



Tasa-arvovaltuutetun
VUOSIKERTOMUS **2012**



TASA-ARVOJULKAISUJA
ISSN-L 1236-9977
ISSN 1236-9977 (painettu)
ISSN 1797-9862 (verkkójulkaisu)
ISBN 978-952-00-3292-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-3293-7 (PDF)
URN: ISBN: 978-952-00-3293-7

Kuvat: Riitta Supperi
Ulkoasu ja taitto: Petteri Kivekäs, Edita Publishing, Helsinki

SISÄLLYS



04	TASA-ARVOVALTUUTETTU LYHYESTI
06	TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO
08	SYRJINTÄ RASKAUDEN JA PERHEVAPAI DEN VUOKSI
14	TRANSIHMISTEN JA INTERSUKUPUOLISTEN TASA-ARVO
20	MIESTEN ASEVELVOLLISUUS
26	SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA
28	Syrjinnän yleiskielto
30	Työhönottosyrjintä
32	Palkkasyrjintä
36	Muu syrjintä työssä
38	Syrjintä tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa
42	Urheilu ja tasa-arvo
44	TASA-ARVON EDISTÄMINEN
46	Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu
46	Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa
50	Kiintiöt
52	TASA-ARVOVALTUUTETUN TEETTÄMÄT SELVITYKSET
55	KANSAINVÄLINEN TOIMINTA
56	MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ
57	TILASTOT
58	TAPAAMISET
58	JULKAISUT



TASA-ARVOVALTUUTETTU LYHYESTI

Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen lainvalvonta-
viranomainen, joka tekee töitä sukupuolten välisen
tasa-arvon puolesta.

Valtuutetun tehtävänä on

- *valvoa naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti sen 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*

Jos joku epäilee, että häntä on syrjitty tasa-arvolain tarkoittamalla tavalla, hän voi kääntyä asiassaan tasa-arvovaltuutetun puoleen. Tasa-arvovaltuutetun toimisto antaa neuvoja ja ohjeita oikeuksista ja tasa-arvolain soveltamisesta ja tarvittaessa selvittää syrjintäepäilyä kirjallisella menettelyllä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolakia rikotaan, valtuutettu pyrkii ohjeilla ja neuvoilla siihen, että lainvastainen menettely loppuu. Tietyissä tapauksissa tasa-arvovaltuutettu voi viedä syrjintäasian tasa-arvolautakuntaan, joka saattaa kieltää syrjinnän sakon uhalla.

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

Tasa-arvovaltuutettuna toimii Pirkko Mäkinen.

Tasa-arvovaltuutetun puheenpuoro

■ Valtuutetun toimistossa vuosi 2012 oli ihmisoikeusnäkökulman vahvistamisen sävyttämä. Alkuvuodesta julkistettiin valtuutetun teettämä selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta Suomessa. Selvitystä varten haasteltiin eri viranomaisia ja sukupuolivähemmistöjä edustavia järjestöjä. Tulokset osoittavat,



että sukupuolivähemmistöt ovat näkymättömiä suomalaisessa yhteiskunnassa, lainsäädännössä ja viranomaiskäytännöissä. Sukupuolen moninaisuutta tunnetaan huonosti myös terveydenhuollon sekä sosiaali- ja opetusalan ammattihenkilöiden keskuudessa.

Raskaussyrjintä on pitkään ollut merkittävä ja melko vaiettu ongelma Suomessa ja halusimme nostaa sen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjintäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Tiedämme, että nämä yhteydenotot ovat vain jäävuoren huippu, sillä vain pieni osa syrjintää kokeneista kääntyy viranomaisten puoleen. Käynnistimme joulukuussa 2012 kampanjan *Oikeutta odottaville*.

Kampanjan kohderyhminä olivat yhtäältä synnytysikäiset naiset ja toisaalta työnantajat. Naisia muistutettiin siitä, että palvelussuhdelainsäädäntö ja tasa-arvolaki tuovat oikeus-

suojaan työhönottotilanteissa, määräaikaisten työsuhteiden jatkosta päätettäessä tai perhevapaalta takaisin töihin palatessa. *Oikeutta odottaville.fi*-sivuilta saa tietoa, miten toimia, jos epäilee tulleen syrjityksi raskauden vuoksi. Sivuilta voi myös lähettää omalle työnantajalle tietopaketin lainsäädännön velvoitteista tai ilmiantaa hyvän työnantajan. Työnantajalle kokosimme ohjeita siitä, miten tulee toimia työhönottohaastatteluissa, määräaikaisten työntekijän perhevapaalle jäämisen yhteydessä tai perhevapaalta palaavan työntekijän suhteen. Jatkamme raskaussyrjinnän vastaista kampanjaa myös vuonna 2013.

Toteutimme tasa-arvosuunnitelmien valvontaa tähän tehtävään käytettävissä olevien rajallisten resurssien puitteissa. Aloitimme kertomusvuonna valtioneuvoston omistajaohjauksessa olevien yritysten tasa-arvosuunnitelmien tarkastelun. Teimme vuoden aikana myös neljä työpaikkavierailua eri puolelle Suomea.



Näissä tapaamisissa keskusteltiin työpaikan henkilöstöjohtoon ja luottamushenkilöiden kanssa tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksesta. Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelun valvonta taas painottui urheilulukioiden tasa-arvosuunnitelmien arviointiin. Samassa yhteydessä kerättiin tietoa myös urheilulukioiden tarjolla olevista urheilulajeista ja siitä, onko tytöille ja pojille tarjolla yhtäläiset mahdollisuudet urheilun harjoittamiseen.

Ihmisoikeusasioissa olemme osallistuneet aktiivisesti keskusteluun perus- ja ihmisoikeusalan toimijoiden kanssa. Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslian yhteyteen perustettu Ihmisoikeuskeskus on aloittanut työnsä näkyvästi järjestämällä muun muassa seminaarin Euroopan neuvoston ihmisoikeusko-

missaarun Suomen vierailun pohjalta tekemistä havainnoista. Keskuksen yhteydessä on ihmisoikeusvaltuuskunta, jossa olen jäsenenä. Valtuuskunta koostuu laillisuusvalvojista, kansalaisjärjestöistä ja tutkijoista.

Valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen toimintaohjelman toteuttamista seuraamaan asetettu paneeli on jatkanut hieman uudistettuna toimintaansa, ja tasa-arvovaltuutettu on mukana paneelissa. Paneeli on nostanut esille muun muassa translain uudistamistarpeet ja selvittänyt, onko toimintaohjelmasta poisjääneitä ihmisoikeuskysymyksiä viety hallinnossa eteenpäin.

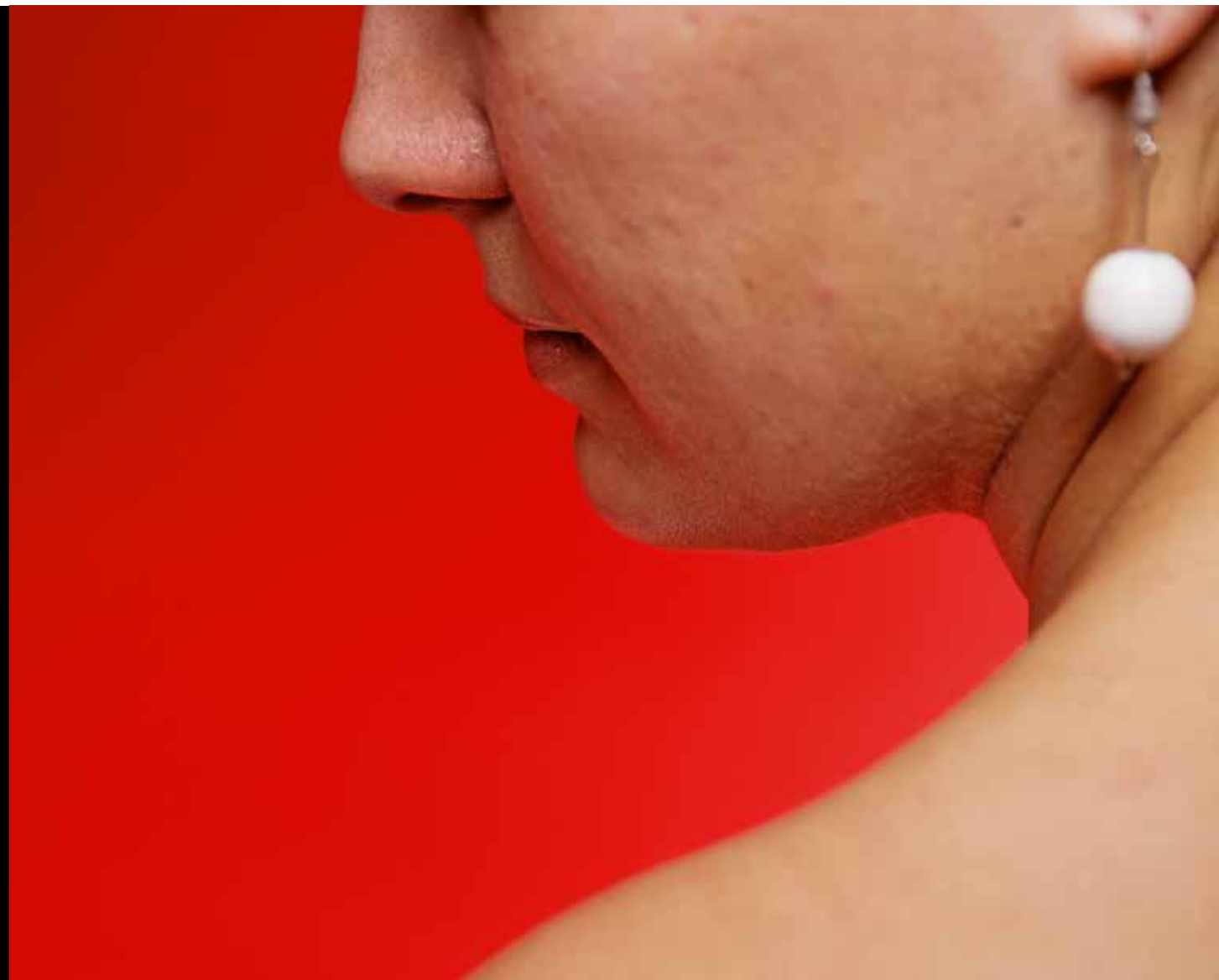
Yhdenvertaisuuslain valmistelu jatkuu vuoden lopulla työ- ja elinkeinoministeriön ja oikeusministeriön yhdessä tekemän esityksen pohjalta. Tämä työ jatkuu vuoden 2013 keväällä. Samassa yhteydessä on aloittanut kaksi työryhmää, jotka valmistelevat tasa-arvolain muutoksia. Toisen työryhmän toimeksiantona on uudistaa tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevaa sääntelyä. Toinen työryhmä puolestaan keskittyy sukupuolivähemmistöjen ottamiseen mukaan lain syrjintäsäännöksiin ja edistämismittareihin sekä tasa-arvolain oppilaitosten edistämismittareiden laajentamiseen peruskouluihin. Tämäkin työ on määrä saada valmiiksi vuoden 2013 aikana.

Pirkko Mäkinen

TASA-ARVOVALTUUTETTU

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden vuoksi

Syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella on merkittävä kesto-ongelma Suomessa. Tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjintäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Kuitenkin vain pieni osa syrjintää epäilevistä kääntyy viranomaisen puoleen. Tasa-arvovaltuutettu haluaa nostaa raskaussyrjinnän yhteiskunnalliseen keskusteluun.



Oikeutta odottaville

Tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämää koskevista yhteydenotoista suuri osa liittyy syrjintäepäilyihin raskauden tai perhevapaan perusteella. Raskaussyrjintä tulee jatkuvasti esille myös työntekijäliitoissa; muun muassa opettajat, sairaanhoitajat sekä kaupallisella ja palvelualoilla toimivat naiset joutuvat usein syrjinnän kohteiksi. Naiset joutuvat kuitenkin kaikilla koulutustaustoilla ja ammattialoilla syrjityksi raskauden tai perhevapaan perusteella.

Tyypillisimmät raskaussyrjintätilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen ja perhevapaalta palautumiseen. Työnhakija sivuutetaan työhönottotilanteessa raskauden vuoksi tai määräaikaisen työntekijän työsopimusta ei uusita, kun raskaus tulee ilmi. Usein myös perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät ovat ”kadonneet” tai työntekijä on korvattu sijaisella. Suurin osa syrjintää kokeneista ei edelleenkään pysty tai uskalla puuttua asiaan.

Tasa-arvovaltuutettu käynnisti joulukuussa 2012 raskaussyrjinnän vastaisen kampanjan *Oikeutta odottaville*. Kampanjan tavoitteena oli lisätä naisten tietoisuutta omista oikeuksistaan ja mahdollisuuksista toimia, jos heitä syrjitään raskauden tai perhevapaansa vuoksi työpaikallaan. Tasa-arvovaltuutettu halusi herättää myös työnantajat tarkistamaan asenteitaan raskaana

tai perhevapaalla olevia työntekijöitä kohtaan ja varmistamaan toimintatapojensa laillisuuden.

Kampanjasivustolle www.oikeuttaodottaville.fi tuotettiin työntekijälle ja työnantajalle omat sivut, joilla on tietoa raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän oikeuksista sekä työnantajan velvollisuuksista. Sivuilla on myös mahdollista ilmiantaa hyvä työnantaja; työpaikka, jossa ole syrjintää ja jossa raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät asiat on hoidettu mallikkaasti.

Sivuilla vieraili noin 6500 henkilöä. Kysymykseen ”Epäiletkö, että sinua on syrjitty raskauden vuoksi?” vastasi 511 henkilöä, joista 63 prosenttia epäili tulleen syrjityksi raskauden takia. Vastaajista suurin osa, 55 prosenttia, ilmoitti työskentelevänsä yrityksessä, 21 prosenttia kunnan palveluksessa, 12 prosenttia valtiolla sekä 12 prosenttia jossakin muussa työpaikassa, kuten järjestössä.

Kampanjasta ja kampanjasivuista tiedotettiin mediassa sekä kahden viikon ajan julkisissa liikennevälineissä suurimmilla työssäkäyntialueilla Helsingissä, Espoossa, Vantaalla, Turussa ja Tampereella. Tasa-arvovaltuutettu jatkaa kampanjaa myös vuonna 2013.

Perhesuhteita ei saa tiedustella työhönotossa

Tasa-arvovaltuutettuun otettiin kertomusvuoden aikana yhteyttä monenlaisissa raskauteen

ja perhevapaisiin liittyvissä syrjintäepäilyissä. Työnhakijoilta on tullut tasa-arvovaltuutetulle kysymyksiä muun muassa siitä, voiko työnantaja kysyä työhaastattelussa tai työnhakulomakkeesta raskaudesta tai perhesuhteista.

Perhesuhteiden ja raskauden tiedustelu työhönottotilanteessa on yleisenä sääntönä kielletty, sillä työnhakijoita ei saa asettaa eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Menettelyä ei voi oikeuttaa myöskään sillä, että kysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista. Haastattelutilanteessa kiellettyjä kysymyksiä ovat esimerkiksi raskaudentilaan, lastenhankkimissuunnitelmiin, lasten lukumäärään ja lastenhoidon järjestämiseen liittyvät kysymykset.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut yhteydenottoja myös asiakkailta, jotka ovat ilmoittaneet eräiden yritysten tiedustelevan työnhakulomakkeessaan hakijan perhesuhteita. Valtuutettu on pyytänyt näiltä yrityksiltä selvitystä asiasta ja yritykset ovat poistaneet perhesuhteisiin liittyvät kysymykset työnhakulomakkeistaan.

Raskaana oleva opettaja jätettiin valitsematta seuraavalle lukuvuodelle

Eräs naisopettaja pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla, kun hänen työsuhdettaan ei enää jatkettu seuraavalle lu-

kuvuodelle sen jälkeen, kun hän on ilmoittanut olevansa raskaana. Hän haki yhtä vakituista opettajan virkaa ja kahta määräaikaista tehtävää samasta koulusta, jossa hän hakuajan kohtana toimi ns. jopo-luokan eli joustavan perusopetuksen luokan opettajana. Aiemmin hän oli työskennellyt kyseisessä koulussa myös erityisluokan opettajan ja luokanopettajan viransijaisena.

Kunnan vakiintuneen käytännön mukaan kaikki opettajanvirat, myös määräaikaiset, julistettiin haettaviksi. Kunta perusteli tehtyjä opettajavalintoja sekä ansioituneisuuteen että soveltuvuuteen liittyvillä seikoilla. Sellaisia ansiovertailuja, joissa olisi verrattu eri hakijoiden ansioita keskenään suhteessa opettajantointen työtehtäviin kokonaisuudessaan, ei kuitenkaan ollut tehty. Tasa-arvovaltuutettu arvioi lausunnossaan esitettyjen valintojen perusteluja eräiltä osin.

Vakituisesti täytetyn opettajanviran osalta selvityksistä näytti käyvän ilmi, että tähän virkaan valittu opettaja toimi käytännössä jopo-luokan opettaja seuraavana lukuvuonna, mikä tasa-arvovaltuutetun mukaan olisi tullut ottaa huomioon ansiovertailussa. Tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottanut opettaja oli nimittäin aiemmassa haussa valittu nimenomaan tämän koulun jopo-luokan opettajaksi ja myös nyt valituksi tullut henkilö oli ollut hakijana tässä edeltävässä haussa. Tasa-arvovaltuutettu



katsoi, etteivät annetut selvitykset riittäneet selittämään muutosta vertailtavien henkilöiden keskinäisen pätevyuden arvioinnissa. Tasa-arvovaltuutettu korosti, että oikeudenkäynnissä, joka asiassa oli saatettu vireille, oli tärkeää verrata hakijoiden ansioita läpinäkyvästi

suhteessa todellisiin työtehtäviin. Yksipuolinen viittaaminen vain valitun henkilön ominaisuuksiin ei ole valintaa oikeuttava seikka.

Koko lukuvuoden kestävän määräaikaisen luokanopettajan viran valinnassa perusteluna olivat muun muassa valituksi tulleen toisen

henkilön tutkinnon laajuus ja hänen saamansa arvosanat. Valitun henkilön tutkinto oli vain kuusi opintoviikkoa laajempi kuin lausunnonpyytäjällä. Myöskään ero arvosanoissa ei ollut suuri eikä tutkinnon arvosanojen perusteella voi päätellä kovin paljon hakijoiden opetustaidoista ainakaan enää sen jälkeen, kun hakijat ovat toimineet jo useamman vuoden opetustyössä. Valitulla henkilöllä on ollut hakuhetkellä työkokemusta noin kolme vuotta ja lausunnonpyytäjällä noin seitsemän vuotta. Tasa-arvovaltuutettu arvioi, että tämä lausunnonpyytäjän hyväksi luettava ero työkokemuksen pituudessa oli merkittävämpi kuin valitun henkilön hyväksi tutkintotodistusten perusteella syntyvä ero, etenkin kun on kysymys työkokemuksen pituudesta työuran alkuvaiheessa.

Lyhytaikaisempaan luokanopettajan sijaisuuteen valittu henkilö oli työskennellyt opettajantehtävissä 11 kuukautta. Aikaisemmin hän oli ollut lastentarhan opettaja. Lausunnonpyytäjä oli ollut opettajana seitsemän vuotta eli hänen ammattikokemuksensa oli huomattavasti pidempi. Valintaa perusteltiin valitun vahvalla liikunnallisella taustalla. Kuitenkin myös lausunnonpyytäjä oli aiemmin hoitanut samaa luokanopettajan sijaisuutta, johon oli tuolloinkin kuulunut paljon liikunnan opetusta. Vahvaa liikunnallista taustaa käytettiin valintaperusteena kaikissa näissä opettajavalinnoissa, vaikka hakuilmoituksessa ei ollut

mainintaa liikunnasta minkään nyt tarkasteltavana olevan opettajantoimen kohdalla.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että asiaa kokonaisuutena arvioiden vaikutti todennäköiseltä, että lausunnonpyytäjän raskaus oli vaikuttanut valintapäätöksiin. Tällaista johtopäätöstä tuki valtuutetun esiin tuomien muiden seikkojen ohella se, että hänet oli valittu peräkkäin kolmeen eri opettajantehtävään samassa koulussa ennen nyt tarkasteltavana olevaa valintatilannetta ja eräässä näistä hakuilanteista hakijoina oli ollut kaksi nyt valituksi tullutta henkilöä. Tasa-arvovaltuutettu totesi myös, että se osapuolten eri tavalla kertoma seikka, oliko koulun rehtori suoraan todennut lausunnonpyytäjän raskauden olevan esteenä hänen valinnalleen, jäi näytettäväksi oikeudenkäynnissä.

Osapuolet tekivät asiassa sittemmin sovinnon. (TAS 203/2011)

Perhevapaalla olevan toimistotyöntekijän määräaikaista työsopimusta ei jatkettu

Toimistotyöntekijä A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla perhevapaiden perusteella, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan yrityksessä ei jatkettu 31.12.2010 jälkeen, jolloin hän oli äitiysvapaalla.

A oli vieraillessaan äitiysvapaalla työpäikkälään kuullut, että sinne oli palkattu uusi työntekijä B hoitamaan hänen aiemmin tekemiään työtehtäviä. Työnantajan mukaan B:tä ei ollut palkattu tekemään samaa työtä kuin A. Hänen kanssaan oli sovittu eri tuntimääristä ja työajoista kuin A:lla oli ollut. B:tä ei ollut palkattu kenenkään sijaiseksi, vaan lisäresurssiksi tekemään sekalaisia työtehtäviä ja keventämään muiden työtaakkaa. Koska B:n työsuhde alkoi A:n ollessa äitiyslomalla, oli luontevaa, että B oli tehnyt myös samoja tehtäviä kuin A sekä erään toisen perhevapaalla olevan työntekijän työtehtäviä. B:n työtehtäviin oli lisäksi kuulunut toimistotarvikevaraston hoitaminen sekä myyntipistemateriaalin ja asiakaspalautteiden käsittelyä.

Työnantajan ja A:n käsitys työtehtävien ja työaikojen välisistä eroista poikkesivat toisistaan. Tasa-arvovaltuutetun mielestä A:n ja B:n välillä ollut ero työajoissa ja työtehtävissä ei vaikuttanut olleen käytännössä olennainen, vaan sekä työtehtävät että työajat olivat olleet joustavat.

Tasa-arvovaltuutetun mielestä saadun selvityksen perusteella oli todennäköistä, että B oli tosiasiallisesti palkattu paikkaamaan ensisijaisesti A:n poisjäännistä aiheutunutta työvoiman tarvetta tai sellaisiin tehtäviin, joita myös A olisi voinut hoitaa määräaikaaisuutensa päättymisen jälkeen. Tasa-arvovaltuutetusta

vaikutti siten siltä, että A:n työsopimusta ei ollut jatkettu hänen perhevapaansa vuoksi ja asiassa syntyi olettama tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä.

Viime kädessä näyttö A:n ja B:n työtehtävien ja työaikojen erojen olennaisuudesta ja tasa-arvolain vastaisesta syrjinnästä jää kuitenkin käräjäoikeudessa mahdollisen hyvitysoikeudenkäynnin yhteydessä arvioitavaksi, mikäli osapuolet eivät pääse asiassa muuten sovintoon. (TAS 202/2011)

Raskaana olevaa myyjää ei vakinaistettu

Myyjänä työskentelevä nainen epäili tulleen syrjityksi raskauden perusteella, kun hänen määräaikaista työsuhdettaan tavaratalon myyjänä ei enää jatkettu kesän jälkeen eikä häntä myöskään valittu syyskuussa haettavana olleisiin vakinaisiin myyjän tehtäviin. Hänen mukaansa käytäntönä oli ollut yleensä aina jatkaa määräaikaisten työntekijöiden sopimusia ja hän oli saanut hyvät arviot työstään.

Myyjä kertoi ilmoittaneensa toukokuussa työnantajalle olevansa raskaana. Hän pienseni työtuntiovettaan työnantajan edun vuoksi, koska hän ajatteli pystyvänsä olemaan pidempään töissä, jos tekisi vähemmän tunteja. Myöhemmin hän ilmoitti kuitenkin olevansa valmis tekemään mitä tuntimäärää tahansa,

mutta totesi, että jos työolosuhteisiin ei saada minkäänlaista muutosta, voi olla, ettei hän jaksakaan tehdä täyttä työviikkoa äitiysvapaansa alkuun saakka.

Yrityksen mukaan kaikkien määräaikaisten työntekijöiden sopimuksia ei pystytty jatkamaan tai vakinaistamaan. Kyseisen myyjän työsopimuksen vakinaistamatta jättämisen syynä ei ollut raskaus, vaan kahden muun määräaikaisten työntekijän parempi ammatillinen osaaminen, työkokemus sekä sopivuus tehtävään. Avoinna olleissa tehtävissä A:n toiveen mukainen keskimäärin alle 20 h/vk tuntimäärä ei olisi ollut mahdollinen, sillä työnantajan tarve oli keskimäärin 30 tai 37,5 tuntia viikossa.

Työnantajalla on velvollisuus ottaa huomioon työntekijän raskaus siten, etteivät työtehtävät vaaranna äidin tai sikiön terveyttä. Työnantajalla ei ole kuitenkaan velvollisuutta vähentää työntekijän työaikaa raskauden perusteella, vaan työstä poissa oleminen edellyttää lääkärin arviota. Vaikka A oli kertomansa mukaan halunnut työtuntien määrän vähentämistä ehdottaessaan ajatella työnantajan etua, työnantaja on voinut tulkita tämän niin, että A ei ole ollut käytännössä valmis tekemään kyseisissä tehtävissä edellytettyä tuntimäärää 30 tai 37,5 h/vk.

Saadun selvityksen perusteella työnantajan rekrytointikäytännöt eivät näyttäneet olleen

sellaiset, että määräaikaishuutoja olisi jatkettu automaattisesti. Kyseessä ei siis ole ollut sellainen määräaikaishuuto, jossa syrjintäoletettaman syntymiseksi riittäisi se, että raskaana olevaa työntekijää ei ole enää valittu seuraavalle määräaikaishuutoon, vaikka työtehtävät ovat jatkuneet.

Sen sijaan A:n raskaus oli saattanut vaikuttaa hänen valikoitumiseensa kolmen määräaikaishuutojen joukosta siksi työntekijäksi, jolle ei tarjottu enää jatkoa ja jonka työsuhdetta ei vakinaistettu. Työnantajan päätöksen pitää tällaisessa valintatilanteessa perustua työntekijöiden työkokemuksen ja koulutuksen sekä soveltuvuuden vertailuun eikä työntekijän raskaus saa vaikuttaa arviointiin. Myös haettavana olleiden avoimien myyjän paikkojen kohdalla raskausryjinnän toteaminen edellytti tässä tapauksessa A:n ja tehtäviin valittujen työntekijöiden välistä ansio- ja soveltuvuusvertailua.

Raskausryjinnän toteamiseksi A:n pitää mahdollisessa hyvitysoikeudenkäynnissä käräjäoikeudessa osoittaa olleensa myyjän tehtäviin valittuja henkilöitä ansioituneempi. Sen jälkeen työnantajan pitää syrjintäoletettaman kumotakseen näyttää, että A:n soveltuvuus oli ollut huonompi kuin valituilla henkilöillä tai että hänen valitsematta jättämiseensä oli ollut muu, hyväksyttävä syy kuin raskaus. (TAS 318/2010)

Transihmisten ja intersukupuolisten tasa-arvo

Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole luokiteltavissa sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisiksi tai miehiksi. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit, transvestiitit ja intersukupuoliset henkilöt. Sukupuolivähemmistöt sekoitetaan edelleen usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaaja. Vuonna 2012 valtuutetun työ transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden tasa-arvon edistämiseksi keskittyi oikean tiedon jakamiseen ja heidän asemansa parantamiseen.



Oikeaa ja asiallista tietoa päätösten pohjaksi

Tasa-arvovaltuutettu julkaisi keväällä selvityksen sukupuolivähemmistöjen asemasta. Selvitystä varten haastateltiin eri viranomaisia ja sukupuolivähemmistöjä edustavia järjestöjä. Tasa-arvovaltuutetun teettämän selvityksen mukaan sukupuolivähemmistöt ovat näkyvämpiä suomalaisessa yhteiskunnassa, lainsäädännössä ja viranomaiskäytännöissä. Sukupuolen moninaisuutta tunnetaan huonosti myös terveydenhuollon sekä sosiaali- ja opetusalan ammattihenkilöiden keskuudessa.

Selvityksessä nousi asiallisen tiedon puutteen lisäksi esiin monia muita sukupuoli-vähemmistöjen kohtaamia ongelmia: syrjintä, translain epäkohdat kuten lisääntymiskyvyttömyysvaatimus, väestötieto- ja nimiasiat, sairauksivakuutuksen korvauskäytännöt, vanhentuneet tautiluokitukset sekä intersukupuolisten lasten hoitokäytännöt. Selvityksessä on liitteinä Euroopan neuvoston ministerikomitean ja ihmisoikeusvaltuutetun suositukset muun muassa sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän torjumiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja osallistui ulkoasiainministeriön koordinoiman työryhmän toimintaan, joka käsitteli Euroopan neuvoston ministerikomitean seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen syrjinnän torjumiseksi

annettujen suositusten ja valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen selonteon johtopäätösten toteuttamista Suomessa. Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen osallistui 16.2.2012 ulkoasiainministeriön järjestämän LHBTTI-seminaarin asiantuntijapaneeliin. Seminaarin aiheena oli muun muassa transihmisten ja intersukupuolisten oikeudet ja viranomaisten vastuu niiden edistämiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu palkittiin pioneerityöstä

Seta ry palkitsi tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkisen *Asiallisen tiedon omena-* tunnustuspalkinnolla 30. kesäkuuta *Pride*-puistojuhlassa. Seta jakaa vuosittain Asiallisen tiedon omenan henkilölle tai yhteisölle, joka on edistänyt seksuaali- tai sukupuoli-vähemmistöjen asemaa tai levittänyt asiallista informaatiota seksuaalisuuden ja sukupuolten moninaisuudesta. Palkinto myönnettiin tasa-arvovaltuutetulle viranomaisen tekemästä pioneerityöstä transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden oikeuksien puolesta.

Yhteistyö sukupuoli-vähemmistöjen oikeuksia ajavien järjestöjen kanssa on ollut tasa-arvovaltuutetulle tärkeää tiedon saamiseksi heidän asemastaan. Tasa-arvovaltuutetun toimisto jatkoi toimintavuonna tapaamisia ja yhteistyötä sukupuoli-vähem-

mistöjä edustavien järjestöjen kuten Trasek ry:n, DreamwearClub ry:n ja Setan sekä sen Transtukupisteen kanssa. Trasek ry:n ja DreamwearClub ry:n edustajat vierailivat tasa-arvovaltuutetun toimistossa, ja tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen osallistui DreamwearClubin kevättapaamiseen Hauholla 4.5.2012. Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajat osallistuivat 15.11.2012 myös Amnestyn tilaisuuteen *Näkymättömästä näkyväksi*, jossa käsiteltiin sukupuoli-vähemmistöihin kuuluvien lasten ja nuorten kokemaa syrjintää.

Sukupuolivähemmistöjä koskevat syrjinnän kiellot selkeiksi Suomessa ja EU:ssa

Suomen eduskunta päätti vuonna 2010, että sukupuoli-vähemmistöjä koskevat säännökset on saatava tasa-arvolakiin. Tasa-arvolain muuttaminen on edennyt hallituksen esityksen luonnokseen. Lakiin ehdotetaan säännöksiä, jotka kieltävät syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella ja joilla edistetään sukupuoli-vähemmistöjen tasa-arvoa. Tasa-arvovaltuutettu antoi lausuntonsa luonnoksesta sosiaali- ja terveysministeriölle. Tasa-arvovaltuutettu totesi muun muassa, että on erittäin tärkeää, että sukupuoli-vähemmistöjen oikeudet ehdotetaan otettaviksi

tasa-arvolakiin laajasti sekä syrjintäsuojan että tasa-arvon edistämisen osalta. Lisäksi valtuutettu ehdotti, että tasa-arvolain uudistettua sisältöä vastaisi paremmin nimi laki sukupuolten tasa-arvosta kuin laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Tasa-arvovaltuutettu puhui 26.9.2012 EU-parlamentin LGBT-työryhmän *Trans and intersex issues – Challenges for EU law* -seminaarissa lainsäädännön haasteista koskien transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden oikeusasemaa. Seminaarissa esiteltiin Euroopan komission teettämää tuoretta tutkimusta transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden syrjinnästä EU:ssa ja sen jäsenmaissa. Tasa-arvovaltuutettu piti tärkeänä, että EU-säädöksiin saataisiin nimenomaiset kiellot syrjinnästä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Nykyisiä säädöksiä ja oikeuskäytäntöä tulkitsemalla voidaan jossain määrin turvata transihmisten ja intersukupuolisten henkilöiden oikeusasemaa. Olisi kuitenkin aivan eri asia heidän oikeussuojansa kannalta, jos heitä koskevat syrjinnän kiellot saataisiin EU:ssa säädöstatolle.

Translakia muutettava

Tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen puhui 21.11.2012 Setan, Trasekin ja eduskunnan ihmisoikeusryhmän järjestämässä *Missä trans-*

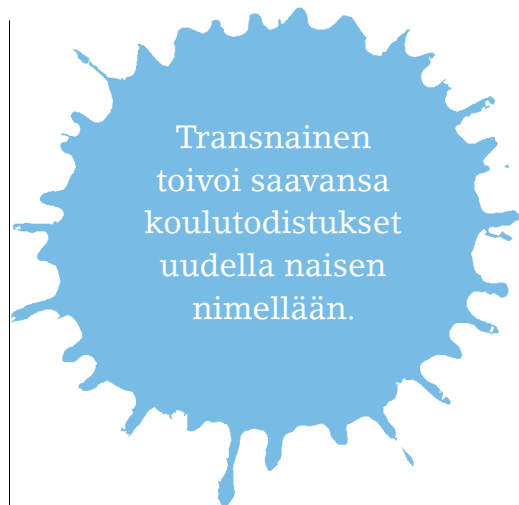


lain uudistus viiptyy? -seminaarissa. Translaissa on säädetty niistä edellytyksistä, joilla transsukupuoliset henkilöt voivat saada oikeudellisen sukupuolensa ja henkilötunnuksensa vastaamaan omaa sukupuoli-identiteettiään. Tällaisia translaissa asetettuja edellytyksiä ovat muun muassa lisääntymiskyvyttömyys- ja naimattomuusvaatimukset, joiden poistamista on vaatinut muun muassa Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu.

Tasa-arvovaltuutetun kanta on, että translain lisääntymiskyvyttömyysvaatimus rikkoo perus- ja ihmisoikeuksia, kuten transsukupuolisten henkilöiden oikeutta tasa-arvoon, ruumiilliseen koskemattomuuteen sekä yksityis- ja perhe-elämään. Tasa-arvovaltuutettu toivoi, että translain muuttaminen etenisi nopeasti ja valmisteluun otettaisiin mukaan transihmisten järjestöjen ja ihmisoikeusasiantuntijoiden edustus. Peruspalveluministeri Maria Guzenina-Richardson on luvannut, että translain muutostarpeita selvittämään asetetaan työryhmä vuonna 2013.

Sukupuolen korjaaminen ja koulutodistusten uusiminen

Transnainen kysyi tasa-arvovaltuutetulta neuvoja koulutodistusten uusimisasiassa. Hän toivoi saavansa todistukset uudella naisen nimellä, jonka hän oli saanut sukupuolen



korjaamisen perusteella. Hänen henkilötunnuksensa sukupuolen ilmaiseva osa ei ole kuitenkaan vielä muuttunut.

Tasa-arvovaltuutettu on aikaisemmin todennut, että on erittäin tärkeää, että transsukupuolinen henkilö saa työ- ja koulutodistuksensa muutetuiksi vastaamaan uutta nimeään ja henkilötunnustaan. Vanhojen työ- ja koulutodistusten käyttäminen altistaa sukupuolensa korjanneet henkilöt työnhaussa ja opiskelemaan pyrittäessä tasa-arvolaisissa kielletyille syrjinnälle ja loukkaa heidän yksityisyyttään.

Translaissa (laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002) ei ole erikseen

säännöksiä etunimen muuttamisesta, vaan tilanteessa noudatetaan nimilain säännöksiä. Etunimen muuttaminen miehen nimestä naisen nimeksi tai päinvastoin naisen nimestä miehen nimeksi edellyttää käytännössä sitä, että henkilö on esittänyt maistraatille luotettavan selvityksen transsukupuolisuudestaan.

Aika etunimen muuttamisen ja sukupuolen lopullisen juridisen vahvistamisen ja henkilötunnuksen muuttamisen välillä vaihtelee, ja se voi olla eri syistä hyvin pitkäkin. Jo tänä väliaikana henkilöllä on tarve saada koulutodistuksensa uusituiksi niin, että todistusten nimetiedot vastaavat väestötietojärjestelmään merkittyä uutta etunimeä ja sitä sukupuolta, jonka mukaisessa roolissa henkilö tosiasiallisesti elää. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee sen vuoksi, että koulutodistukset uusittaisiin henkilön niin toivoessa jo etunimen muututtua.

Opetusministeriö on antanut sukupuolensa korjanneiden henkilöiden ylioppilastutkinto- ja muiden päästötodistusten osalta ohjeen, jonka mukaan ei ole estettä sille, että vanhoilla nimi- ja henkilötiedoilla annetut ylioppilastutkinto- ja päästötodistukset annetaan uusilla henkilötiedoilla varustettuina niissä tapauksissa, jolloin sekä nimi- että henkilötunnus ovat muuttuneet. Vuonna 1997 annetun ohjeen ajantasaistaminen on parhaillaan vireillä opetus- ja kulttuuriministeriössä. (TAS 327/2012)

Sukupuolensa Suomessa korjanneen toisen valtion kansalaisen oikeus suomalaisen henkilökorttiin

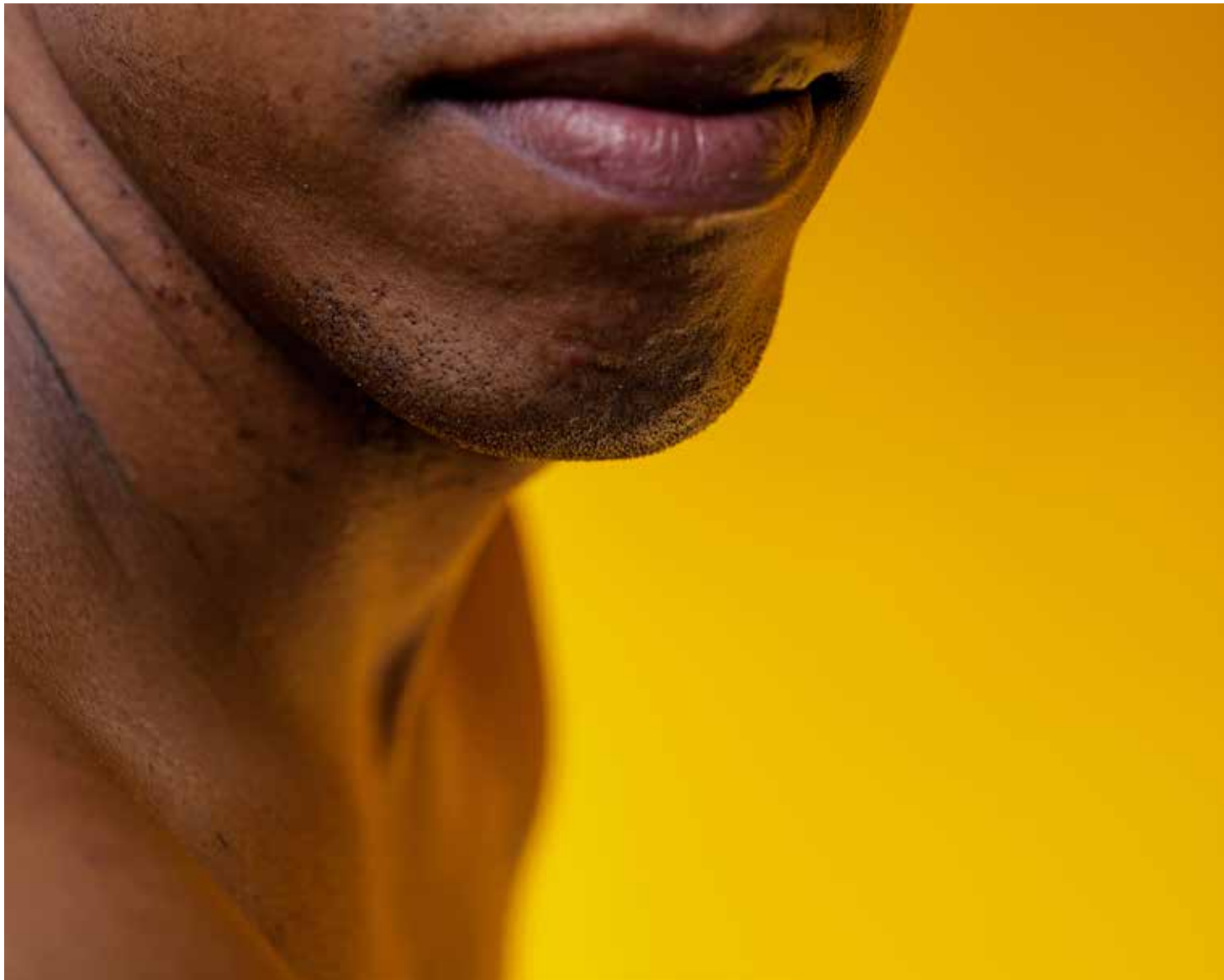
Tasa-arvovaltuutettu antoi vähemmistövaltuutetun pyynnöstä lausunnon henkilökortin myöntämisestä tilanteissa, joissa henkilö on vahvistanut sukupuolensa Suomessa ja merkitty sen mukaisesti väestöjärjestelmään mutta on sellaisen valtion kansalainen, joka ei tunnusta transsukupuolisten oikeutta korjatun sukupuolen viralliseen vahvistamiseen.

Suomessa sukupuolen vahvistamisesta on säädetty lailla transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (563/2002). Nykyään transseksuaaleista käytetään mieluummin samaa tarkoittaen ilmaisua transsukupuoliset. Tämän lain tarkoituksena on muun muassa turvata se, että henkilö, jonka sukupuoli on vahvistettu, tulee kohdeksi uuden sukupuolensa mukaisella tavalla sovellettaessa muuta lainsäädäntöä, jollei toisin ole säädetty. Tällaisena muuna lainsäädäntönä on pidettävä myös henkilökorttilakia. Henkilökortti myönnetään Suomen kansalaiselle ja sellaiselle kotikuntalaiselle mukaisesti Suomessa vakinaisesti asuvalle ulkomaalaiselle, jonka henkilöllisyys voidaan luotettavasti todeta. Henkilökorttilaissa ei ole säädetty poikkeuksista henkilön transsukupuolisuuden perusteella.

Kun henkilö on merkitty suomalaiseen väestötietojärjestelmään uudella etunimellä ja uuden sukupuolensa mukaisella henkilötunnuksella, väestötietojärjestelmästä ovat löydettävissä ja häneen yhdistettävissä myös henkilön Suomessa tapahtunutta sukupuolen vahvistamista edeltäneet henkilötiedot, jotka ilmenevät myös kansallisuusvaltion antamasta passista.

Tasa-arvovaltuutetun mielestä transsukupuolisen henkilön luotettavan tunnistamisen esteenä ei siten voida pitää yksinomaan sitä, että henkilön on mahdollista esittää henkilöasiakirjana vain entisen sukupuolensa ja etunimensä mukainen passi johtuen siitä, että hänen kansallisuusvaltionsa ei tunnusta uutta, korjattua sukupuolta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lisäksi, että henkilökortin epäminen vaikeuttaa kohtuuttomasti transsukupuolisen henkilön elämää ja altistaa hänet tasa-arvolain kieltämälle syrjinnälle sukupuolenkorjaamisen perusteella sekä yksityiselämän loukkauksille. (TAS 180/2012)



Miesten asevelvollisuus

Se, että asevelvollisuus on säädetty ainoastaan miehille, koetaan usein epätasa-arvoiseksi. Tasa-arvolakia säädettäessä eduskunta on halunnut jättää asevelvollisuuden tasa-arvolain ulkopuolelle ja säätää asevelvollisuudesta asevelvollisuuslaissa. Siksi tasa-arvolaissa todetaan, että asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille ei ole pidettävä tasa-arvolaissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Tämä ei kuitenkaan oikeuta kohtelemaan miehiä eriarvoisesti asevelvollisuuden vuoksi.

Tasa-arvovaltuutettu on saanut yhteydenottoja miehiltä, jotka epäilevät tulleen syrjityksi varusmiespalveluksen vuoksi esimerkiksi opinnoissaan, työelämässä ja hakiessaan luottoa.

Asevelvollisuus ja määräaikaiset työsuhteet

Tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottanut luottamusmies kertoi, että työnantajat suhtautuvat epäasiallisesti nuoriin miehiin, joilla on varusmiespalvelusaika vielä edessä. Nuorten miesten työsopimuksia ei jatketa tai vakinaisteta varusmiespalveluksen takia ja varusmiespalveluksen siirryttyä työsuhdetta jatketaan vain varusmiespalveluksen alkuun saakka.

Tasa-arvovaltuutettu totesi vastauksessaan, että sitä, että asevelvollisuus on säädetty ainoastaan miehille, ei ole tasa-arvolain mukaan pidettävä tasa-arvolaisa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Tämä ei kuitenkaan oikeuta kohtelemaan miehiä asevelvollisuudesta johtuen eriarvoisesti.

Asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamista koskevat kysymykset ovat työhönotossa sallittuja vain silloin, jos asevelvollisuuden suorittamisella voidaan todeta olevan työtehtävien hoidolle selvästi osoitettavaa merkitystä. Muussa tapauksessa kysymykset asevelvollisuudesta aiheuttavat epäilyn syrjintätarkoituksesta. Jos työhön otettaessa vaaditaan suoritettua asevelvollisuutta, vaikka työtehtävät eivät sitä edellyttäisi, syyllistytään välilliseen sukupuolisyryntään.

Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta suojaa



vain vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa olevaa työntekijää irtisanomiselta. Työsopimuslain mukaan määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin tehdä vain, jos siihen on perusteltu syy. Perusteltuna syynä ei voida pitää asevelvollisuuden suorittamattomuutta. Työsopimuslaissa on myös syrjintäkielto, jonka mukaan työntekijöitä tai työnhakijoita ei saa asettaa eri asemaan muun muassa iän, perhesuhteiden tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Lisäksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:ssä on syrjintäkielto, joka kieltää naisten ja miesten eri asemaan asettamisen sukupuolen perusteella. Mainitun lain 8 § täydentää tätä kieltoa työelämän osalta. Nämä säännökset koskevat myös asevelvollisuutta.

Yhteenvetona tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työsuhteen jatkumisesta ei suoraan koskekaan määräaikaisia työntekijöitä, ei määräaikaisia työntekijöitä voi asevelvollisuuden suorittamattomuuden perusteella kohdella eriarvoisesti. Tällaisiin tapauksiin voidaan soveltaa edellä mainittuja työsopimuslain ja tasa-arvolain säännöksiä. (TAS 325/2012)

Ylioppilaskokeen uusiminen ja varusmiespalvelus

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, kohtelevatko ylioppilaskokeen uusimisesta annetut säännökset tyttöjä ja poikia yhdenvertaisesti ottaen huomioon, että asepalveluksen suorittaminen on pojille pakollista.

Ylioppilastutkinnon suorittamiselle on laissa asetettu aikaraja, koska ylioppilastutkinnon suorittaminen tuottaa jatko-opintokelpisuuden korkeakouluihin ja mahdollisimman varhaista jatko-opintojen aloittamista pidetään yhteiskunnallisesti tärkeänä tavoitteena. Ylioppilastutkinto tulee suorittaa enintään kolmena peräkkäisenä tutkintokertana. Valtioneuvoston asetuksella säädetään mahdollisuudesta suorittaa tutkinto pitemmän ajan kuluessa silloin, kun pakollinen koe hylätään tai tutkinnon suorittaminen keskeytyy. Tutkinnon suorittaminen voidaan aloittaa myös alusta.

Pakollinen ylioppilaskoe voidaan ylioppilastutkintoa koskevan asetuksen mukaan uusia kaksi kertaa hylätyn kokeen suorittamista seuraavina kolmena tutkintokertana. Kokelas, joka on osallistunut yhteen tutkintokertaan ja ulkomailla tapahtuvan päätoimisen opiskelun tai siihen rinnastettavan syyn vuoksi menettänyt kaksi tutkintokertaa, voi jatkaa tutkinnon suorittamista seuraavina kahtena peräkkäisenä tutkintokertana säilyttäen oikeutensa hylätyn kokeen uusimiseen siten, että menetettyjä kertoja ei lueta mukaan uusimiseen tarkoitettuihin tutkintokertoihin.

Ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun rinnastettava syy on ylioppilastutkintolautakunnan yleisten määräysten ja ohjeiden mukaan esimerkiksi vuoden pituisen varusmiespalveluksen suorittaminen tai vuoden kestänyt sairaus. Koska asevelvollisuuden suorittaminen on otettu ylioppilastutkintolautakunnan antamissa ohjeissa huomioon lain ja asetuksen asettamissa rajoissa, asiassa ei ole kysymys tasa-arvolaisa tarkoitettu syrjinnästä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että asevelvollisuuden suorittaminen olisi hyvä ottaa lakeja säädettäessä sillä tavoin huomioon, että siitä aiheutuisi asianomaisille mahdollisimman vähän haittaa. Lainsäädäntövaltaa Suomessa käyttää perustuslain mukaan eduskunta ja kansalaisille laeissa säädetyt oikeuksia ja velvollisuuksia voidaan muuttaa vain eduskunnan toimesta.

Maanpuolustuksen järjestämisestä annettavien ja asevelvollisuutta koskevien säännösten valmistelu kuuluvat puolustusministeriön hallinnon alaan. (TAS 355/2011)

Suoritettu varusmiespalvelus vaikutti miesten saaman luoton määrään

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, toimiko tietty rahoitusyhtiö tasa-arvolain vastaisesti, kun yhdeksi sen tarjoaman autorahoituksen luottoehdoksi oli asetettu vain kutsuntaikäisille miehille jo suoritettu varusmiespalvelus. Mikäli ehto ei täyttynyt, yhtiö myönsi miehille maksimissaan 1000 euron rahoituksen. Luottoehtojen mukaan kaikkien muiden hakijoiden kohdalla enimmäisluot-



toraja oli korkeampi. Varusmiespalveluksen suorittaminen todennettiin rahoitusta haettaessa erillisellä, vain miehille osoitetulla kysymyksellä. Naishakijoilta ei tiedusteltu mitään mahdollisesta vapaaehtoisesta asepalveluksen suorittamisesta.

Tasa-arvovaltuutetulle toimittamassaan selvityksessä rahoitusyhtiö vetosi Finanssivalvonnan antamiin luotonantoa koskeviin määräyksiin ja ilmoitti niiden mukaisesti menettelynsä tarkoitukseksi velallisen lähitulevaisuuden maksukyvyyn selvittämisen. Yhtiön mukaan varusmiespalveluksesta kysymisellä oli merkitystä vain niille asevelvollisille miehille, jotka eivät vielä olleet suorittaneet asevelvollisuuttaan mutta joiden se tuli asevelvollisuuslain mukaan suorittaa. Tämä rahoituksen määrään vaikuttava edellytys ei siis koskenut esimerkiksi asepalveluksesta vapautettuja miehiä eikä myöskään naisia, koska naiset eivät lain mukaan ole asevelvollisia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka vain miehille säädettyä asevelvollisuutta ei itessään pidetä tasa-arvolain tarkoittamana sukupuolisyryntänä, se ei saa johtaa siihen, että miehiä kohdellaan asevelvollisuuteen liittyvän syyn johdosta naisia epäedullisemmin muissa yhteyksissä, kuten rahoituspalveluja tarjottaessa. Tasa-arvolaisa on erikseen säädetty, että elinkeinonharjoittajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisa kiellettyinä syrjintänä, jos



henkilö asetetaan yleisesti saatavilla olevien palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan.

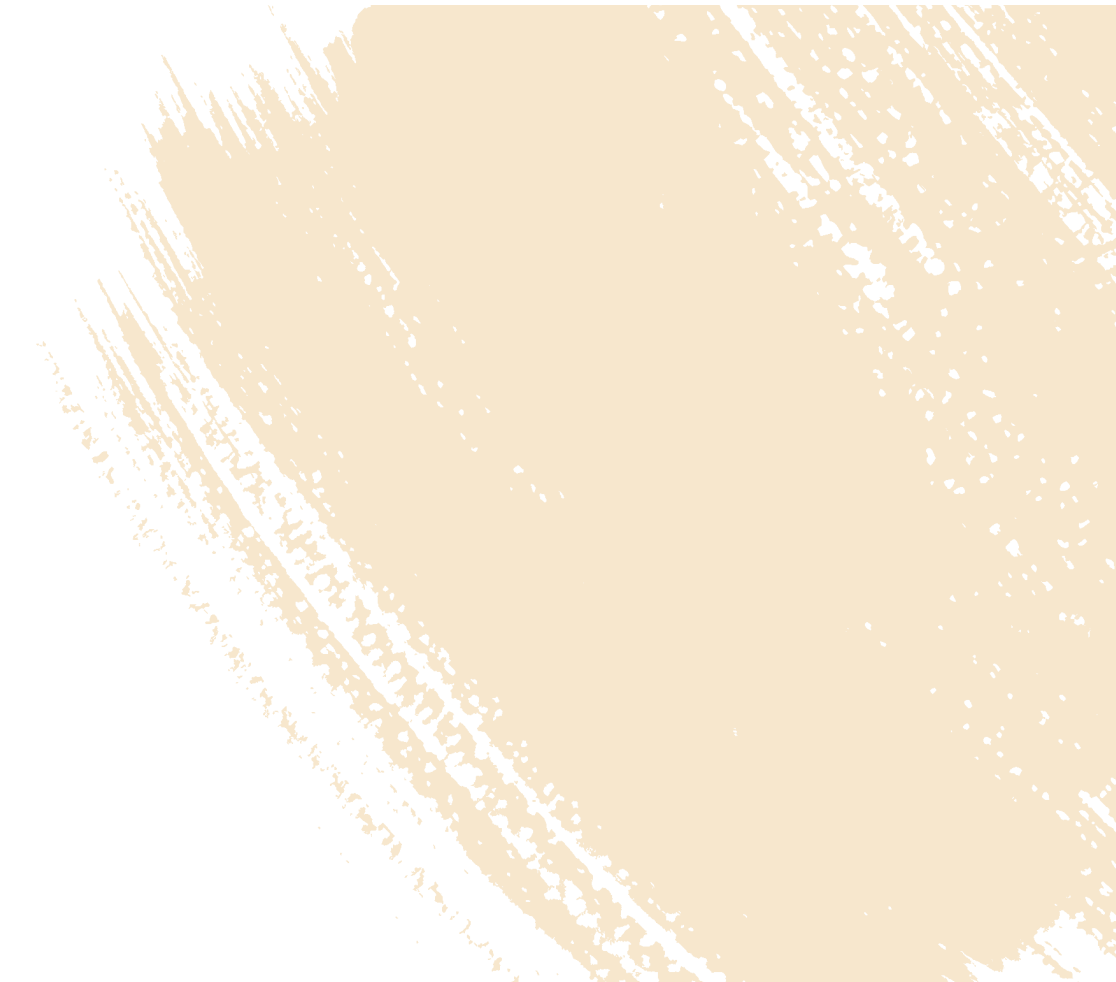
Tasa-arvolaisissa tarkoitettuna välittömänä sukupuolisyrijintänä on pidettävä sellaista menettelyä, jossa naisiin ja miehiin sovelletaan ilman hyväksyttävää perustetta eri sääntöjä samankaltaisissa tilanteissa. Tällainen tilanne syntyisi arvioitavana ollutta luotonantomenettelyä noudatettaessa, jos varusmiespalveluksen lähiaikana aloittavalle miehelle myönnettäisiin vain luottoehtojen sallima 1000 euron maksimirahoytös, kun taas samaan aikaan miehen kanssa vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuva nainen saisi hakemansa autorahoytöksen ”täysimääräisenä” eli ilman asevelvolliseen mieheen kohdistettua määrällistä rajoitusta. Tasa-arvovaltuutettu katsoikin rahoitusyhtiön luottoehdot kokonaisuutena arvioiden miehiä välittömästi syrjiviksi ja totesi, että rahoitusyhtiön luottoehtoja sekä luotonantomenettelyä tulisi osin muuttaa.

Yhtiö oli myös itse jo tasa-arvovaltuutetulle toimittamassaan selvityksessä ilmoittanut valmiutensa korjata menettelynsä sukupuolineutraaliksi muuttamalla hakumenettelyä niin, että jatkossa myös kaikilta ikänsä puolesta vapaaehtoiseen asepalvelukseen kelpoisilta naisilta kysyttäisiin armeijaan menoa koskevista suunnitelmista. Tasa-arvovaltuutettu piti ehdotusta asianmukaisena ja muutosta hyväk-

syttävänä, jos hakemuksessa kysytään, aikooko hakija suorittaa varusmies- tai vapaaehtoisen asepalveluksen lähitulevaisuudessa. Valtuutettu pyysi rahoitusyhtiötä ilmoittamaan tasa-arvovaltuutetun toimistolle, mihin toimenpiteisiin se on annetun lausunnon johdosta ryhtynyt. Yhtiö toimitti myöhemmin valtuutetun asettamat ehdot täyttävän rahoitushakemuksen. (TAS 117/2011)

Asevelvollisuus ja proviisoritutkinto

Tasa-arvovaltuutettuun otti yhteyttä mieshenkilö, joka katsoi, että miehet joutuvat asevelvollisuuden vuoksi naisia huonompaan asemaan apteekkilupien myöntämisessä. Miehet saavat asevelvollisuuden vuoksi proviisoritutkinnon suoritettua vuotta myöhemmin kuin naiset ja lisäksi ennen proviisoritutkintoa suoritettua asevelvollisuutta ei lasketa työkokemukseksi, kun taas proviisoritutkinnon jälkeen esimerkiksi äitiysvapaa-aika lasketaan työkokemukseksi. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kyseessä ei ole tasa-arvolain vastainen menettely. Ennen proviisoritutkintoa naiset ja miehet ovat samassa asemassa: kumpaakaan, äitiysvapaata tai asepalvelusaikaa ei lasketa työajaksi. Proviisoritutkinnon jälkeen asepalvelus suoritetaan taas pääsääntöisesti armeijan apteekissa, jolloin tämä aika lasketaan työkokemukseksi, kuten proviisoritutkinnon jälkeen pidetty äitiysvapaakin. (TAS 202/2012)



Syrjintäkieltojen valvonta

Tasa-arvolaissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutettu valvoo syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Henkilö, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa (tasa-arvolaki 19 §).

Tässä luvussa on esimerkkejä tasa-arvovaltuutetun vuonna 2012 käsittelemistä syrjintätapauksista. Raskaussyrjintään liittyviä tapauksia on kuvattu sivuilla 8–13.



Syrjinnän yleiskielto

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

Syrjinnän yleiskiellon merkitys on pienentynyt, kun syrjintää säännellään yhä enemmän erityiskielloin. Kaikki syrjintä ei kuitenkaan edelleenkaan kuulu erityiskieltojen piiriin, vaan joissain tapauksissa syrjintä on kiellettyä vain yleiskiellon nojalla.

Naisten opiskelumahdollisuudet vankilassa

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, ovatko naisten ja miesten mahdollisuudet osallistua vankiloissa ryhmäopetukseen tasa-arvoiset.

Rikosseuraamuslaitoksen antaman selvityksen mukaan vangeista noin 8 prosenttia on naisia. Vankiloita on yhteensä 28 ja näistä noin

11 vankilassa on naispaikkoja. Ajankäyttötilaston mukaan opiskelevista vangeista hieman alle 10 prosenttia on naisia. Naisten osuus opiskelevista vangeista on siten hiukan suurempi kuin naisten osuus koko vankimäärästä.

Rikosseuraamuslaitoksen antamassa selvityksessä todetaan, että sille, että nais- ja miesvangit opiskelisivat yhdessä, ei ole periaatteellista estettä. Asiaan kuitenkin vaikuttaa muun muassa turvallisuuden ja järjestyksen varmistaminen, minkä vuoksi vangit on eriytetty sukupuolen mukaan omiin ryhmiinsä. Opiskelu voi selvityksen mukaan tapahtua useilla eri tavoilla. Vaikka kaikilla vangeilla ei ole mahdollisuutta ryhmämuotoiseen opiskeluun joko turvallisuussyistä tai siksi, että kyseisessä vankilassa ei järjestetä ryhmämuotoista opetusta, vangeilla on mahdollisuus opiskella etäopiskeluna lukio- ja peruskouluopintoja.

Tilastojen perusteella ei voida todeta, että naisvangit olisivat koulutukseen pääsyn osalta yleisesti ottaen huonommassa asemassa kuin miehet. Sen sijaan esimerkiksi ryhmäopetukseen naisvangeilla on pienempänä ryhmänä huonommat mahdollisuudet kuin miesvangeilla. Opetuksen järjestämismahdollisuuksiin vaikuttaa tosiasiaa naisvankien lukumäärän lisäksi vankiloiden sijainti, naisvankipaikkojen määrä kussakin vankilassa ja tarjolla olevat opetuksen järjestäjät. Kun pyrkimyksenä on, että mahdollisimman moni vanki suorittaisi

opintojaan ryhmämuotoisesti, myös naisvankien osalta tämän tavoitteen toteutumiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että ryhmäopetusta tulisi järjestää naisvangeille samojen kriteerien (esim. ryhmäkoko) mukaan kuin miesvangeillekin. Mikäli vankiloissa noudatetaan yhdenmukaisia perusteita nais- ja miesopintoryhmien muodostamisessa, ei sitä, että jompaakumpaa ryhmää ei muodostu, voida pitää tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä, sillä vangeilla on mahdollisuus suorittaa opintoja myös selliopiskeluna ryhmäopetuksen sijaan. Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että taloudellisten voimavarojen rajallisuus ei käy perusteeksi sille, että resursseja jaetaan epätasaisesti naisten ja miesten kesken. (TAS 415/2011)

Naisehdokkaille annettu kannustin eduskuntavaaleissa

Tasa-arvovaltuutettu otti yhteyttä asiakas, joka katsoi että tasa-arvolakia oli rikottu, koska erään puolueen naisjärjestö oli antanut puolueen naiseduskuntavaaliehdokkaille 100 euroa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että yhdistyksiä säätelee perustuslaki sekä yhdistyslaki. Yhdistymisvapauden perustana on yhdistysten sisäinen itsemääräämisoikeus ja toimintavapaus, yhdistysautonomia. Itsemää-

räämisoikeutensa perusteella yhdistyksellä on oikeus periaatteessa vapaasti järjestää organisaationsa ja muut sisäiset asiansa. Siten yhdistykset voivat hyväksyä haluamansa säännöt ja valita niiden mukaan jäsenensä.

Kyseinen naisjärjestö on puolueen valtakunnallinen rekisteröity naisjärjestö. Yhdistyksen sääntöjen mukaan järjestön henkilöjäsenten on oltava puolueen jäsenenä oleva nainen. Puolueen naisjärjestön sääntöjen mukaan yhdistys voi antaa tukea yleisissä vaaleissa puolueen ehdokaslistoilla ehdokkaana oleville jäsenilleen. Koska kyseisen puolueen naisjärjestöllä oli sääntöjensä mukaan mahdollisuus tukea omia jäseniään vaalivaiheessa, tasa-arvovaltuutettu katsoi, että menettelyä ei voitu pitää tasa-arvolain vastaisena. (TAS 291/2012)

Vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelua koskeva ohjeistus

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Kansaneläkelaitoksen vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelua koskeva ohjeistus tasa-arvolain mukainen.

Yhteydenoton mukaan naispuoliselle asiakkaalle pyritään järjestämään esimerkiksi gynekologin vastaanotolle naispuolinen tulkki. Ohjeistus, joka laadittiin yhdenmukaisen, tasapuolisen ja laadukkaan palvelun varmistamiseksi, ei sen sijaan sisällä kirjausta pyrkii-

myksestä tarjota vastaavanlaista järjestelyä tilanteeseen, jossa käsitellään miespuolisen asiakkaan intiimejä henkilökohtaisia asioita.

Kansaneläkelaitoksen tasa-arvovaltuutulle antaman selvityksen mukaan tulkkauspalvelun tuottajat on asetettu tarjouskilpailun perusteella etusijajärjestykseen. Tilaukset välitetään ensisijaisesti palveluntuottajien tarjouskilpailun tuloksena syntyneen järjestyksen mukaisesti.

Tulkkauspalvelua koskevassa ohjeessa todetaan, että asiakkaalle tulee valita sopivin tulkki. Tulkkauspalvelua järjestettäessä tulee ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset tarpeet ja toivomukset. Ohjeessa on myös kerrottu tilanteet, jolloin voidaan poiketa palveluntuottajien etusijajärjestyksestä, mikäli tulkkaus-tilanne on sen luonteinen, että se edellyttää tietynlaista tulkkia. Esimerkkeinä on mainittu tilanne, jossa gynekologin vastaanotolle pyritään järjestämään naistulkki sekä miesten jääkiekkjoukkueen saunailta, jonne pyritään järjestämään miestulkki.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, ettei vammaisten henkilöiden tulkkauspalvelua koskevaa ohjetta tule ymmärtää siten, että mies- ja naisasiakkaita kohdeltaisiin eri tavalla. Myös miesasiakkaille tulee vastaavalla tavalla pyrkiä tarjoamaan miespuolista tulkkia tilanteessa, jossa käsitellään miespuolisen asiakkaan intiimejä henkilökohtaisia asioita.

Samoin naisten urheilujoukkueen tilaisuuteen tulisi pyrkiä järjestämään naispuolinen tulkki. Miespuolisten tulkkien vähäinen määrä saattaa kuitenkin johtaa tilanteeseen, jossa miesasiakkaan yksilöllisiä tarpeita ja tulkin sukupuoleen liittyviä toiveita ei pystytä ottamaan huomioon tulkkauspalvelua järjestettäessä.

Valtuutettu huomautti, että tulkin on aina pysyteltävä työssään puolueettomana ja ulkopuolisena ja käyttäydyttävä ammattinsa edellyttämällä tavalla, kunkin toimeksiannon yhteydessä tilanteen luonteen huomioiden, omasta ja asiakkaan sukupuolesta riippumatta. (TAS 39/2011)

Äitiysvapaa ja kelpoisuusehdot

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin ottamaan kantaa siihen, lasketaanko äitiysvapaa-aika mukaan työkokemukseen silloin, kun on kyse ammatillisten opintojen opettajan kelpoisuusehtojen täyttymisestä. Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen mukaan henkilö, jolla on vähintään kolmen vuoden pituinen käytännön työkokemus alalta, on kelpoinen antamaan ammatillista opetusta.

EY-tuomioistuimien ratkaisukäytännösään katsonut, että silloin kun on kyse uralla etenemisestä työpaikalla, äitiysvapaa-aika tulee laskea mukaan työkokemukseen. Tässä

tapauksessa oli kuitenkin kyse asetuksella säädetyn kelpoisuuden täyttymisestä, eikä EU-tuomioistuimen edellä kerrottua kantaa voida suoraan soveltaa. Ammatillisen opettajan tarkoituksena on opettaa nimenomaan määrätynlaista ammattitaitoa, ja tämä edellyttää opettajalta vähimmäisajan täyttymistä työkokemuksessa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että äitiysvapaa-aikaa ei lasketa työkokemusaikaan silloin, kun on kyse kelpoisuuden tai pätevyyden hankkimisesta ammattiin. (TAS 133/2012)

Työvaatteiden verovähennysoikeudesta

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Verohallinnon työvaatteista myönnettävää verovähennystä koskeva menettely tasa-arvolain mukainen. Yhteydenoton mukaan miespuolisen akateemisen viranhaltijan käyttämä frakki hyväksyttäisiin verotuksessa vähennyskelpoiseksi työvaatteeksi, mutta naisten käyttämää vastaavaa asua eli mustaa pukua ei hyväksyttäisi vähennyskelpoiseksi.

Verohallinto toteaa tasa-arvovaltuutetulle toimittamassaan selvityksessä, että työvaatteista aiheutuneet menot katsotaan yleensä elantokustannuksiksi. Mikäli henkilö kuitenkin pystyy osoittamaan työvaatteen rajoitetun käytön, työvaatteista on mahdollista saada verovähennys. Selvityksen mukaan Verohallinnon käytäntö perustuu oikeuskäytännön

lisäksi oletamaan, jonka mukaan frakin käyttö on erittäin poikkeuksellista niin sanotuissa tavallisissa juhlatilaisuuksissa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että naispuolista akateemista viranhaltijaa ei saa asettaa eri asemaan miespuolisen kollegansa kanssa siinä, millä tavoin hänen odotetaan osoitettavan, että tietyn mustan puvun käyttö rajoittuu akateemisen viran hoitoon liittyviin tilaisuuksiin ja että sitä käytettäisiin frakin tapaan vain erittäin poikkeuksellisesti muissa juhlatilanteissa. Pelkästään virkatehtävissä käytettävän mustan asun hankintakustannukset tulee olla naispuolisen viranhaltijan vähennettävissä samoin edellytyksin kuin miespuolisten viranhaltijoiden frakin hankintakulut. Mikäli miehen oma ilmoitus katsotaan riittäväksi, on näin toimittava myös naisen kohdalla. (TAS 274/2011)

Työhönottosyrjintä

Tasa-arvolain mukaan ansioituneemman hakijaan syrjäyttäminen on pääsäännön mukaan kiellettyä, mutta se voi olla mahdollista työn tai tehtävän laadusta johtuvasta painavasta ja hyväksyttävästä syystä. Sukupuolella voi olla merkitystä tai se saa jopa ratkaista valinnan, kun itse työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen

mukaan. Työnantaja voi myös osoittaa, että valintaan on vaikuttanut joku muu, hyväksyttävä syy kuin sukupuoli. Hyväksyttävä syy voi olla muun muassa henkilökohtainen soveltuvuus työhön.

Hallintojohtajan virantäyttö

Mieshenkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla, kun häntä ei valittu erään kunnan hallintojohtajan virkaan, vaan virkaan valittiin nainen. Asianomainen piti itseään valituksi tullutta naista ansioituneempana. Lausunnonpyytjä viittasi myös siihen, ettei hän ollut saanut kunnalta tasa-arvolaisissa säädettyä selvitystä valinnan perusteista pyynnöstään huolimatta. Hänen mukaansa kunta ei ollut tehnyt myöskään vertailua siitä, miten hakijat täyttävät asetetut vaatimukset ja millä tavoin hakijat ovat eri kriteerien osalta ansioituneet.

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valitaan perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö.

Ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin. Yleensä kiinnitetään huomiota työnhakijoiden koulutukseen,

aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi. Ansiovertailussa huomioon otettavien ansioiden tulee olla yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa olevia.

Sopivuus, soveltuvuus, työkyky ja muut vastaavat työnhakijan arvionvaraiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat kuitenkin olla työnantajan valintaperusteina ja ne voidaan ottaa huomioon mahdollisena tasa-arvolain mukaisena oikeuttamisperusteena valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija. Todistamisvelvollisuus oikeuttamisperusteen olemassaolosta on työnantajalla.

Tasa-arvolaki edellyttää, että aina kun tehtävän hakijoiden joukossa on sekä miehiä että naisia, on suoritettava ansiovertailu. Ansioita tulee verrata asiallisesti ja puolueettomasti.

Hakijoiden ansioituneisuutta tehtävään arvioitaessa kysymys on viimekädessä siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset toimeen sisältyvien tehtävien asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen.

Tasa-arvovaltuutetulle annetun selvityksen perusteella sekä lausunnonpyytjä että valituksi tullut henkilö ovat olleet kelpoisia tehtävään. Oikeustieteellisen tutkinnon lisäksi lausunnonpyytäjällä on liikuntatieteen

maisterin tutkinto ja valituksi tulleella pitkälle edistyneet hallintotieteen maisterin opinnot. Työnantajan mukaan valinnassa painotettiin valituksi tulleen naisen opintoja julkishallinnon talousjohtamisessa, eikä lausunnonpyytäjän liikuntatieteellistä tutkintoa pidetty lisäansiona. Koska kyseisen viran hoitoon kuuluu muun muassa talousjohtajan sijaisena toimiminen, työnantajan painotusta voitiin pitää perusteltuna tehtävän hoidon kannalta.

Lausunnon pyytäjän ammatillinen työkokemus on pitempi kuin valituksi tulleen, mutta ero ei ole niin suuri, että sille tulisi välttämättä antaa ratkaisevaa merkitystä ansiovertailussa. Virantäyttöprosessissa lausunnonpyytäjää on haastateltu, mutta hänen osaltaan ei ole tehty soveltuvuusarviota. Valituksi tullutta on haastateltu ja hän on myös ollut soveltuvuusarvioinnissa. Asiassa annetun selvityksen perusteella tasa-arvovaltuutettu ei voinut arvioida hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia on verrattu keskenään.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti vastauksessaan kuntaa siitä, että työnantajalla on velvollisuus antaa pyynnöstä viivytyksettä selvitys sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi tasa-arvolaisissa tarkoitettulla tavalla. Tämän selvityksen tarkoituksena on auttaa työnhakijaa arvioimaan, onko asian käsittelyä aiheellista jatkaa ja mahdollisesti viedä se tuomioistuimen käsittelyyn.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin, eikä pääsääntöisesti tee työhönottoa koskevissa syrjintäepäilyissä varsinaista ansiovertailua. Valintapäätöksen tasa-arvolain mukaisuuden tutkiminen edellyttää ansiovertailun tekemistä sekä työnantajan mahdollisesti esittämien hyväksyttävien syiden arvioimista. Koska tasa-arvovaltuutettu ei voi kirjallisessa lausunto-prosessissa ottaa kantaa sellaisiin näyttökysymyksiin, jotka vaativat esimerkiksi suullista todistelua, valtuutettu ei voi arvioida esimerkiksi hakijoiden henkilökohtaista soveltuvuutta kyseessä olevaan tehtävään. Varsinaisen näytön esittäminen tältä osin sekä muiden asiassa esitettyjen kiistanalaisten kysymysten osalta tapahtuu käräjäoikeudessa työnantajaa vastaan mahdollisesti ajettavan hyvityskanteen käsittelyn yhteydessä. Edellä sanotuista syistä tasa-arvovaltuutettu ei ottanut vastauksessaan kantaa siihen, onko lausunnonpyytäjää mahdollisesti syrjitty kyseessä olevassa valinnassa. (TAS 253/2011)

Henkilökohtaiseksi avustajaksi voitiin hakea vain naista

Tasa-arvovaltuutetulta tiedusteltiin, saako työnantaja hakea työpaikkailmoituksessaan henkilökohtaisen avustajan tehtävään vain toista sukupuolta rikkomatta tasa-arvolakia.

Kyseessä oli vaikeavammaisen nuoren tytön henkilökohtaisen avustajan tehtävä ja avustajan haluttiin olevan nainen.

Tasa-arvolaisissa on nimenomaisesti säädetty, että jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajien tulee muun muassa toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Selkeä lähtökohta siis on, ettei tiettyä työpaikkaa saa ilmoittaa vain toisen sukupuolen haettavaksi. Yleensä haettavana olevaan työhön tai tehtävään on valittava juuri tämän työn tosiasiallisen sisällön näkökulmasta hakijoiden koulutuksen, aikaisemman työkokemuksen ja työssä tarvittavien henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella pätevin ja sopivin hakija riippumatta siitä, onko kyseinen hakija nainen vai mies. Tästä pääsäännöstä voidaan poiketa vain tietyissä harvoissa, tasa-arvolain syrjivän työpaikkailmoittelun kieltävässä säännöksessä erikseen määritellyissä poikkeustapauksissa.

Pääsäännöstä poikkeamiseen on oltava täytettävänä olevan työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy, kuten työsuhteen henkilökohtaisuus. Esimerkiksi sairaan tai vanhuksen henkilökohtaiseksi hoitajaksi on voitava valita tasa-arvolain estämättä joko nainen tai mies.

Kun tapauksessa oli kysymys nimenomaan henkilökohtaisen avustajan palkkaaminen

nuorelle vaikeavammaiselle tytölle, tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei tasa-arvolain syrjinnänkiellon kanssa ollut ristiriidassa, että hakuilmoituksen mukaan tehtävään tullaan valitsemaan vain nainen. (TAS 256/2012)

Palkkasyrjintä

Palkkasyrjintäepäilyt ovat olleet jo vuosien ajan yksi yleisimmistä kestoaiheista tasa-arvovaltuutetulle esitetyissä kannanottopyynnöissä. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee yhä säännöllisin väliajoin yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka katsovat tulleensa syrjityksi palkkauksessa sukupuolensa vuoksi.

Vuoden aikana on ollut käsiteltävänä muun muassa useampia psykologien palkkoihin liittyviä syrjintäepäilyjä.

Toimittajien palkkaerot eivät olleet hyväksyttäviä

Naistoimittaja A pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, oliko työnantaja syyllistynyt tasa-arvolain vastaiseen syrjintään maksaessaan A:lle pienempää palkkaa kuin kahdelle miestoimittajalle B:lle ja C:lle.

Sanomalehti oli siirtynyt 1.1.2008 liikkeenluovutuksen yhteydessä uudelle työnantajal-

le. Tämän jälkeen erikoistoimittajia ei enää tarvittu, vaan heistä tuli yleistoimittajia. Kaksi aikaisemmin erikoistoimittajana ollutta miestä sai kuitenkin pitää aikaisemman yleistoimittajia korkeamman palkkatasonsa.

Työnantaja oli vuonna 2008 arvioinut A:n, B:n ja C:n työtehtävien kuuluvan samaan vaativuusluokkaan. Kaikilla oli sama tehtäväkohdainen minimipalkka sekä yhtä suuret kokemuslisät. Henkilökohtaisissa palkanosissa oli kuitenkin eroa niin, että B:n palkka oli 200 euroa ja C:n palkka 339 euroa suurempi kuin A:n.

Koska työtehtävät oli arvioitu samanarvoisiksi, oli tasa-arvolain kannalta kyse siitä, oliko palkkaeroille olemassa muu hyväksyttävä syy kuin toimittajien sukupuoli. Näyttövelvollisuus tästä oli työnantajalla.

Työnantaja perusteli palkkaeroja liikkeenluovutustilanteella ja työehtosopimuksen määräyksillä. Miestoimittajilla oli ollut ennen liikkeenluovutusta korkeampi palkka kuin A:lla, eikä kenenkään palkka saanut laskea liikkeenluovutuksen yhteydessä.

Oikeuskäytännön mukaan tietyt muutostilanteet, kuten esimerkiksi liikkeenluovutus, voivat olla hyväksyttävä syy palkkaeroille kohtuullisen siirtymäajan. Kohtuullisena pidettävän siirtymäajan pituudesta ei ole kuitenkaan olemassa yksiselitteisen selvää oikeuskäytäntöä.

Kyseisessä tilanteessa siirtymäaikaa oli ollut jo yli neljä vuotta. Tasa-arvovaltuutetun

mielestä työnantaja ei ollut riittävän tehokkaasti yrittänyt poistaa toimittajien välistä palkkaeroa. (TAS 162/2009)

Kaupungin päivähoiton psykologin palkkausta koskeva palkkasyrjintäepäily

Psykologi pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa siitä, menetteleekö hänen työnantajanaan toimiva kaupunki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain vastaisesti maksaessaan hänelle pienempää tehtäväkohdasta palkkaa kuin miespuoliselle psykologille.

Tasa-arvolain samapalkkaisuussäännös perustuu töiden ja työtehtävien vertailemiseen. Säännöstä voidaan soveltaa vain sellaisissa tilanteissa, joissa vertailtavat työtehtävät ovat niin lähellä toisiaan, että niitä voidaan pitää samoina tai joissa erilaisia työtehtäviä vaativuuteensa puolesta voidaan pitää samanarvoisina. Käsitteillä sama tai samanarvoinen työ viitataan yksinomaan kysymyksessä olevien työntekijöiden suorittaman työn luonteeseen. Ratkaisevaa käsitteiden kannalta on vertailuhenkilöiden todellisten työtehtävien vertaileminen, eivätkä siten esimerkiksi pelkästään työntekijöiden tehtävänimikkeet tai työntekijöiden luokittelu tietyihin työntekijäryhmiin yksin riittää sen päätelmän tekemiseksi, tekevätkö kyseiset työntekijät samaa tai



samanarvoista työtä. Saman tai samanarvoisen työn toteamiseksi on sen sijaan tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät, kuten työntekijöiden työn luonne, työn edellyttämä koulutus ja ammattikokemus sekä työolosuhteet huomioon ottaen katsoa, että työntekijät ovat keskenään samanlaisessa tilanteessa.

Kaupungin antaman selvityksen mukaan psykologien väliset palkan erot aiheutuvat yksinomaan tehtävien vaativuuserosta.

Asiassa kuitenkin selvitetiin, että kaupungin palveluksessa olevien kolmen päivähoidon psykologin tehtäväkuvat ovat samojen viiden vaativuustekijän osalta samalla tasolla 3 (merkittävä). Työnantajan mukaan palkkaero johtuu siitä, että päivähoidon psykologit, kuten lausunnonpyytäjät, eivät tehtävässään toteuta yksilö-, perhe-, parisuhde-, kriisi- ja ryhmäterapioita, perhetutkimuksia sekä huoltajuuden ja vanhemmuuden arviointeja, jotka kuuluvat perheneuvolassa työskentelevien paremmin palkattujen psykologien, kuten verrokkimiehen tehtäviin. Lausunnonpyytäjän mukaan päivähoidon, koulujen ja lukioiden psykologien laajat arviointi-, konsultaatio-, hoito- ja hoitohajaustehtävät ovat vaativampia ja laaja-alaisempia kuin yksilöiden arviointi ja hoitotyö.

Lausunnonpyytäjän ja työnantajan käsitykset tehtävien vaativuudesta olivat näin ollen ristiriitaiset. Tältä osin tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvolain samapalkkasäännös ei

edellyttä, että työtehtävät ovat samoja, vaan ne voivat pitää sisällään erilaisia tekijöitä mutta olla silti vaativuudeltaan samanarvoisia. Se, mihin työntekijäryhmään työntekijä kuuluu, ei myöskään saa vaikuttaa palkkaan, jos työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Työnantaja ei voi perustella palkkaeroa sillä, että työnantajan palveluksessa on syrjintää epäilevän henkilön lisäksi myös muita työntekijöitä, jotka saavat samaa tai huonompaa palkkaa kuin syrjintää epäilevä.

Palkkausjärjestelmiltä tulee voida edellyttää avoimuutta samapalkkaisuusperiaatteen turvaamiseksi. Palkkausjärjestelmän tulee siis olla sellainen, että työntekijät voivat saada selville, mitkä eri tekijät milläkin painoarvolla vaikuttavat heidän palkkaukseensa. Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että kaupungissa toteutettuun psykologien tehtävien vaativuuserviointiin on jo sisällynyt päivähoidon, koulu- ja perheneuvolan psykologien erilaiset tehtäväkuvat, kuten työnantajan erikseen esiin nostamat perheneuvolan psykologien yksilö-, perhe-, parisuhde-, kriisi- ja ryhmäterapiat, perhetutkimukset sekä huoltajuuden ja vanhemmuuden arvioinnit. Tehtävät on siitä huolimatta arvioitu yhtä vaativiksi samojen vaativuustekijöiden osalta. Näin ollen näyttötaakka siitä, että tehtävät eivät olekaan yhtä vaativia, siirtyy työnantajalle mahdollisessa oikeudenkäynnissä. (TAS 163/2011)

Palkkasyrjintäepäily psykologien palkkauksessa

Suomen Psykologiliitto ry:n vireille saattamassa jutussa oli kysymys neljän jäsenen tehtäväkohtaisen palkanosan tasa-arvolain mukaisuudesta. Ero kaupungin terveyskeskuksen psykiatria-osastolla työskentelevien naispsykologien ja vertailukohteeksi valitun kaupungin työterveyskeskuksessa psykologina työskennelleen miehen tehtäväkohtaisissa palkoissa vaihteli miespsykologin eduksi suuruusluokassa 18–334 €/kk.

Kaupungin selvityksen mukaan psykologien tehtäväkohtainen palkkaus oli määritetty KVTES:n mukaisesti kunkin työtehtävän vaativuuden perusteella. Työnantaja ilmoitti, että tehtävien sisällöllisten erojen ja erilaisten koulutusvaatimusten vuoksi tehtäviä ei ole voitua pitää vaativuudeltaan samanarvoisina eikä palkkaero näin ollen ole perusteeton. Palkkaero on kuitenkin kaventunut, koska kyseisen kaupungin henkilöstökeskus oli kaupungin eri virastoissa työskentelevien psykologien tehtävien vaativuutta ja palkkatasoa selvitettyään päättänyt korottamaan terveyskeskuspsykologien palkkoja vuosina 2008 ja 2010.

Eräs keskeinen elementti palkkasyrjintäepäilyjä tutkittaessa on EU-oikeudessa asetettu vaatimus palkkausjärjestelmien läpinäkyvyydestä. Se edellyttää, että kaikkia palkkauksen osa-alueita on verrattava erikseen ja

palkan kukin osa tulee myös erikseen voida todeta syrjimättömäksi. Tasa-arvovaltuutettu totesi palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyden osalta, että ainakaan valtuutetulle toimitettujen pelkkien yksittäisten tehtäväkuvausten perusteella ei ole helppoa vertailla luotettavasti kyseisen kaupungin psykologien työn vaativuutta eri toimialoilla ja toimipaikoissa.

Kannanottoa pyytäneiden psykologien ja työnantajan käsitykset olivat tehtävien oikean vaativuuden osalta keskenään ristiriitaiset. Naispsykologien mukaan asiassa ei ollut dokumentoidusti osoitettu heidän työtehtäviään vaativuustasoltaan vähäisemmiksi kuin verrokin tehtävät. Syynä tähän oli se, ettei vertailua kyseisten tehtävien keskinäisestä vaativuudesta ollut koskaan tehty. Työnantaja puolestaan väitti, että vertailu oli tehty ja että sen perusteella terveyskeskuspsykologien ja työterveyspsykologin tehtävät oli havaittu sisällöllisesti ja koulutusta koskevien edellytysten osalta niin erilaisiksi, ettei niitä ollut voitua arvioida yhtä vaativaksi.

Palkkasyrjintää koskeissa asioissa tasa-arvovaltuutettu ei suorita varsinaisia töiden vaativuuserviointeja. Puhtaasti kirjallisessa menettelyssään tasa-arvovaltuutetulla ei myöskään ole mahdollisuutta selvittää riidanalaisia näyttökysymyksiä. Mikäli riidan osapuolet eivät pääse asiassa sovintoon, varsinaisen näytön esittäminen ja arvioiminen psykologien työtehtävien tarkemmasta sisällöstä,

tehtävien hoitamisen edellytyksistä sekä vaativuudesta jää naispsykologien mahdollisesti vireille saattaman hyvityskanneoikeudenkäynnin varaan. Hyvitysoikeudenkäynneissä näyttövelvollisuus on yleensä syrjintää epäilevällä. Mikäli tuomioistuimien toteama oikeudenkäynnissä kyseessä olevan palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyden tosiasiallisia syitä, työnantajan tehtäväksi jää oikeudenkäynnissä osoittaa, ettei järjestelmä ole syrjivä. (TAS 43/2010)

Palkkasyrjintäepäily vankilan sosiaalityön erityisohjaajan virassa

Sosiaalityön erityisohjaaja, joka on nainen, pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa kielletyllä tavalla, kun hänelle maksetaan pienempää palkkaa kuin miespuoliselle erityisohjaajalle ja sosiaalityöntekijälle.

Menettely tasa-arvolainäytöelämää koskevia syrjinnän kieltoja tulkittaessa on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa on selvitettävä, syntyykö asiassa syrjintäoletus. Palkkasyrjintäoletuksen syntymiseksi syrjintää epäilevän työntekijän on kyettävä osoittamaan, että työnantaja soveltaa häneen epäedullisempia palkkaehtoja kuin samaa taikka samanarvoista työtä tekevään vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään.

Samapalkkaisuuden toteutumista on tarkasteltava jokaisen palkanosan osalta erikseen ja syrjintäoletus voi siten syntyä esimerkiksi tehtäväkohtaisessa palkassa havaittavan eron perusteella. Mikäli syrjintäoletus syntyy, toisessa vaiheessa on tutkittava, voiko työnantaja esittää syrjivältä vaikuttavalle menettelylle hyväksyttävän syy. Jollei tällaista syytä esitetä, palkkausta pidetään syrjivänä. Työn vaativuuden perustuva osuus palkasta tulee samaa ja samanarvoista työtä tekevillä työntekijöillä olla sama, mutta työntekijöiden kokonaispalkkauksen ei aina tarvitse olla yhtä suuri. Vetoaminen yksinomaan johonkin muodolliseen seikkaan, kuten siihen, että työnantajan menettely on perustunut lakiin, työehtosopimukseen tai hallinnolliseen määräykseen, ei riitä kumoamaan syrjintäoletusta.

Asiassa oli riidatonta, että sosiaalityön erityisohjaaja ja erityisohjaaja tekevät samaa työtä, mutta miespuoliselle erityisohjaajalle maksetaan parempaa palkkaa. Työnantaja ei lausunnossaan edes väittänyt, että palkkane-rolle olisi ollut olemassa hyväksyttävä syy. Sen vuoksi sosiaalityön erityisohjaajan palkkausta suhteessa miespuolisen erityisohjaajan palkkaukseen oli pidettävä tasa-arvoaisa kielletyllä tavalla syrjivänä.

Työnantajan selvityksen mukaan toisen verrokin eli sosiaalityöntekijämiehen osalta kahta porrasta korkeampi vaativuustaso on

perusteltu sosiaalityöntekijän lakisääteisellä kelpoisuusvaatimuksella sekä tehtävillä, jotka laissa on määrätty sosiaalityöntekijän tehtäviksi (mm. lapsen huostaanottoon liittyvät asiat).

Asiassa selvitettiin, että sosiaalityöntekijämies on kelpoinen sosiaalityöntekijän tehtävään, mutta hänellä ei asiassa saadun selvityksen mukaan ole ylempää korkeakoulututkintoa, vaan opistotasoinen koulutus. Lausunnonpyytäjän ja sosiaalityöntekijän tutkintoja voidaan näin ollen pitää toisiaan vastaavina, eikä heidän välistään palkan eroa voida perustella sosiaalityöntekijältä vaadittavalla korkeakoulututkinnolla, jota sosiaalityöntekijämiehellä ei ole.

Palkkaeron osalta tuli näin ollen selvitetäväksi, voidaanko sitä – ja miltä osin voidaan – perustella sosiaalityöntekijälle työnantajan mukaan kuuluvilla erityistehtävillä. Lausunnonpyytäjän käsityksen mukaan työtehtävät määräytyvät kokonaisvaltaisesti kulloinkin kyseessä olevan vangin tarpeiden mukaan, eikä niitä ole eritelty tehtävittäin. Näin ollen lasten huostaanottoon liittyviä tehtäviä voi tulla myös lausunnonpyytäjän tehtäväksi virkanimikkeestä riippumatta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että mikäli sosiaalityöntekijämiehelle maksettua parempaa palkkaa ei voida kokonaan perustella tosiasiallisilla erityistehtävillä, joita voidaan pitää vaativampina kuin lausunnonpyytäjälle



Palkkasyrjintää
vai erilaiset
tehtävät?

kuuluvat tehtävät, lausunnonpyytäjän palkkausta suhteessa sosiaalityöntekijän palkkaukseen on pidettävä tasa-arvolaisissa kielletyllä tavalla syrjivänä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että aina peruspalkka ei määräydy pelkästään työn vaativuuden perusteella. Valtion perinteisessä palkkausjärjestelmässä, jossa palkkaus määräytyy viralle määritellyn palkkaluokan ja ikälisien perusteella, saatetaan maksaa erisuuruista peruspalkkaa samassakin työssä oleville työntekijöille. Jotta eri palkkaluokkiin sijoittelu olisi perusteltu samapalkkaisuustavoitteen näkökulmasta, sijoittelun tulee perustua todellisiin eroihin työntekijöiden pätevytydessä.

Palkkausjärjestelmä saattaa johtaa ristiriitaan samapalkkaisuusperiaatteen kanssa, jos samoja tai samankaltaisia tehtäviä sisältävät virat on sijoitettu eri palkkaluokkiin pelkästään virastossa muotoutuneen virka- ja palkkarakenteen takia, vaikka virkoja hoitavien henkilöiden välillä ei ole olemassa koulutukseen tai työkokemukseen perustuvia eroja.

Viime kädessä palkkasyrjintäasiat ratkaistaan tuomioistuimessa. Jos osapuolet eivät pääse palkkauksesta sovintoon, palkkasyrjintää epäilevä työntekijä voi nostaa asiassa kantteen työnantajan kotipaikan käräjäoikeudessa. Palkkasyrjintäriidoissa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työnantaja, joka on rikkonut tasa-arvolain mukaista syrjintäkieltoa, voidaan tuomita maksamaan hyvitystä. Lisäksi työntekijä voi vaatia palkkasyrjinnän perusteella palkanerotuksen suorittamista eli verrokkihenkilöille maksetun korkeamman palkan ja oman palkkansa välistä erotusta. (TAS 160/2011)

Muu syrjintä työssä

Tasa-arvolaisissa kielletään paitsi työhönottosyrjintä ja palkkasyrjintä, myös muunlainen syrjintä työelämässä. Syrjintä on kiellettyä muissakin palvelussuhteen ehtoissa kuin palkkauksessa.

Tasa-arvolaisissa kielletään myös syrjintä muun muassa palvelussuhteen päättämisessä, työolojen järjestelyissä ja työnjohtamisessa.

Työntekijöiden käytössä olevan kuntosalin naistenvuorot

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään erään työnantajan henkilökunnalleen tarjottaman kuntosalin vuorojärjestelyä. Kyseinen kuntosali oli kahtena arkipäivänä kolme tuntia ja kolmena arkipäivänä peräti viisi tuntia varattu vain naisille. Myös lauantaisin ja sunnuntaisin kuntosali oli viiden tunnin ajan varattu vain naisten käyttöön. Erillisiä vain miehille varattuja vuoroja ei ollut.

Työnantaja perusteli käytäntöä henkilökunnan naisvaltaisuudella sekä sillä, että erillisiä miesten ja naisten pukuhuoneita olisi vaikea järjestää. Työnantaja ei kuitenkaan kertonut, miten pukeutumistiloja koskeva kysymys on ratkaistu niinä aikoina, jolloin kuntosali on sekä naisten että miesten käytössä.

Työnantajan tarjoamassa kuntosalissa on kyse työntekijöiden työoloihin liittyvästä etuudesta, eikä elinkeinovapauteen kuuluvasta kuntosalitoiminnasta, johon sisältyy oikeus valita se muoto ja keino, jolla elinkeinonharjoittaja haluaa toimeentulonsa hankkia. Jos työnantaja tarjoaa työntekijöilleen etuuksia tai järjestää heidän työolojaan, kuten esimerkiksi

pääsyn henkilökunnan yhteisiin liikuntatiloihin ja niiden yhteydessä oleviin pukeutumistiloihin, on tasa-arvolain kannalta keskeistä, ettei kummankaan sukupuolen edustajia aseteta epäedulliseen asemaan toisen sukupuolen edustajiin nähden.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että työyhteisön työolojen tasa-arvoisen järjestämisen kannalta on keskeistä löytää ratkaisu tilanteeseen, jossa vain naisille tai vain miehille on tarjolla asianmukaiset pukeutumistilat kuntosalin yhteydessä, riippumatta siitä, kuinka monesta nais- tai miesosallistujasta on kulloinkin kyse. (TAS 34/2012)

Työvaatetus linja-autoalan yrityksessä

Linja-autoalan yrityksessä työskentelevä henkilö tiedusteli tasa-arvovaltuutetulta, ovatko yrityksen nais- ja mieskuljettajien kesäpukeutumista koskevat säännöt miehiä syrjiviä. Sääntöjen mukaan miesten tulee kaikissa olosuhteissa käyttää pitkiä housuja, kun taas naiskuljettajat voivat kesäisin käyttää housuita lyhyempää mallia.

Työnantajalla on niin sanottu direktio- eli työnjohtovalta työntekijöitä kohtaan. Työsopimuslain mukaan työntekijän on tehtävä työnsä noudattaen määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa puitteissa antaa työn suorittamisesta. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu,

että jos palvelualalla toimiva työnantaja antaa eri sukupuolta oleville työntekijöille erilaiset työpuvut, menettelyä ei yleensä voi pitää syrjintänä. Jos esimerkiksi naisille annetaan hame ja pusero ja miehille housut, paita ja solmio, yleisesti noudatettavat pukeutumistavat ovat hyväksyttävä syy menettelylle. Jos taas ainoastaan naisille annetaan työpuvut ja miesten on hankittava työpuvut omalla kustannuksella, saattaa kysymyksessä olla sukupuolisyrjintä.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää naisten ja miesten erilaista kohtelua sinänsä, vaan epäedullinen tai epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu. Erilaiseen kohteluun voi olla asianmukaiset ja perustellut syyt, jolloin sitä ei pidetä syrjintänä. Tasa-arvovaltuutettu on lausuntoikäntönsä antanut vaatteisiin liittyviä ohjeita muun muassa tilanteessa, jossa pankin naispuoliset toimihenkilöt veloitettiin käyttämään työpukueduksi luettavaa vaatetusta, mutta työpukuedusta luopuminen oli sallittu esimies- ja johtotehtävissä toimiville miehille.

Yksittäisten työpaikkojen pukeutumiskulttuuri ja -käytäntö on usein muodostunut pitkän ajanjakson kuluessa siten, että esimerkiksi eri osastoilla, eri asemassa ja eritasoisissa tehtävissä työskenteleville nais- ja miestyöntekijöille on muodostunut omat, työnantajan hiljaisesti hyväksymät pukeutumissäännöt. Lisäksi erityisesti asiakaspalvelutehtävissä olevien työntekijöiden pukeutumiseen työpaikalla

vaikuttaa se yritys- ja työnantajakuva, jonka työnantaja määrittelee ja joka työpaikasta ulospäin asiakkaille halutaan antaa.

Tasa-arvovaltuutettu on eräissä lausunossaan (TAS 126/2011, työnantajan oikeus määrätä miespuolisten työntekijöiden hiusten pituudesta ja parrasta) esittänyt toivomuksen siitä, että työnantajan harkintavalta työntekijöidensä pukeutumis- ja ulkonäköä koskeissa asioissa mahdollistaisi joustavan mukautumisen suomalaisen yhteiskunnan arvojen ja odotusten muuttumiseen. Yleiset sukupuolten ulkonäköä koskevat käsitykset ovat suomalaisessa yhteiskunnassa muuttuneet esimerkiksi siten, että hiusten pituus ei enää liity sukupuoleen samalla tavoin kuin aikaisemmin eikä miehen pitkiä hiuksia tulisi lähtökohtaisesti katsoa epäsiisteiksi. Tätä vasten myös shortsien käytön asianmukaisuutta ja siisteyttä työasuna voitaisiin mahdollisesti arvioida uudelleen. (TAS 195/2012)

Syrjintä tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa

Tavaroiden ja palvelujen tarjontaan liittyvät syrjintäepäilyt työllistivät tasa-arvovaltuutet-

tua vuonna 2012. Yhteydenotot olivat aihepiireiltään moninaisia. Aiempien vuosien tapaan useat yhteydenotot liittyivät pelkästään naisille tai miehille annettuihin erilaisiin hinnanalennuksiin, parturi- ja kampaamopalveluiden ja erilaisten tapahtumien sukupuoleen perustuvaan hinnoitteluun sekä vain naisille suunnattuihin kuntosalipalveluihin.

Tasa-arvolain mukaan tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisa tarkoitettuna syrjintänä, jos henkilö asetetaan yleisesti saatavilla olevien tavaroiden tai palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan.

Sukupuolten erilainen kohtelu kuluttajavakuutuksissa kiellettiin

Joulukuussa 2012 tuli voimaan vakuutuslainsäädännön muutos, joka edellyttää, ettei kuluttajille myönnettävissä vakuutuksissa saa olla sukupuoleen perustuvia eroja vakuutusmaksuissa tai -etuuksissa. Aiemmin tämä oli EU:n tavaroita ja palveluita koskevan tasa-arvodirektiivin (2004/113/EY) perusteella sallittua, mikäli sukupuolen voitiin katsoa olevan määräävä tekijä riskinarvioinnissa. Lainsäädännön muutos johtuu EU:n tuomioistuimen maaliskuussa 2011 antamasta tuomiosta. Siinä tuomioistuimien katsoi, ettei direktiivin säännös,

jonka nojalla sukupuolten yhtäläistä kohtelua edellyttävästä pääsäännöstä voitiin poiketa rajoittamattoman ajan, ole yhteensopiva Euroopan unionin perusoikeuskirjan kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu antoi hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa asiassa lausunon sosiaali- ja terveysministeriölle ja oli myös kuultavana eduskunnassa. Tasa-arvovaltuutettu kannatti jo direktiiviä 2004/113/EY valmisteltaessa komission alkuperäistä ehdotusta siitä, että sukupuolen käyttäminen laskentatekijänä kiellettäisiin.

Nyt toteutetun vakuutuslainsäädännön muutoksen osalta tasa-arvovaltuutettu kiinnitti huomiota siihen, että se koski vain kuluttajille myönnettäviä vakuutuksia, mutta ei muita vakuutuksia. Sukupuoleen perustuvat erot maksuissa ja etuuksissa olisivat edelleen sallittuja työsuhteeseen kytkeytyvissä, työnantajan ottamissa vakuutuksissa. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että muutoksen olisi tullut koskea myös näitä vakuutuksia. Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että myös eduskunnan valiokunnat ovat eri yhteyksissä pitäneet tärkeänä järjestelmien kehittämistä niin, että sukupuolen käyttämisestä vakuutusmatemaattisena tekijänä voidaan ajan myötä luopua (TyVM 2/2007 vp ja StVM 55/2009).

Lainsäädännössä aiemmin olleet säännökset sukupuolen perusteella tehtävän riskinarvioinnin toimittamisesta Finanssivalvonnalle ja

niitä koskevien tietojen julkistamisesta esitettiin kumottavaksi myös niiden vakuutusten osalta, joissa sukupuoleen perustuvat erot tultaisiin edelleen sallimaan. Tasa-arvovaltuutetun mielestä tämä merkitsee sukupuolten tasa-arvon kannalta huononnusta olemassa olleeseen tilanteeseen. (TAS 186/2012 ja 283/2012)

Ulkomailla tuotettujen maksullisten internetpalveluiden hinnoittelu

Kaksi tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä otanutta miestä pyysi tasa-arvovaltuutettua ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin Victoria Milan - ja Ashley Madison -nimisten verkkosivujen sukupuoleen perustuneen erilaisen hinnoittelun lopettamiseksi. Miehet pitivät sivustojen hinnoittelua tasa-arvolain vastaisena, koska naisten sallittiin rekisteröityä sivustojen jäseneksi ilmaiseksi, kun taas miehille sivuston tarjoamien palvelujen käyttö oli maksullinen. Kummankin sivuston liikeideana ja tarjottujen palvelujen keskeisenä sisältönä oli tasa-arvovaltuutetun hankkiman selvityksen perusteella auttaa avioliitossa eläviä miehiä ja naisia huomaa "salasuhte" toiseen saman sivuston jäsenen järjestämällä jäsenille tapaamismahdollisuuksia.

Tässä tapauksessa molempien tasa-arvovaltuutetun arvioitaviksi esitettyjen sivustojen omistajayhtiöt olivat muun muassa kauppa-

rekisteristä ja verottajalta saatujen tietojen mukaan rekisteröityneet siten, että toisen yrityksen kotipaikka ja kiinteä toimipaikka oli Kanadassa ja toisen Maltalla. Kummankin sivuston ylläpidossa käytetyt palvelimet sijaitsivat yhtiöiden kiinteissä toimipaikoissa Kanadassa ja Maltalla. Kummallakaan yrityksellä ei ollut kiinteää toimipaikkaa Suomessa eikä niillä siten ollut ilmoitusvelvollisuutta toiminnastaan kaupparekisteriin eikä verovelvollisuutta Suomessa.

Tasa-arvovaltuutetun lakisäateisenä tehtävänä on valvoa tasa-arvolain sukupuolisyryntäkiellon noudattamista. Valtuutettu voi kuitenkin valvoa tasa-arvolain noudattamista vain Suomen oikeudenkäyttöpiiriin kuuluvissa asioissa, joten tasa-arvovaltuutetun toimivalta ei pääsääntöisesti ulotu Suomen rajojen ulkopuolella harjoitettavaan toimintaan. Tasa-arvovaltuutettu ei siksi ottanut kantaa sivustojen tarjoamien palvelujen luonteeseen eikä niiden hinnoitteluun. (TAS 309/2012 ja 322/2012)

Hercules Nightclubin miesten ilta

Tasa-arvovaltuutetulle tuli ilmoitus, jonka mukaan Hercules Nightclub -nimisessä ravintolassa on rajattu asiakaskuntaa sillä tavoin, että 1.7.2011 sisäänpääsy on ollut sallittua vain miehille. Tasa-arvovaltuutettu otti asian omana aloitteena käsiteltäväkseen.

Tasa-arvolain mukaan syrjintä välittömästi ja välillisesti sukupuolen perusteella on kiellettyä. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on sellainen menettely, jolla naiset ja miehet asetetaan keskenään eri asemaan. Eri asemaan asettaminen tarkoittaa lähinnä sitä, että tiettyjä etuja tai oikeuksia myönnetään taikka tiettyjä velvollisuuksia, rajoituksia tai rasitteita asetetaan vain miehille tai naisille. Syrjintää on siten vain sellainen menettely, joka vaikuttaa miesten tai naisten oloihin.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei kuitenkaan ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua, vaan lailla on pyritty estämään vain selkeästi epäedullinen tai epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Erilaiselle kohtelulle voi olla hyväksyttävä peruste, eikä erilaista kohtelua tällöin pidetä syrjintänä. Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Tasa-arvolain esitöistä ilmenee, että tällainen erilainen kohtelu on sallittua vain tietyissä, rajatuissa tilanteissa.

Helsinki Pride -tapahtuman tarkoituksena on ollut tukea sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen oikeuksia ja Hercules Nightclubin miesten bileet ovat olleet osa *Helsinki Pride* -viikon ravintola- ja ohjelmatarjontaa. Her-

cules Nightclubissa on kyseessä olevaa iltaa seuraavana iltana järjestetty kaikille avoin tapahtuma, jossa on ollut sama esiintyjä kuin miehille tarkoitettuna iltana. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että Hercules Nightclubissa järjestetty miestenilta ei ole asettanut naisia sillä tavoin eriarvoiseen asemaan, että kyseessä olisi tasa-arvolaisia tarkoitettu kielletty syrjintä sukupuolen perusteella. (TAS 264/2012)

Autoliikkeen järjestämässä Naisdays-tapahtumassa markkinoitiin shoppailurahaa vain naisille

Tapauksessa tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottanut nainen piti tiettyssä autoliikkeessä järjestettyä neljän päivän *Naisdays*-tapahtumaa miehiä syrjivänä, koska tapahtuma-aikana liike markkinoi 1 500 euron suuruisia alennuksia auton ostohinnasta vain niille naisille, jotka ostavat jonkun liikkeen erikseen merkitsemistä *Naisdays*-autoista.

Tasa-arvolain kieltämää syrjintää on muun muassa sellainen menettely, jossa henkilöä kohdellaan yleisesti saatavilla olevia tavaroita tai palveluja tarjottaessa sukupuolen perusteella epäedullisemmin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Näin menetellyt elinkeinonharjoittaja on velvollinen maksamaan syrjinnän kohteeksi joutuneelle asiakkaalleen rahallisen hyvityksen syrjinnän johdosta.

Tasa-arvovaltuutetulle toimittamassaan selvityksessä yritys ilmoitti olevansa tietoinen kyseisestä syrjinnän kiellosta ja että se käsitöksensä mukaan myös oli ottanut sen asianmukaisesti huomioon *Naisdays*-kampanjan suunnittelussa ja toteutuksessa. Yritys ilmoitti, että vaikka kampanjaa markkinoivissa lehti-mainoksissa shoppailurahaa oli tarjottu vain naisille, tosiasiallisesti myös miesasiakkailta on ollut oikeus täysin vastaavaan, mainoksissa vain naisille kohdennettuun alennukseen.

Saamiensa selvitysten pohjalta tasa-arvovaltuutettu totesi, että mikäli tilanne on miesten kohdalla tosiasiallisesti ollut autoliikkeen selvityksessä kuvatun kaltainen, ei yrityksen *Naisdays*-tapahtuman itsessään voida todeta rikkoneen tasa-arvolain syrjinnän kieltä. Mikäli taas tilanne olisi tosiasiallisesti ollut sellainen, että vain naisasiakkailta olisi ollut oikeus ostaa kyseisiä, kohtalaisen suurella 1 500 euron alennuksella myytyjä automalleja, autoliikkeen menettely olisi rikkonut tasa-arvolain syrjintäkieltä.

Tasa-arvovaltuutetun toimivalta ei ulotu varsinaisen mainonnan asianmukaisuuden valvontaan. Valtuutettu kuitenkin totesi tapahtuman markkinoinnin osalta, että saatujen selvitysten perusteella arvioitavana oleva tapahtuma oli suunnattu selkeästi yksinomaan naisille. Markkinointiin ei ollut liitetty minikäänlaista mainintaa siitä, että myös miehillä

olisi halutessaan ollut mahdollisuus ostaa auto kampanjan *Naisdays*-autovalikoimasta ja saada siinä yhteydessä mainoksessa tarjottu taloudellinen etuus hyväkseen. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei miehillä tosiasiallisesti ole ollut naisten kanssa yhtäläisiä mahdollisuuksia käyttää tapahtumaan kytkettyjä taloudellisia etuisuuksia. Autoliikkeen menettelyä tuli siksi tässä suhteessa pitää tasa-arvolain yleisen syrjinnän kiellon vastaisena. Tätä syrjinnän kieltä rikkonut elinkeinonharjoittaja on velvollinen korvaamaan loukatulle syrjinnän seurauksen mahdollisesti aiheutuneen vahingon mm. siten kuin vahingonkorvauslaissa (412/1974) on säädetty. (TAS 397/2011)

Vain naisyleisölle sallittu tv-ohjelman kuvaus ei rikkonut tasa-arvolakia

Mieshenkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta kannanottoa, oliko miesten ja naisten erilainen kohtelu tv-ohjelman kuvauksissa tasa-arvolain kieltämää välitöntä syrjintää sukupuolen perusteella. Apollo Live Club -nimisessä ravintolateratterissa kuvattuun ja myöhemmin Yleisradion TV-kanavalla näytettyyn *Make Up* -komedia-show'n yleisöksi kelpuutettiin vain naisia.

Yleisradiolta asiasta saadun kirjallisen selvityksen mukaan kysymyksessä oli viihdeohjelma, jossa pelkästään naisista koostuva yleisö oli merkittävä osa ohjelman konseptia. Mies-

näyttelijät altistivat oman, sukupuolirooleissa vahvasti kiinni olleen, huumorinsa naisyleisön testattavaksi. Yleisövalinta tehtiin ohjelman käsikirjoituksen ehdoilla ja konseptin henkeä noudattaen: miehille oli varattu esiintyjän rooli, naisille taas yleisön rooli. Yhtiön mielestä ohjelman käsikirjoitus, konsepti eikä myöskään sen käytännön toteuttaminen syrjinyt mieskatsojia tasa-arvolaisia tarkoitettulla tavalla. Kyseessä oli pikemminkin kunnianhimoinen hanke, jonka käsikirjoituksen, esiintyjien ja tyylilajin tarkoitus oli synnyttää keskustelua tasa-arvosta ja rikkoa ennakkoluuloja.

Tasa-arvolain mukaan kielletyllä sukupuolisyrynnällä tarkoitetaan muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan suoraan sukupuolen perusteella. Lain tarkoituksena ei kuitenkaan ole estää kaikkinaista erilaista kohtelua sinänsä, vaan vain luonteeltaan selkeästi epäedullinen ja epäoikeudenmukainen erottelu sukupuolen perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että Suomen perustuslaissa on jokaiselle perusoikeutena taattu vapaus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tämä elinkeinovapaus kattaa myös vapauden valita se muoto ja keino, jolla kukin haluaa toimeentulonsa hankkia. Valtuutetun näkemyksen mukaan elinkeinovapauden turvin myös Yleisradio Oy on voinut sukupuolisyrynnän kiellon estämättä tuotteistaa tarjoamiaan



palvelujaan siten, että tässä kysymyksessä oleva viihdeohjelma tuotetaan ja toteutetaan sellaisella ohjelmakonseptilla, jossa naisille ja miehille on varattu erilaiset roolit. Kyseisen viihdeohjelman ja sen tekemiseen osallistumisen kantavana ideana on saadun selvityksen

mukaan ollut jakaa miehet ja naiset erilaisiin rooleihin siten, että miehille on varattu esiintyjän rooli (miesnäyttelijät), naisille taas yleisön rooli (naiskatsojat). Tasa-arvovaltuutettu totesi kokonaisarvionaan, ettei tällainen miesten ja naisten erilainen kohtelu ole luonteeltaan sel-

laista, että se tulisi katsoa yllä kuvatulla tavalla tasa-arvolaisia kielletyksi sukupuolisyrynnäksi eikä Yleisradio Oy:n menettelyn voi siksi katsoa olleen ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Valtuutettu täsmensi vielä lopuksi, että aivan yhtä lailla sallittua olisi tasa-arvolain näkökulmasta sellainen menettely, jossa vastaavissa olosuhteissa ohjelman esiintyjiksi valittaisiin pelkästään naisia ja yleisöksi ainoastaan miehiä. (TAS 60/2010)

Urheilu ja tasa-arvo

Tasa-arvovaltuutettu saa usein yhteydenottoja liikuntaan ja urheiluun liittyvissä kysymyksissä. Yhteydenottajia askarruttavat monenlaiset asiat, kuten naisten ja miesten erilaiset liikunnan harrastusmahdollisuudet, erilaisten liikunta- ja urheilutilojen vuoroajat, urheilukilpailujen palkitsemiskäytännöt sekä naisten urheilun näkyvyys mediassa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että yhteiskunnassa tuetaan tasapuolisesti tyttöjen ja naisten sekä poikien ja miesten urheilu- ja liikuntaharrastuksia. Sukupuolten välinen tasa-arvo tulisi nähdä ennen kaikkea yhtäläisten mahdollisuuksien ja resurssien tarjoamisena, jossa painotetaan tasa-arvoista kohtelua, asenteita ja käytännön tekoja.

Tasa-arvon kannalta on olennaista, että kaikilla on tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa urheilua ja liikuntaa, saada asiantuntevaa valmennusta, osallistua kilpailuihin sekä saada yhtäläinen tunnustus kilpailusuorituksistaan. Vaatimus tosiasiallisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumisesta tulisi ottaa huomioon kaikessa urheilu- ja liikuntatoimintaan liittyvässä päätöksenteossa. Myös urheilukilpailujen palkitsemiskäytännössä tulisi noudattaa tasa-arvon periaatetta, eikä suorituksen arvostuksen ja siitä saatavan tunnustuksen tulisi olla riippuvainen henkilön sukupuolesta.

Tenniskilpailujen palkitsemiskäytäntö

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko Suomen Tennisliiton järjestämän *Finnish Tennis Tour* -kilpailun palkitsemiskäytäntö ristiriidassa tasa-arvolain kanssa, kun miesten sarjassa on jaossa suuremmat rahalliset palkinnot kuin naisten sarjassa.

Tennisliiton tasa-arvovaltuutetulle toimitamassa selvityksessä todetaan, ettei miehille ja naisille voida maksaa samansuuruisia rahallisia palkintoja muun muassa siksi, että miesten sarjassa on enemmän osallistujia kuin naisten sarjassa. Miesten sarjan voittaja joutuu näin ollen tekemään enemmän töitä kuin voittaja naisten sarjassa. Toinen syy naisten

pienempiin rahapalkintoihin on Tennisliiton mukaan se, että palkintorahat koostuvat pelaajien maksamista osallistumismaksuista. Koska naisten sarjassa on vähemmän osallistujia, myös osallistumismaksuja ja sen myötä palkintorahoja kertyy vähemmän.

Tasa-arvovaltuutettu on vakiintuneesti katsonut, ettei naisilta edellytetty miehiin nähden helpompi tai fyysisesti vähäisempi suoritus välttämättä aseta naisia miehiä parempaan tai helpompaan asemaan, vaan ainoastaan tarjoaa naisten ja miesten fysiologisista eroista johtuvaa fyysisen suorituskyvyn välistä eroa. Se, että miesten luokkavoittaja joutuu tenniskilpailussa mahdollisesti voittamaan useamman vastustajan kuin pienemmän osallistujamäärän luokkavoittaja naisten sarjassa tai mahdollisesti pelaamaan pidempiä otteluita ei sinällään antaisi hyväksyttävää syytä maksaa pienempää palkintoa naistensarjaan osallistuville.

Lausunnossa todetaan, että palkitsemiskäytäntö, jossa rahapalkinnot rahoitetaan miesten sarjan osalta miespelaajien osallistumismaksuin ja naisten sarjan osalta naispelaajien osallistumismaksuin, ei ole tasa-arvolain vastainen. Palkitsemiskäytännön ei voida kuitenkaan katsoa edistävän naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lausunnossaan tasa-arvovaltuutettu esittikin Tennisliitolle toiveen, että se harkitsisi sellaisen naisten ja miesten

välisen tasa-arvon kannalta edistyksellisemmän palkitsemiskäytännön käyttöönottoa, jos sa urheilijalle annetaan yhtäläinen tunnustus urheilusuorituksesta hänen sukupuolestaan riippumatta.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu muistuttaa Suomen Tennisliittoa siitä, että mikäli erisuuruisia rahapalkintoja jaettaisiin kilpailussa, jossa naisten ja miesten sarjassa on yhtä monta osallistujaa, palkitsemiskäytäntö asettaisi naispelaajat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan. Koska palkintojen eroa ei voisi perustella osallistumismaksuista saadulla tuloilla, kilpailun järjestäjä olisi vastuussa sellaisen tapahtuman järjestämisestä, joka olisi ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

Valtuutetun 2.2.2012 saaman tiedon mukaan Suomen Tennisliiton hallitus on päättänyt kokouksessaan, että liiton *Finnish Tennis Tour* -kilpailusarjan osakilpailussa maksetaan vuodesta 2012 lähtien naisille ja miehille yhtä suuret palkintosummat. (TAS 399/2011)

Naisten jalkapallo-otteluiden kenttäolosuhteet

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, onko jalkapallo-otteluiden vuoroja koskeva menettely tasa-arvolain mukaista. Yhteydenoton mukaan peliolosuhteet olisivat naisten otteluissa järjestelmällisesti huonommat kuin

miesten otteluissa. Naisten otteluita pelattaisiin usein hiekkakentällä, vaikka vieressä olisi tyhjä nurmi- tai tekonurmikenttä.

Tasa-arvovaltuutettu pyysi asiasta selvitykset Suomen Palloliiton Uudenmaan piiriltä, Suomen Palloliiton Helsingin piiriltä, Helsingin kaupungin liikuntavirastolta sekä Vantaan kaupungin liikuntapalvelulta. Kysymystä käsiteltiin lisäksi yhteisessä tapaamisessa. Tapaamisissa ja valtuutetun saamista kirjallisista selvityksistä ilmeni, että kenttiä ylläpitävällä taholla myöntää seuroille pelikenttien käyttövuorot, mutta seura on usein se taho, joka päättää millä kentällä seuran joukkueet pelaavat.

Kannanottopyynnössä mainitut naisten ja miesten sarjat eivät ole keskenään vertailukelpoisia ja kenttiä koskevat laatuvaatimukset riippuvat sarjatasosta. Naisten sarjatasojen vähäisempi määrä vaikuttaa sarjatasojen vertailuun. Se, että tytöillä ei ole poikien tapaan A-juniorisarjaa, vaan he siirtyvät 18-vuotiaana suoraan naisten sarjaan, vaikuttaa myös osaltaan siihen, että naisten ja miesten sarjoja on vaikea verrata keskenään.

Naisten ja miesten sarjojen yhdenmuukaistaminen saattaisi johtaa huomattavaan korotukseen naisten pelaajalisenssimaksuissa. Tämän seurauksena naisharrastajien määrän saattaisi pienentyä. Tällä hetkellä rekisteröidyistä jalkapallopelaajista arviolta noin 20 prosenttia on tyttöjä/naisia.

Tasa-arvovaltuutetusta on myönteistä, että useat eri toimijat ovat tahoillaan tehneet johdonmukaista työtä kannustamalla tyttöjä ja naisia perinteisesti miesten lajina pidetyn jalkapallon pariin. Esimerkiksi Suomen Palloliiton vuosina 2001–2007 toteutetun hankkeen seurauksena niin tyttö- ja naispelaajien kuin -joukkueidenkin määrä kasvoi selkeästi. Tyttöjen ja pelaamisen aloittamisen kynnyksen madaltaminen esimerkiksi tyttöjen ja naisten edullisemmilla pelaajalisensseillä on myönteinen ja tosiasiallista tasa-arvoa edistävä pyrkimys. Tasa-arvovaltuutetusta on tärkeää, että tyttöjen ja naisten jalkapalloa tukevat toimenpiteet ovat osa Suomen Palloliiton perustoimintaa.

Seura on usein se taho, joka päättää millä kentällä seuran joukkueet pelaavat. Tasa-arvovaltuutettu huomautti, että Suomen Palloliiton ja sen piirien lisäksi myös urheiluseurojen on noudatettava kaikessa toiminnassaan vastuullisuutta. On keskeistä, että myös seurat tukevat yhtäläisten ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumista omassa toiminnassaan, jotta jokaisella sukupuolesta riippumatta olisi tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa jalkapalloa. (TAS 238/2011)

Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvolain tarkoituksena on paitsi estää sukupuoleen perustuva syrjintä myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain edistämisvelvoite koskee jokaista työnantajaa. Myös kouluilla ja oppilaitoksilla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa.



Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa työpaikkoja, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työntekijöiden kanssa ja siinä tulee olla selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sekä siitä miten naiset ja miehet sijoittuvat eri tehtäviin. Tasa-arvosuunnitelman pakollinen osio on palkkakartoitusta, josta ilmenee naisten ja miesten tehtävien luokitus, palkat ja palkkaerot. Suunnitelmasta tulee myös ilmetä ne toimenpiteet, joilla on päätetty edistää työpaikan tasa-arvoa sekä arvio siitä, miten nämä toimenpiteet ovat onnistuneet.

Tasa-arvovaltuutettu sai edelleen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi työpaikoilta monia eri teitä. Valtuutettu pyysi tasa-arvosuunnitelman tarkistettavaksi niiltä työpaikoilta, joita koskeva syrjintäasia oli valtuutetun toimistossa selvittävänä. Tasa-arvosuunnitelmat pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai että se ei vastannut lain vaatimuksia.

Valitettavasti monet valtuutetun läpikäymät tasa-arvosuunnitelmat eivät edelleenkään

täyttäneet tasa-arvolain vaatimuksia. Useista tasa-arvosuunnitelmista puuttui konkreettisuutta ja työpaikkoja jouduttiin ohjeistamaan suunnitelmien täydentämisessä. Palkkakartoitusten osalta huomautettiin siitä, että palkkakartoitusten piiriin tulee kuulua koko henkilöstö, myös määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät. Myöskään pelkkä tehtäväkohtaisen tai keskiarvopalkkojen vertailu ei anna todellista kuvaa palkkaeroista. Jos palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkausta palkanosittain, palkkaus on läpinäkyvämpää ja palkkaerojen syiden arviointi helpompaa.

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Tasa-arvovaltuutettu teki vuonna 2012 neljä työpaikkavierailua: Iisalmen kaupungille, Kokolan Halpa-Halliin, Olvi Oyj:hin sekä Ikeaan. Vierailujen tavoitteena oli tasa-arvosuunnitelun ja tasa-arvotyön edistäminen. Kaikilla työpaikoilla oli olemassa tasa-arvosuunnitelma. Yrityksissä keskusteltiin sukupuolten tasa-arvon merkityksestä myönteisen yrityskuvan luomisesta sekä palkkakartoitusten tärkeydestä. Tasa-arvovaltuutettu suositteli selvitysten teossa käyttämään hyväksi valmista kyselytyökalupakkia www.tasa-arvokysely.fi, joka antaa konkreettisen kuvan siitä, miten henkilöstö kokee työpaikalla tasa-arvoasiat.

Tasa-arvon edistäminen on tuloksellisinta silloin, kun se on osa normaalia henkilöstöpolitiikkaa. Esimerkiksi Olvi Oyj:ssä tasa-arvotyö perustuu paljolti henkilöstöstrategiaan ja tasa-arvotyön käytännön toimenpiteet pyritään nivomaan yhtiön normaaliin henkilöstöpolitiikkaan. Ikea on palkittu Suomen Parhaana Työpaikkana vuosina 2011 ja 2012. Suomen Parhaat Työpaikat -kyselyn vastaukset saadaan sukupuolittain samoin kuin Ikeassa käytössä olevan globaalin henkilöstötutkimuksen VOICE:n tulokset. Myös Ikeassa tasa-arvosuunnitelma on otettu onnistuneesti työyhteisön kehittämisvälineeksi.

Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Säännöksen mukaan tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa ja suunnitelman tulee sisältää muun muassa kartoitus siitä, miten opiskelijat kokevat tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan.



Tasa-arvosuunnitelman laatimisen tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä syrjintää. Lain velvoite koskee kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia eli lukioita, ammatillisia oppilaitoksia, ammattikorkeakouluja, yliopistoja sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Myös yksityiset, koulutusta järjestävät tahot kuuluvat säännöksen piiriin. Ainoastaan esi- ja perusopetuksen järjestäjät on jätetty säännöksen ulkopuolelle.

Tasa-arvovaltuutettu jatkoi vuonna 2012 oppilaitoksissa laadittavien oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävien tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoitusta.

Valtuutettu pyysi kaikkia Suomessa toimivia kolmeatoista urheilulukkiota toimittamaan suunnitelmansa tasa-arvovaltuutetulle. Lisäksi urheilulukioita pyydettiin toimittamaan selvitys niiden tarjoamista urheilulajeista ja lajeja harrastavien opiskelijoiden sukupuolijakaumasta.

Tasa-arvovaltuutettu käynnisti kertomusvuonna myös kaikkien ruotsinkielisten toisen asteen ammattioppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien sekä kolmenkymmenen Uudellamaalla toimivan lukion tasa-arvosuunnitelmien tarkastamisen. Lisäksi jatkettiin aikaisempien vuosien tapaan yliopistojen ja toisen asteen ammatillisten oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien kartoitusta.

Tasa-arvosuunnitelmissa parantamisen varaa

Urheilulukioissa laadituissa toiminnallisissa tasa-arvosuunnitelmissa ilmeni huomattavia puutteita. Kolmestatoista urheilulukkiosta ainoastaan kolmella oli tasa-arvosuunnitelma, joka vastasi tasa-arvolain asettamia vähimmäisvaatimuksia.

Tasa-arvosuunnitelmissa havaitut puutteet koskivat erityisesti tasa-arvolain säännöstä, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää kartoitus oppilaitoksen todellisesta tasa-arvotilanteesta eli siitä, miten opiskelijat

kokevat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen omassa oppilaitoksessaan. Tasa-arvosuunnitelmia ei myöskään välttämättä ole laadittu lain edellyttämällä tavalla yhteistyössä opiskelijoiden edustajien kanssa. Nämä puutteet ovat olleet yleisiä toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmissa.

Tasa-arvovaltuutettu kehotti niitä urheilulukioita, joiden tasa-arvosuunnitelmat eivät täyttäneet tasa-arvolain edellyttämiä vähimmäisvaatimuksia, ottamaan huomioon tasa-arvovaltuutetun tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevan ohjeistuksen ja toimittamaan uuden tasa-arvosuunnitelman vuoden 2012 loppuun mennessä. (TAS 45–57/2012)

Urheilulukkioiden tarjoama lajivalikoima mahdollistaa tasa-arvoiset olosuhteet

Tasa-arvovaltuutettu on aikaisemmin todennut erään urheilulukion oppilasvalintaa koskevasa kannanotossaan, että sukupuolten väliseen tasa-arvoon tulisi kiinnittää huomiota muun muassa urheilulukkioiden painopistelajeja valittaessa. Lajivalikoiman tulisi olla oikeassa suhteessa urheilun harrastajien määrään, sukupuolijakaumaan ja tasoon. Painopistelajeja valittaessa lajivalikoimaa tulisi sovittaa yhteen myös muiden paikkakunnalla koulutusta ja



valmennusta tarjoavien tahojen kanssa niin, että nuorten urheilijoiden mahdollisuudet harrastaa urheilua lukio-opintojen ohella toteutuisivat mahdollisimman tasa-arvoisella tavalla.

Valtakunnallisella tasolla tulisi olla riittävästi tarjolla joukkuelajien urheilukoulutusta myös tytöille. Kun huolehditaan siitä, että sukupuolinäkökulmaan kiinnitetään valtakunnallisella tasolla riittävästi huomiota, tyttöjen ja poikien tasa-arvoisen kohtelun vaatimus ei

resurssikysymykset huomioiden edellytä sitä, että tyttöjä ja poikia pitäisi koulukohtaisesti valmentaa aina samoissa lajeissa.

Tasa-arvovaltuutetun kertomusvuonna toteuttama kartoitus näyttäisi osoittavan, että urheilulukioiden tarjoama laaja lajivalikoima mahdollistaa tasa-arvoisen urheilun harrastuksen sekä tytöille että pojille. Myös Suomen Olympiakomitean keräämä tilasto, jonka mukaan urheilulukioiden painopistelaajien harrastajista 48 prosenttia on tyttöjä ja 52

prosenttia poikia tukee tätä tulkintaa. Nämä oppilaat muodostavat myös noin neljä viidesosaa kaikista urheilulukioissa opiskelevista oppilaista.

Eräät joukkuelajit, kuten jääkiekko ja jalkapallo, ovat edelleen voimakkaasti sukupuolittuneita. Naisten kansainvälisen menestyksen myötä ja näitä lajeja harrastavien tyttöjen ja naisten määrän lisääntyä on kuitenkin nähtävissä, että myös urheilulukioissa ollaan valtakunnallisella tasolla luomassa tytöille

edellytyksiä harrastaa perinteisesti miesvaltaisia lajeja. Urheilulukiot mahdollistavat myös täysin naisvaltaisten lajien opiskelun.

Suunnitteluvuorituksen ulottaminen peruskouluihin

Hallituksen linjauksen mukaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävää tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite on tarkoitus ulottaa koskemaan myös peruskouluja.

Kertomusvuonna 2012 tasa-arvovaltuutettu lausui asiaa koskevasta luonnoksesta hallituksen esitykseksi tasa-arvolain muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu on tasa-arvosuunnitelmia koskevassa valvontatyössään ilmenneiden puutteiden perusteella arvioinut, että tasa-arvosuunnittelua koskevaa velvoitetta noudatetaan tällä hetkellä heikosti. Esimerkiksi valtuutetun tarkastamista toisen asteen oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmista peräti

noin 75 prosenttia ei ole täyttänyt tasa-arvolain asettamia vähimmäisvaatimuksia.

Tasa-arvovaltuutettu ei ole ainakaan vielä pystynyt osoittamaan, että suunnitteluvuorituksen olisi saavutettu merkittäviä tuloksia tasa-arvon edistämisessä. Velvoitteen ulottaminen peruskouluihin on siksi kunnianhimoinen tavoite, eikä sillä nykymuodossaan välttämättä saavutettaisi toivottuja tuloksia.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että esitysluonnoksessa ei ole riittävästi pohdittu, miten

tasa-arvosuunnittelu käytännössä toteutetaan peruskouluikäisten lasten kanssa, kun toisen asteen ammattioppilaitoksissa, lukioissa tai ammattikorkeakouluissa opiskelevien nuortenkin tasa-arvotiedot ja -tietoisuus on osoittautunut huolestuttavan heikoksi. (TAS 245/2012)

Lisää miehiä kasvatuksen ja sosiaalityön koulutusaloille

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettu antoi lausunnon opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman työryhmän laatimasta koulutuksellisen tasa-arvon toimenpideohjelman toimenpide-esityksestä.

Valtuutetun lausunto koski erityisesti toimenpide-esitystä, jonka mukaan naisvaltaisilla kasvatuksen ja sosiaalityön koulutusaloilla miehille annettaisiin korkeakoulujen opiskelijavalinnan yhteydessä joko sukupuolen perusteella lisäpisteitä miesten osuuden lisäämiseksi tai miehille perustettaisiin oma valintakiintiö. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että ehdotus on ongelmallinen tasa-arvolain kannalta.

Tasa-arvolaki mahdollistaa sellaiset väliaikaiset, suunnitelmaan perustuvat erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, jotka yksittäisinä voivat olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää mutta joilla pyritään tasa-arvolain

tarkoituksen toteutumiseen. Pelkästään toisen sukupuolen aliedustus tietyn alan korkeakouluopiskelijoissa tai hakijoissa ei kuitenkaan oikeuta erityiskohteluun, vaan eron on liityttävä heikompaan asemaan ja taustalla on oltava aiempaa syrjintää. Erityistoimien avulla pyritään siis syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei korkeakoulujen opiskelijavalinnassa voida suosia toista sukupuolta työryhmän ehdotuksessa esitetyllä tavalla rikkomatta tasa-arvolain syrjinnän kieltoa. (TAS 311/2012)

Kiintiöt

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 4 a § 1 momentti edellyttää, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Kiintiösäännöksen on vakiintuneesti katsottu koskevan myös ministeriöiden nimitämiä toimielimiä, kuten työryhmiä. Samoin kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia,

jollei erityisestä syystä muuta johdu. Saman lainkohdan mukaan julkista valtaa käyttävän toimielimen, viraston, laitoksen tai kunta- tai valtioneemmistöisen yhtiön johto- tai hallintoelimessä 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 käsitettä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava ja tällaisen syyn on oltava olemassa jo toimieliintä nimettäessä.

Isyyslakia valmistelevan työryhmän kokoonpano

Tasa-arvovaltuutettu selvitti omasta aloitteestaan, oliko oikeusministeriön asettaman isyyslain uudistamista valmistelevan työryhmän kokoonpano tasa-arvolain kiintiösäännön mukainen. Miespuolista puheenjohtajaa lukuun ottamatta kaikki muut viisi jäsentä olivat naisia. Oikeusministeriö perusteli työryhmän kokoonpanoa muun muassa asiantuntevuudella ja sitoutuneisuudella. Myös työryhmän kustannuksiin oli kiinnitetty huomiota.

Työryhmävalmistelua seuraamaan ja arvioimaan oli asetettu laajapohjainen seurantaryhmä. Seurantaryhmän kokoonpano täytti kiintiösäännön vaatimukset, ja siinä oli erityisesti tasa-arvokysymyksiin perehtyneitä tahoja. Oikeusministeriö katsoi, että tällä tavalla tasa-arvokysymykset tulivat paremmin huomioon otetuiksi kuin siinä tapauksessa, että valmistelu olisi tapahtunut yksinomaan kiintiövaatimukset täyttävässä työryhmässä.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että kiintiösäännös soveltui työryhmän kokoonpanoon ja työryhmässä olisi tullut olla vähintään 40 prosenttia naisia tai miehiä. Valtuutettu totesi kannanotossaan, että tasa-arvoasioiden asiantuntemus ei ole ollut taustalla kiintiövelvoitetta laadittaessa, vaan kiintiösäännöksen tarkoituksena on antaa naisille ja miehille tasaveroinen mahdollisuus osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Kiintiösäännöksellä on haluttu myös taata mahdollisimman hyvä ja monipuolinen asiantuntemus toimielimissä. Tasa-arvovaltuutettu piti kuitenkin sinänsä kiitettävänä sitä, että oikeusministeriö oli kiinnittänyt huomiota tasa-arvo-osaamiseen seurantaryhmän kokoonpanossa. Valtuutettu totesi lisäksi, että esimerkiksi matkakustannukset eivät ole tasa-arvolain tarkoittama erityinen syy poiketa kiintiösäännöstä. (TAS 226/2012)

Tasapuolisuussäännön soveltaminen kunta-enemmistöisten yhtiöiden hallituksiin

Tasa-arvovaltuutettu otti omana aloitteenaan selvitettäväkseen, oliko kaupunginhallitus toiminut vastoin tasa-arvolain kiintiösääntöä valitessaan edustajansa kaupungin omistaman neljän yhtiön hallituksiin. Näissä hallituksissa ei joko ollut ollenkaan naisjäseniä tai naisia oli selvästi vähemmän kuin miehiä.

Kaupunginhallitus antoi asiassa selvityksen, jossa katsoi, että tasa-arvolain kiintiösäännös ei koske kunnan omistamien yhtiöiden hallituksia, vaan tasa-arvolain sanamuodon mukaan ainoastaan hallintoneuvostoja ja johtokuntia. Samoin kaupunginhallitus katsoi, että kiintiösäännön tarkoituksena ei ole ollut laajentaa yhteiskunnallista päätöksentekoa yrittäjäalueelle. Yhtiöt eivät myöskään käytä julkista valtaa, minkä vuoksi kiintiösääntö ei velvoita yhtiöiden hallitusten kokoonpanoa.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa todetaan, että tasa-arvolain 4 a §:n 2 momentin mukaan valtio- tai kuntaenemmistöisten yhtiöiden luottamushenkilöistä koostuvissa johtojen ja hallintoelimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Osakeyhtiöiden hallituksen jäsenet valitsee yhtiökokous, ellei yhtiöjärjestyksessä määrätä, että hallintoneuvosto valitsee jäsenet.

Kuntalain 23 §:n 2 momentin mukaan kunnanhallitus tai muu johtosäännössä määrätty kunnan viranomainen antaa toimiohjeet yhtiökokousedustajalle. Tasa-arvolain vaatimus sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta on otettava huomioon hallintoelinten valintaa koskevissa toimiohjeissa. Toimiohjeiden antamista koskevasta päätöksestä on voitu tehdä kunnallisvalitus.

Samassa lainkohdassa säännellään myös julkista valtaa käyttävistä toimielimistä. Nämä ovat toimielimiä, joille lailla tai asetuksella on siirretty julkista valtaa. Tasapuolisuussääntö koskee kunta- tai valtioneemmistöisiä yhtiöitä riippumatta siitä, käyttävätkö ne julkista valtaa vai ei. Tasa-arvolain 4 a § 2 momentti koskee myös valtio- tai kuntaenemmistöisten yhtiöiden hallituksia, vaikka sitä ei olekaan laissa erikseen mainittu. Tasapuolisuussääntö velvoittaa yhtiöiden hallitusten kokoonpanoa siltä osin kuin kyse on luottamushenkilöistä. Jos valitut henkilöt ovat hallituksessa virka-asemansa perusteella, tasapuolisuussääntöä ei sovelleta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kaikki neljä kyseessä ollutta yrittystä olivat kuntaenemmistöisiä yhtiöitä, joiden hallitusten kokoonpanoa sitoo tasa-arvolain 4 a §:n 2 momentin tasapuolisuussääntö siltä osin kuin hallituksen jäsenet ovat luottamushenkilöitä. (TAS 200/2011)

TASA-ARVOVALTUUTETUN TEETTÄMÄT SELVITYKSET

Sukupuolisyrrintää koskeva oikeuskäytäntö

Keväällä 2012 valmistui Ihmisoikeusliiton tasa-arvovaltuutetun toimeksiannosta tekemä selvitys tasa-arvolain ja rikoslain työsyrrintäsäännöksen soveltamisesta oikeuskäytännössä. Tämä selvitys koskee oikeuskäytäntöä vuosilta 2008–2011. Ihmisoikeusliitto on aiemmin tehnyt vastaavan vuosia 2005–2008 koskevan oikeuskäytäntöselvityksen.

Selvityksessä on käytetty aineistona käräjäoikeuksien, hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden antamia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä tuomioita sekä hallinto-oikeuksissa käsiteltyjä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä tapauksia.

Käräjäoikeuksissa käsiteltiin tarkastelujakson aikana 100 tasa-arvolakiin perustuvaa riita-asiaa. Enemmistö juttujen kantajista oli naisia. Vastapuolena oli useimmiten julkisen sektorin toimija (71 tapauksessa). Syrrintäepäily liittyi 30 tapauksessa työhönottoon, 12 tapauksessa palkkaukseen ja 10 tapauksessa

työsuhteen päättämiseen tai irtisanomiseen. Tasa-arvolain mukaista hyvitystä määrättiin 16 tapauksessa, joissa pienin hyvitys oli 300 euroa ja suurin 15 000 euroa. Lisäksi 18 jutussa päädyttiin sovintoon, jonka yhteydessä maksettiin korvausta 2000–12 000 euroa.

Käräjäoikeuksissa ratkaistiin vuosina 2008–2011 yhteensä 19 sellaista työsyrrintäriitosasiaa, joissa syrrintäepäily liittyi sukupuolteen. Suurimmassa osassa näistä oli kysymys irtisanomisesta tai työsuhteen päättämisestä. Enemmistössä tapauksista annettiin langettava tuomio.

Monet oikeusjutut liittyvät syrrintäepäilyyn raskauden perusteella. Tasa-arvolakiin perustuvissa riita-asioissa raskaudesta oli kyse 17 tapauksessa ja rikoslain työsyrrintäkiellon perusteella käsitellyistä jutuista 13 tapauksessa. Tarkastelujaksolla eli vuonna 2011 annettiin myös ensimmäinen oikeuden ratkaisu transsukupuolisen työntekijän syrrinnästä.

Hallinto-oikeuksissa käsiteltiin vuosina 2008–2011 yhteensä 144 tasa-arvoon liittyvää tapauksia. Niistä 120 koski virantäyttöä ja 12

kunnallisten toimielinten jäsenten valintaa tai toimielimen kokoonpanoa. Valituksentekijöistä enemmistö oli naisia (82, miehiä 59). Hallinto-oikeuksien mukaan 20 tapauksessa oli rikottu tasa-arvolakia, 12 valitusta jätettiin käsittelemättä tai raukesi.

Korkein oikeus antoi tarkastelujaksolla ratkaisut kolmessa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa koskevassa asiassa. Tapaukset koskivat naispappeutta, tuomareiden palkkausjärjestelmän uudistamista sekä seksuaalista häirintää ja hyväksikäyttöä. Korkeimmassa hallinto-oikeudessa on ollut käsiteltävänä tapauksia, joissa viranhakija tai viranhaltija on kieltäytynyt toimittamasta jumalanpalvelusta naispappin kanssa.

Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta Suomessa

Tasa-arvovaltuutettu julkaisi keväällä selvityksen sukupuolivähemmistöjen asemasta. Selvitystä varten haastateltiin eri viranomaisia ja sukupuolivähemmistöjä edustavia järjestöjä.

Tasa-arvovaltuutetun teettämän selvityksen mukaan sukupuolivähemmistöt ovat näkyvämpiä suomalaisessa yhteiskunnassa, lainsäädännössä ja viranomaiskäytännöissä. Sukupuolen moninaisuutta tunnetaan huonosti myös terveyden-, sosiaali- sekä opetusalan ammattihenkilöiden keskuudessa.

Selvityksessä nousi asiallisen tiedon puutteen lisäksi esiin monia muita sukupuolivähemmistöjen kohtaamia ongelmia. Näitä olivat esimerkiksi syrjintä, translain epäkohdat kuten lisääntymiskyvyttömyysvaatimus, väestötieto- ja nimiasiat, sairausvakuutuksen korvauskäytännöt, vanhentuneet tautiluokitukset sekä intersukupuolisten lasten hoitokäytännöt. Selvityksessä on liitteenä Euroopan neuvoston ministerikomitean ja ihmisoikeusvaltuutetun suositukset sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän torjumiseksi. (ks. myös s. 16)

Selvitys päiväkotien ja koulujen tiedottamiskäytännöistä suhteessa etävanhempiin

Tasa-arvovaltuutettu teetti vuonna 2012 selvityksen siitä, miten etävanhemmille tiedotetaan lapsen päivähoitoon ja koulunkäyntiin liittyvistä asioista. Etävanhemmalla tarkoitetaan sitä huoltajaa, joka eron jälkeen ei pääsääntöisesti asu lapsen kanssa samassa taloudessa.



Tilastojen mukaan suurin osa etävanhemmista on isiä. *Valtioneuvoston selonteossa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta* (STM julkaisu 2010:8) on kiinnitetty huomiota siihen, että eronneiden isien asemaan tulee kiinnittää huomiota sekä lainsäädännön että viranomais- ja palveluiden käytäntöjen tasolla.

Hankkeen tavoitteena oli selvittää Helsingin, Espoon ja Vantaan opetustoimelta ja sosiaalitoimelta, millaisia asiastietojärjestelmiä päiväkodeilla ja kouluilla on, onko olemassa yleistä ohjeistusta etävanhempien tiedottamisesta ja onko kaikille päiväkodeille ja kouluille

määritelty yhteistä perhemääritelmää. Selvitystä varten haastateltiin Helsingistä, Espoosta ja Vantaalta yhtä päiväkotia, esikoulua, ala- ja yläkoulua sekä lukiota siitä, millä tavoin ne tiedottavat vanhemmille lapsen ja päiväkotiin tai kouluun liittyvistä asioista vanhempien eron jälkeen. Selvityksessä tarkasteltiin tilannetta, jossa vanhemmat ovat eronneet, mutta heillä on yhteishuoltajuus.

Etävanhempien tiedonsaanti päiväkodeissa näyttää olevan pitkälti sen varassa, ilmoitetaanko lähivanhempi etävanhemman tietoja päivähoitohakemuksessa ja kuinka aktiivinen etävanhempi itse on. Tietojärjestelmät eivät tue päiväkoteja tässä asiassa. Ne tukevat ns. jääkaappiperiaatetta perhekäsityksenä: asioista tiedotetaan saman talouden jäsenille. Äidin uusi puoliso näkyy lapsen perhetiedoissa, mutta isää, joka on toinen huoltaja, ei näy lainkaan, ellei tietoa lisätä erilliselle välilehdelle. Jokaisessa kaupungissa asioidaan mielellään myös etävanhemman kanssa, mutta tämä vaatii etävanhemman omaa aloitetta. Päätöksiä ja muita tiedotteita ei automaattisesti lähetetä molemmille huoltajille, ellei sitä erikseen pyydetä tai siitä erikseen sovita. Lähtökohtana on oletus, että huoltajat huolehtivat keskenään toistensa tiedottamisesta. Ongelmana on myös, että päiväkodeissa viestintä on pääosin suullista ja tiedottaminen tapahtuu lasta haettaessa.

Päiväkodeissa koettiin kuitenkin pääsääntöisesti olevan melko vähän ongelmia tiedottamisessa. Vaikka osa kaupungeista olikin laatinut omia ohjeistuksia, toivottiin yleistä valtakunnan tasoista ohjeistusta. Ongelmana on, että kaupungin laatima ohjeistus ja linjanveto eivät sido ostopalvelupäiväkoteja eikä näitä ohjeistuksia edes toimiteta ostopalvelupäiväkodeille. Ostopalvelupäiväkotien osalta on ollutkin enemmän ongelmia etävanhemmille tiedottamisessa, mikä saattaa johtua riittävän tiedon puutteesta.

Opetuspuolella jokaisessa kaupungissa on käytössä Primus- ja Wilma -tietojärjestelmät, jotka kommunikoivat keskenään. Nämä järjestelmät eivät varsinaisesti tue mitään tiettyä perhemallia. Mikäli lapsella on kaksi huoltajaa, kummankin tiedot tulevat järjestelmään väestörekisteristä. Tietojärjestelmät ovat helpottaneet kodin ja koulun välistä viestintää huomattavasti ja parantaneet vanhempien tasa-arvoa tiedottamisasioissa. Kaikissa kaupungeissa on myös äskettäin otettu tai otetaan käyttöön ns. huoltajakohtaiset Wilma-tunnukset. Tällöin kummallakin huoltajalla on yhtäläinen mahdollisuus lukea koulun lähettämät viestit ja tiedotteet. Koulun ja kodin välistä viestintää pyritään myös yhä enemmän viemään Wilmaan ja luopumaan paperitiedotteista. Koulut eivät kuitenkaan näytä yleisesti omaksuneen sellaista linjaa, että kummallekin

huoltajalle lähetettäisiin automaattisesti omat Wilma-tunnukset.

Lähtökohtana paperisessa tiedottamisessa näyttää edelleen olevan oletus siitä, että vanhemmat tiedottavat toisilleen lapsen koulunkäyntiin liittyvistä asioista. Usein paperitiedotteet lähetetään oppilaan mukana tai oppilaan osoitteeseen, jolloin ne pääsääntöisesti päätyvät lähivanhemmalle eikä etävanhempi välttämättä saa niistä tietoa. Osassa kaupungeista vaaditaan kuitenkin kummankin huoltajan allekirjoitus tärkeisiin tiedotteisiin ja lupalappuihin. Ongelmana on kuitenkin, että kouluissa tuntuu olevan erilaisia menettelytapoja sekä paperisen viestinnän osalta että myös Wilmassa tapahtuvan viestinnän osalta. Jopa kaupunkien sisällä menettelytavat saattavat vaihdella kouluittain.

Vaikka selvitys oli suppea, siitä kävi selkeästi ilmi, että etävanhemmat ovat lähivanhempiin verrattuna huonommassa asemassa silloin, kun on kyse päiväkodin tai koulun tiedottamisesta vanhemmille. Suurin osa etävanhemmista on isiä. Jos isällä ei ole yhteyttä lapsen päiväkotiin tai kouluun, pelkona on, että hän menettää eron jälkeen mahdollisuutensa toteuttaa isyyttään parhaalla mahdollisella tavalla. Aukotonta tiedottamista sekä lähi- että etävanhemmalle on käytännön syistä arjessa ehkä mahdotonta toteuttaa. Tietojärjestelmiä ja ohjeistuksia olisi kuitenkin syytä kehittää niin, että ne ottavat etävanhemmat huomioon.

KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Pohjoismainen yhteistyö

Tasa-arvovaltuutettu tekee säännöllistä yhteistyötä sekä pohjoismaisten että eurooppalaisten toimijoiden kanssa. Valtuutettu osallistui elokuussa pohjoismaisten valtuutettujen yhteiseen kokoukseen Kööpenhaminassa. Vuosittaisessa tapaamisessa keskusteltiin tasa-arvon edistämisen edellytyksistä ja keinoista. Valtuutetut totesivat, että lainsäädännöstä huolimatta syrjintä on edelleen ongelma Pohjoismaissa ja että nykyiset keinot syrjinnän torjumiseksi eivät riitä. Monissa Pohjoismaissa onkin parhaillaan käynnissä lainsäädännön arviointi- ja kehittämishankkeita.

Keskustelussa todettiin, että mentorointi ja työpaikkojen työryhmät ovat osoittautuneet tehokkaimmiksi toimintatavoiksi työpaikkojen tasa-arvon edistämiseksi. Suomen tasa-arvovaltuutettu on pitkään vieraillut erityyppisissä työpaikoissa keskustelemassa niiden tasa-arvosuunnitelmista. Käytäntö herätti runsaasti kiinnostusta muissa Pohjoismaissa.

Euroopan syrjintäviranomaisten yhteistyö

Tasa-arvovaltuutetun toimiston asiantuntijat osallistuivat aiempien vuosien tapaan itsenäisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisien eurooppalaisen yhteistyöverkosto Equinetin koulutuksiin ja työryhmätyöskentelyyn. Equinetin *Equality Law in Practice* -työryhmän työssä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyi erityisesti työryhmässä käsiteltävänä ollut skotlantilainen Kulikauskas-tapaus, joka koski raskauteen perustuvaa läheissyrjintää. Kansallinen tuomioistuinn puysasiassa EU:n tuomioistuimelta ennakkoratkaisua (C-44/12). Asia kuitenkin sovittiin ennen kuin tuomioistuin ehti käsitellä asiaa.

Tasa-arvovaltuutetun tiedottaja osallistui Equinetin järjestämään koulutukseen ja *Communication Strategies and Practices* -työryhmän työskentelyyn. Vuonna 2012 teemana oli *under-reporting* – kuinka tunnistaa ne tilanteet, joissa syrjintää kokeneet eivät ota yhteyttä viranomaisiin, selvittää, miksi näin on ja miten tavoittaa syrjintää kokeneet ihmiset. Tavoitteena on löytää toimivia keinoja viestiä syrjinnäs-

tä ja oikeuksista niin, että syrjintäviranomaiset ja asiakkaat kohtaisivat nykyistä paremmin.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja osallistui myös Equinetin ja Euroopan perusoikeusviraston (FRA) tapaamiseen ja Equinetin vuosikokoukseen joulukuussa 2012.

Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetun ja Euroopan oikeusasiamiehen vierailut

Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu Niels Muižnieks vieraili delegaatioineen Suomessa kesäkuussa 2012. Hän keskusteli viranomaisten ja järjestöjen edustajien kanssa ihmisoikeuksiin ja syrjimättömyyteen liittyvistä kysymyksistä. Hän tapasi myös tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajia. Keskustelussa käsiteltiin muun muassa sukupuolten välisiä palkkaeroja ja raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää sekä sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten asemaa ja heidän kohtaamaansa syrjintää.

Lokakuussa 2012 toimisto sai vieraakseen Euroopan oikeusasiamiehen toimistosta juristi Eija Salosen, joka esitteli tasa-arvovaltuutetun

toimistolle Euroopan oikeusasiamiehen toimintatapoja ja oikeusasiamiehen käsittelemiä ajankohtaisia tasa-arvokysymyksiä.

Suomen tasa-arvolaki ja tasa-arvovaltuutetun toiminta kiinnosti myös laajemmin kansainvälisesti.

Tasa-arvovaltuutettu piti toukokuussa alustuksen Kööpenhaminassa *Copenhagen Equal Pay* -seminaarissa Suomen palkkasyrjinnästä. Syyskuussa valtuutettu alusti Brysselissä EU-parlamentin LGBT-työryhmän *Trans and intersex issues - Challenges for EU law* -seminaarissa sukupuolivähemmistöjen asemasta ja lainsäädännön kehittämistarpeista.

Vuoden aikana tasa-arvovaltuutettu tapasi lisäksi muun muassa tansanialaisia ja nepali-

laisia poliitikkoja. Tapaamisessa keskusteltiin tasa-arvolain valvonnasta ja valtuutetun roolista. Erityistä kiinnostusta herätti tasa-arvolain kiintiösäännös. Myös Norjan LGBT-keskuksen edustaja ja Kenian tasa-arvotyötä organisoivat National Cohesion & Integration Commissionin edustajat vierailivat tasa-arvovaltuutetun luona. Valtuutettu tapasi myös Marokon suurlähettilään ja Suomen Ukrainan suurlähettilään.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui loppuvuodesta YK:n ihmisoikeuskeskusten ensimmäiseen, naisten ja tyttöjen ihmisoikeuksia käsittelevään maailmankokoukseen sekä yritysten vastuuta ihmisoikeuksien toteuttajana käsittelevään seminaariin Ammanissa.

MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ

■ Tasa-arvovaltuutetun toimistolla oli vuonna 2012 yhteensä 10,5 henkilötyövuotta. Toimistossa työskentelee tasa-arvovaltuutetun lisäksi toimistopäällikkö, viisi ylitarkastajaa, tiedottaja sekä kolme sihteeriä. Lisäksi toimistossa työskenteli kesän ajan korkeakouluharjoittelija.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston toimintamääräraha oli 110 000 euroa. Tämä ei sisällä palkkaus- ja vuokratilauksia, jotka sosiaali- ja terveysministeriö maksaa keskitetysti.

TILASTOT

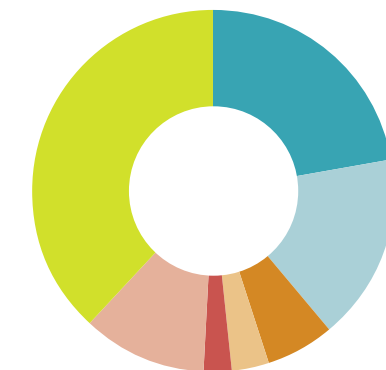
■ Vuonna 2012 tasa-arvovaltuutetun kirjalliseen diaariin merkittyjä uusia asioita oli kaikkiaan 451. Kertomusvuoden aikana päätettiin yhteensä 429 kirjallista asiaa. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tuli vuonna 2012 yhteensä 332 yhteydenottoa.

Päätetyt, kirjallisesti käsitellyt asiat sisällön mukaan

Kirjallisesti käsitellyistä asioista hieman vajaa puolet eli 172 kpl liittyi syrjäytäkysymyksiin. Tasa-arvosuunnitelmien valvontaa ja edistämistä koskevia asioita käsiteltiin kertomusvuoden aikana 50 kpl ja kiintiöasioita 12 kpl. Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille 15 lausuntoa. Vastauksia erilaisiin tietopyyntöihin ja vastaavia asioita oli 27 kpl. Noin sata yhteydenottoa oli sellaista, jossa valtuutetulla ei ollut toimivaltaa. Loput asioista oli ns. muita asioita, jotka koskivat muun muassa tiedottamista ja hallintoa.

Syrjintään liittyneet yhteydenotot

Kirjallisesti käsitellyistä yhteydenotoista hieman vajaa puolet (48 %; 82 yhteydenottoa) ja juridiseen puhelinneuvontaan tulleista puheluista hieman yli puolet (51 %; 170 yhteydenottoa) koski syrjintää työelämässä. Syrjintää koskevat yhteydenotot liittyivät erityisesti palkkaukseen, työhönnottoon sekä



- syrjintä 172 kpl
- tasa-arvosuunnitelmien valvonta ja edistäminen 50 kpl
- kiintiöt 12 kpl
- lausunnot muille viranomaisille 15 kpl
- tietopyynnot 27 kpl
- muut asiat 75 kpl
- ei toimivaltaa 100 kpl

raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaan syrjintään. Työelämää koskeneista kirjallisista yhteydenotoista noin 30 prosenttia ja puhelin-yhteydenotoista 50 prosenttia liittyi raskauteen ja vanhemmuuteen.

Kertomusvuonna päätettiin 55 syrjinnän yleiskiellon piiriin kuuluvaa asiaa. Tavaroiden ja palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen liittyvät syrjintäepäilyt olivat melko yleisiä; niitä koski kaikkiaan 33 päätettyä asiaa.

TAPAAMISET

Vieraat ja vierailut

Tasa-arvovaltuutetun toimisto kutsui Valtakunnallisen vammaisneuvoston, Vammaisfoorumin ja Mielenterveyden keskusliiton vieraakseen kartoittaakseen, minkälaisia sukupuoleen perustuvia tai moniperusteiseen syrjintään liittyviä tilanteita vammaiset kohtaavat ja miten sukupuolten tasa-arvo toteutuu vammaisten naisten ja miesten eri elämänalueilla.

Tasa-arvovaltuutettu tapasi myös Ammattiliitto Pron, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto Talentian sekä SAK:n edustajia. Tapaamisissa keskusteltiin järjestöjen keskeisistä tasa-arvokysymyksistä ja tasa-arvosuunnittelusta. Tasa-arvovaltuutettu sai vieraakseen myös Vakuutusväen liiton edustajia ja Milja Saari esitteli vakuutusalan tasa-arvo-opasta.

Tasa-arvovaltuutettu kutsuttiin paneelin jäseneksi ulkoasiainministeriön järjestämään seminaariin *Mikä ihmeen LHBTI? Lesbojen, homojen, biseksuaalien sekä transihmisten ja intersukupuolisten oikeudet ja viranomaisten vastuu niiden edistämiseksi* helmikuussa 2012. Tasa-arvovaltuutettu vieraili myös EU-parla-

mentin LGBT-työryhmän *Trans and intersex issues - Challenges for EU law* -seminaarissa Brysselissä alustamassa sukupuolivähemmistöjen asemasta ja lainsäädännön kehittämistarpeista syyskuussa 2012.

Transvestiittien järjestö DreamwearClub kutsui tasa-arvovaltuutetun vieraakseen Hauhollen, jossa valtuutettu tapasi järjestön jäseniä toukokuussa 2012.

Tasa-arvovaltuutettu vieraili esitelmöimässä yliopistojen tasa-arvokysymyksistä yliopistojen tasa-arvopäivillä Kuopiossa huhtikuussa 2012 ja alusti Suomen palkkasyrjinnästä EU:n puheenjohtajuuskauden *Copenhagen Equal Pay* -seminaarissa toukokuussa 2012. Marraskuussa 2012 valtuutettu esitti puheenvuoron Euroopan Neuvoston ihmisoikeuskomissaarin suosituksesta Ihmisoikeuskeskuksen järjestämässä seminaarissa.

Tasa-arvovaltuutetun edustus eri elimissä

- Ihmisoikeuskeskuksen valtuuskunta
- Ihmisoikeustoimintaohjelman ihmisoikeuspaneeli

- oikeusministeriön yhdenvertaisuuslain uudistamistyöryhmä
- sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvosuunnitelmatyöryhmä
- sisäasiainministeriön syrjinnän seuranta-työryhmä
- Tilastokeskuksen Tasa-arvo ja tilastot -työryhmä
- ulkoasiainministeriön LGBTI-työryhmä
- Vähemmistöasiain neuvottelukunta

JULKAISUT

Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta 2012. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2011. Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2011. Annual report 2011 by the Ombudsman for Equality.

TASA-ARVOJULKAISUJA

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1236-9977 (painettu)

ISSN 1797-9862 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-00-3292-0 (nid.)

ISBN 978-952-00-3293-7 (PDF)

URN: ISBN: 978-952-00-3293-7

YHTEYSTIEDOT

TASA-ARVOALTUUTETUN TOIMISTO

PL 33, 00023 Valtioneuvosto

Käyntiosoite: Meritullinkatu 1, Helsinki

Puhelin: 0295 16001 (vaihde)

tasa-arvo@stm.fi

www.tasa-arvo.fi