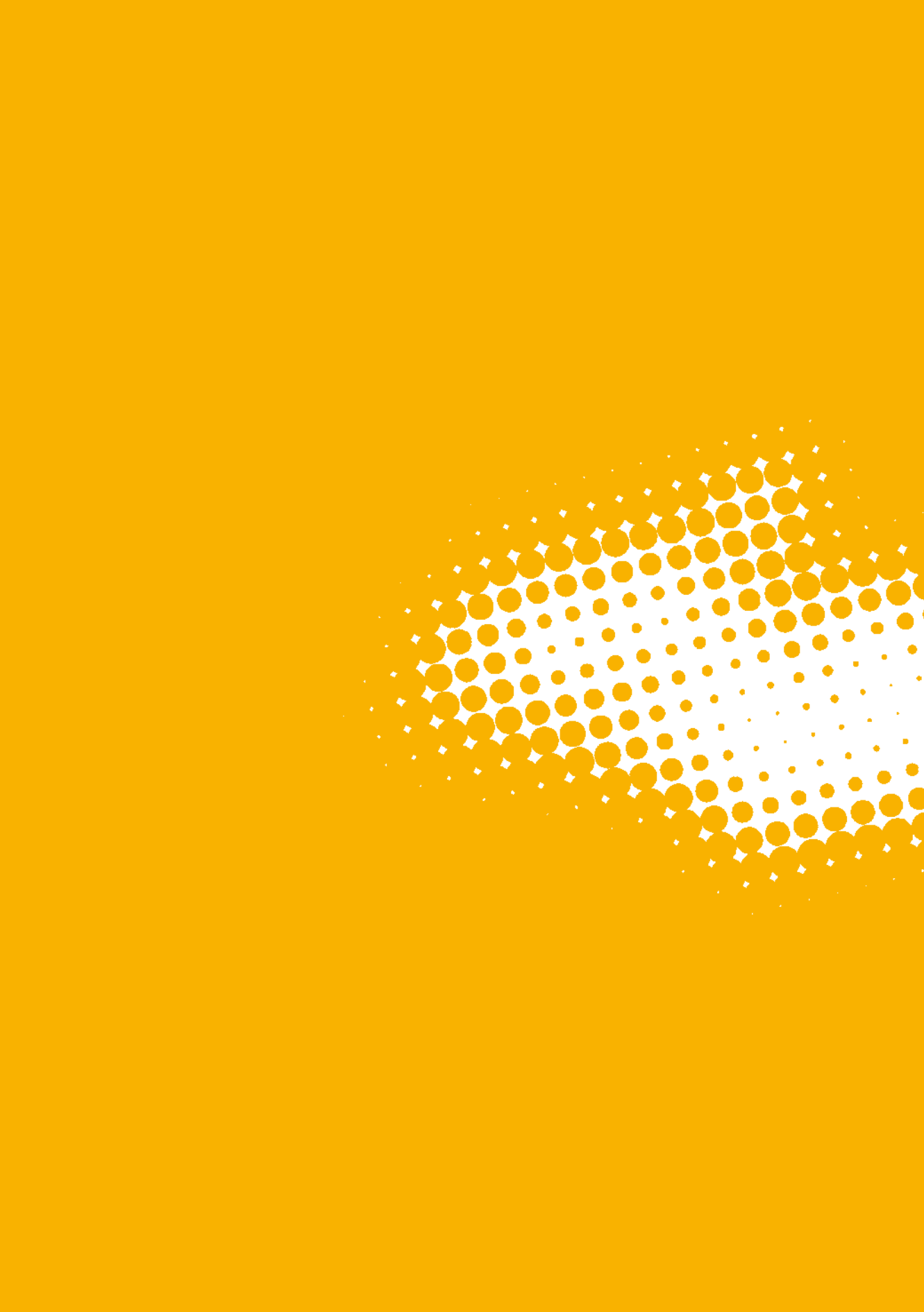




TASA-ARVOVALTUUTETUN VUOSIKERTOMUS 2009



SISÄLLYS

TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT	5
TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO	7
TASA-ARVON EDISTÄMINEN	11
Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat	11
Työpaikkavierailut	12
Oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat	13
Kiintiöt	14
SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA	17
Raskaus ja vanhemmuus	17
Työhönottosyrjintä	20
Syrjintä oppilaitoksissa	21
Työpaikkailmoitukset	23
Tavaroiden ja palveluiden erilainen hinnoittelu	25
Sukupuolivähemmistöt	31
MUUTA TOIMINTAA	33
Selvitys sukupuolisyryntää koskevasta oikeuskäytännöstä	33
EU:n jäsenvaltioiden kansallisten tasa-arvoelinten verkosto (NEBN)	34
Tasa-arvovaltuutettu Equinetin jäseneksi	35
MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ	36
TIEDOTTEITA JA KANNANOTTOJA	37
TAPAAMISIA, LUENTOJA, HAASTATTELUJA	38
Vieraita ja vierailuja	38
Puhetilaisuuksia	38
Projektien johto- ja ohjausryhmiä	39
Haastatteluja	40
TILASTOT	43
JULKAISUT	43



TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on

- valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista
- edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla lain tarkoituksen toteuttamista
- antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta
- seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla

Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjittyä henkilöä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen saamista, mikäli asialla on huomattava merkitys tasa-arvolain soveltamisen kannalta.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä työnantajan rikkovan tasa-arvolakia. Muiden viranomaisten on annettava tarvittaessa virka-apua tarkastuksen toimittamiseen.

Havaitessaan, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että säännöksiä rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on pyrittävä ohjeiden ja neuvojen avulla siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa lainvastaista toimintaa koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.



TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO

Taloustilanteen heikentyminen ja työttömyyden kasvu heijastuivat myös tasa-arvovaltuutetun toimistoon vuonna 2009 tulleiden yhteydenottojen sisältöön. Toimistoon tuli paljon tiedusteluja, jotka koskivat lomautus- ja irtisanomistilanteita sekä raskautta ja perhevapaita.

Palkkasyrjintää koskevat asiat näyttävät keskittyvän julkiselle sektorille. Julkisella sektorilla on yksityistä helpompi lähteä selvittämään epäiltyä palkkasyrjintää. Jo lähtökohdat ovat erilaiset, koska palkkatiedot ovat julkisia.

Tietoa haettiin yllättävän useasti sukupuoleen perustuvasta häirinnästä ja seksuaalisesta häirinnästä. Kuntavaalien jälkeen pyydettiin varsin paljon lausuntoja kiintiösäännöksen tulkinnasta.

Sitkeästi jatkunut tapa antaa toimeentulotukiasiaassa päätös miehen nimellä, vaikka tuen hakijana olisi nainen, saatiin loppumaan kolmessa kunnassa. Kunnat muuttivat käytäntöään sen jälkeen, kun tasa-arvovaltuutettu oli uhanut viedä asian tasa-arvolautakunnan käsittelyyn, jotta se voisi asettaa kunnille uhkasakon, mikäli nämä eivät lopeta syrjivää käytäntöään.

Transihmiset ottivat kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä useissa syrjintäepäilyissä sekä muissa asemaansa liittyvissä ongelmissa. Yhteydenotot koskivat muun muassa syrjintää työssä, vakuutuskorvauksia, asevelvollisuuden vaikutuksia, koulu- ja työtodistusten uusimista sekä kohtelua uimahalleissa ja kuntosaleilla.



Vuoden loppupuolella korkein oikeus antoi ratkaisunsa käräjätuomarien palkkausjärjestelmän uudistamiseen liittyneessä asiassa. Käräjätuomareiden palkkausta on käsitelty poikkeuksellisen monessa tuomioistuimessa.

Palkkausjärjestelmän uudistus vuonna 2000 johti siihen, että aikaisemmin samassa palkkausluokassa olleet käräjätuomarit jaettiin kahteen eri palkkausluokkaan. Vaikka työtehtävät olivat samat, saattoi palkka olla erisuuruinen. Tasa-arvovaltuutettu antoi asiassa kannanoton vuonna 2001 ja totesi, että asiassa oli syntynyt palkkasyrjintäoletta.

Työtuomioistuin totesi vuonna 2002, että menettely oli syrjintää ja kiinnitti huomiota työntekijöiden oikeuteen tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti. Tuomioistuin ei pitänyt hyväksyttävänä syynä palkkaeroille sitä, että käytettävissä olleet määrärahat eivät riittäneet kaikkien käräjätuomareiden palkkauksen korottamiseen yhdenvertaisesti.

KHO käsitteli asiaa osaltaan vuonna 2005. KHO katsoi, että koska sekä naisia että miehiä oli sijoitettu alempaan palkkaluokkaan, kyseessä ei välttämättä ollut tasa-arvolaisissa kielletty syrjintä. Perustuslain yhdenvertaisen kohtelun periaate edellytti kuitenkin, että hallintolainkäytössä päädyttiin samaan lopputulokseen kuin työtuomioistuimessa.

Hyvityskanneoikeudenkäynnissä Helsingin kärjäoikeus pyysi vuonna 2006 lausunnon tasa-arvolautakunnalta. Lautakunnan mukaan asiassa syntyi syrjintäoletta. Hyväksyttävän syyn arvioinnissa lautakunta oli samalla kannalla kuin työtuomioistuin. Helsingin hovioikeuden päätöksessä todettiin tasa-arvolain vastainen syrjintä ja oikeus tuomitsi valtion maksamaan hyvitystä. KKO puolestaan katsoi, ettei ollut tarpeen pyytää asiassa ennakkoratkaisua Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta, vaan ratkaisi asian toteamalla, että syrjintäolettaamaa ei ollut syntynyt (KKO 2009:78).

KKO:n ratkaisu herättää huolta, koska siinä poikettiin vakiintuneesta oikeuskirjallisuudessa ja tuomioistuinikäytännössä sekä lainvalvonnassa noudatetusta linjasta. Tämän linjan mukaan palkkasyrjintäolettaaman syntyyn riitti, että työntekijä osoitti saman työnantajan palveluksessa olevan samanarvoista työtä tekevän, vastakkaista sukupuolta olevan työntekijän, joka sai korkeampaa palkkaa. Työnantajalle siirtyi todistustaakka osoittaa palkkaerolle hyväksyttävä syy. KKO:n ratkaisu tiukensi kriteereitä palkkasyrjintäolettaaman syntymiselle ja todistustaakan siirtymiselle.



Eduskunnalle annettavan tasa-arvolain toimivuutta koskevan selvityksen taustatutkimukset valmistuivat kertomusvuoden lopulla. Myönteisenä tuloksena on syytä mainita työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien määrällinen kasvu. Eniten suunnitelmia on valtionhallinnossa ja kunnissa. Jatkossa tulee keskittyä selvittämään ennen muuta suunnitelmien sisältöä ja laatua sekä niiden vaikuttavuutta. Varsinaisen selvityksen antaminen eduskunnalle lykkääntyi vuodelle 2010 ja sen käsittely käynnistyi alkuvuodesta.

Tasa-arvotoimistossa oli loppuvuodesta 2009 vireillä noin viisikymmentä tasa-arvosuunnitelman valvontaa koskevaa asiaa. Suunnitelmissa oli ongelmia palkkakartoituksessa, palkkaerojen analysoinnissa, henkilöstön osallistumisessa suunnitelman tekoon sekä toimenpiteiden vähäisyydessä. Myös tiedotus ja seuranta oli usein puutteellista.

Tasa-arvovaltuutetun valvonnan painopiste oli kertomusvuonna ammattikorkeakoulujen toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoituksessa. Valtuutettu laati oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi ohjeen, joka jaettiin kaikille ammattikorkeakouluille.

Suunnitelmien tehokas valvonta edellyttäisi nykyistä enemmän henkilökuntaa. Valtuutetun ensisijaisena tehtävänä on valvoa syrjinnän kieltojen nou-

dattamista ja lain tasa-arvon edistämissäännösten noudattamista. Toisin kuin ylimmillä laillisuusvalvojiilla, tasa-arvovaltuutetulla ei ole mahdollisuutta rajata tutkittavakseen tulevia asioita.

Tasa-arvolain toimivuutta koskevan selvityksen käsittely antaa eduskunnalle mahdollisuuden pohtia, miten tasa-arvolainsäädäntöä tulee kehittää. Itse pidän välttämättömänä, että sukupuolivähemmistöt lisätään tasa-arvolakiin. Samassa yhteydessä tulisi käynnistää tasa-arvolautakuntaa koskeva muutostyö sekä lisätä tasa-arvolakiin moniperusteista syrjintää koskevat säännökset. Myös valtuutetun itsenäinen asema tulisi saattaa samalle tasolle kuin vähemmistövaltuutetun ja tietosuojavaltuutetun.



Tavaroiden ja palvelujen tarjontaa ja hinnoittelua koskeva syrjintäkielto lisättiin tasa-arvolakiin ja se tuli voimaan vuoden 2009 alusta. Yhteydenottoja tältä alueelta tuli erityisesti kampaamoista, kuntosaleista ja ravintoloista. Yhteydenottajia kiinnostivat erityisesti erilainen hinnoittelu ja muut erot palveluisa. Valtuutetun ohjeet sukupuoleen perustuvan hinnoittelun lopettamisesta otettiin huomioon, eikä asioita toistaiseksi ole tarvinnut viedä tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Tiedotusvälineissä uutisoitiin tapauksia vuokramarkkinoilta, joissa vuokralaiseksi haettiin naista. Valtuutettu tutki kunnallisten vuokra-asuntojen jakokäytäntöjä Helsingissä, eikä havainnut niissä miesten syrjintää.

Oppilaitoksia muistutettiin siitä, että opiskelijavalinnoissa ei saa kysyä raskaudesta tai vanhemmuudesta opiskelijavalintaa tehtäessä. Asian tiimoilta käydystä keskustelussa kävi ilmi, että opiskelijat kokivat raskauden vaikuttaneen myös opintosuoritusten arviointiin.



Lähes koko vuoden ajan tehtiin työtä oikeusministeriön yhdenvertaisuuslakitoimikunnassa. Toimikunnan mietintö luovutettiin oikeusministerille joulukuussa, ja siihen sisältyi lukuisia eriäviä mielipiteitä ja lausumia. Eri tahojen kannat poikkesivat toisistaan olennaisissa kohdissa, joten jatkovalmisteluun jäi paljon erilaisia vaihtoehtoja. Toimikunnalle asetettu tavoite yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain sääntelyä ei toteutunut. Muun muassa vähemmistövaltuutetun mahdollisuutta valvoa lain velvoitteiden toteutumista työelämässä vastustettiin voimakkaasti.

Valtioneuvoston selonteko ihmisoikeuspolitiikasta annettiin eduskunnalla. Ensimmäistä kertaa selonteko kattoi sekä kotimaisen tilanteen että Suomen valtion ulkopoliitikassaan noudattamat painotukset. Selontekoa käsiteltiin eri valiokunnissa ja tasa-arvovaltuutettu oli kuultavana ulkoasiainvaliokunnassa muiden erillisten lainvalvojien kanssa. Jää nähtäväksi, otetaanko tulevaisuudessa käyttöön hallituskausittain annettava ihmisoikeuspoliittinen toiminta-ohjelma ja säilyykö hallituksen tasa-arvo-ohjelma vatedeskin itsenäisenä kokonaisuutena.

Oikeusministeriön asettama kansallista ihmisoikeusinstituutiota selvittävä työryhmä aloitti työnsä vuonna 2009. Työryhmä järjesti kuulemistilaisuuden, jossa myös tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta olivat kuultavana. Valtuutettu kiinnitti kannanotossaan huomiota siihen, että instituutiolle ei tulisi asettaa tehtäväksi kantelujen tutkimista, vaan sen tulisi keskittyä tiedon kokoamiseen, kouluttamiseen ja tutkimukseen. Ihmisoikeuksien edistäminen kuuluu erityisten lainvalvojien tehtäviin kunkin omalla alueella ja kattaa laajemman alueen, kuin yleisillä laillisuusvalvojilla kuten eduskunnan oikeusasiamiehellä ja oikeuskanslerilla.

Olisi paikallaan pohtia myös sitä, että erityisvaltuutetut koottaisiin tiiviimmin ihmisoikeusinstituution yhteyteen, jotta tietojenvaihto ja yhteistoiminta olisi helppoa ja joustavaa. Instituutioon on kaavailtu laajapohjaista neuvottelukuntaa, johon koottaisiin eri ihmisoikeustahojen edustus. Neuvottelukunnassa tulisi olla mukana erityiset lainvalvojat sekä tasa-arvoasiain, vammaisasiain ja romansiasiain neuvottelukunnat. Ihmisoikeusinstituution perustamista valmistelevan työryhmän työn on määrä valmistua kesällä 2010.

Pirkko Mäkinen

TASA-ARVON EDISTÄMINEN

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat

Tasa-arvovaltuutettu sai työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmia tarkasteltaviksi yleensä kolmea eri tietä:

- Työpaikoilta, joita koskeva asia oli valtuutetun toimistossa selvitettävänä, pyydettiin myös tasa-arvosuunnitelma tarkistettavaksi.
- Tasa-arvosuunnitelma pyydettiin myös silloin, jos henkilöstön edustaja ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut tehty tai se ei vastannut lain vaatimuksia.
- Työnantaja tai joku tasa-arvosuunnitelmaa laativan työryhmän jäsen lähettää suunnitelman kommentoitavaksi kokonaan tai osittain.

Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti ohjeistuksessaan erityisesti huomiota palkkakartoituksen sisältöön. Usein henkilöstön edustajalla ja työnantajalla oli eri näkemys siitä, keitä palkkakartoituksessa vertaillaan keskenään sekä siitä, mitä vertaillaan.

Tasa-arvovaltuutettu korosti kannanotoissaan, että palkkakartoitus on läpinäkyvämpää ja palkkaerojen analysointi helpompaa, jos palkat esitetään kartoituksessa palkanosittain. Valtuutettu totesi myös, että naisten ja miesten palkkoja ja palkkaeroja on tarpeen tarkastella ja verrata niin ammattien tai tehtäväryhmien sisällä kuin samanarvoisiksi arvioitujen ammattien tai tehtäväryhmien välillä.

Tasa-arvovaltuutettu joutui myös huomauttamaan työnantajia siitä, että palkkakartoituksen piiriin kuuluu koko henkilöstö. Joissakin tapauksissa oli osaikaiset tai määräaikaiset työntekijät jätetty palkkakartoituksen ulkopuolelle tai muutoin tehty palkkakartoitus vain osasta henkilökuntaa.

Kuinka määritellä työntekijöiden määrä tasa-arvosuunnitelmissa

Tasa-arvovaltuutetulta tiedusteltiin, kuinka määritellään työntekijöiden määrä kansalaisopistossa, kun vakinaisen henkilökunnan lisäksi töissä oli lukuisia tuntiopettajia, joiden työtunnit vaihtelivat yhdestä muutamiin kymmeneen viikossa.

Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee tehdä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolain esitöistä ei löydy vastausta sille, mitä ”säännöllisessä palvelussuhteessa” tässä yhteydessä tarkoittaa.

Tulkinta-apua haettiin yhteistoimintalain soveltamisalasta. Uudistettua yhteistoimintalakea sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee vähintään 20 työntekijää.

Yhteistoimintalain mukaan työntekijöiden lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon säännöllinen työ, jota tehdään toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, osa-aikaisessa työsuhteessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Työajan pituus ei ole ratkaisevaa.

Osa-aikaiset työntekijät otetaan huomioon lukumäärään mukaan, koska työajan pituudella ei ole yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta merkittävää vaikutusta. Mukaan lasketaan myös määräaikaiset työntekijät, jotka tekevät yrityksen toimintaan kuuluvia töitä siinäkin tapauksessa, että he vaihtuvat. Mukaan ei lasketa tilapäisiä työntekijöitä, jotka työskentelevät vai lyhyen aikaa, kausiluontoisia työntekijöitä tai ruuhkahuippujen vuoksi palkattuja työntekijöitä eikä poikkeuksellisissa tehtävissä väliaikaisesti työskenteleviä.

(Dnro TAS 373/09)

Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Valtuutettu teki vuonna 2009 neljä työpaikkavierailua. Vierailukohteet olivat Tampereen evankelisuterilainen seurakuntayhtymä, Savonlinnan kaupunki sekä kaksi yksityisen sektorin työpaikkaa.

Savonlinnan kaupungissa tasa-arvovaltuutettu tapasi kaupungin kanslia-päällikön, henkilöstöpäällikön, yhteistyötoimikunnan jäseniä sekä toimialajohtajia. Savonlinnan kaupungin tasa-arvosuunnitelma oli valmisteltu YT-toimikunnassa. Se perustuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakiin ja sisältää tavoitteet yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu korosti haasteita, joita yhdenvertaisuussuunnitelman ja tasa-arvosuunnitelman yhdistäminen aiheuttaa. Koska yhdenvertaisuuslain edellyttämä suunnitelma on toiminnallinen ja tasa-arvosuunnitelma henkilöstöpoliittinen, niiden kohderyhmät eroavat toisistaan. Tämän vuoksi niitä on vaikea onnistuneesti yhdistää.

Tasa-arvovaltuutettu selvitti myös tasa-arvolain asettamia sisältövaatimuksia tasa-arvosuunnitelmalle sekä erityisesti palkkakartoituksen laatimista. Valtuutettu piti Savonlinnan kaupungin tasa-arvosuunnitelman ohjeistusta häirinnän varalta erittäin hyvänä.

Tasa-arvovaltuutettu vieraili myös Tampereen evankelisuterilaisessa seurakuntayhtymässä. Valtuutettu ja tasa-arvoministeri ovat myöntäneet seurakuntayhtymälle palkinnon työpaikan tasa-arvon ansiokkaasta edistämisestä tasa-arvosuunnitelman avulla vuonna 2005.

Seurakuntayhtymän tasa-arvosuunnitelma vuosille 2009–2010 sisältää konkreettisia tavoitteita tasa-arvon edistämiseksi sekä toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi. Tasa-arvovaltuutettu korosti myös saavutusten raportoinnin tärkeyttä. Samalla käytiin läpi myös palkkakartoituksen sisältövaatimuksia. Palk-

koja ei vielä toistaiseksi ollut kattavasti kartoitettu teknisistä syistä.

Kaiken kaikkiaan tasa-arvosuunnittelu Tampereen evankelisluterilaisessa seurakuntayhtymässä on hyvin ja järjestelmällisesti organisoitua ja sillä on jo saatu tuloksia aikaan.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat

Tasa-arvolain kokonaisuudistuksen yhteydessä vuonna 2005 oppilaitoksia koskeva sääntely täsmentyi siten, että lakiin otettiin oppilaitoksia koskeva syrjintäkielto. Samalla eduskunta lisäsi lakiin säännöksen, joka velvoittaa oppilaitokset laatimaan oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman.

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

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman lisäksi oppilaitoksen tulee laatia myös henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, jos oppilaitoksen palveluksessa on vähintään 30 työntekijää.

Tasa-arvovaltuutetun valvonnan painopiste oli kertomusvuonna ammattikorkeakoulujen toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien laadun kartoituksessa. Kartoitus paljasti, että tasa-arvosuunnitelmissa oli puutteita. Puutteita ilmeni erityisesti tasa-arvolain sen säännöksen suhteen, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Yleistä oli myös, ettei tasa-arvosuunnitelma sisältänyt kartoitusta oppilaitoksen todellisesta tasa-arvotilanteesta ja että toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma oli yhdistetty henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan.

Laki vaatii kiinnittämään erityistä huomiota toimenpiteisiin, joilla pyritään ehkäisemään ja poistamaan seksuaalinen tai sukupuolen perusteella tapahtuva häirintä. Näin ei läheskään kaikissa suunnitelmissa ollut tehty.

Tasa-arvovaltuutettu laati oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi ohjeen, joka jaettiin kaikille ammattikorkeakouluille.

Finavian/Avia Collegen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa vireillä olleen kantelun yhteydessä tasa-arvovaltuutettu pyysi Finaviaa/Avia Collegea toimittamaan valtuutetulle voimassa olevan tasa-arvosuunnitelmansa. Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu muistutti Finaviaa/Avia Collegea tasa-arvolain velvoitteesta laatia toiminnallinen

tasa-arvosuunnitelma ja siitä että tätä suunnitelmaa ei tule yhdistää henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan.

Finavia/Avia College sai erityistä kiitosta siitä, että se oli selvittänyt, sisältyykö hakuprosessiin tekijöitä, joiden vuoksi naisia valitaan opiskelijoiksi merkittävästi pienempi osuus kuin heitä on hakijoina.

Oppilaitosvierailu Kuusamon lukioon

Tasa-arvovaltuutettu piti Kuusamon lukion toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa laadukkaana ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon saamaa laajempaa huomiota koulussa erittäin myönteisenä seikkana.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston ylitarkastaja teki Kuusamon lukioon myös oppilaitosvierailun, jonka aikana kerrottiin koulun oppilaille ja henkilökunnalle yleisesti tasa-arvosta sekä erityisesti tasa-arvolaista ja tasa-arvovaltuutetun työstä.

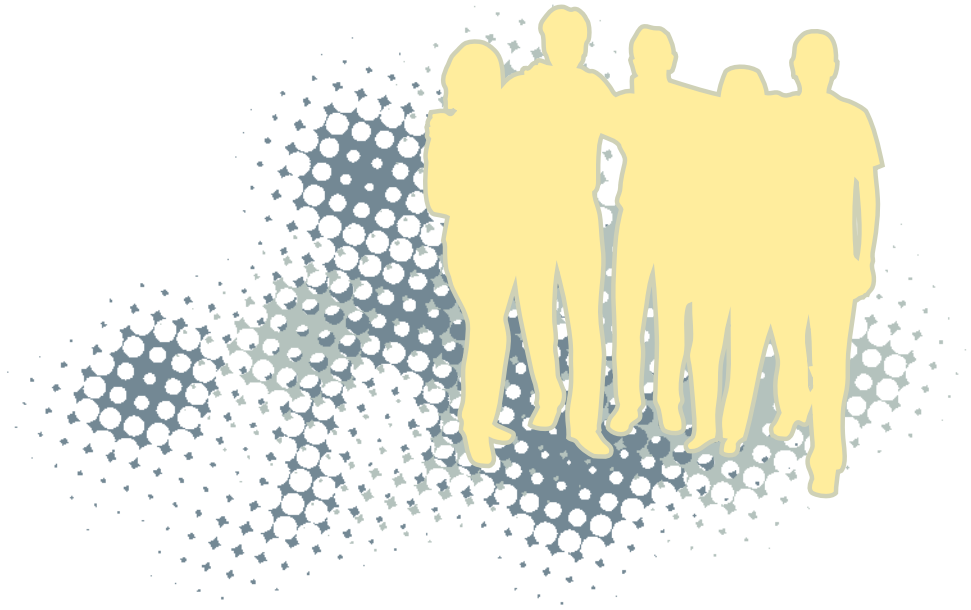
Kiintiöt

Tasa-arvovaltuutettu antoi kertomusvuonna kaksikymmentäkolme kannanottoa tasa-arvolain kiintiösäännön noudattamisesta. Vuoden 2008 kunnallisvalleista johtuen kunnallisista toimielimistä pyydettiin runsaasti ohjeita ja neuvoja.

Silloinkin kun kunnallisen toimielimen kokoonpano on varsinaisten ja varajäsenten osalta kiintiösäännön mukainen, saattaa olla, että kiintiösäännös ei käytännössä toimi: kokouksiin osallistuu useimmiten miespuolinen varajäsen. Aikaisemmassa kuntalaissa oli säädökset varajäsenten kutsumisen edellytyksistä. Nykyään asiasta määrätään kunnan hallintosäännössä. Periaatteena on, että luottamushenkilö voi olla pois luottamustehtävästään vain jos on estynyt tai esteellinen. Kunnallisen toimielimen tulee huolehtia siitä, että tätä noudatetaan.

Kiintiösääntöä sovelletaan yhteiskunnallisiin suunnittelu- ja päätöksentekielimiin. Tasa-arvovaltuutetun mukaan työpaikan työsuojelutoimikunta tai yhteistoimintaryhmä eivät ole tällaisia toimielimiä, vaikka ne olisivatkin kunnallisia. Samoin tasa-arvovaltuutettu on todennut, että kunnan ystävyyskaupunkitoiminta on kunnan edustamista, eikä siihen sovelleta kiintiötä.

Kuntien itsehallinto mahdollistaa kuntien välisen yhteistyön monissa asioissa ja tätä yhteistyömuotoa käytetään enenevässä määrin. Kunta- ja palvelurakenneuudistus tuo naisten ja miesten välisen tasa-arvon kannalta haasteita kunnille sen vuoksi, että kunnat nimeävät itsenäisesti jäsenensä yhteisiin toimielimiin. Tällöin toimielimen lopullisesta kokoonpanosta ei ole olemassa selkeää päätöstä, josta voisi valittaa. Tätä asiaa koskee myös tasa-arvovaltuutetun oikeuskanslerille antama lausunto, jota kuvataan seuraavalla sivulla.



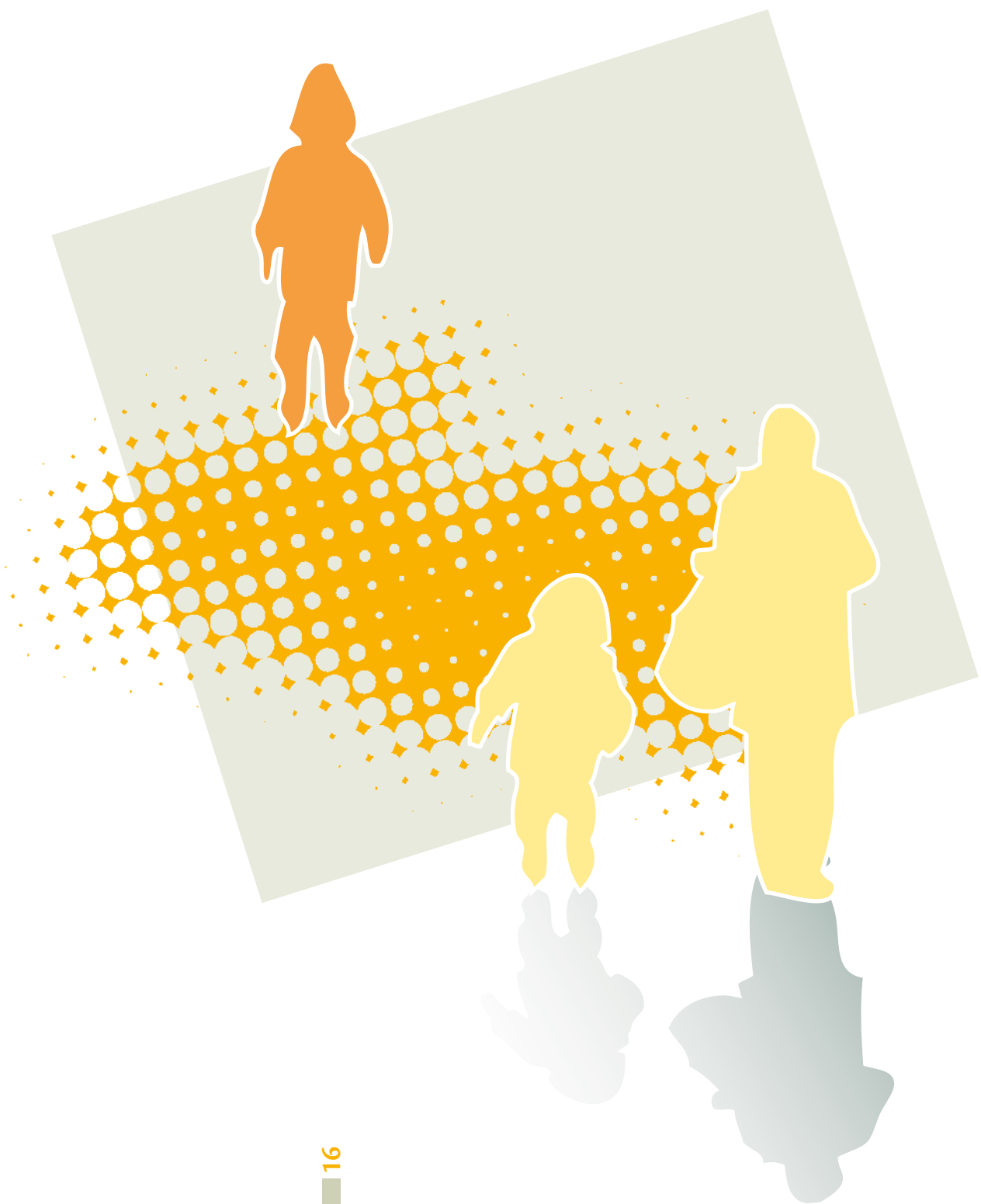
Kiintiöiden soveltaminen kuntien väliseen toimielimeen

Apulaisoikeuskanslerin käsiteltävänä oli asia, joka koski viiden kunnan perustamaa kuntien välisen perusturvalautakunnan kokoonpanoa.

Perusturvalautakuntaan oli varsinaisiksi jäseniksi valittu kahdeksan miestä ja viisi naista ja varajäseniksi kahdeksan naista ja viisi miestä. Kukin kunta oli neuvottelujen jälkeen itsenäisesti valinnut omat jäsenensä lautakuntaan. Jäsenkuntien neuvotteluissa oli kiintiösäännös tuotu esille.

Tasa-arvolain kiintiösäännös koskee kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Tämä muutos tuli tasa-arvolakiin vuoden 2005 lainuudistuksen yhteydessä. Kunta- ja palvelurakennemuutoksesta annetun lain mukaan kunnat voivat sopia, että yhteistoiminta-alueen tehtävät annetaan yhden kunnan hoidettavaksi, jolloin tehtävien hoitamista varten perustetaan kuntien yhteinen toimielin, tai että yhteistoiminta-alueen tehtävät hoitaa kuntayhtymä.

Kyseinen kuntien yhteinen perusturvalautakunta on kuntien välisen yhteistoiminnan toimielin ja siihen sovelletaan kiintiösääntöä. Koska kuitenkin tällainen toimielin muodostuu eri kuntien itsenäisistä valinnoista, ei lopputuloksen osalta ole olemassa sellaista päätöstä, josta kuntalain perusteella voisi valittaa. Tästä syystä tasa-arvovaltuutettu onkin pitänyt ensiarvoisen tärkeänä sitä, että kunnat tosiasiallisesti pyrkivät etukäteen neuvottelemalla varmistumaan siitä, että kiintiösäännös täyttyy myös yhteistoiminnan toimielinten kokoonpanossa. (Dnro TAS 358/2009)



SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

Raskaus ja vanhemmuus

Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvät syrjintäepäilyt ovat tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä suurin työelämää koskeva asiaryhmä työhönotto- ja palkkasyrjintäepäilyjen jälkeen. Kirjallisten vastausten ja lausuntojen lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimessa annettiin viikoittain neuvoja ja ohjeita oikeussuojakeinoista raskaussyrjintäepäilyissä.

Tasa-arvolain soveltamista koskevissa oikeusjutuissa syrjintäperusteena on useimmiten raskaus. Samoin silloin, kun rikoslain työsyRJintäkieltoa sovelletaan sukupuoleen perustuvan syrjintäkiellon nojalla, kysymys on useimmiten raskauteen perustuvasta syrjinnästä. Työmarkkinajärjestöt ovat myös kuvanneet tyypillisimmäksi tasa-arvo-ongelmaksi sen, että määräaikaista työsuhdetta ei uusita, kun työntekijä on raskaana. Muun muassa YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen valvontakomitea on ilmaissut huolensa raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden työsuhdeturvan toteutumisesta Suomessa.

Määräaikaista työsuhdetta ei uusittu raskauden ja perhevapaan vuoksi

Naishenkilö pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty raskauden ja perhevapaiden perusteella, kun hänen työnantajansa ei uusinut hänen määräaikaista työsuhdettaan hänen ollessaan perhevapaalla eikä häntä myöskään vakinaistettu, vaikka työnantaja vakinaisti muita samaa työtä tehneitä työntekijöitä hänen perhevapaansa aikana.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että raskaana tai perhevapaalla olevan määräaikaisen työntekijän kohdalla työsopimuksen uusimatta jättäminen on syrjintää, mikäli työsuhde olisi jatkunut, jos henkilö ei olisi tullut raskaaksi tai jäänyt perhevapaalle. Työnantaja ei voi ilman hyväksyttävää syytä jättää uusimatta raskaana olevan tai perhevapaalle jääneen määräaikaisen työntekijän työsopimusta, jos työnantajalla on edelleen vastaavaa työtä tarjolla.

Arvioitaessa sitä, onko palvelussuhteen uusimatta jättäminen syrjintää, lähtökohtana on siis se, onko raskaana tai perhevapaalla olevaan henkilöön sovellettu samoja kriteereitä ja rekrytointikäytäntöjä kuin muihin henkilöihin. Syrjintäoletaman syntymiseksi työntekijän on tällaisessa tapauksessa osoitettava, että työsopimus olisi uusittu, ellei hän olisi tullut raskaaksi ja jäänyt perhevapaalle. Riittävää on, että tämä on todennäköistä.

Työnantaja vapautuu syrjintäolettamasta, jos hän voi osoittaa, että sopimuksen uusimatta jättäminen on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän raskaudesta tai perhevapaasta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan olevan todennäköistä, että anomainen oli asetettu eri asemaan perhevapaalla olonsa vuoksi, kun hänen määräaikaista työsopimustaan ei uusittu hänen perhevapaansa aikana. Asiassa syntyi siten syrjintäolettama, josta vapautuakseen työnantajan on osoitettava, että työsopimuksen uusimatta jättäminen oli johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin perhevapaasta.

Hyväksyttävä syy määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämiselle ei ole edes se, että henkilö ei raskautensa tai perhevapaansa vuoksi voi käytännössä lainkaan hoitaa itse tehtäviään.

Tasa-arvovaltuutettu totesi myös, että lausunnonpyytäjää oli lisäksi saatettu asettaa eri asemaan perhevapaansa perusteella, kun muita samaan aikaan määräaikaisina myyntineuvottelijoina aloittaneita työntekijöitä vakinaistettiin, mutta lausunnonpyytäjää ei. Koska tasa-arvovaltuutettu ei kyseistä lausuntoa varten selvittänyt työnantajan rekrytointikäytäntöjä, syrjintäolettamaan ei tältä osin voitu ottaa kantaa. **(Dnro TAS 23/2008)**

Työolosuhteiden muuttuminen raskauden vuoksi

Naishenkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, oliko häntä syrjitty raskauden ja perhevapaiden perusteella, kun hänen työolosuhteensa olivat muuttuneet sen jälkeen kun hän oli ilmoittanut raskaudestaan työnantajalle.

Lausunnonpyytäjä kertoi, että työilmapiiri oli muuttunut erittäin negatiiviseksi hänen ilmoitettuaan raskaudestaan. Sen jälkeen häntä oli arvosteltu, hänen toimenkuvansa oli muutettu ja häntä oli uhattu irtisanomisella.

Tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä työnantaja ei varsinaisesti ottanut kantaa tai kiistänyt lausunnonpyytäjän väitteitä. Työnantajan mukaan vaikeudet lausunnonpyytäjän kanssa eivät kuitenkaan johtuneet raskaudesta vaan muista syistä. Lausunnonpyytäjän mukaan tilanne oli kärjistynyt sen jälkeen kun hän oli palannut töihin perhevapaalta toukokuussa 2009, ja hän joutui sen vuoksi purkamaan työsuhteensa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että syrjintäepäilyistä vapautuakseen työnantajan on voitava osoittaa, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa loukattu, vaan että menettely johtui muusta hyväksyttävästä seikasta kuin raskaudesta.

Tässä tapauksessa lausunnonpyytäjän kertomien tapahtumien ja hänen raskautensa välillä oli olemassa ajallinen yhteys. Lausunnonpyytäjän ja työnantajan näkemykset tapahtumien kulusta ja niiden perusteista olivat kuitenkin ristiriidassa keskenään. Syrjintäväitteiden ratkaiseminen edellytti tässä tapauksessa sellaista näytön arviointia, joka on mahdollista vain tuomioistuimessa, joten tasa-arvovaltuutettu ei voinut ottaa kantaa epäiltyyn syrjintään. **(Dnro TAS 146/2008)**

Palkan maksaminen äitiys- ja isyysvapaan ajalta eri työehtosopimusten piiriin kuuluville työntekijöille

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin kannanottoa siitä, onko työnantajalla oikeus maksaa palkkaa äitiysvapaan ja isyysvapaan ajalta vain sille henkilöstöryhmälle, jonka työehtosopimuksessa tällainen määräys on, vai tuleeko työnantajan kohdella kaikkia henkilöstöryhmiä näissä suhteissa samalla tavalla.

Työnantajalla ei ole lainsäädännön mukaan palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan eikä isyysvapaan ajalta, vaan työntekijällä on oikeus ansioihin suhteutettuun äitiysrahaan ja isyysrahaan. Velvollisuus maksaa palkkaa mainittujen vapaiden ajalta perustuu työ- tai virkaehtosopimuksissa asiasta mahdollisesti oleviin määräyksiin.

On varsin tavallista, että yksittäinen työnantaja on sidottu useaan eri työehtosopimukseen, joissa on keskenään erilaisia määräyksiä. Lausuntopyynnön mukaan esimerkiksi toimihenkilöitä (yleensä STTK:n jäsenliittoihin järjestäytyneet) koskevassa työehtosopimuksessa on saatettu sopia äitiysvapaan palkasta, työntekijöitä (yleensä SAK:n jäsenliittoihin järjestäytyneet) koskevan työehtosopimuksen mukaan äitiysvapaan aika on palkatonta ja ns. ylempillä toimihenkilöillä (AKAVA:n jäsenliittoihin järjestäytyneet) ei ole työnantajaa sitovaa työehtosopimusta. Lausuntopyynnössä todetaan lisäksi, että joillakin aloilla on työehtosopimukseen otettu palkallista isyysvapaata koskevat määräykset.

Jotta erilainen kohtelu tulee arvioitavaksi tasa-arvolain perusteella, epäedulliseen asemaan joutumisen tulee perustua sukupuoleen. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää voi olla muun muassa eri asemaan asettaminen äitiysvapaan tai isyysvapaan perusteella.

Silloin kun eri asemaan asettaminen perustuu raskauteen tai vanhemmuuteen, se ei välttämättä edellytä vastakkaista sukupuolta olevaa verrokkihenkilöä. Sen osoittamiseksi, että henkilö joutuu syrjiytyksi, ei edellytetä konkreettista verrokkihenkilöä vaan verrokki voi olla myös hypoteettinen. Joka tapauksessa on oltava jokin kriteeri tai standardi sen arvioimiseksi, onko henkilö asetettu epäedulliseen asemaan kielletyllä perusteella.

Jotta voidaan päätellä, johtuuko henkilön epäedullinen kohtelu kielletystä perusteesta, kuten raskaudesta tai synnytyksestä, voidaan kysyä, millainen tilanne olisi ollut ja miten olisi menetely, ellei henkilöön olisi liittynyt syrjintäperustetta. Kielletty syrjintäperuste on siis joko konkreettisesti tai hypoteettisesti eri tavalla kohdeltuja henkilöitä erottava tekijä. Silloin kun henkilöt eivät eroa toisistaan ko. tekijän suhteen, epäedullisen kohtelun ei voida ilman muita perusteita päätellä johtuvan tästä tekijästä.

Näin menettely, jossa äitiysvapaalla olevia työntekijöitä kohdellaan keskenään eri tavalla, ei pelkästään tällä perusteella synnytä olettaa synnytyksestä johtuvaan syyhyyn perustuvasta syrjinnästä eikä pelkästään tästä syystä kuulu tasa-arvolaissa kielletyn menettelyn piiriin. Eri asia on, että työntekijöiden saatetaan joissain tilanteissa katsoa muusta syystä joutuvan äitiysvapaan johdosta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi myös palkkauksessa. (Esimerkiksi Euroopan yhteisön tuomioistuimen käsittelemä asia Lewen, C-333-97)

Vastaavalla tavalla menettely ei ole tasa-arvolain vastaista pelkästään siitä syystä, että isyysvapaalla olevia miehiä kohdellaan keskenään eri tavalla. Silloin kun asiassa ei synny olettamaa syrjinnästä, asiassa ei myöskään tule tarkasteltavaksi sen seikan merkitys, että eri henkilöstöryhmät kuuluvat eri työehtosopimusten piiriin.

Vaikka työnantajan menettelyn ei voitaisi katsoa rikkovan lainsäädännössä olevia syrjintäkieltoja, se voi kuitenkin olla muun muassa työsopimuslaissa säädetyn tasapuolisuusveloitteen vastaista. Tasa-arvovaltuutetun toimivalta ei ulotu palvelussuhdelakien valvontaan eikä valtuutettu voinut tämän vuoksi arvioida lausuntopyyntöä esitettyjä kysymyksiä palvelussuhdelaeissa säädellyn tasapuolisuusveloitteen mahdollisena rikkomisena.

(Dnro TAS 39/2008)

Työhönottosyrjintä

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee säännöllisesti yhteydenottoja henkilöitä, jotka epäilevät tullessa sukupuolensa perusteella syrjityksi työhönotossa. Kertomusvuonna valtuutetun toimistossa käsiteltiin noin 40 työhönottosyrjintää koskevaa tapausta, joista useimmissa oli kyse siitä, että henkilö koki olensa ansioituneempi kuin tehtävään valittu henkilö.

Valtuutettu ei yleensä tee työhönottoa koskevissa syrjintäepäilyissä varsinaista ansiovertailua vaan ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Yksityiskohtainen ansiovertailu, hakijoiden soveltuvuuden arvioiminen sekä näytön esittäminen näiltä osin tapahtuvat käräjäoikeudessa hyvitysoikeudenkäynnin yhteydessä.

Valtuutettu selvitti omissa kannanotoissaan hakijoiden ansioituneisuuden ja soveltuvuuden merkitystä virantäytön yhteydessä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu antoi yleisellä tasolla olevia neuvoja ja ohjeita henkilöille, jotka epäilivät tullessa syrjityksi virantäytön yhteydessä.

Osa yhteydenotoista koski työhönoton yhteydessä työnhakijoille esitettyjä kysymyksiä. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että esimerkiksi työnhakijan perhe-suhteita ja siviilisäätyä tai asevelvollisuuden suorittamista koskevat kysymykset eivät ole tasa-arvolain mukaisia.

Naisasialiitto Unioni haki juristipäivystäjiksi vain naisia

Tasa-arvovaltuutetulta tiedusteltiin, toimiko Naisasialiitto Unioni tasa-arvolain vastaisesti hakiessaan juristipäivystäjiksi vain naisia.

Juristipäivystäjien tehtävänä on tarjota naisille suunnattua maksutonta suullista oikeudellista neuvontaa. Juristipäivystäjältä edellytetään kykyä vastata itsenäisesti eri oikeudenaloja koskeviin kysymyksiin. Mikäli neuvontapalvelu olisi

pelkästään oikeudellisten neuvojen antamista, ei työn luonteesta teknisesti olisi mitään sellaista, joka estäisi miespuolista henkilöä suoriutumasta siitä.

Kannanotossaan tasa-arvovaltuutettu totesi, että neuvontapalveluun turvautuvat naiset ovat usein vaikeassa henkilökohtaisessa tilanteessa muun muassa lähisuuhdeväkivallan, seksuaalisen väkivallan tai sukupuoleen perustuvan työsyönnän takia. Neuvontatilanne edellyttää tällöin paitsi herkkyyttä nähdä neuvottavan tilanteeseen liittyvät sukupuolisidonnaiset piirteet myös luottamusta neuvojan ja neuvontaan turvautuvan välillä. Neuvonnan tarkoitus saattaa vaarantua, jos tätä luottamusta ei synny.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi olevan luonteavaa, että yhdistyksen asiakaspalvelutehtävissä olevat työntekijät ovat naisia, kun ottaa huomioon Unionin toiminnan tavoitteen tasa-arvon edistämiseksi ja sen että Unioni toimii vain naisten kesken. Koska juristipäivystys on osa Unionin suunnitelmallista tasa-arvon edistämistä, tehtävän rajaaminen vain naisten haettavaksi voidaan tulkita tasa-arvolain mukaiseksi työn tai tehtävän laadusta johtuvaksi painavaksi ja hyväksyttäväksi syyksi, joten se ei ollut ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

(Dnro TAS 314/2008)

Syrjintäepäilyt oppilaitoksissa

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin useita oppilaitoksia koskevia kannanottoja. Kannanottopyynnöissä valtuutettua pyydettiin muun muassa selvittämään sukupuolen perusteella tehtyä käsityöryhmien jakoa sekä vain naisille suunnatun koulutuksen lainmukaisuutta. Monet kannanottopyynnot koskivat myös tavalla tai toisella oppilaitosten sisäänpääsyvaatimuksia.

Tasa-arvovaltuutettu antoi myös tiedotteen, jossa muistutettiin erityisesti niitä oppilaitoksia, joiden oppilasvalintoihin kuuluu myös henkilöhaastattelu, että raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuuksista kysyminen oppilasvalinnan yhteydessä voi aiheuttaa epäilyn sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Lennonjohdon koulutusohjelma ja varusmiespalvelus

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, toimiiko Finavia/Avia College tasa-arvolain mukaisesti, kun sen järjestämän lennonjohdon koulutusohjelman yhtenä pääsyvaatimuksena oli suoritettu varusmiespalvelus miehillä, joita pakollinen varusmiespalvelus koskee. Eroa ei tehty varusmiespalvelun tai siviilipalvelun suorittaneiden kesken, eikä varusmiespalvelus sinänsä ollut pääsyvaatimuksena lennonjohdon koulutusohjelmaan.

Vaatimus varusmies- tai siviilipalveluksen suorittamisesta perustui siihen, että varusmies- tai siviilipalvelukseen lähtevän lennonjohtajan uudelleen kouluttaminen on erittäin kallis ja pitkä prosessi. Turvallisuusvaatimusten

mukaan ja kelpoisuuden säilyttääkseen lennonjohtajan on tehtävä operatiivista työtä jokaisen kolmen kuukauden ajanjakson sisällä vähintään 10–15 työvuorota työpisteestä riippuen. Mikäli näin ei tapahdu, kelpoisuus edellyttää kertauskoulutusta.

Tasa-arvolain mukaan oppilaitoksen menettely on syrjintää, jos henkilö asetetaan muun muassa opiskelijavalinnoissa muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella.

Vaikka asevelvollisuuden säätäminen ainoastaan miehille ei ole syrjintää, ei sen suorittamisesta saisi joutua epäedullisempaan asemaan esimerkiksi oppilaitoksen opiskelijavalinnoissa. Vaatimus ennen koulutuksen alkua suoritettua varusmiespalveluksesta sekä 20 vuoden iästä saattavat joissakin tapauksissa johtaa tilanteeseen, jossa miespuolinen hakija joutuu epäedullisempaan asemaan kuin vastaavan ikäinen naishakija.

Naispuolisia lennonjohtajia on suhteellisen vähän, joten naishakijat eivät näytä hyötyvän käytössä olevasta hakumenettelystä miespuolisten hakijoiden kustannuksella. Lisäksi varusmies- tai siviilipalveluksen suorittaminen lykkää korkeintaan yhdellä vuodella vain joidenkin miesten hakeutumista lennonjohtoon peruskoulutukseen. Näistä syistä tasa-arvovaluuttu totesi, että vaatimus ennen koulutusta suoritettua varusmies- tai siviilipalveluksesta ei asettanut miehiä siinä määrin epäedullisempaan asemaan, että kyse olisi ollut syrjinnästä. **(Dnro TAS 21/2009)**

Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen arviointijärjestelmä

Tasa-arvovaluuttu kiinnitti Maanpuolustuskorkeakoulun huomiota korkeakoulussa keväällä 2009 laadittuun opinnäytetyöhön, joka koski koulun käytössä olevaa johtamiskäyttötymisen arviointijärjestelmää. Tutkimuksen mukaan arviointijärjestelmässä oli puutteita, jotka heikensivät naisten sijoittumista kursilla ja sen myötä heidän urakehitystään Puolustusvoimissa.

Valtuutettu muistutti Maanpuolustuskorkeakoulua tasa-arvolain oppilaitoksia koskevasta velvoitteesta, jonka mukaan oppilaitoksen on muun muassa huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. **(Dnro TAS 219/2009)**

Samassa yhteydessä valtuutettu pyysi Maanpuolustuskorkeakoululta selvitystä siitä, onko Maanpuolustuskorkeakoulu aikeissa arvioida uudelleen johtamiskäyttötymisen arviointijärjestelmää ja sen soveltamistuloksia sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta.

Maanpuolustuskorkeakoulua pyydettiin lisäksi toimittamaan valtuutetulle korkeakoulussa laadittu oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, josta valtuutettu myöhemmin antoi erillisen kannanoton. **(Dnro TAS 496/2009)**

Jako käsityön opetusryhmiin ei saa perustua sukupuoleen

Tasa-arvovaltuutetulle tulleen ilmoituksen mukaan L:n kunnassa oppilaat jaettiin peruskoulun 7. luokilla käsityön opetusryhmiin sukupuolen perusteella siten, että pojat olivat teknisen käsityön ja tytöt tekstiilikäsityön ryhmissä.

Jako opetusryhmiin tapahtui syyslukukauden alussa alustavasti sukupuolen perusteella, mutta oppilaille ja vanhemmille kerrottiin järjestelyistä ja siitä, että oppilas voi halutessaan vaihtaa opetusryhmää joko koko lukuvuodeksi tai osaksi sitä. Opetus tapahtui vierekkäisissä luokissa, joten ryhmää voi vaihtaa nopeasti ja joustavasti lyhyeksikin aikaa. Tämä oli todettu hyväksi käytännöksi, tarkoituksena ei ollut ollut rikkoa tasa-arvon periaatteita.

Kannanotossaan valtuutettu totesi, että ongelma on siinä, että oppilaiden käsityövalinnat eivät aina perustu heidän omaan taipumuksiinsa ja kiinnostukseensa. L:n koulu, jossa oppilaat jaettiin sukupuolen perusteella käsityön opetusryhmiin, ohjasi oppilaita tekemään käsityövalintansa perinteisen sukupuolimallin mukaisesti, vaikka se ei olisikaan ollut tarkoitus ja vaikka opetusryhmää voi halutessaan vaihtaa. Tämän seurauksena sekä pojat että tytöt saattoivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Tapa ei myöskään edistänyt tasa-arvoa.

Tasa-arvolain kannalta olisi neutraalia, jos oppilaat jaetaan opetusryhmiin vasta sen jälkeen, kun he ovat huoltajansa kanssa yhdessä päättäneet, kumpaa käsityötä haluavat opiskella.

Tasa-arvovaltuutettu kehotti koulua muuttamaan menettelynsä jakaa oppilaat tekniseen käsityöhön ja tekstiilikäsityöhön heidän sukupuolensa mukaan. (Dnro TAS 226/2008)

Työpaikkailmoitukset

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee muun muassa toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä.

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjivä ilmoittelu: työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi. Tästä voidaan poiketa vain, jos siihen on painava ja hyväksyttävä työn laadusta johtuva syy tai kyseessä on väliaikainen suunnitelmaan perustuva ns. positiivinen erityistoimi tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvovaltuutetulta on useasti pyydetty kannanottoa siitä, voidaanko työhönottoilmoituksessa hakea naispuolista henkilöä johonkin tiettyyn tehtävään.

Au pairiksi voitiin hakea tyttöä

Työpaikkailmoituksessa haettiin au pairiksi iloista, ulospäin suuntautunutta ja omatoimista tyttöä.

Muun muassa työsuhteen henkilökohtaisuus voi olla sellainen painava syy, jonka nojalla tehtävään voidaan hakea joko miestä tai naista. Työsuhdetta voidaan pitää henkilökohtaisena esimerkiksi tilanteessa, jossa työpaikkana on työnantajan oma koti. Se, että au pair asuu perheessä perheenjäsenen asemassa, korostaa entisestään tehtävän henkilökohtaista luonnetta. Yksityiselämän suojan ja muiden asiaan liittyvien henkilökohtaisten syiden vuoksi naispuolisen henkilön hakemista au pairiksi ei pidetty syrjintänä. (Dnro TAS 453/2008)

Järjestyksenvalvojiksi haettiin naisia

Työpaikkailmoituksessa haettiin naispuolisia järjestyksenvalvoja kesätöihin huvipuistoon. Puiston edustaja vetosi poliisin vaatimukseen naispuolisista järjestyksenvalvojista sekä henkilöntarkastusta ja säilöönottoa koskevaan asetukseen. Asetuksessa edellytetään, että henkilöntarkastuksen tekevä järjestyksenvalvoja on samaa sukupuolta tarkastettavan kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että huvipuistolla oli sellainen tasa-arvolain mukainen tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy, joka oikeutti ilmoittamaan kyseiset tehtävät vain naisten haettavaksi. (Dnro TAS 226/2009)

Puutarhaan haettiin töihin reipasta naista

Työpaikkailmoituksessa haettiin T:n puutarhaan kesätöihin reipasta, puheliasta ja ajokortin omaavaa naista. Asiasta antamassaan selvityksessä T:n puutarha totesi työnkuvan koostuvan muun muassa sorminäppäryyttä vaativasta pienten taimien istutuksesta, johon naisen arveltiin sopivan miestä paremmin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka tietyt työtehtävät saattavat olla ominaisuuksiltaan sellaisia, että niiden suorittamiseen vaaditaan esimerkiksi sorminäppäryyttä, ei ole poissuljettua, etteikö myös tällaiseen työhön voi löytä siihen kykeneviä miehiä.

Työnkuvaan kuuluvia erityispiirteitä ja esimerkiksi fyysisiä vaatimuksia voidaan kuvailla työpaikkailmoituksessa ilman, että työpaikka ilmoitetaan vain toisen sukupuolen haettavaksi. Tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei T:n puutarhalla ollut sellaista tasa-arvolain mukaista painavaa ja hyväksyttävää syytä, joka olisi oikeuttanut ilmoittamaan kyseisen tehtävän vain naisten haettavaksi. (Dnro TAS 223/2009)

Tavaroiden ja palvelujen erilainen hinnoittelu

Tavaroihin ja palveluihin liittyvät kysymykset ovat nopeasti nousemassa yhdeksi kestoaiheeksi tasa-arvovaltuutetun toiminnassa. Myös vuonna 2009 valtuutetulle tuli runsaasti kyseistä syrjinnän kieltä koskevia yhteydenottoja.

Tiedustelut olivat aihepiireiltään monenlaisia. Syrjintää epäiltiin mm. parturi- ja kampaamopalvelujen hinnoittelun, eräiden vakuutusten sukupuoleen perustuvan hinnoittelun, Finnveran myöntämän naisryttäjälainan, naistenpäivänä vain naisille kohdennettujen alennusten sekä naisille suunnattujen etukorttien osalta.

Lukuisia tiedusteluja tuli myös vain naisille varattujen ilmaislippujen tai vain naisille myönnettujen alennusten lainmukaisuudesta esimerkiksi teattereissa, konserttitapahtumissa, yökerhoissa ja muissa tanssiravintoloissa sekä hotellipalveluissa.

Erityisen suurta huomiota herättivät vain naisille varatut erillisvuorot uimahalleissa, kuntosaleilla ja muissa liikuntapalveluissa. Syrjintää epäiltiin myös erilaisten keskustelulinjojen hinnoittelussa sekä tanssilavojen ja -paikkojen hakukäytännöissä. Usea mies kiinnitti tasa-arvovaltuutetun huomiota siihen, että vain miehet joutuvat useissa ravintoloissa jättämään laukkunsa maksulliseen säilytystilaan.

Vain naisille suunnattu tarjouskampanja

Tapauksessa käsiteltiin Matkatoimisto X:n naistenpäivänä vain naisille suunnatun tarjouskampanjan syrjivyyttä. Kyse oli siitä, että nainen joka tällöin varasi yritykseltä matkan, sai kaupan päälle 20 euron kirjalahjakortin. Miehillä tällaista etua ei tarjottu.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että vaikka miehet asetettiin tarjouksen osalta naisia epäedullisempaan asemaan, kyse ei ollut syrjinnästä. Kyseessä oli vain kerran vuodessa naisille osoitettava huomionosoitus, jonka rahallinen arvo oli suhteellisen vähäinen. Yhtäläillä hyväksyttävää olisi vastaava miehiä suosiva menettely isänpäivänä. (Dnro TAS 123/09)

Cityshoppari-etukorttia markkinoitiin vain naisille

Tapauksessa selvitettiin Cityshoppari-etukortin markkinoimista yhä edelleen vain naisille. Tasa-arvovaltuutettu oli jo vuonna 1998 suositellut, että etukortin markkinoinnista tulisi selvästi käydä ilmi, että myös miehillä on samat oikeudet saada kyseinen kortti ja sen suomat etuisuudet kuin naisilla.

Tasa-arvovaltuutetulle myöhemmin tehtyjen yhteydenottojen perusteella korttia tarjoava yritys ei ollut noudattanut valtuutetun suositusta. Saatujen selvitysten perusteella etukortti myönnettiin myös miehille, mikäli nämä sitä hakivat. Yrityksen menettely oli kuitenkin miehiä syrjivää, koska kortin markkinoinnissa oli edelleen käytetty muun muassa ilmauksia ”Suomen suurin naisille suunnattu etukortti” tai ”Suomen ensimmäinen ja ylivoimaisesti suosituin naisten etukortti”.

Tämän johdosta tasa-arvovaluutettu totesi, että kun markkinointiin ei liittynyt minkäänlaista mainintaa miesten oikeudesta hankkia kortti, miehillä ei ollut samaa mahdollisuutta kuin naisilla hakea korttia ja saada hyväkseen sen tarjoamat taloudelliset etuudet.

Tasa-arvovaluutettu kehotti yritystä lopettamaan tällaisen tasa-arvolain vastaisen menettelyn määräpäivään mennessä uhalla, että valuutettu muutoin vie asian tasa-arvolautakuntaan. Kehotuksen jälkeen yritys muutti markkinointinsa sukupuolineutraaliksi eikä tasa-arvovaluutetulla ollut aihetta ryhtyä asiassa enempiin toimenpiteisiin. (Dnro TAS 41/09)

Naisille myönnettävä tutkimusapuraha

Tasa-arvovaluutettu otti tutkittavakseen, olivatko erään kansainvälisen ohjelman puitteissa naisille myönnettävän apurahan myöntämisperusteet tasa-arvolain mukaisia.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tähän voidaan pyrkiä heikommassa asemassa olevien erityiskohtelulla.

Naiset ovat työelämässä miehiä heikommassa asemassa, ja sallittuja ovatkin lähinnä naisten aseman parantamiseen tähtäävät toimenpiteet. Suosivan menettelyn täytyy perustua suunnitelmaan, mutta sen laatumiselle tai muodolle ei laissa aseteta vaatimuksia.

Kun sukupuolten eriarvoisuutta poistetaan heikommassa asemassa olevan ryhmän erityiskohtelulla, erityiskohtelun tulee olla suunnitelmallista ja tarpeellista, eikä se saa johtaa syrjintään yksilötasolla. Erityistoimia voi käyttää vain niin kauan kuin niiden kohteena oleva ryhmä tosiasiallisesti on heikommassa asemassa.

Kyseisellä kansainvälisellä ohjelmalla pyrittiin tukemaan merkittävää tutkimustyötä ympäri maailmaa sekä parantaa naisten asemaa tieteellisessä tutkimustyössä. Ohjelma on perustettu vuonna 1998 ja sitä toteutetaan 50 maassa. 15 000 euron suuruinen apuraha myönnetään biolääketieteiden parissa toimivalle naistutkijalle joka toinen vuosi. Yli 500 naispuolista tiedemiestä on palkittu ohjelman voimassaoloaikana. Apurahan myöntäminen on osa kansainvälistä ohjelmaa, jonka tarkoituksena on parantaa naisten asemaa tieteessä.

Naiset ovat edelleen aliedustettuina ja miehiin nähden heikommassa asemassa tutkijanuralla etenemisen suhteen niin Suomessa kuin muualla maailmassa. UNESCO:n tilastojen mukaan vain 27 prosenttia tutkijoista ympäri maailman on naisia. YK:n CEDAW-komitea on vuonna 2008 kehottanut Suomea tehostamaan toimia, joilla edistetään korkeisiin asemiin nimitettävien naisten lukumäärän kasvua, etenkin tiedemaailmassa ja yksityisellä sektorilla.

Heikommassa asemassa olevaa sukupuolta voidaan suosia, jos tavoitteenä on tasa-arvon edistäminen ja menettely perustuu vakiintuneeseen ja johdonmukaiseen käytäntöön. Kyseisen apurahan kohdentamisella vain naisil-

le oli hyväksyttävät perusteet, eikä se ollut ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. (Dnro TAS 90/2008)

Yhdistyksen erisuuruiset jäsenmaksut naisille ja miehille

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin kannanottoa moottoriurheilua harjoittavan yhdistyksen jäsenmaksuista, jotka olivat erisuuruiset naisille ja miehille. Naisten jäsenmaksu oli pienempi kuin miesten. Yhdistys perusteli asiaa sillä, että yhdistyksen toimintaan haluttiin saada mukaan enemmän naisia, kun heitä oli vain noin viisi prosenttia yhdistyksen jäsenistä.

Tasa-arvolaisia kielletään välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei kuitenkaan ole vain joko naisten tai miesten hyväksyminen muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tapauksessa oli kyse kahden eri perusoikeuden – yhdistymisvapauden ja sukupuolten välisen tasa-arvon – välisestä ristiriidasta. Yhdistyksellä on sekä Suomen perustuslain että yhdistyslain takaama oikeus järjestää toimintansa haluamallaan tavalla. Yhdistys voi täten itse määrittellä toimintatapansa, kunhan sen tarkoitus ja toiminta ovat hyvän tavan mukaisia. Yhdistyksellä on myös oikeus hyväksyä haluamansa säännöt sekä valita niiden mukaan jäsenensä, ja näin ollen se voi yhdistysautonomian nojalla vapaasti päättää myös jäsenmaksujensa suuruudesta.

Yhdistyksen säännöissä ei ollut mainintaa siitä, että jäsenmaksu voi olla naisille erisuuruinen, vaan tämä perustui ainoastaan kerhon vakiintuneeseen ja sen vuosikokousten yleisesti hyväksymään käytäntöön. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa esitetystä kannanotoista ilmenee, että yhdistyksen kokouksen päätös määrätä erisuuruisia maksuja ei riitä jäsenen yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeamiseen, vaan erilaisten maksuluokkien noudattaminen edellyttää sääntöjen muuttamista tältä osin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että myös sukupuolten välisestä tasa-arvosta on jäseneksi hyväksymisessä – ja siten myös jäsenmaksujen suuruudesta määrittämisessä – mahdollista poiketa yhdistysautonomian perusteella. Tällöin kuitenkin edellytetään, että erilaisesta kohtelusta määrätään yhdistyksen säännöissä. (Dnro TAS 236/2009)

Naisille suunnattu järjestötoiminta ei riko tasa-arvolakia

Tasa-arvovaltuutetulta on toistuvasti tiedusteltu näkemystä siitä, toimiiko Naisasiainliitto Unioni ry tasa-arvolain vastaisesti hyväksyessään jäseniksi vain naisia ja järjestäessään ainoastaan naisille suunnattua toimintaa.

Yhdistymisvapauden perustana on yhdistysten sisäinen itsemääräämisoikeus ja toimintavapaus. Yhdistykset voivat vapaasti hyväksyä haluamansa säännöt ja valita niiden mukaan jäsenensä.

Tasa-arvolain mukaan syrjintää ei ole vain joko naisten tai miesten hyväksyminen yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen. Naisasialiitto Unionin säännöissä on nimenomainen maininta siitä, että se hyväksyy jäsenikseen ainoastaan naisia.

Tasa-arvovaltuutettu on lausunnoissaan todennut, että Naisasialiitto Unionin kurssitoiminnan suuntaaminen vain naisille on verrattavissa oikeuteen valita jäseneksi naisia, ja on johdettavissa suoraan yhdistyksen säännöistä. Naisyhdistys voi siten toimia vain naisten kesken. Toiminnan suuntaaminen vain naisille kuuluu yhdistysautonomian piiriin eikä se ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. **(useita diaarinumeroita, mm. TAS 367/2009)**

Helsingin Pörssiklubi ei riko tasa-arvolakia salliessaan vain miehiä jäsenikseen

Tasa-arvovaltuutetulta tiedusteltiin, toimiko Helsingin Pörssiklubi tasa-arvolain mukaisesti salliessaan vain miehiä jäsenikseen.

Tasa-arvolain mukaan syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty ja syrjintäkielto koskee kaikkia yhteiskuntaelämän alueita. Tasa-arvolain tarkoituksena ei kuitenkaan ole estää kaikkea naisten ja miesten erilaista kohtelua, vaan vain toiseen sukupuoleen kohdistettu selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu sukupuolen perusteella. Syrjintää ei esimerkiksi ole vain joko naisten tai miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen. Helsingin Pörssiklubin säännöissä on nimenomainen maininta siitä, että Klubin jäsenien tulee olla miehiä.

Koska tasa-arvolain mukaan yhdistyksen jäseniksi voidaan hyväksyä pelkästään naisia tai miehiä, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen, tasa-arvovaltuutettu totesi, että Helsingin Pörssiklubin säännöt, joiden mukaan yhdistyksen jäseniksi hyväksytään vain miehiä, eivät ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. **(Dnro TAS 363/2009)**

Uimahallin naistenvuorojen lainmukaisuus

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin selvittämään, oliko Tampereen kaupungin Hervannan uimahallissa oleva naisten vuoro tasa-arvolain mukainen.

Tampereen kaupungin antaman selvityksen mukaan naisten uimavuoro otettiin käyttöön vuoden 2000 syksyllä. Hervannan uimahallissa naisten vuoro on ollut maanantaisin klo 16–18.45. Näin uintimahdollisuutta on tarjottu myös sellaisille naisille, joiden uskonto tai jokin muu syy, kuten esimerkiksi kosmeti-
tinen haitta tai vamma estää uimisen yhdessä miesten kanssa.

Tasa-arvolain mukaan henkilöä ei saa asettaa yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti vain toisen osapuolen edustajille on tasa-arvolain mukaan kuitenkin

mahdollista siinä tapauksessa, että menettelylle on olemassa oikeutettu tavoite ja keinot tavoitteeseen pääsemiseksi ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että pyrkimystä turvata uintimahdollisuus myös niille naisille, joilla jokin syy, kuten esimerkiksi uskonto, estää uimisen yhdessä miesten kanssa, voidaan pitää tasa-arvolaisia tarkoitettuna oikeutettuna tavoitteena. Naisten uintivuoroa koskevaa järjestelyä voidaan pitää tavoitteeseen nähden myös oikeasuhtaisena eli sen katsottiin täyttävän myös asianmukaisuuden vaatimuksen. Tampereen kaupungilla on yhteensä kolme uimahallia ja uintimahdollisuus pystytään tarjoamaan kaikille kaupunkilaisille arkisin kaikkiaan 13 tunnin ja 45 minuutin ajan päivittäin, myös naisten uintivuoron aikana.

Tasa-arvolaisia säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja muuttaa tasa-arvon toteutumisen esteenä olevia olosuhteita. Laissa todetaan erikseen viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Uimahallivuorojen järjestelyn tarkastelulla tavalla katsottiin toteuttavan näitä tasa-arvolain mukaisia velvoitteita.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että jos miesten erilliselle uimavuorolle olisi vastaava tarve kuin naisten uimavuorolle, kaupungin tulisi huolehtia sellaisen järjestämisestä. Kaupungin mukaan tällainen vuoro oli ollut käytössä, mutta sitä ei jatkettu koska sillä oli ollut erittäin vähän kysyntää. **(Dnro TAS 60/2008 ja TAS 75/2008)**

Naissiivooja uimahallin miesten puku- ja pesutiloissa

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, oliko R:n uimahalli toiminut tasa-arvolain vastaisesti, kun miesten puku- ja pesutiloissa oli usein naissiivooja, mutta naisille tarkoitettuihin vastaaviin tiloihin ei voinut mennä miessiivooja.

Vallitseva kulttuurinen käytäntö voi joskus olla tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä peruste sukupuolten erilaiselle kohtelulle. Tämä periaate on todettu esimerkiksi tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä, jonka mukaan yleiset häveliäisyssyyt taikka maan tapa saattavat edellyttää, että määrättyihin tehtäviin, esimerkiksi uimahallissa tai kylpylässä, otetaan vain toista sukupuolta olevia henkilöitä, vaikka tehtävän suorittaminen teknisessä mielessä ei tätä vaatisikaan. Myös tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa yksityisyys- ja säädyllisyssyyt voivat oikeuttaa erilaisen kohtelun.

Suomessa naiset ovat perinteisesti toimineet julkisissa saunoissa ja kylpylöissä kylvettäjinä ja siivoojina. Naiset ovat tällöin työskennelleet sekä miesten että naisten puolella. Kulttuuriset käytännöt ovat kuitenkin muuttuvia ja esimerkiksi uimahalleissa voi olla nykyään sekä mies- että naissiivoojia.

Tasa-arvovaltuutettuun ottivat yhteyttä sekä miehet että naiset, jotka olivat kokeneet vastakkaista sukupuolta olevan henkilön läsnäolon pesu-, puku- tai saniteettitiloissa epämiellyttäväksi. Jotkut kertoivat, että vastakkaista sukupuolta oleva henkilö loi turvattoman ilmapiirin täysin riippumatta tämän käyttäytymisestä.

Häveliäisyssyiden huomioon ottaminen siten, että siivooja on asiakkaiden kanssa samaa sukupuolta tai että siivous tehdään silloin, kun kyseisissä tiloissa ei ole asiakkaita, vastanneekin nykyään monen asiakkaan, sekä miesten että naisten, toiveita. Tällaiset häveliäisyyden huomioon ottavat käytännöt eivät ole ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

Ongelmana uimahalleissa on usein se, että niiden palveluksessa ei edes ole sekä mies- että naissiivoojia. Tasa-arvolain mukaan työnantajien tulee kuitenkin edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja että naiset ja miehet sijoittuisivat tasapuolisesti eri tehtäviin, myös esimerkiksi siivoustehtäviin. Tasa-arvovaltuutettu kehotti R:n uimahallia mahdollisuuksiensa mukaan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa uusien siivoojien palkatessaan. **(Dnro TAS 80/07)**



Sukupuolivähemmistöt

Transihmiset ottivat kertomusvuonna tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä useissa syrjintäepäilyissä sekä muissa asemaansa liittyvissä ongelmissa. Yhteydenotot koskivat muun muassa syrjintää työssä, vakuutuskorvauksia, asevelvollisuuden vaikutuksia, koulu- ja työtodistusten uusimista sekä kohtelua uimahalleissa ja kuntosaleilla.

Tasa-arvovaltuutettu vaati edelleen aktiivisesti, että sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojasta ja tasa-arvoisen aseman edistämisestä on saatava mahdollisimman pian laintasoiset säännökset. Valtuutetun mukaan nämä säännökset pitää saada tasa-arvolakiin.

Tasa-arvovaltuutettu osallistui yhdenvertaisuustoimikunnan työhön. Toimikunta ehdotti, että sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojasta säädettäisiin muuttamalla tasa-arvolakia ja sosiaali- ja terveysministeriö valmistelisi tarvittavat lainmuutokset.

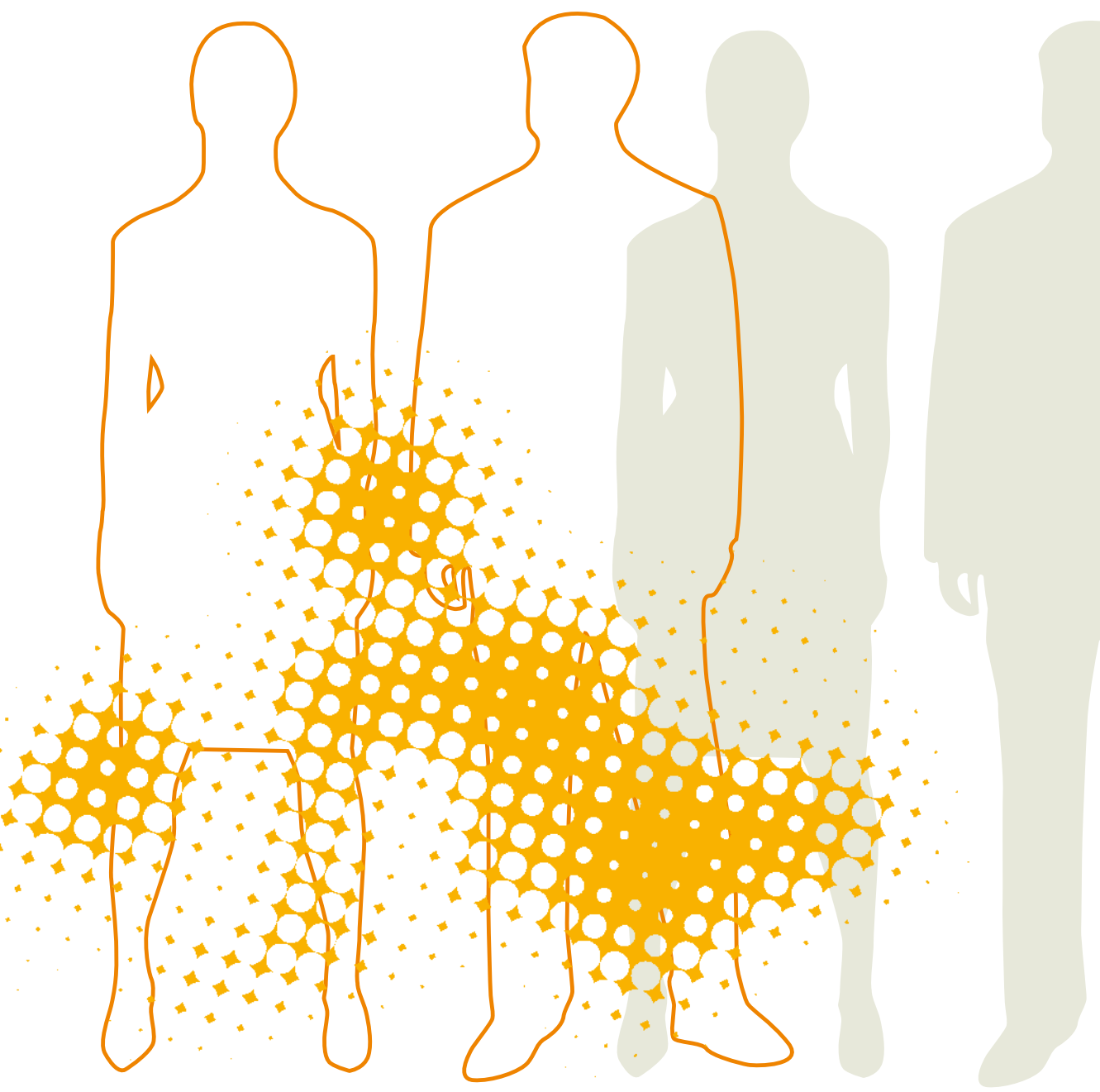
Tasa-arvovaltuutettu totesi kantansa sukupuolivähemmistöjen tilanteeseen myös valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisesta selonteosta antamassaan lausunnossa sekä lausunnossaan Euroopan neuvoston seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää käsittelevän asiantuntijakomitean (DH-LGBT) suositusluonnoksesta syrjinnän ehkäisemiseksi.

Erityisen tärkeänä valtuutettu piti sitä, että transsukupuolisten syrjinnän ehkäisemiseksi ja heidän yksityisyydensuojansa vuoksi oppilaitokset, työnantajat ja viranomaiset pitäisi velvoittaa antamaan uudet koulu-, tutkinto- ja työtodistukset sekä muut asiakirjat korjattua sukupuolta vastaaviksi eivätkä asiakirjojen muuttamisesta aiheutuvat kustannukset saisi olla esteenä tämän oikeuden toteutumiselle. Tasa-arvovaltuutettu otti transsukupuolisten työtodistusasian esille myös STM:n työsuhteasiain työryhmässä.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston edustaja oli mukana ulkoministeriön järjestämässä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asioita käsittelevien tahojen kokoontumisessa, jossa eri hallinnonalojen ja vähemmistövaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajat keskustelivat muun muassa edellä mainitun Euroopan neuvoston suositusluonnoksen sekä valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen selonteon jatkotoimista. Tapaamisia sovittiin jatkettavan ensi vuonna.

Toimiston edustaja osallistui Brysselissä lokakuussa 2009 pidettyyn Euroopan komission järjestämään oikeudellisten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiantuntijoiden seminaariin ja sen työryhmään, jonka aiheena oli transihmisiin kohdistuva syrjintä.

Tasa-arvovaltuutettu esitti onnittelunsa SETA:n 35-vuotis- ja Transtukupiis-teen 15-vuotisjuhlassa marraskuussa 2009.



MUUTA TOIMINTAA

Selvitys sukupuolisyrittäjä koskevasta oikeuskäytännöstä

Tasa-arvovaltuutettu teetti vuonna 2009 Ihmisoikeusliitolla selvityksen tasa-arvolain soveltamisesta yleisissä tuomioistuimissa ja hallintotuomioistuimissa. Yleisissä tuomioistuimissa käsitellään kanne hyvityksen saamiseksi tasa-arvolain rikkomisen perusteella. Yleisten tuomioistuinten tasa-arvolakiin perustuvien juttujen osalta aineisto sisältää tapauksia vuosilta 2005–2008, joskaan aineisto ei kata aivan koko vuotta 2008. Suurimmat asiaryhmät olivat raskauteen ja äitiyslomaan, työhönottoon ja palkkaukseen liittyvät syrjäntäpäilyt.

Käräjäoikeuksissa käsiteltiin tuona ajanjaksona vähän alle 70 tasa-arvolakiin perustuvaa riita-asiaa. Kanne hyväksyttiin hieman vajaassa kolmasosassa ja hyvityksen suuruus vaihteli keskimäärin välillä 5 000–9 000 euroa, kahdessa tapauksessa hyvitys oli 10 000 euroa tai suurempi. Lisäksi noin kolmanneksessa tapauksista tuomioistuin vahvisti sovinnon, joka yleensä sisälsi myös kantajalle maksettavan hyvityksen, suuruudeltaan 750–11 000 euroa. Vähän runsas kolmasosa kanteista hylättiin ja muutamassa tapauksessa asia jätettiin tutkimatta. Hovioikeuksissa käsiteltiin vastaavana ajanjaksona yhteensä 20 tasa-arvolakiin perustuvaa riitaa ja korkein oikeus myönsi valitusluvan kahdessa tasa-arvolakiriidassa.

Vuoteen 2005 saakka tasa-arvolaisissa oli syrjinnän yleiskielion lisäksi vain työelämää koskeva syrjinnän erityiskielto, jonka rikkominen voi oikeuttaa hyvityksen saamiseen. Vuonna 2005 lakiin lisättiin myös oppilaitossyrjintää ja etujärjestöissä tapahtuvaa syrjintää koskevat erityiskiellot.

Toistaiseksi tasa-arvovaltuutetun tiedossa on kaksi tuomioistuimeen vietyä oppilasvalintaa koskevaa juttua, joista toinen on käsitelty hallintotuomioistuimessa.

Vuoden 2009 alusta tasa-arvolakiin lisättiin vielä tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa esiintyvän syrjinnän kielto. Tasa-arvovaltuutetun tiedossa ei ole yhtään hyvityskannetta, joka olisi nostettu tämän syrjintäkiellon rikkomisen perusteella. Sen sijaan tasa-arvovaltuutettuun otetaan usein yhteyttä tavaroiden ja palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan liittyvän syrjäntäpäilyn vuoksi. Vuosien 2008–2009 aikana valtuutetulle tuli noin 80 kirjallista aiheeseen liittyvää yhteydenottoa, joista osa koski useamman kuin yhden tavaroiden tai palveluiden tuottajan menettelyä. Toistaiseksi tasa-arvovaltuutetun näissä asioissa antamia kehotuksia syrjivien menettelyjen ja käytäntöjen muuttamiseksi on noudatettu niin, ettei valtuutetun ole tarvinnut viedä niitä tasa-arvolautakuntaan kieltopäätöksen saamiseksi.

Sukupuoleen perustuva syrjintä voi tulla yleisessä tuomioistuimessa käsiteltäväksi myös rikoslaisissa kiellettynä työsyRJintärikoksena. Kuten tasa-arvolakiin perustuvien hyvityskanteidenkin yhteydessä, myös rikoslain työsyRJintärikosta koskevilla kanteilla syrjintäepäily liittyi usein epäedulliseen kohteluun raskauden ja äitiysvapaan perusteella. Kun käräjäoikeuksissa tuli vuosina 2005–2008 vireille yhteensä 55 työsyRJintärikosjuttua, niistä 15:ssä kanne perustui raskautteen ja äitiysvapaaseen. Muutamassa tapauksessa kanteen perusteena oli epäily seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä.

Tasa-arvoa koskeva riita voi mennä myös hallintotuomioistuimiin, jotka käsittelevät julkisoikeudellisia valitusasioita ja hallintoriita-asioita. Hallintotuomioistuimissa käsiteltiin vuosina 2005–2008 noin 120 tasa-arvolakiin perustuvaa asiaa. Niistä valtaosa koski virkanimityksiä. Näissä asioissa valittajana oli varsin usein mies. Useimmissa tapauksissa nimityksiä ei katsottu lainvastaisiksi. Hallinto-oikeuksissa käsiteltiin myös joitain kunnallisten toimielinten kokoonpanoa koskevia valituksia, joissa arvioitiin tasa-arvolain kiintiösäännöksen noudattamista.

EU:n jäsenvaltioiden kansallisten tasa-arvoilinten verkosto (NEBN)

Vuonna 2006 toimintansa aloittaneen NEBN:n tarkoituksena on tarkkailla EU:n tasa-arvosääntelyn tasoa ja keskustella mahdollisista muutostarpeista tasa-arvon tehokkaammaksi toteuttamiseksi. Verkoston tapaamisissa käydään läpi muun muassa jäsenvaltioiden kokemuksia kansallisten lainsäädännösten soveltamisesta.

NEBN käsittelee tasa-arvokysymyksiä vuosittain sovittujen teemojen pohjalta. Vuonna 2009 teemana oli tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevat kysymykset ja niitä käsittelevän EU:n direktiiviin toteutus jäsenvaltioissa.

NEBN kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Ensimmäisessä kokouksessa paneuduttiin edellä mainitun direktiivin tarkempaan sisältöön ja tarkoitukseen sekä käytiin läpi kansallisia esimerkitapauksia direktiivin soveltamisalalta.

Jälkimmäisessä tapaamisessa keskityttiin komission vireille panemiin ehdotuksiin itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevien raskaussuojelu- ja vanhempainvapaadirektiivien uudistamisesta. Lisäksi komissio kertoi meneillään olevista toimenpiteistä tavaroita ja palveluja koskevan direktiivin niiden säännösten osalta, jotka koskevat rahoitus- ja vakuutuspalveluja.

Tasa-arvovaltuutettu Equinetin jäseneksi

Tasa-arvovaltuutettu hyväksyttiin marraskuussa 2009 Equinetin jäseneksi. Equinet on itsenäisten, kansallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten eurooppalainen yhteistyöverkosto. Se pyrkii edistämään mahdollisimman korkean syrjintäsuojan toteutumista EU:n syrjinnän vastaista lainsäädäntöä sovellettaessa. Toisaalta se pyrkii välittämään kansallisten tasa-arvoelinten näkemyksiä laajempaan eurooppalaiseen keskusteluun.

Verkostoon kuuluvat viranomaiset ovat Euroopan unionin tasa-arvodirektiivissä 2002/73/EY ja rasismidirektiivissä 43/2000/EY tarkoitettuja viranomaisia, joiden tehtäviin kuuluu avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä syrjintävalituksia tutkittaessa, teettää riippumattomia selvityksiä ja raportteja ja antaa suosituksia syrjintään liittyvistä kysymyksistä.

Equinet pyrkii auttamaan kansallisia tasa-arvoviranomaisia toteuttamaan tehtäviään tarjoamalla mahdollisuuden muun muassa asiantuntemuksen kehittämiseen sekä toimintatapoja ja hyviä käytäntöjä koskevien kokemusten vaihtoon.

Equinetiin kuuluu kaikkiaan 33 organisaatiota 28 Euroopan maasta. Suomesta verkostoon kuuluu myös vähemmistövaltuutettu. Equinetin internetisivut löytyvät osoitteesta www.equineteurope.org.



MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ

Tasa-arvovaltuutetun toimiston määräraha vuonna 2009 oli 138 000 euroa ja toimistolla oli käytössään 10,5 henkilötyövuotta (tasa-arvovaltuutettu, toimistopäällikkö, 5 ylitarkastajaa, tiedottaja ja kolme sihteeriä). Lisäksi toimistolla työskenteli kesällä yksi korkeakouluharjoittelija.

Toimintamäärärahaan eivät sisälly palkkaus- ja vuokratkustannukset, jotka sosiaali- ja terveysministeriö maksaa keskitetysti.



TIEDOTTEITA JA KANNANOTTOJA

Tiedotteet

- Kuopio ja Tampere korjanneet toimeentulotukikäytäntöjensä ongelmat (21.10.2009)
- Kuntien toimeentulotukien käytännöt edelleen ongelmallisia (17.09.2009)
- Palkkakartoituskokemuksia pirkanmaalaisilla työpaikoilla (20.02.2009)
- Tasa-arvolaki koskee nyt myös tavaroita ja palveluja (21.01.2009)
- Tasa-arvolakiuudistus ei kaada kampaamoyrittäjiä (21.01.2009)

Lausunnot muille viranomaisille

Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille lausuntoja yhteensä kaksikymmentäkolme. Tärkeimmät niistä on lueteltu alla.

- Lausunto Euroopan Neuvoston luonnoksesta naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja niiden vastaista toimintaa koskevaksi yleissopimukseksi (**TAS/497/2009**)
- Lausunto Suomen romanipoliittisesta ohjelmasta (**TAS/484/2009**)
- Lausunto valtioneuvoston ihmispoliittisesta selonteosta (**TAS/438/2009**)
- Lausunto eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden valtiokunnalle tapaturmavakuutuslain muuttamisesta (**TAS/436/2009**)
- Roadmap for equality between women and men 2006–2010 and follow-up strategy (**TAS/396/2009**)
- Lausunto perusopetuksen laatukriteereistä (**TAS/290/2009**)
- Lausunto Euroopan yhteisöjen komissiolle koskien vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamista (**TAS/279/2009**)
- Questionnaire for the Forum on the implementation of Article 5 of Directive 2004/113/EC (**TAS/261/2009**)
- Lausunto koskien Euroopan neuvoston seksuaalivähemmistöihin kohdistuvan syrjinnän vastaisen asiantuntijakomitean (DH-LGBT) ensimmäistä suositusluonnosta (**TAS/156/2009**)
- Lausunto: YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus; Komitean Suomen 5. ja 6. määraaikaisraportin johdosta antamat loppupäätelmät; Täytäntöönpanon seuranta (**TAS/46/2009**)
- Lausunto direktiivin 2002/73/EY kansallisesta soveltamisesta (**TAS/38/2009**)

TAPAAMISIA, LUENTOJA, HAASTATTELUJA

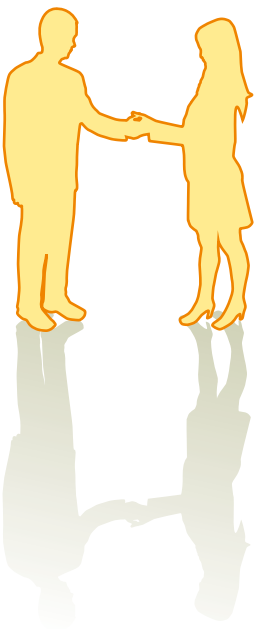
Vieraita ja vierailuja

Työmarkkinajärjestöjen kanssa jatkettiin yhteistyötä: kertomusvuoden aikana Kirkon työmarkkinalaitoksen sopimusjohtaja Risto Voipio työtovereineen vieraili tasa-arvovaltuutetun toimistossa. Tapaamisessa keskusteltiin erityisesti evankelis-luterilaisen kirkon työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmista ja niiden palkkakartoituksista. Osa kirkon työpaikoista ei pienen työntekijämääränsä vuoksi kuulu tasa-arvosuunnitteluvaiheen piiriin. Kirkossa on meneillään palkkausjärjestelmän uudistus, joka on vielä kesken.

Ammattiliitto Suora kävi tutustumassa valtuutetun työhön ja toimistoon. Vuoden aikana valtuutettu tapasi myös vähemmistövaltuutetun sekä kuluttaja-asiamiehen. Ahvenanmaan tasa-arvoviranomaisten kanssa jatkettiin tiivistä yhteistyötä, tapaamisia oli vuoden aikana kolme.

Kosovon oikeusministeri Nekibe Kelmendi vieraili tasa-arvovaltuutetun toimistossa huhtikuussa 2009. Vierailun aikana ministeri Kelmendi tutustui erityisesti tasa-arvovaltuutetun työhön ja toimivaltuuksiin sekä ajankohtaisiin tasa-arvolakia koskeviin kysymyksiin.

Muista kansainvälisistä vieraista mainittakoon Tansanian nais- ja nuorisopoliitikkojen delegaatio, Taiwanin oikeusasiamies ja vietnamilaisten naisjohtajien vierailu..



Puhetilaisuuksia

11.2.2009

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW): seminaari sopimuksen täytäntöönpanosta Suomessa
CEDAW-komitean suositusten vaikutus tasa-arvokeskusteluun

26.2.2009

ETLA:n seminaari
Vaikuttavatko vaatavuustason muutokset erilailla miesten ja naisten palkkekehitykseen

30.3.2009

Ilmaisuverstas ry, Teatteriliitto
Tasa-arvo teatterialalla

21.8.2009

Tilaisuus eurooppalaisille naisjohtajille
Women, men and equal opportunities in Finland

21.8.2009

STM:ssä kansainvälisiä vieraita
Tasa-arvovaltuutetun tehtävistä

27.8.2009

Kuntien Naisvaikuttajafoorumi
Tasa-arvolainsäädäntö tutuksi

9.10.2009

Sukupuolivaikutusten arviointi Vantaan kaupungin palveluissa -kurssi
Tasa-arvolaki ja valtavirtaistaminen

9.11.2009

Jyväskylän yliopiston naistutkimuksen tasa-arvotieto -kurssi
Tasa-arvolaki ja sen valvonta

Projektien johto- ja ohjausryhmiä

- Tasa-arvoa palkkaukseen, tutkimus- ja kehittämishanke (TAPAS-hanke) vuosille 2009–2011, Aalto-yliopisto, Teknillinen korkeakoulu
- Tasa-arvolain toimivuuden seuranta ja arviointi -hanke, vuosi 2009, STM, tasa-arvoyksikkö
- Suositukset ja opas -työryhmä, vuosi 2009, Sisäasiainministeriön Yhdenvertaisuussuunnittelun ohjeistushanke
- Tasa-arvoisena Suomessa – tietoa maahanmuuttajanaiselle ja -miehelle -esitteen uudistamis-työryhmä, Sisäasiainministeriö
- Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät (SATU) -hanke 1.9.2008–31.12.2010, Palkansaajien tutkimuslaitos, ETLA ja Tilastokeskus

Haastatteluja

13.1.2009

YLE Uudenmaan uutiset
Naisvähemmistöt lautakunnissa

14.1.2009

Aamulehti
Saako senssipuhelu olla naisille halvempi

16.1.2009

Pro-lehti
STM:n barometri naisten ura- ja palkkakehityksestä

23.1.2009

STT:n Kajaanin toimitus
Palkkaerot kuntoon kahdessa vuodessa

17.2.2009

YLE Radio 1
Miten tasa-arvopolitiikka kohtaa miehet?

23.2.2009

UP-uutispalvelu
Naisten ja miesten palkkaeroista

8.3.2009

Vasabladet ja Österbottens Tidning
Löneskillnaderna svåra att städa bort

10.3.2009

Ålandstidningen
Finlands jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen övervakar privata arbetsplatser även hos oss

11.3.2009

Slovenian national televisio
Tasa-arvoaltuutetun työstä

19.3.2009

Borgåbladet
Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu

31.3.2009

Ilkka

ABC-liikennemyymälän porttikielto alle 18-vuotiaille klo 21.00 jälkeen

8.4.2009

City-lehti

Tasa-arvolaki ja mainonta

27.4.2009

Etelä-Korean televisio

Naisen asema yhteiskunnassa

14.5.2009

Sunnuntaisuomalainen

Kesätyöpaikkailmoituksissa haetaan nimenomaan tyttöä tai poikaa

22.5.2009

Itä-Savo

Uusi tasa-arvopoliittikka muistaa myös miehet

5.7.2009

Sunnuntaisuomalainen

Miesten kokema seksuaalinen häirintä: Näpit irti

27.7.2009

Etelä-Suomen Sanomat

Palkkakartoitukset ja niiden valvonta

13.8.2009

YLE Uutiset

Vuokrataan naiselle – mies ei kelpaa vuokralaiseksi

27.8.2009

Kuntatelevisio

Naisten ja miesten tasa-arvoisuudesta

2.9.2009

Yle Uutiset

Tyttöjen ja poikien käsityövalinnat

14.9.2009

Yle Radio Vega

Ravintoloiden sisäänpääsy

16.9.2009

Kaleva

Tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa ei saa syrjiä

17.9.2009

Taloussanommat

Tasa-arvo työmarkkinoilla

24.9.2009

Valtiotieteilijä

Työpaikkojen tasa-arvo on näennäistä

12.11.2009

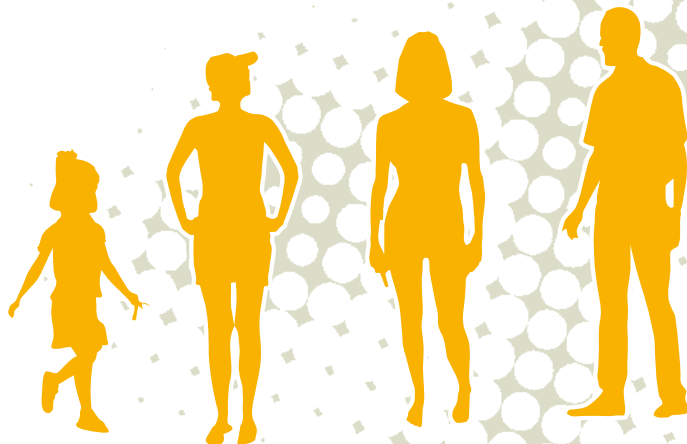
Tradenomi-lehti

Työelämän tasa-arvo

7.7.2009

Ruotsin televisio

Miehiin kohdistuva seksuaalinen häirintä



TILASTOT

Vuonna 2009 tasa-arvovaltuutetun diaariin merkittyjä asioita oli kaikkiaan 509. Näistä 470 oli sellaista valtuutetulle tullutta tai valtuutetun itsensä vireille laittamaa asiaa, joissa annettiin ohjeet, vastaus tai tasa-arvovaltuutetun lausunto. Lisäksi tasa-arvovaltuutetun neuvontapuhelimeen tuli 565 yhteydenottoa.

JULKAISUT

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2008.





YHTEYSTIEDOT

TASA-ARVOVALTUUTETUN TOIMISTO
Sosiaali- ja terveysministeriö
PL 33, 00023 Valtioneuvosto
Käyntiosoite: Snellmaninkatu 13, Helsinki
Puhelin (09) 16001
Telefax (09) 1607 4582
Internet: www.tasa-arvo.fi
Sähköposti: tasa-arvo@stm.fi

Juridinen neuvonta: puh. (09) 1607 3248
Kirjaamo ja tiedustelut: puh. (09) 1607 4427
Esitteet ja julkaisut: puh. (09) 1607 4462

Tasa-arvojulkaissuja 2010:1
ISSN-L 1236-9977
ISSN 1236-9977 (painettu)
ISSN 1797-9862 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-952-00-2991-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2992-0 (PDF)
URN:
ISBN:978-952-00-2992-0