Euroopan kokonaisturvallisuuden parantamisella ja puhtaan siirtymän sekä biotalouden ja kiertotalouden mahdollisuuksien edistämisellä – on tasa-arvoulottuvuuksia, jotka on tärkeää huomioida päätöksenteossa jo ennakolta. (TAS/123/2024)



Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle koskien työriitojen sovittelua, työtaistelutoimenpiteitä ja valtakunnansovittelijan roolia (HE 146/2024)

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana hallituksen esityksestä 25.10.2024.

Esityksen tulkinvaraisuus jättää huolen tasa-arvoon liittyen

Tasa-arvovaltuutettu esitti jo aiemmin valmistelun yhteydessä huolensa kyseisen ehdotuksen vaikutuksista naisten aseman parantamiseen työelämässä tasa-arvolain tavoitteiden mukaisesti, eikä tuolloin kannattanut miltään osin aiempaa esitystä (VN/30511/2023; TAS/365/2024). Tässä ehdotuksessa pyrittiin osin vastaamaan tasa-arvovaltuutetun esiin tuomiin huolenaiheisiin sukupuolten tasa-arvosta. Tasa-arvovaltuutettu ei edelleenkään kuitenkaan kannattanut esityksen voimaansaattamista.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että esitys oli osin tulkinvarainen ja jätti epäselväksi, kuinka laajasti valtakunnansovittelijalla ja sovittelulautakunnalla on mahdollisuus poiketa lopulta poiketa ns. yleisestä linjasta sekä missä määrin sovittelun avulla syntyneessä työehtosopimuksessa voidaan huomioida samapalkkaisuuden edistämisen velvollisuus ja muu sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Esityksen yhtenä tosiasiallisena seurauksena voidaan näin yhä pitää sukupuolten välisten palkkaerojen kasvamista työmarkkinoilla. Ns. yleisen linjan mukaan toteutettavat prosenttikorotukset lisäävät naisvaltaisten alojen euromäärisiä palkkaeroja suhteessa vientialoihin.



Velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisille asetettu velvoite edistää tasa-arvon toteutumista koskee valtakunnansovittelijaa ja sovintolautakuntaa. Sovittelijoiden tulee tehtävässään huomioida lainsäädännössä asetettu velvoite samasta ja saman-arvoisesta työstä maksettavasta samasta palkasta sekä muu sukupuolten välisen tasa-arvon tosiasiallinen edistyminen.

Esityksen mukaan sovittelijalle jätettävä harkintavalta mahdollistaa samapalkkaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävät ratkaisut osana sovintoehdotuksen kokonaisuutta.

Samapalkkaisuutta voitaisiin edistää esimerkiksi palkantarkistusten kohdentamisella tehtäviin, joissa on erityisiä palkkauksen kehittämistarpeita. Sääntelyn puitteissa olisi mahdollista toteuttaa niin ikään erilaisia palkkarakenteiden uudistuksia. Ehdotuksella ei myöskään estettäisi työmarkkinaosapuolia sopimasta keskenään esimerkiksi siitä, kuinka alojen välisen palkkatasa-arvon toteutuminen huomioidaan palkkaratkaisuissa. Tasa-arvon toteutumista on mahdollista edistää myös niin sanotuilla tekstikysymyksillä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että nämä seikat on tuotu lain perusteluihin. On yhtä tärkeää, että ne otetaan myös todellisuudessa sovittelu-toiminnassa huomioon.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota siihen, että vaarana on kuitenkin ns. ”yleisen linjan”, käytännössä ns. vientimallin seuraaminen muissa sopimusratkaisuissa esimerkiksi niin, että palkankorotukset toteutetaan yhä lähtökohtaisesti prosenttiperusteisesti. Tämä, kuten tasa-arvovaltuutettu on aiemminkin tuonut esiin, ei ainoastaan betonoisi nykyisiä sukupuolten välisiä palkkaeroja, vaan myös kasvattaisi niitä entisestään.

Joustavuuden lisääntyminen työehdoissa ns. harkintavallan puitteissa voi puolestaan käytännössä usealla naisvaltaisella toimialalla tarkoittaa muun muassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeutumista entisestään, mikä kohdistuisi erityisesti äiteihin. Tällainen sopimusratkaisu olisi vastoin tasa-arvolain tavoitetta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Tasa-arvovaltuutettu painottaa myös työehtosopimusosapuolten roolia tasa-arvon edistämisessä. Tasa-arvolaissa ei aseteta suoraan työmarkkinajärjestöille velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Tasa-arvolaki velvoittaa kuitenkin jokaista työnantajaa edistämään tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa. Ei voi ajatella, että työnantajat vapautuisivat tasa-arvolain velvoitteista ja erityisesti lain tarkoituksen edistämisestä järjestäytyessään kollektiivisesti neuvottelemaan työehdoista työnantajaliittona. Olisi keskeistä, että työehtosopimusosapuolet neuvottelujen kaikissa vaiheissa virka- ja työehtosopimusten esityksiä valmistellessaan, tehdessään ja lopullista sopimusta solmiessaan sitoutuisivat tarkistamaan esityksen sukupuolivaikutukset (kuten on todennut myös mm. Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta -tutkimushanke, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:35, s. 162). (TAS/669/2024)



Työehtosopimusten yleissitovuus voi heikentyä erityisesti naisvaltaisilla aloilla (HE 85/2024 vp.)

Tasa-arvovaltuutettu antoi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle lausunnon hallituksen esityksestä paikallisen sopimisen edistämiseksi. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että esitetyn sääntelyn mahdollisiin sukupuolivaikutuksiin liittyy kysymyksiä, joihin hallituksen esityksessä ei ole vastattu ja joita ei ole myöskään yksityiskohtaisesti arvioitu.

Sukupuolivaikutuksia on arvioitu suppeasti

Esityksen mukaan ehdotetulla sääntelyllä on mahdollisia työelämän sukupuolivaikutuksia, mutta niiden arvioiminen ennalta on haasteellista. Esityksen sukupuolivaikutusten arvio onkin suppea ja abstrakti. Esityksestä ei käy ilmi, miten se vaikuttaa esimerkiksi sukupuolten palkkaeroihin, vaikka lainsäädännön arviointineuvosto edellytti asian arvioimista.

Esityksen mukaan voidaan olettaa, että paikallisen sopimisen laajeneminen koskee useammin mies- kuin naisvaltaisia työpaikkoja, sillä muutokset eivät kata julkista sektoria valtiota lukuun ottamatta. Näin esimerkiksi kunta- ja hyvinvointialan naisvaltaiset alat jäävät ehdotetun sääntelyn ulkopuolelle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei esityksellä voisi olla sukupuolivaikutuksia. Erityisesti sen välilliset vaikutukset voivat olla merkittäviä.

Tasa-arvovaltuutettu korostaa sukupuolivaikutusten huolellisen arvioinnin tärkeyttä erityisesti työelämää koskevassa lainsäädännössä. Tämä on keskeistä jo naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain tarkoituksen perusteella; lakiin on kirjattu sen tarkoitus parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Työehtosopimusten yleissitovuus voi heikentyä erityisesti naisvaltaisilla aloilla

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti erityistä huomioita siihen, että esityksen mukaan valtakunnallisten työehtosopimusten edustavuus voisi heikentyä, mikäli työnantajakohtaiset työehtosopimukset yleistyisivät. Joillakin aloilla tämä voisi johtaa siihen, että valtakunnallista työehtosopimusta ei voitaisi enää pitää yleissitovana. Esityksen mukaan riskin realisoituessa vaikutukset voisivat kohdistua nimenomaan naispalkansaajiin erityisesti yksityisillä palvelualoilla. Tämä voisi johtaa työehtojen heikkenemiseen entisestään sellaisilla aloilla, joilla palkkataso on muutenkin keskimääräistä heikompi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että riski yleissitovuuden heikkenemisestä on todellinen, ja että sillä olisi realisoituessaan huomattavat vaikutukset. Naisvaltaisella yksityisellä palvelusektorilla on paljon epätyypillisiä työsuhteita, matala palkkataso ja heikko työmarkkina-asema. Aloilla työskentelee myös paljon vieraskielisiä työntekijöitä. Yleissitovuuden katoamisen vaikutus työsuhteen vähimmäisehtoihin voisi näillä aloilla olla erityisen haitallinen. Työehtosopimusten kattavuus on vaarassa muun muassa elintarvikealalla, kaupan ja ravintolan aloilla. Nämä kaikki ovat vahvasti naisvaltaisia aloja.

Esityksen toivottuna vaikutuksena on tuottavuuden paraneminen. Tämä on vaikeaa erityisesti työvoimaintensiivisillä naisvaltaisilla palvelualoilla. Tuottavuuden paranemisen ei pitäisi tapahtua ensisijaisesti työehtojen heikennysten kautta, mahdollisesti huonontaan naisten asemaa työmarkkinoilla.

Työn ja perheen yhteensovittaminen voi vaikeutua

Esityksen mukaan tällä hetkellä paikallisen sopimisen mahdollisuudet liittyvät ylivoimaisesti eniten työaikaan. Työaikajärjestelmistä onkin sovittu paikallisesti monilla aloilla jo nyt varsin laajasti.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota siihen, että jatkossa paikallisen sopimisen mahdollistamat nykyistä vielä laajemmat joustot voivat hankaloittaa huomattavalla tavalla työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Yhteiskunnan hoivajärjestelmä ei tällä hetkellä tue epäsäännöllistä työaikaa tekevien tarpeita, ja epätyypillisiä työvuoroja ja työvuorokiertoa on vaikeaa yhdistää muun muassa lasten päivähitoon. Välillisesti työn ja perheen yhteensovittamisen hankaloitumisen vaikutukset osuvat erityisesti naisiin, jotka edelleen kantavat suurimman osan hoivavastuusta.

Tasa-arvolaki velvoittaa edistämään tasa-arvoa työelämässä

Tasa-arvovaltuutettu muistutti tasa-arvolain 6 §:stä, joka velvoittaa kaikkia työnantajia muun muassa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa palkkauksessa ja työehdoissa sekä helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Kyseiset velvoitteet sitovat työnantajia myös paikallisen sopimisen suhteen. (TAS/609/2024)







Valtion aluehallintouudistuksessa kiinnitettävä huomiota työnantajan ja viranomaisen velvollisuuteen edistää tasa-arvoa

Hallituksen esitysluonnos sisältää ehdotuksen valtion aluehallintouudistukseen liittyvästä lainsäädännöstä. Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki Lupa- ja valvontavirastosta, laki elinvoimakeskuksista sekä kehittämis- ja hallintokeskuksesta ja laki Ahvenanmaan valtionvirastosta.

Esitysluonnoksessa todetaan, että valtionhallinnon toimintojen uudelleenjärjestelyissä virat ja niihin nimitetyt virkamiehet siirtyvät samaan virastoon kuin tehtävät siirtyvät valtion virkamieslain (750/1994) mukaisesti. Siirtyvien tehtävien vaatimat resurssit siirtyvät myös uuteen virastoon. Siirtyvän henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin (ml. palkkaus) sovelletaan, mitä niistä virkaehtosopimuksissa sovitaan tai laissa säädetään.

Hallituksen esitysluonnoksen vaikutusarvioinnissa on käsitelty lyhyesti myös uusien virastojen perustamisen vaikutuksia työntekijöiden palkkatasa-arvoon. Tasa-arvovaltuutettu piti tärkeänä, että tämä näkökohta näkyy esitysluonnoksessa. Valitettavasti kohta on kuitenkin jäänyt jossain määrin vajavaiseksi, minkä vuoksi tasa-arvovaltuutettu esitti sitä täsmennettäväksi seuraavissa kappaleissa kuvatulla tavalla.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) 8 §:ssä säädetään syrjinnän kielloista työelämässä, ml. palkkasyrjinnän kiellosta. Lain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantaja ei saa soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä joutuisi sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Hallituksen esitysluonnoksessa mainitaan em. säännöksen sisältö ilman varsinaista pykäläviittausta. Tasa-arvovaltuutettu esitti, että kohtaan lisättäisiin selvyuden vuoksi täsmällinen pykäläviittaus tasa-arvolakiin.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia samapalkkaisuusperiaatteen noudattamisesta henkilöstönsä osalta. Samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan sitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa. Samapalkkaisuusperiaatteesta on säädetty tasa-arvolain lisäksi useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

Siirrettäessä henkilöstöä uuden työnantajan tai toisen työnantajan alaisuuteen, voi samaa ja samanarvoista työtä tekevien, eri sukupuolta olevien työntekijöiden välille syntyä palkkaeroja, jotka työnantaja on tasa-arvolain palkkasyrjintäkiellon perusteella velvollinen korjaamaan.

Hallituksen esitysluonnoksessa todetaankin, että työnantajan tulisi tasa-arvolain 6 b §:n perusteella selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tämä on sinänsä totta, mutta on hyvä huomata, että palkkakartoitus ei ole mikään irrallinen asiakirja, vaan osa tasa-arvosuunnitelmaa.

Työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus säädetään tasa-arvolain 6 a – 6 b §:ssä. Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että hallituksen esitysluonnosta tuleekin täydentää siten, että työnantajaa sitova velvoite laatia tasa-arvosuunnitelma palkkakartoitukseen on selvä kaikille.

Työnantajan on siis laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvolaissa on määritelty tasa-arvosuunnitelman vähimmäisisältö. Tasa-arvosuunnitelmien tulee sisältää ensinnäkin selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista (eli palkkakartoitus). Suunnitelman on sisällettävä myös käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden

toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ottaa huomioon suunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä tasa-arvolain 6 c §:n mukaisesti.

On hyvä huomata, että oleellinen osa palkkakartoitusta on palkkojen vertailu ja palkkaerojen syiden selvittäminen ja niiden arviointi. Palkkaeroille tulee olla tasa-arvolain kannalta hyväksyttävä syy. Jos näin ei ole, palkkaerot ovat tasa-arvolain vastaisia. Jos taas palkkaeroille on hyväksyttävä syy, palkkaero on oikeutettu siltä osin kuin se johtuu tuosta syystä. Tasa-arvoinen palkkaus edellyttää, että kaikki palkanosat ovat itsessään syrjimättömiä. Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävät palkkausta koskevat toimenpiteet riippuvat siis siitä, mistä ei-hyväksyttävät palkkaerot johtuvat.

Joka tapauksessa toimenpiteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia. Suunnitelmaan on hyvä kirjata aina aikataulu, jonka kuluessa palkkausta koskevat toimenpiteet tullaan toteuttamaan.

Hallituksen esitysluonnoksessa mainitaan, että eräät muutostilanteet, kuten esimerkiksi liikkeenluovutus, voisivat olla hyväksyttävä peruste palkkaerolle tietyn siirtymävaiheen ajan.

Palkkaerot ja palkkaharmonisointi

Luonnoksessa mainitaan, että uusien työnantajien on ryhdyttävä toimenpiteisiin perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi kohtuullisessa ajassa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka esimerkiksi oikeuskäytännöstä ei voida johtaa mitään täsmällistä yleisesti hyväksyttävissä olevaa enimmäisaikaa, jonka kuluessa harmonisointi tulisi toteuttaa, kohtuullisena aikana pidetään yleensä enintään muutamaa vuotta. Viime kädessä kohtuullinen aika arvioidaan tuomioistuimessa mahdollisten palkkasyrjintää koskevien kanteiden yhteydessä tapauskohtaisesti olosuhteet huomioon ottaen.

Tasa-arvovaltuutettu pitää joka tapauksessa välttämättömänä, että uudet perustettavat virastot ja työnantajaorganisaatiot ryhtyisivät pikaisesti toimenpiteisiin palkkaharmonisoinnin toteuttamiseksi ja mahdollisten palkkaerojen poistamiseksi tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vuonna 2023 hyväksytty Euroopan Parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/970 naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla korostaa työnantajan vastuuta samapalkkaisuuden toteuttamisesta ja vähentää mahdollisuutta vedota muutostilanteiden aiheuttamiin ongelmiin samapalkkaisuuden toteuttamisessa. Direktiivin toimeenpanon vaikutus on otettava huomioon palkkaharmonisointia toteutettaessa.

Työnantajalla ja viranomaisella on velvollisuus edistää tasa-arvoa

Hallituksen esitysluonnoksessa voisi mainita myös tasa-arvolain 6 §:n, jossa säädetään työnantajan muista velvoitteista edistää tasa-arvoa. Työnantajan tulee esimerkiksi edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin, luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralta etenemiseen sekä kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Työnantajan tulee myös helpottaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin sekä toimia siten, että ennakolta estetään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Lopuksi tasa-arvovaltuutettu halusi muistuttaa muun muassa tasa-arvolain 4 §:ään sisältyvästä viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, että esityksen ihmisiin kohdistuvien vaikutuksien arvioidaan kohdistuvan samalla tavalla naisiin ja miehiin, eikä uudistuksella arvioida olevan merkittäviä sukupuolivaikutuksia.

Viranomaisten tulee kuitenkin kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon muun muassa palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Hallituksen esitysluonnoksessa käsitellään lyhyesti myös perustuslain (731/1999) 6 §:ssä säädettyä yhdenvertaisuusperiaatetta. Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että kyseisen lainkohdan 4 momentissa on säädetty muun muassa sukupuolten tasa-arvon edistämisestä yhteiskunnallisessa toiminnassa.

Hallituksen esitysluonnoksesta on ilmeisesti vahingossa jäänyt pois perustuslain ja tasa-arvolain veloitteet tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvovaltuutettu esitti, että hallituksen esitysluonnoksen perusteluja täydennettäisiin tältä osin. Tasa-arvon edistämismääräyksen näkyminen esityksen perusteluissa auttaisi muistuttamaan muun muassa perustettavia virastoja ja kansalaisia tasa-arvon toiminnallisesta edistämisestä ja sen tärkeydestä tulevassa aluehallinnossa. (TAS/414/2024)



Ns. pörssiyhtiödirektiivin minimitason toimeenpano riittämätöntä tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvovaltuutettu oli eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuultavana 19.9.2024 hallituksen esityksestä ns. pörssiyhtiödirektiivin implementoinniksi (hallituksen esitys 60/2024 vp. eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain 6 luvun ja kauppakamarilain 2 §:n muuttamisesta).

Syrjivästä valintamenettelystä tulisi säätää tasa-arvolaissa

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että valinta säätää direktiivin toimeenpanosta vähimmäistason mukaisesti ja muun muassa valinta jättää säättämättä tasa-arvolakiin tarpeellisista muutoksista hallitusten jäsenten syrjimättömän valinnan varmistamiseksi rajaa entisestään esityksen vaikuttavuutta ja mahdollisuuksia tosiasiallisesti puuttua syrjiviin käytäntöihin. Esitys ei myöskään kaikilta osin vastaa direktiivin edellytyksiä riittävästä sanktioista sen veloitteiden rikkomisesta.

Tasa-arvolakiin tulisi luoda säännös syrjivyydestä hallintoedustajien valinnassa. Erityissäännös 7 §:n lisäksi olisi välttämätön, sillä 7 §:n mukainen syrjinnän yleiskielto ei tuo itsessään oikeutta 11 §:n mukaiseen hyvitykseen. Näin se ei tältä osin vastaa direktiivin vaatimuksiin tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista.

Mahdollisuudet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen jäävät suppeiksi

Kansallisesti valittu minimitason toimeenpano ja jäsenvaltioiden optioiden mahdollisimman laaja käyttäminen rajaavat sääntelyn mahdollisuudet tosiasiallisen tasa-arvon edistämisen suhteen hyvin rajallisiksi.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan valittu soveltamisala on liian suppea, sillä se jättää direktiivin ulkopuolelle valtaosan yrityksistä.

Jäsenvaltio-optioiden laajamittaisen käyttämisen osalta tasa-arvovaltuutettu muistutti, että esimerkiksi Euroopan parlamentti ei lähtökohtaisesti tukenut poikkeamismahdollisuutta, sillä se näki poikkeamismahdollisuuden keinona kiertää direktiivin tavoitteiden saavuttaminen.

Hallintoedustajien valinta syrjintäoikeuden piirissä

Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että ehdotuksessa ei esitetty, millaisia keinoja syrjintää epäilevällä aliedustettua sukupuolta olevalla hakijalla on saada tieto yritykseltä, mikäli tämä kieltäytyy sitä antamasta, eikä siitä, mitä oikeuskeinoja hakijalla on käytössään, jos hän tiedot saatuaan kokee tulleen syrjityksi valintapäätöstä tehtäessä.

Rekrytointimenettelyn riitauttamiseen direktiivin nojalla oltava jokin tosi-asiallinen mahdollisuus tilanteissa, joissa henkilö haluaa riitauttaa valitsematta jättämisensä.

Esityksessä ei kuitenkaan käsitelty direktiivissä todettua edellytystä saat-
taa asia vireille tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomai-
sessa, vaikka direktiivi edellyttää syrjintää epäilevällä olevan käytössään
riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt.

Esitys ei myöskään luo direktiivin edellyttämiä seuraamuksia niille pörs-
sityhtiöille, jotka rikkovat hallintoedustajaa valitessaan syrjinnän kieltoa.
(TAS/571/2024)



Eheytushoidot ovat syrjiviä ja ne tulisi kieltää lailla

Tasa-arvovaltuutettu oli 27.2.2024 eduskunnan lakivaliokunnan kuultava-
na ehyttämishoitojen kieltämistä koskevasta kansalaisaloitteesta (KAA
6/2023 vp).

Suomessa ei ole säädetty erityistä eheytystoiminnan kieltävää tai vaih-
toehtoitoja koskevaa lainsäädäntöä. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että
oikeustilan selventämiseksi eheytystoiminnan kiellosta tulisi säätää lailla.

Eheytyshoitojen syrjivyydestä

YK:n ihmisoikeusneuvoston perustama riippumaton asiantuntija seksuaa-
liseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvissä kysymyksis-
sä on raportissaan (A/HRC/44/53) YK:n ihmisoikeusneuvostolle todennut,
että ehyttämishoidot on kohdistettu tietyille ihmisryhmälle yksinomaan
seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella, eri-
tyisenä tavoitteena puuttua näiden ihmisten henkilökohtaiseen koske-
mattomuuteen ja itsemääräämisoikeuteen. Näin ollen nämä käytännöt
ovat itsessään syrjiviä, minkä ovat todenneet myös useat YK:n sopimus-

valvontaelimet, mukaan lukien ihmisoie-
keuskomitea ja naisten syrjinnän poista-
mista käsittelevä komitea. Raportissaan
asiantuntija suosittelee YK-jäsenvalti-
oita kieltämään eheytystoiminnan ja
suojaamaan lapsia ja nuoria tällaiselta
toiminnalta.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo YK:n riippu-
mattoman asiantuntijan tavoin, että ehey-
tyshoidoissa on kyse sukupuoli-identiteettiin
kohdistuvasta syrjinnästä. Tasa-arvovaltuutetun
näkemyksen mukaan kaikki eheytymiseen tähtäävä toiminta kohtelee su-
kupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä lähtökohtaisesti
vähempiarvoisina ihmisinä ja on määritelmällisesti nöyryyttävää, halven-
tavaa ja syrjivää.

Suomen perustuslain (731/1999) 6 § ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-ar-
voa koskevan pääperiaatteen ja velvollisuuden edistää sukupuolten ta-
sa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa. Säännös kohdistuu myös lain-
säätäjään. Tätä velvoitetta täydentävät tasa-arvolain 4 §:ssä viranomaisille
säädetty velvollisuus edistää tasa-arvoa sekä lain sukupuolisyrjinnän kiel-
lot.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että edellä sanotun perusteella viranomaisil-
le syntyy eheytystoiminnan suhteen aktiivinen toimintavelvollisuus perus-
ja ihmisoikeuksien toteutumisen varmistamiseksi.

Eheytystoiminnan määrittelystä ja kiellosta

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan eheytystoiminta voi olla mo-
ninaista. Eheytystoiminta perustuu kuitenkin aina uskomukseen, että
henkilön sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua ja seksuaalista
suuntautumista voidaan ja pitäisi muuttaa tai tukahduttaa silloin, kun ne
eivät ole ympäristön normina pitämän mukaisia. Tämä uskomus on sekä
väärä että haitallinen.



YK:n riippumattoman asiantuntijan raportti erottaa kolme pääasiallista eheytystoiminnan tapaa: psykoterapeuttisen, lääketieteellisen ja uskontoon pohjautuvan. Eheytystoiminnassa voi olla kyse myös näiden yhdistelmästä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että eheytyshoidot tulisi kieltää kattavasti kaikissa eri muodoissaan. Kiellon tulisi kattaa niin yksityinen kuin julkinen toiminta. Kiellettyä tulisi olla myös eheytyshoitojen markkinointi tai ilmoittelu.

Tahdonvastaisten ja lapsiin kohdistuvien eheytyshoitojen lisäksi kiellon pitäisi koskea myös tapauksia, joissa eheytyshoitojen kohteena oleva täysi-ikäinen ja -valtainen henkilö olisi antanut suostumuksensa. Ihmis- ja perusoikeuksista ja syrjimättömyydestä ei voi luopua pätevästi edes henkilön omalla suostumuksella.

Kiellon rikkomista tulisi valvoa ja siitä tulisi seurata sanktio, joka on suhteessa rikkomuksen vakavuuteen.

Eheyttämistoiminnan kiellosta on säädetty jo useissa maissa. Pohjoismaista eheytystoiminnan ovat kieltäneet Islanti ja Norja. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että Norjan malli voitaisiin ottaa lainsäädännön lähtökohdaksi myös Suomessa.

Eheytystoiminnan kohteeksi joutuneille henkilöille tulisi varmistaa pääsy tukeen ja tarpeelliseen hoitoon sekä oikeuksiin ja hyvitykseen. On tärkeää,



että kielto ei ole vain muodollinen, vaan on tärkeää varmistaa, että se tosiasiallisesti parantaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien perusoikeuksien toteutumista. (TAS/96/2024)



Avioliittoon pakottamisen rangaistavuutta on tärkeää selkeyttää

Tasa-arvovaltuutettu antoi oikeusministeriölle lausunnon avioliittoon pakottamisen rangaistavuuden selkiyttämisestä.

Oikeusministeriön asettama työryhmä valmisteli ehdotuksen avioliittoon pakottamisen rangaistavuuden selkiyttämiseksi rikoslaisissa (Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2024:7). Ehdotuksen valmistelun taustalla on muun ohella oikeusministeriön arviomuistio avioliittoon pakottamisen rangaistavuudesta, josta tasa-arvovaltuutettu on antanut lausunnon aiemmin (TAS/573/2021).

Tasa-arvovaltuutettu kannatti työryhmän ehdotusta rikoslain ihmiskaupaa koskevan säännöksen (RL 25 luvun 3 §) täsmentämisestä siten, että säännökseen lisätään teon tarkoitukseksi avioliittoon pakottaminen. Valtuutettu kannatti myös sitä, että ehdotettu sääntely kattaisi juridisesti pätevien avioliittojen ohella myös sellaiseen rinnastettavan, epävirallisen liiton.

Työryhmän ehdotuksen mukaan pakkoavioliittoa ei määriteltäisi laissa, vaan sitä avattaisiin vain hallituksen esityksen perusteluissa. Ehdotuksessa on todettu, ettei tämä olisi ongelmallista perustuslain 8 §:n mukaisen rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen kannalta. Perustuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa pitää syyllisenä rikokseen tai tuomita rangaistukseen sellaisen teon perusteella, jota ei tekohetkellä ole laissa säädetty rangaistavaksi. Lain soveltamisen kannalta voi kuitenkin olla ongelmallista, mikäli pakkoavioliitto määritellään vain lain perusteluissa, eikä laissa. Työryhmän näkemystä siitä, että laillisuusperiaate mahdollistaisi pakkoavioliiton määrittelyn vain perusteluissa, kannattaisi perustella tämän vuoksi vielä tarkemmin.

Pakkoavioliiton määrittelyyn on ylipäättään tärkeää kiinnittää huomiota, koska sääntely ulotetaan koskemaan myös avioliittoon rinnastettavia liit-toja. Nämä liitot saattavat olla hyvinkin erilaisia, minkä vuoksi määritelmän tulisi kattaa mahdollisimman kattavasti nämä mahdollisesti hyvinkin erilaiset tilanteet.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että pakkoavioliitot eivät ole sukupuoli-neutraali ilmiö. Kansainvälisessä oikeudessa pakkoavioliitot on määritelty naisiin kohdistuvan, sukupuoleen perustuvan väkivallan muodoksi. Edellä sanotun perusteella tasa-arvovaltuutettu pitäisi hyvänä, jos hallituksen esitykseen sisällytettäisiin vielä nimenomainen luku, jossa arvioitaisiin tarkemmin ehdotetun sääntelyn vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. (TAS/164/2024)



Naisten ja tyttöjen sukuelinten silpominen kriminalisoitava

Tasa-arvovaltuutettu antoi oikeusministeriölle lausunnon naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisesta ja sen valmistelun rangaistavuuden selkeyttämisestä ym. koskevasta hallituksen esitysluonnoksesta.

Naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomista koskevat kommentit ja huomiot

Tasa-arvovaltuutettu kannatti ehdotusta naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisen ja sen valmistelun säättämistä rangaistavaksi rikoslain erillisin säännöksin. Naisten ja tyttöjen sukuelinten silpominen on ihmisoikeusloukkaus ja yksi naisiin ja tyttöihin kohdistuva väkivallan muoto, minkä vuoksi silpomisen kriminalisointi rikoslaisissa on tärkeää. Naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomiseen liittyy usein monia sellaisia erityispiirteitä, jotka puoltavat nimenomaisia silpomisen ja sen valmistelun kriminalisoi-via erillissäännöksiä.

Naisten ja tyttöjen sukuelinten vahingoittaminen voi sisältää vakavuutta ja kestoaltaan hyvin vaihtelevia tekoja. Hallituksen esityksessä on pyritty kuvaamaan näitä eri tapoja ja tuotu myös esiin, miten vahingoittamista voitaisiin arvioida. Ehdotettu sääntely vaikuttaisi kattavan kaikki mahdolliset tavat, joilla naisten ja tyttöjen sukuelimiä voidaan silpoa tai vahingoittaa. Esityksessä myös todetaan, että teon oikeudenvastaisuus ei voisi poistua uhrin antamalla suostumuksella edes lievässä tapauksessa. Sukuelinten silpomisella pyritään usein kontrolloimaan uhria, minkä vuoksi uhri on usein alisteisessa ja haavoittuvassa asemassa, eikä hänen suostumuksensa vapaaehtoisuudesta voi käytännössä varmistua.

Naisten sukuelinten silpomisen lopettaminen on myös kansainvälinen tavoite. Esityksessä on otettu huomioon muun muassa valmisteltavana oleva naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan torjumista koskevan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin sisältämät naisten sukuelinten silpomisen kieltämistä koskevat velvoitteet (ns. NKV-direktiivi). Esityksessä on tuotu kattavasti esiin myös muita Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia, kuten naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta tehty Euroopan neuvoston yleissopimus (ns. Istanbulin sopimus), Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus (ns. CEDAW-sopimus) sekä lasten oikeuksien yleissopimus.

Esitysluonnoksessa on käsitelty myös eduskunnan lakivaliokunnan mietintöä LaVM 6/2020, joka koski tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomista koskenutta kansalaisaloitetta (KAA 1/2019 vp). Mietinnössä valiokunta katsoi, että sukuelinten silpominen on jo nykyisin rikoslailla rangaistavaa, mutta edellytti tyttöjä ja naisia koskevan rikoslain sääntelyn selkeyttämistä. Valiokunta totesi, että myös poikien ei-lääketieteellisiin ympärileikkauksiin liittyy sääntelytarpeita, mutta nämä eivät kuitenkaan saisi viivästyttää tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomisen rangaistavuuden selkeyttämistä. Eduskunta edellytti, että valtioneuvosto ryhtyy mahdollisimman nopeasti toimenpiteisiin tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomisen säättämiseksi rikoslaissa rangaistavaksi nykyistä selkeämmin (EK 44/2020).

Myös tasa-arvovaltuutettu piti tärkeänä, että naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisen kriminalisoiva lakiehdotus etenee mahdollisimman pian eduskuntaan.

Edellä mainitussa lakivaliokunnan mietinnössä LaVM 6/2020 on käsitelty myös muun muassa poikien ei-lääketieteellistä ympärileikkausta. Valiokunta piti perusteltuna arvioida myös poikien ei-lääketieteellisen ympärileikkauksen nykytilaa ja rangaistavuuteen liittyviä kysymyksiä. Tasa-arvovaltuutettu esitti, että valtioneuvosto ryhtyisi pikaisesti selvittämään näitä kysymyksiä ja mahdollisia sääntelytarpeita ottaen huomioon erityisesti sen, mitä mietinnössä on todettu kansainvälisten elinten poikien ympärileikkauksia koskevista suosituksista. Esimerkiksi Euroopan neuvoston parlamentaarinen yleiskokous on suosittanut vuonna 2013 tekemässään päätöslauselmassa, että jäsenmaat määrittäisivät tarkoin lääketieteelliset ja muut olosuhteet poikien ei-lääketieteellisen ympärileikkauksen tekemiselle. Myös valtioneuvoston lapsiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemisen toimenpidesuunnitelma 2020–2025 "Väkivallaton lapsuus" sisältää toimenpidekirjauksen siitä, että aloitetaan yhteiskunnallinen keskustelu ikärajasta eli ympärileikkauksen siirtämiseksi, kunnes poika voi itse osallistua päätöksentekoon.

Naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisen valmistelua koskevat kommentit ja huomiot

Suomen rikosoikeusjärjestelmässä on suhtauduttu pidättyväisesti siihen, että rangaistavuuden alaa laajennetaan koskemaan rikosten valmistelutoimia. Tässä tapauksessa naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisen valmistelua koskeva ehdotus vaikuttaa kuitenkin perustellulta ja toimivalta. Naisten ja tyttöjen sukuelinten silpomisen valmistelun kriminalisoinnilla voidaan arvioida olevan niitä ehkäisevä vaikutus, mikä osaltaan vaikuttaisi silpomisen loppumiseen. Erilliskriminalisoinnin lisäksi tarvitaan edelleen myös muilla keinoilla toteutettavaa tietoisuuden lisäämistä tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomisen haitoista ja sitä koskevista kansainvälisistä sopimuksista, jotta silpominen loppuisi.

Muut esitykseen liittyvät kommentit ja huomiot

Tasa-arvovaltuutettu piti tärkeänä, että esityksessä todetaan selkeästi, että naisen sukuelinten silpomisen uhriksi joutuvan henkilön ei tarvitse olla juridiselta sukupuoleltaan nainen. Ehdotettuja silpomisen kriminalisoivia säännöksiä sovellettaisiin kaikkiin henkilöihin, joilla on naistyyppilliset sukuelimet, ts. ”naispuoliset” sukupuolielimet” tai ”naissukuelimet”.

Lisäksi on hyvä huomata, että pieni vähemmistö ihmisistä on intersukupuolisia. He eivät ole syntyessään fyysisiltä sukupuolta määrittäviltä ominaisuuksiltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä. Myös intersukupuolisille henkilöille määritellään syntymän yhteydessä tutkimusten jälkeen virallinen sukupuoli. Intersukupuoliset henkilöt voivat kokea olevansa naisia, miehiä, sukupuoleettomia tai osittain naisia ja osittain miehiä.

Tasa-arvovaltuutettu on kiinnittänyt eduskunnalle 2022 antamassaan kertomuksessa huomiota siihen, että intersukupuolisille lapsille tehdään edelleen kiireettömiä lääketieteellisiä toimenpiteitä (esimerkiksi leikkaukset, muut sukupuolipiirteitä muokkaavat toimenpiteet) ilman tietoon perustuvaa suostumusta. Tasa-arvovaltuutettu on esittänyt, että intersukupuolisten lasten lääketieteellisesti tarpeeton sukuelinkirurgia lopetetaan. Tasa-arvovaltuutettu halusi tässä yhteydessä muistuttaa, että intersukupuolisten lasten hoitokäytäntöjä tulisi selkeyttää laimtasoisella sääntelyllä. (TAS/251/2024)



Lähisuhdeväkivallan sovittelusta on luovuttava

Tasa-arvovaltuutettu antoi oikeusministeriölle lausunnon rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta annetun lain muuttamista koskevasta hallituksen esityksen luonnoksesta (VN/31917/2023).

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta annettua lakia (1015/2005) muutettaisiin siten, että soviteltavaksi ei saisi ottaa väkivaltaa sisältäviä rikoksia eikä eräitä muita rikoksia, jotka ovat kohdistuneet rikoksesta epäillyn läheiseen. Jat-

kossa soviteltavaksi ei siis otettaisi rikoksia, joissa rikoksesta epäillyllä on valta-asema uhuriin nähden ja joissa on vaikeaa selvittää, onko uhri suostunut sovitteluun vapaaehtoisesti.

Tasa-arvovaltuutettu kannatti lähisuhdeväkivallan sovittelusta luopumista.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että hallituksen esityksessä on kuvattu kattavasti lähisuhdeväkivallan luonnetta ja sen erityistä moitittavuutta. Esityksessä on myös käsitelty laajasti lähisuhdeväkivallan yleisyyttä Suomessa sekä todettu lähisuhdeväkivallan olevan pitkälti piilorikollisuutta. Tilastojen mukaan lähisuhteissa tapahtuva väkivalta on useimmiten nykyisissä tai entisissä parisuhteissa tapahtuvaa väkivaltaa, joka kohdistuu erityisesti naisiin. Esimerkiksi THL:n tilastoraportin 43/2023 mukaan täysi-ikäisistä lähisuhdeväkivallan uhreista 75 % oli naisia ja epäillyistä 77 % miehiä. Tasa-arvovaltuutettu piti hyvänä, että hallituksen esityksessä on kuvattu myös muissa läheissuhteissa tapahtuvaa väkivaltaa, kuten lapsiin, vanhempiin ja isovanhempiin kohdistuvaa väkivaltaa sekä sisarusten välistä väkivaltaa.

Lähisuhdeväkivallalle on tyypillistä sen toistuvuus. Hallituksen esityksessä todetaan, että viranomaisten tietoon tulleista lähisuhdeväkivaltatapauksien uhreista 20 % oli joutunut vuonna 2020 lähisuhdeväkivallan uhriksi useammin kuin kerran. Tyypillistä lähisuhdeväkivallalle on myös se, että se tulee viranomaisten tietoon vasta, kun se on jatkunut pidempään. Lähisuhdeväkivaltamuuttuu usein ajan myötä rajummaksi ja seurauksiltaan vakavammaksi. Uhrille lähisuhdeväkivaltalla on erityisen haavoittavaa. Uhri voi kokea myös häpeää ja syyllisyyttä, mikä voi estää avun hakemista ja esimerkiksi väkivaltaisesta parisuhteesta irtautumista.

Suomea velvoittavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset edellyttävät, että rikosvastuu toteutuu, kun kyse on naisiin kohdistuvasta väkivallasta tai muusta lähisuhdeväkivallasta. Esimerkiksi CEDAW-sopimuksen toimeenpanoa valvova CEDAW-komitea on suositellut Suomelle, että lähisuhdeväkivaltatapauksissa tulisi syytteen nostamiselle antaa etusija sovittelumenettelyyn nähden. Lisäksi tulisi varmistaa, että lähisuhdeväkivaltarikoksen ohjaaminen sovitteluun ei johda esitutkinnan rajoittamiseen eikä syyttämättäjäättämispäätökseen. Yhdistyneiden kansakuntien

kidutuksen ja muun julman, epäinhimillisen tai halventavan kohtelun tai rangaistuksen vastaisen yleissopimuksen mukainen komitea on suositellut Suomelle, että lähisuhdeväkivaltatapauksissa syytteen nostamiselle tulisi antaa etusija sovintomenettelyyn nähden. Lisäksi Istanbulin sopimuksen täytäntöönpanoa seuraava väkivallan ja perheväkivallan torjunnan asi-
antuntijaryhmä (GREVIO) on kehottanut Suomea ottamaan käyttöön sel-
keät säännöt ja ohjeet perheväkivaltatapauksen sovitteluun. Suomen tulisi
varmistaa, että poliisit ja syyttäjät tietävät sovittelun olevan kiellettyä, jos
väkivalta on ollut toistuvaa. Lisäksi tulisi varmistaa, että sovittelualoite ei
johda esitutkinnan rajoittamiseen tai syyttämättä jättämiseen, kun kyse on
naisiin kohdistuvasta väkivallasta.

Vastaaviin lopputuloksiin on päädytty myös tieteellisissä tutkimuksissa.
Esimerkiksi Tiina Qvist on korostanut väitöskirjassaan ”Parisuhdeväkival-
lan sovittelu Suomessa”, että parisuhdeväkivaltatapauksissa sovittelun
ei pitäisi missään tilanteessa korvata rikosprosessia. Qvist toteaa, että
sovitteluun ohjaamisen kehittämisen sijaan olisi kehitettävä osapuolten
auttamis- ja tukipalveluja. Myös tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että
viranomaiset, kuten poliisit, syyttäjät ja sosiaali- ja terveydenhuollon am-
mattihenkilöt, antavat lähisuhdeväkivallan uhreille ja tekijöille tietoa aut-
tavista tahoista ja tukipalveluista.

Hallituksen esityksessä on katsottu perustellusti, että sovittelu ei sovellu
lähisuhdeväkivaltarikoksiin, koska tekijällä on niissä usein yliote uhrista
ja uhri on alisteisessa asemassa tekijään nähden. Usein sovitteluun suos-
tuvan uhrin motiivina on välttää pitkä ja uuvuttava rikosprosessi, tekijän
painostus tai pelko tekijää kohtaan. Sovittelijalle tilanne on saattanut
vaikuttaa tasapainoiselta, vaikka uhri on pyrkinyt lähinnä olemaan pro-
vosoitusta tekijää. Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen ja yhdenvertai-
suusvaltuutettu Kristina Stenman ovat todenneet tämän saman seikan
25.5.2023 Helsingin Sanomissa julkaistussa mielipidekirjoituksessa. Sovit-
telu vaarantaa uhrien ihmisoikeudet ja oikeusturvan. Lisäksi sukupuolten
tasa-arvo edellyttää, ettei naisiin kohdistuvaa väkivaltaa vähätellä. Yhteis-
kunnalla on velvollisuus tutkia väkivaltarikokset ja saattaa niihin syyllis-
tyneet rikosoikeudelliseen vastuuseen. Näin toimimalla voidaan edistää
lähisuhdeväkivallan uhrien oikeutta henkilökohtaiseen turvallisuuteen.
(TAS/380/2024)



6 VIESTINTÄ JA YHTEISTYÖ

TASA-ARVOVALTUUTETUN EDUSTUS TYÖRYHMISSÄ JA TOIMIELIMISSÄ

- Erityisvaltuutettujen tehtäviä arvioiva työryhmä / OM
- Ihmisoikeusvaltuuskunta / Ihmisoikeuskeskus
- NAPE – Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta / STM
- Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston perustamishanke / OM
- Oikeushallinnon intranet-uudistuksen viestinnällinen projektiryhmä / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan ohjausverkosto / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan HILDA-kehitystyöryhmä / OM
- Oikeusministeriön hallinnonalan viestintäverkosto / OM
- Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanoa valmisteleva työryhmä / STM
- Perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevaa opasta laativa työryhmä / OPH
- Samanarvoinen työ -hankkeen ohjausryhmä / STM
- Syrjinnän seurannan asiantuntijapaneeli / OM
- Tasa-arvon asiantuntijaverkosto / Tasa-arvon tietopalvelu, THL
- Tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä / Tilastokeskus
- Valtioneuvoston sateenkaariyhteistyöverkosto / OM, STM

KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Tasa-arvovaltuutettu on eurooppalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten verkoston Equinetin (European Network for Equality Bodies) jäsen. Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen toimi Equinetin hallituksen (Executive Board) jäsenenä ja valtuutetun asiantuntijat olivat vuonna 2024 jäseninä seuraavissa työryhmissä ja projekteissa: Gender Equality, Equality Law in Practice, Communication Strategies and Practices, Project on Standards for Equality Bodies sekä AI Cluster. Pohjoismaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen tapaaminen järjestettiin Färsaarilla lokakuussa 2024. Tapaamisessa keskusteltiin mm. kunkin maan ajankohtaisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä sekä EU:ssa voimaan tulleesta direktiivistä, joka edellyttää tasa-arvoelinten itsenäisyyttä ja riippumattomuutta. Tasa-arvovaltuutettu vieraili Viron tasa-arvovaltuutetun luona keskustelemassa heidän tekoälyyn ja syrjintään liittyvästä hankkeestaan.

VIESTINTÄ

Tasa-arvovaltuutettu mediassa

Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen sekä tasa-arvovaltuutetun asiantuntijat antoivat medialle haastatteluja mm. raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ja joidenkin työehtosopimusten perhevapaisiin liittyvien kirjausten syrjivyydestä, vientivetoisesta palkkamallista, eheytyshoidoista sekä oikeusministeriön hankkeesta selvittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhdistämistä.

Tasa-arvovaltuutetun viestintä ja
mediayhteydenotot: 0295 666 837

TASA-ARVOVALTUUTETUN NEUVONTAPUHELIN 0295 666 842 (ma-ti klo 9-11, ke-to klo 13-15)

Tasa-arvovaltuutetulta saat neuvoja ja ohjeita, jos epäilet, että sinua on syrjitty sukupuolesi, sukupuoli-identiteettisi tai sukupuolen ilmaisun vuoksi.

Tasa-arvovaltuutetun puhelinneuvonta on luottamuksellista. Voit ottaa yhteyttä myös anonymisti.

Jos asiantuntijamme arvioi, että kirjallinen selvitysmenettely syrjinnän selvittämiseksi on tarpeen, saat neuvoja, kuinka kirjallinen yhteydenotto tasa-arvovaltuutetulle kannattaa valmistella. Suosittelemme, että soitat neuvontapuhelimeen ennen kuin otat yhteyttä kirjallisesti. Joskus asia ratkeaa jo neuvontapuhelussa.

TASA-ARVOVALTUUTETTU SOSIAALISESSA MEDIASSA



JULKAISUT

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2023
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2023
Annual Report 2023 by the Ombudsman for Equality





Tasa-arvovaltuutettu

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

