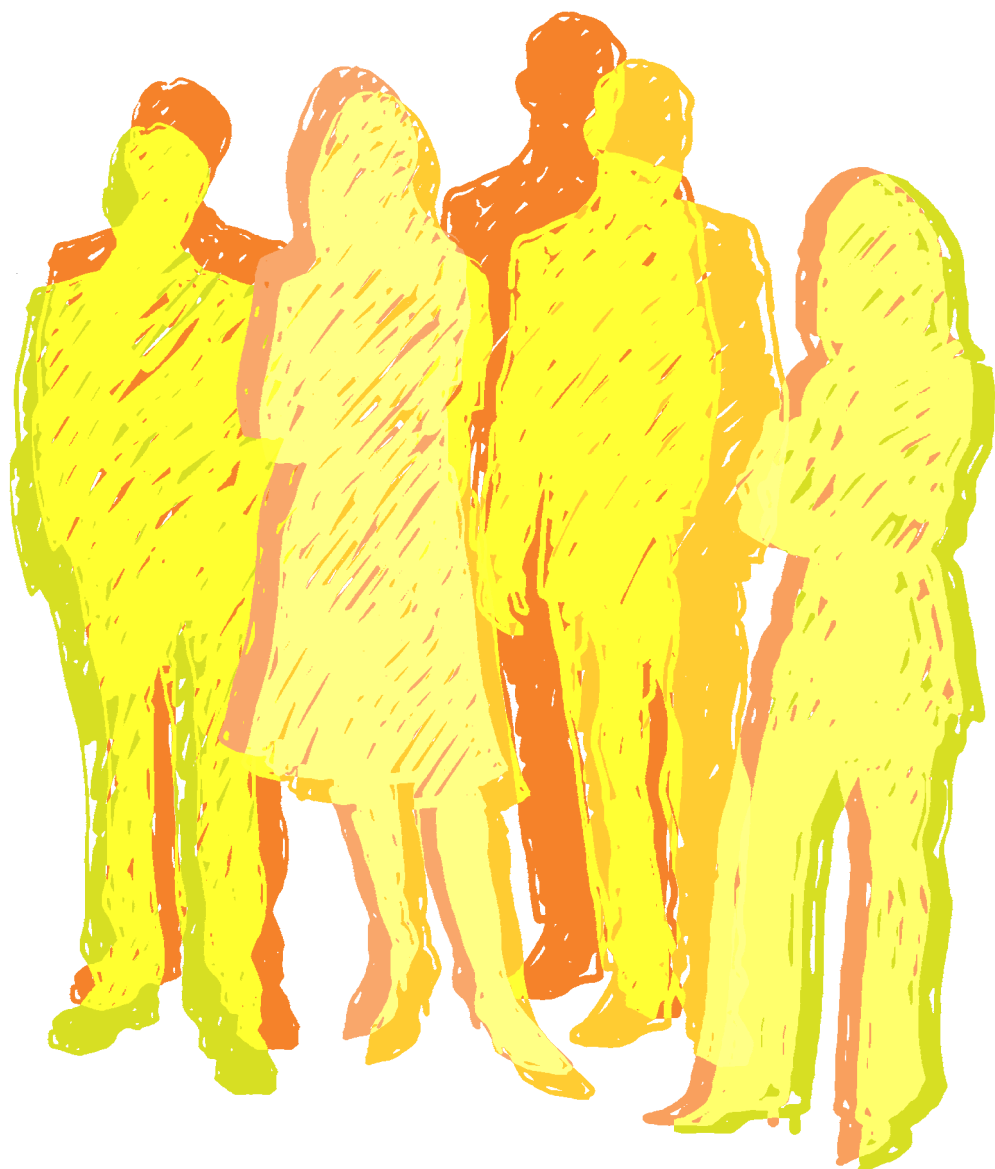


TASA-ARVOALTUUTETUN  
VUOSIKERTOMUS 2008





TASA-ARVOALTUUTETUN  
VUOSIKERTOMUS 2008

TASA-ARVOJULKAISUJA  
ISSN 1236-9977 (painettu)  
JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER  
ISSN 1797-9862 (verkkójulkaisu)  
PUBLICATIONS ON EQUALITY

2009:1  
Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2008  
ISBN 978-952-00-2824-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2825-1 (PDF)

Ulkoasu ja taitto: Päivi Talonpoika-Ukkonen  
Yliopistopaino, Helsinki 2009

# SISÄLLYS

05	TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT
07	TASA-ARVOVALTUUTETUN PUHEENVUORO
11	TASA-ARVON EDISTÄMINEN
11	Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus
11	Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut
12	Maalausalan tasa-arvokysymyksiä
13	Palkkakartoitukset pirkanmaalaisilla työpaikoilla
13	Tasa-arvovaltuutetun oppilaitosvierailut
14	Kiintiöt
16	Haasteellinen moniperusteinen syrjintä
18	Tasa-arvolaki ja sukupuolivähemmistöt
19	TransHelsinki-seminaari
20	SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA
20	Palkkasyrjintäepäilyjen arviointia
25	Raskaus ja perhevapaat ovat kestoaihe
26	Hinnoittelu tai ikäraajat eivät saa perustua sukupuoleen
29	Miesnäkökulma kuuluu tasa-arvoon
30	Syrjintäepäilyt oppilaitoksissa
31	TOIMINNAN KEHITTÄMINEN
31	Asiallista ja avointa viestintää
32	MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ
32	TIEDOTTEITA JA KANNANOTTOJA
32	Tasa-arvolaki ei kaada kampaamoyrittäjiä
33	Kiintiöt kunnallisissa toimielimissä
33	Tasa-arvo säilytettävä omana lakinaan
33	Lausuntoja muille viranomaisille
34	TAPAAMISIA, LUENTOJA, KOKOUKSIA, HAASTATTELUJA
34	Tasa-arvon toteuttaminen Suomessa YK:n arvioitavana
35	EU:n jäsenvaltioiden kansallisten tasa-arvoelinten verkosto
35	Muita kansainvälisiä kokouksia ja tilaisuuksia
36	Vieraita ja vierailuja
36	Puhetilaisuuksia
36	Projektien johto- ja ohjausryhmiä
37	Haastatteluja
38	TILASTOT
38	JULKAISUT



## 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

Tasa-arvovaltuutetun perinteeksi muodostuneessa seminaarissa aiheena oli moniperusteinen syrjintä. Aiheen valintaan vaikutti asiasta käytävä keskustelu niin Suomessa kuin laajemminkin. Yhdenvertaisuuslain uudistamista pohtivassa toimikunnassa asiaa on myös sivuttu. Oikeustieteellisen pohdinnan lisäksi asiaa käsiteltiin romaninaisten, vammaisten ja seksuaalivähemmistöjen kannalta mutta myös naisoikeuden näkökulmasta.

Moniperusteinen syrjintä käsitteenä on haastava, ja erityisen vaativaa on sen muokkaaminen ymmärrettäväksi lakitekstiksi. YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen valvontakomitea on kiinnittänyt ilmiöön huomiota jo pitkään esimerkiksi vammaisten ja maahanmuuttajanaisten osalta. Usein erilaisissa vähemmistöryhmissä nimenomaan naiset joutuvat heikompaan asemaan.

Työelämää koskevat yhteydenotot olivat kertomusvuonna suurin asiaryhmä. Erityisesti palkkasyrjinnän epäilyt olivat yleisiä. Toiveet siitä, että palkkakartoitusten yleistyminen vähentäisi tarvetta ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun, eivät vielä ole toteutuneet. Palkkakartoituksia tehdään, mutta ne ovat vielä varsin ylimalkaisia.

Palkkaerojen syitä ei vielä riittävästi analysoida, ja ongelma voi myös olla tietojen saaminen työpaikan palkoista. Julkisella sektorilla kartoituksessa voidaan käyttää yksilöä koskevia palkkatietoja. Yksityisellä sektorilla palkkasalaisuusperiaate näyttää tämän estävän. Kuitenkin sielläkin kartoitusta tekevä työryhmä voisi käyttää – työnantajan niin halutessa – yksilötietoja, kunhan varsinaiseen tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan tulokset siten, että yksilötiedot eivät välity ulkopuolisille. Toinen haaste on ottaa kaikki palkanosat kartoituksessa huomioon. On syytä pohtia, miten erilaiset palkanlisät kohdentuvat ja onko naisvaltaisten ja miesvaltaisten ryhmien välillä eroja.

Toimeentulotukiasiakkaiden kohtelu yksilöinä ja mahdollisuus saada omalla nimellään hakemukseensa päätös oli jälleen esillä. Valtuutettu on aikaisemmin ottanut kantaa asiaan ja korostanut sitä, että perustuslain kirjesalaisuus ja hyvän hallinnon periaate edellyttävät, että yksilöllä tulee olla mahdollisuus saada viereille saattamassaan asiassa ratkaisu ja hakea siihen muutosta. Vaikka toimentulotukiasiakkaiden asioiden ratkaisemisessa otetaan huomioon puolison tulot, ei ole asianmukaista, että naishakijan päätös lähetetään hänen avio- tai avopuolisonsa nimellä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on ohjeistanut kuntia muuttamaan toimintatapojaan, mutta viesti ei näytä menneen perille. Tämä osoittaa välinpitämättömyyttä yksilön oikeussuojan suhteen, mikä on erittäin huolestuttavaa.

Tietojärjestelmien tulee toimia siten, etteivät ne johda asiakkaiden kannalta lainvastaisiin tilanteisiin.

Vuoden loppupuolella eduskunnassa oli esillä tasa-arvolain muutos, joka koski Euroopan unionin tavaroiden ja palvelujen tarjontaa sekä hinnoittelua koskevan direktiivin voimaan saattamista. Tasa-arvolakiin lisättiin uusi syrjinnän kieltosäännös, jonka rikkominen voi johtaa hyvityksen tuomitsemiseen.

Lakimuutoksesta käytiin vilkasta keskustelua tiedotusvälineissä, ja myös eduskunnassa valiokuntakäsittelyssä kuultiin useita asiantuntijoita. Eniten kysymyksiä aiheutti hyvitys, jonka minimimäärää pidettiin varsin tuntuvana seuraamuksena. Valiokunnan mietintö on hyvä ohje lain soveltamisessa, koska siinä kerrotaan yksityiskohtaisesti, mitä säännöksillä tarkoitetaan. Lakimuutos tuli voimaan vuoden 2009 alussa, ja eniten päänvaivaa se on ilmeisesti aiheuttanut hiusalan yrittäjille. Alalla käytetään varsin usein osin vanhakantaista hinnoittelua, joka perustuu sukupuoleen.

Toimistomme miesasiakkaiden määrä on vakiintunut reiluun kolmannekseen. Yhteydenottojen aiheena olivat vuonna 2008 asevelvollisuus, lapsen huoltajuus ja varsin usein myös erilainen hinnoittelu. Pidän myönteisenä ilmiönä sitä, että Suomeen on syntynyt miesliike pohtimaan miesten kannalta keskeisiä tasa-arvokysymyksiä. Tällä tavalla on mahdollista nostaa myös poliittiseen keskusteluun miesten kokemuksia. Naisliikkeessä kehittyneen mallin ”yksityinen on poliittista” toimivuutta voisi kokeilla myös miesliikkeessä.

Sukupuolivähemmistöjä koskevia kannanottoja annettiin vuonna 2008 muutamia. Valtuutettu alusti TransHelsinki-tapahtumassa syksyllä. Sukupuolivähemmistöistä keskusteltiin julkisuudessa paljon, koska Imatran kirkkoherra tuli julkisuudessa esille omassa asiassaan. Tasa-arvolakia sovelletaan sukupuolivähemmistöihin lähinnä Euroopan yhteisöjen tuomioistuinratkaisun perusteella. Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunta on kiinnittänyt huomiota siihen, että tilanne tulisi pikimmiten selkiyttää lainsäädännössä. Nyt seksuaalinen suuntautuneisuus kuuluu yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan, kun taas sukupuolivähemmistöjä suojataan tasa-arvolaille.

Valtuutettu käynnisti myös oppilaitosvierailut vauhdittamaan oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua ja saadakseen tuntumaa siitä, kuinka suunnitteluprosessi on käynnistynyt. Vierailut tehtiin Vantaan ammattioppilaitokseen Variaan ja Mikkelin ammattikorkeakouluun. Molemmissa oppilaitoksissa kiinnitettiin huomiota siihen, miten opiskelijat oli otettu mukaan suunnittelutyöhön ja kuinka oppilaitoksen tasa-arvotilannetta oli kartoitettu.

Oppilaitokset joutuvat tekemään tasa-arvosuunnitelmia kahdesta näkökulmasta: toisaalta työyhteisönä ja toisaalta oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän suunnitelman. Näitä suunnitelmia ei kannata yhdistää, vaikka kiusaus

tähän olisikin. Työpaikan suunnitelmalla pyritään kehittämään työyhteisöä ja ennalta ehkäisemään konkreettisia syrjintätilanteita. Palkkakartoituksen tekeminen vaatii paneutumista palkkausjärjestelmään ja analysoimaan palkkaerojen syitä. Näissä tehtävissä ei opiskelijoilla ole luontevaa roolia, vaan ryhmään tarvitaan oppilaitoksen työntekijöiden edustajia. Oppilaitossuunnitelmassa taas opiskelijoilla on kokemusta ja osaamista opetuksen kehittämisessä ja opiskelujen tukemisessa sekä esimerkiksi työharjoittelun järjestämisessä.

Yhdenvertaisuustoimikunnan työ jatkui, ja siinä päästiin välimietinnön pohjalta linjaamaan työtä eteenpäin. Laajan lausuntokierroksen jälkeen toimikunnan työtä päätettiin jatkaa siten, että keskitytään yhdenvertaisuuslain kehittämiseen ja laissa olevien syrjintäperusteiden osalta oikeussuojan saattamiseen samalle tasolle. Lausuntokierroksella tasa-arvovaltuutettu, naisjärjestöt ja sosiaali- ja terveysministeriö totesivat, ettei tässä yhteydessä ole perusteita ottaa yhdenvertaisuuslain kehittämisessä mukaan tasa-arvolakia tai asettaa tavoitteeksi yhdistää nämä kaksi lakia.

Toimikunta on välimietinnön jälkeen laajentunut: siihen on otettu mukaan tasa-arvoyksikön edustaja sekä työmarkkinaosapuolten edustajia. Lisäksi on perustettu kaksi jaostoa avustamaan varsinaisen toimikunnan työtä. Työmarkkinajaostossa keskitytään työelämää koskeviin muutoksiin, ja kansalaisjärjestöjaosto puolestaan pitää tiiviisti yhteyttä kansalaisjärjestöihin ja hankkii niiltä tietoja käytännön elämästä ja ongelmista.



## TASA-ARVON EDISTÄMINEN

### Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa jatkettiin käytäntöä, jossa tasa-arvosuunnittelua valvotaan muun työelämän valvonnan yhteydessä. Työpaikoilta, joita koskevia selvityspyyntöjä oli toimistossa vireillä, pyydettiin tasa-arvosuunnitelma. Tämän jälkeen työntajia ohjeistettiin suunnitelmien täydentämisessä.

Useimmiten puutteita oli palkkakartoituksessa; vieläkin oli työpaikkoja, joissa kartoitusta ei ollut edes aloitettu. Puutetta selitettiin mm. sillä, ettei työntajalla ole tietojärjestelmää, jonka avulla kartoituksen pystyisi tekemään.

Palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osio, joten tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei tasa-arvosuunnitelma, josta se puuttuu, ole lainmukainen. Työnantaja ei siis ollut täyttänyt lain vaatimuksia tasa-arvosuunnittelulle.

### Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut

Valtuutettu teki vuonna 2008 neljä työpaikkavierailua, joista kaksi yksityisen sektorin työpaikoille. Julkisen sektorin työpaikat olivat Vantaan ja Mikkelin kaupungit. Vierailujen tavoitteena oli tasa-arvosuunnittelun ja tasa-arvotyön edistäminen. Kaikilla työpaikoilla oli tasa-arvosuunnitelma. Yrityksissä keskusteltiin sukupuolten tasa-arvon merkityksestä myönteisen yrityskuvan luomisessa sekä palkkakartoituksen tärkeydestä.

Vantaan kaupungissa tasa-arvovaltuutettu tapasi kaupunginjohtajan, toimialajohtajan, henkilöstöjohtajan, kaksi pääluottamusmiestä, työsuojeluvaltuutetun, työmarkkina-asiantuntijan, työmarkkinapäällikön ja hallintopäällikön. Vantaan kaupungilla tasa-arvosuunnitelma on osa henkilöstösuunnittelua. Vantaa osallistui vuosina 2001–2006 EU:n Join In -tasa-arvoprojektiin, jonka tukemana julkaistiin Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Se sisältää suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Valtuutettu totesi Vantaan tasa-arvotyön sisältävän hyviä, konkreettisia asioita. Erityisesti Työkirja on käytännönläheinen ja haastaa lukijan miettimään omia asenteitaan ja työtapojaan. Vantaa on myös konkreettisella tavalla pyrkinyt edistämään samapalkkaisuutta. Kaupunki on toiminnallisen tasa-arvon edistämiseksi mallina muille kunnille.

Mikkelissä valtuutettu tapasi kaupunginjohtajan ja kaupungin henkilöstöä sekä luottamushenkilöitä. Mikkelin kaupungin tasa-arvosuunnitelma on vuodelta 2003. Samana vuonna on valmistunut opas työpaikkakiusaamisen, syrjinnän ja sukupuolisen häirinnän käsittelyyn. Kaupungissa on tehty myös palkkakar-toitus, ja se on sovittu tehtäväksi kolmen vuoden välein. Vuonna 2007 tehtiin henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä kysely.

Tasa-arvovaltuutettu kiitti Mikkelin tasa-arvosuunnitelman naisille suunnat-tuja johtamiskoulutusohjelmia ja isien kannustamista perhevapaille. Valtuutettu piti hyvänä sitä, että Mikkelin kaupungilla on erityinen opas työpaikkakiusaam-isen, syrjinnän ja sukupuolisen häirinnän käsittelyyn.

## Maalausalan tasa-arvokysymyksiä

Maalausala on ollut hyvin miesvaltainen, mutta on nyt nopeasti naisistumassa. Maalarikoulutuksessa on jo enemmistö naisia ja maalausalan työpaikoilla naisia on noin neljännes.

Tasa-arvovaltuutettu halusi lähemmin tutustua naisten asemaan maalausala-la ja kutsui yhden alan isoista yrittäjistä tapaamiseen. Valtuutettu tapasi yrityk-sen tasa-arvotoimikunnan, toimitusjohtajan ja luottamushenkilöitä. Tapaamisen johdosta valtuutettu oli etukäteen pyytänyt yritykseltä selvitystä nais- ja mies-maalareiden asemasta sekä yrityksen tasa-arvosuunnitelman. Yrityksessä tehdyn kyselyn mukaan sukupuolten tasa-arvon kannalta ongelmia oli palkkauksessa, työtehtäviin sijoittumisessa, mahdollisuuksissa itsensä kehittämiseen ja urake-hitykseen sekä esimiesten asenteissa.

Maalausosalalla naiset ovat usein koulutetumpia kuin miehet ja tekevät vaativim-mat erikoistyöt. Palkkaukseen ei kuitenkaan vaikuta työn vaativuus, vaan ennen kaikkea isoissa työkohteissa maalattujen neliöiden määrät. Työ on fyysisesti raska-ta, ja urakoissa pärjäävät parhaiten työntekijät, joilla on tekniikan hyvän hallinnan lisäksi eniten voimaa. Heistä useimmat ovat miehiä. Yritys kertoi toimivansa liike-taloudellisin perustein eikä työntekijöitä syrjitä heidän sukupuolensa perusteella.

Yrityksessä tehdyn palkkakartoituksen perusteella naisten ja miesten väliset palkkaerot olivat suuret, kuten maalausosalalla yleisesti. Työntekijöiden ryhmäs-sä palkkaeron pääsyy oli, että naiset tekevät enemmän tuntitöitä ja vähemmän urakatöitä kuin miehet. Myönteisestä kehitystä oli tapahtunut: naisten ja mies-ten kuukausipalkkojen keskimääräinen ero oli pienentynyt, koska naisia oli ollut aikaisempaa enemmän mukana urakoissa.

Tasa-arvovaltuutettu toivoi, että yritys jatkaa hyvin käynnistynyttä tasa-ar-von edistämistä tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Työtehtävien jakautumisen

ja palkkaperusteiden tulisi olla selkeät ja sukupuolesta riippumattomat. Tärkeää olisi kannustaa ja kouluttaa työpaikkojen työnjohtajat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen.

## Palkkakartoitukset pirkanmaalaisilla työpaikoilla

Tasa-arvovaltuutettu teetti selvityksen palkkakartoituskokemuksista pirkanmaalaisilla työpaikoilla. Selvityksen toteuttivat Tampereen työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat. Selvityksessä oli mukana 18 työpaikkaa. Ne olivat erikokoisia ja edustivat sekä julkista että yksityistä sektoria.

Kahta työpaikkaa lukuun ottamatta työntekijäpuoli oli mukana palkkakartoituksen käsittelyssä. Yhdelläkään työpaikalla tasa-arvoryhmät eivät saaneet nähdäkseen yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja. Työpaikat noudattivat erilaisia tapoja vertailtavien työntekijäryhmien muodostamisessa, ja myös se vaihteli, mitä palkanosia tarkasteluun otettiin mukaan. Monilla työpaikoilla verrattiin vain tehtäväkohtaisia palkkoja tai kokonaispalkkoja niin, ettei palkanlisien osuutta palkasta eroteltu. Selvityksen tekijät uskovat, että jo kokonaispalkkoja vertailemalla esiin tuleva palkkaero saattaa herättää niin paljon kysymyksiä, että palkkaeroja ryhdytään selvittämään tarkemmin. Palkkakartoituksissa ei juurikaan analysoitu, mistä palkkaerot johtuivat.

Selvityksen tekijät toteavat, että palkkakartoitus vaatimattomastikin toteutettuna voi edistää palkkatasa-arvoa. Muutamassa yrityksessä työntekijäryhmien toimenkuvia ja tehtävänimikkeitä sekä palkkausta tarkistettiin. Kahdella työpaikalla paikallisesti päätettävät palkankorotukset kohdennettiin ryhmille, joiden epätasa-arvoinen asema palkkauksessa oli tullut esiin kartoituksessa. Puolet työpaikoista kirjasi tasa-arvosuunnitelmaansa, että palkkakartoitusta kehitetään.

## Tasa-arvovaltuutetun oppilaitosvierailut

Tasa-arvolain kokonaisuudistuksessa vuonna 2005 oppilaitoksia koskeva sääntely täsmentyi siten, että lakiin otettiin oppilaitoksia koskeva syrjintäkielto. Samalla eduskunta lisäsi lakiin säännöksen oppilaitoksissa laadittavista toiminnan kehittämiseen tähtäävistä tasa-arvosuunnitelmista. Lain velvoite koskee, esi- ja perusopetusta lukuun ottamatta, kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia, eli lukiota, ammatillista koulutusta, ammattikorkeakouluja, yliopistoja ja korkeakoulu-

ja sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksia. Myös yksityiset koulutuksen tuottajat kuuluvat säännöksen piiriin.

Valvonnan painopiste vuonna 2008 oli ohjeiden ja neuvojen antaminen mm. oppilaitosvierailuilla. Tasa-arvovaltuutettu teki kertomusvuonna kaksi ensimmäistä oppilaitosvierailua. Tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, miten oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien laatiminen käytännössä sujuu sekä edistää suunnitelmien laatimista.

Vantaan ammattiopistossa Variassa tasa-arvovaltuutettu tapasi henkilöstön ja opiskelijoiden edustajia. Tasa-arvosuunnitelman päivitys oli parhaillaan käynnissä. Suunnitelman laatimista varten ei perustettu erillistä tasa-arvotyöryhmää, vaan se valmisteltiin henkilöstön keskuudessa. Vasta valmis suunnitelma oli tarkoitus jakaa oppilaskunnan ja koulun johtokunnan käsiteltäväksi. Opiskelijoiden ja opetushenkilöstön keskuudessa ei tehty kyselyä oppilaitoksen tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi.

Mikkelin ammattikorkeakoulussa tasa-arvovaltuutettu tapasi henkilöstön ja opiskelijoiden edustajia. Vuonna 2006 laaditun tasa-arvosuunnitelman päivitys oli parhaillaan käynnissä. Suunnitelmassa oli yhdistetty työyhteisöä koskeva suunnitelma ja oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä suunnitelma. Opiskelijat eivät olleet edustettuna suunnitelmaa laatineessa työryhmässä, heille tarjottiin vain mahdollisuus ottaa siihen kantaa. Tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetty aineisto oli määrällistä, koska opiskelijoiden ja opetushenkilöstön keskuudessa ei tehty kyselyä oppilaitoksen tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi.

Vierailujen aikana tasa-arvovaltuutettu kertoi oppilaitoksissa laadittavien tasa-arvosuunnitelmien tarkoituksesta. Suunnitelman tulisi kohdata kyseisen oppilaitoksen erityistarpeet ja keskittyä kysymyksiin, joihin toivotaan muutosta. Valtuutettu painotti tasa-arvolain säännöstä, jonka mukaan tasa-arvosuunnitelma tulee valmistella yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Tasa-arvotilanteen ja työilmapiirin selvittämiseksi oleellista olisi tehdä asiasta kysely opiskelijoiden ja opetushenkilöstön keskuudessa. Tarpeellista olisi myös laatia seksuaalista ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa häirintää koskeva ohjeistus.

## Kiintiöt

Vuoden 2008 oli kuntavaalien jälkeen tuli ajankohtaiseksi perustaa uudet kunnalliset toimielimet. Tasa-arvovaltuutettu antoi kunnille ohjekirjeen kiintiöiden soveltamisesta kunnallisissa toimielimissä. Tasa-arvovaltuutettu mm. muistutti, että kiintiösäännön kannalta kunnallisia toimielimiä voivat olla muutkin kuin kunta-



laissa mainitut, esim. työryhmät. Samalla muistutettiin tasapuolisuussäännöstä, jota sovelletaan kuntaenemmistöisten yhtiöiden johto- ja hallintoelimiin.

Vuonna 2008 tasa-arvovaltuutettu antoi seitsemän kiintiöitä koskevaa kirjallista kannanottoa. Myös valtion toimielinten kokoonpanoa valmistelevat virkamiehet varmistavat usein valtuutetun toimistosta etukäteen kiintiösäännöksen vaatimukset.

### **MASTO-hankkeella syy poiketa kiintiösäännöstä (Dnro TAS 398/07)**

Tasa-arvovaltuutettu selvitti omasta aloitteestaan, oliko sosiaali- ja terveysministeriön asettaman masennuksen ehkäisyyn ja masennuksesta aiheutuvan työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävän (MASTO) hankkeen korkean tason koordinaatioryhmän kokoonpanossa noudatettu tasa-arvolain kiintiösäännöksen vaatimuksia.

Korkean tason koordinaatioryhmän lisäksi hankkeella oli ohjausryhmä, joka vastasi hankkeen toteuttamisesta. Sen kokoonpano täytti kiintiösäännöksen vaatimukset. Korkean tason koordinaatioryhmän tehtävänä oli edistää hankkeen tavoitteiden saavuttamista ja sitouttaa mukana olevat tahot hankkeen tavoitteeseen ja toteuttamiseen. Korkean tason koordinaatioryhmän kokoonpanossa oli 28 jäsenestä vain kuusi naista.

Kiintiösäännöksestä voidaan poiketa erityisestä syystä. Erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että toimielin käsittelee jotain kapeaa erityisalaa, jonka asiantuntijat ovat vain naisia tai miehiä. Erityisen syyn olemassaolo on aina perusteltava, ja syyn on oltava olemassa jo toimielintä nimettäessä. Kiintiösäännöksen vaatimus on siis otettava huomioon toimielintä asetettaessa, ja mahdollisten erityisten syiden olemassaolo on todettava ja perusteltava asettamispäätöksessä.

MASTO-hankkeen koordinaatioryhmä oli sellainen valtion toimielin, jossa tasa-arvolain mukaan on oltava sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia. Valtuutettu kuitenkin totesi, että ottaen huomioon koordinaatioryhmän roolin ja tehtävät oli tässä tapauksessa ollut erityinen syy sille, että koordinaatioryhmän jäsenet edustavat taustatahojensa johtoa ja tämän vuoksi naisten osuus oli jäänyt niin vähäiseksi.

### **Kiintiösäännöstä ei sovelleta valtuuston valiokuntiin (Dnro TAS 87/08)**

Tasa-arvovaltuutettu otti omana aloitteenaan selvitettäväkseen, menettelikö K:n kunta tasa-arvolain vastaisesti siirtyessään toimintamalliin, jossa kunnanhallituk-

sessä ja pakollisissa lautakunnissa noudatetaan kiintiösäännöstä, mutta valtuuteuista valituissa päätöksentekoa ohjaavissa valiokunnissa ei.

Kunnassa on neljä valiokuntaa: elinvoima-, itsehallinto-, resurssi- ja palveluvaliokunta. Niiden pääasiallinen tehtävä on ohjata ja seurata asioiden valmistelua sekä valmistella ja tehdä aloitteita. Kullakin valiokunnalla on vastuuhenkilö kansalaiskunnan johtoryhmässä. Helmikuussa 2008 kunnan kunnanvaltuusto nimitti ns. harjoitusvaliokunnat.

Tasa-arvovaltuutettu totesi kannanotossaan, että perustuslain mukaan kunnan hallinto perustuu kunnan asukkaiden itsehallintoon. Kunnan asukkaat valitsevat vaaleilla kunnan ylimmän toimielimen, kunnanvaltuuston. Valtuusto käyttää kunnan päätösvaltaa, jollei valtuusto ole siirtänyt kuntalain tai erityislain nojalla toimivaltaansa muille viranomaisille. Tasa-arvolainsäädännössä ei ole tarkemmin määritelty kunnallista toimielintä, lukuun ottamatta sitä, että kunnanvaltuustot on jätetty kiintiösäännöksen ulkopuolelle.

Uudessa toimintamallissa kunnanvaltuuston roolia kunnan ylimpänä päätöksentekijänä vahvistetaan lisäämällä aktiivista valmistelun ohjausta. Valtuusto jakautuu sisäistä työskentelyä varten valiokuntiin. Kunnanvaltuusto ei siis toimintamallissa siirrä päätäntävaltaa kunnanvaltuuston ulkopuolelle, vaan valiokunnilla organisoidaan kunnanvaltuuston työskentely uudelleen.

Koska tasa-arvolain kiintiösäännöstä ei sovelleta kunnanvaltuustoihin, ja uudella toimintamallilla organisoidaan kunnanvaltuuston toiminta uudelleen, ei valiokuntien kokoonpanoon sovelleta tasa-arvolain kiintiösäännöstä. Kunnassa on 35 kunnanvaltuutettua ja ainakin vuoden 2008 harjoitusvaliokunnissa valiokuntapaikkoja on yhteensä 35. Kunnanvaltuuston 35 valtuutetusta vain 11 on tällä hetkellä naisia ja tämän vuoksi myös valiokuntien kokoonpano on miesvaltainen. Kuntalaiset voivat jatkossa omalla äänestyskäyttäytymisellään vaikuttaa siihen, että valtuuston sukupuolijakauma on tasaisempi ja näin ollen myös valiokuntiin saadaan enemmän naisia.

## Haasteellinen moniperusteinen syrjintä

Tasa-arvovaltuutettu järjesti lokakuussa 2008 perinteisen teemaseminaarin. Aiheena oli moniperusteinen syrjintä. Seminaarissa käsiteltiin moniperusteisen syrjinnän ilmenemismuotoja ja oikeudellisia haasteita. Tällainen syrjintä on usein vaikeasti tunnistettavaa, ja yksilön oikeusturva heikko. Seminaarin tavoitteena oli avartaa keskustelua aiheesta ja pohtia malleja moniperusteisten syrjintätilanteiden käsittelemiseen.

Seminaarin avauspuheenvuorossaan tasa-arvovaltuutettu Pirkko Mäkinen totesi, että Suomessa aihetta on käsitelty vähän, eikä hänellä ole valmiita vastauksia tai ohjeita, miten moniperusteista syrjintää tulisi lainsäädännössä käsitellä.

”YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen valvontakomitea käsittelee Suomen hallituksen määräaikaisraportin kesällä. Kannanotossaan komitea otti esille maahanmuuttajanaisten, romaninaisten, saamelaisnaisten ja vammaisten naisten aseman. Hallituksen on seuraavassa raportissaan annettava yksityiskohtaista tietoa heidän tilanteestaan työelämässä ja koulutuksessa sekä terveyspalveluissa. Lisäksi näiden vähemmistöryhmien naisten kohtaamasta väkivallasta tulee raportoida. CEDAW-komitea on omassa käytännössään kiinnittänyt jo pitkään huomiota siihen, että naisten syrjintä on yleistä eri yhteiskunnissa ympäri maailmaa. Syrjintä tulee vielä syvemmin esiin erilaisten haavoittuvassa asemassa olevien vähemmistöryhmien naisten kohdalla. Nämä naiset kohtaavat usein moniperusteista syrjintää”, valtuutettu totesi.

Oikeusministeriössä on vireillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustarvetta ja -vaihtoehtoja selvittävän toimikunnan työ. Toimikunnalla on syrjintälainsäädännön kehittämisen yhteydessä tilaisuus vaikuttaa myös moniperusteisen syrjinnän nykyistä parempaan huomioimiseen.

”Moniperusteisessa syrjinnässä on ytimenä ajatus siitä, että ihmistä määrittää samanaikaisesti monta eri seikkaa kuten sukupuoli, etninen alkuperä, terveydentila, ikä, seksuaalinen suuntautuneisuus tai kuuluminen sukupuolivähemmistöön. Yksittäisen tilanteen arvioinnissa mikään tekijä ei yksin riittävästi määritä tilannetta syrjinnäksi, mutta yhdistyessään eri tekijät johtavat siihen, että kokonaistilanne voidaan määrittää syrjintäepäilyksi. Tasa-arvolainsäädännössä syrjinnän määrittäminen tapahtuu verrokin avulla. Verrataan toiseen, eri sukupuolta olevaan henkilöön. Pitäkö moniperusteisessa syrjinnässä olla verrokki ja miten tämä verrokki määräytyy? Määrittelyn sisällyttäminen lainsäädä-



Kuvassa seminaarin puhujista Juha-Pekka Konttinen ja Miranda Vuolasranta.



Kuvassa ovat vasemmalta Timo Makkonen, Kevät Nousiainen ja Juha Jokela.

däntöön on hyvin haasteellista, jotta sääntelystä tulisi riittävän selkeää”, valtuutettu sanoi.

Moniperusteisen syrjinnän ilmenemismuotoja sekä oikeudellisia haasteita moniperusteisten syrjintätilanteiden käsittelemiseksi eritteli alustuksessaan ylitarkastaja Timo Makkonen sisäasiainministeriöstä.

Eri vähemmistöjen näkökulmasta moniperusteista syrjintää seminaarissa puolestaan valottivat Euroopan Romanifoorumin varapuheenjohtaja Miranda Vuolasranta, lakimies Juha-Pekka Konttinen Vammaisten ihmisoikeuskeskuksesta, professori Kevät Nousiainen Helsingin yliopistosta ja Seksuaalinen tasavertaisuus ry:n puheenjohtaja Juha Jokela.

## Tasa-arvolaki ja sukupuolivähemmistöt

Kaksijakoinen mies-nainen sukupuolimäärittely ei ota huomioon sukupuolen ja sen kokemisen moninaisuutta. Kaikki eivät ole identiteetiltään tai ruumiilliselta olemukseltaan yksiselitteisesti ”miehiä” tai ”naisia”. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ovat esimerkiksi transsukupuoliset, intersukupuoliset ja transvestiitit.

Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että perus- ja ihmisoikeutena tasa-arvo on hyvin laaja-alainen käsite. Siksi myöskään kuuluminen sukupuolivähemmistöön ei saa johtaa eriarvoiseen kohteluun.

Tasa-arvolain säännökset saavat sisältönsä myös Suomea velvoittavista Euroopan unionissa voimassa olevista säännöksistä ja EY:n tuomioistuimen niiden tulkinnasta antamista ratkaisuksista.

EY-tuomioistuin on todennut, että tasa-arvodirektiivi koskee myös syrjintää, joka perustuu asianomaisen sukupuolen korjaukseen.

Tasa-arvolain uudistuksen yhteydessä eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään, että EY-tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti sukupuoleen perustuva syrjintä kattaa naiset tai miessukupuoleen kuulumiseen perustuvan syrjinnän lisäksi myös syrjinnän, joka perustuu sukupuolen korjaukseen.



Muunlainen transihmisten syrjintäsuoja jäi vielä avoimeksi. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin totesi, että on tärkeä jatkossa selkiyttää transihmisten syrjintäsuojaa ja selvittää, kuuluuko se tasa-arvolain vai yhdenvertaisuuslain piiriin.

Suomen perustuslain syrjintäkielto ulottuu myös siihen, että henkilöä syrjitään koska hän kuuluu sukupuolivähemmistöön. Tasa-arvovaltuutettu on lähtenyt ohjeistuksessaan siitä, että ainakin siihen saakka kunnes transihmisten syrjintäsuoja on selkeästi lainsäädännössä määritelty, tasa-arvolakia tulee soveltaa transihmisiin laajemmin eikä rajoittaa sitä vain sukupuolen korjausprosessin läpikäyneisiin henkilöihin.

Tasa-arvovaltuutettu antoi kertomusvuonna muutamia transsukupuolisia henkilöitä koskevia lausuntoja. Valtuutettu kehotti erästä yritystä korostamaan syrjimättömyyden periaatetta asiakaspalvelussa, koska asiakkaan asettaminen epäedulliseen asemaan sukupuolen esittämistavan perusteella on syrjintää (Dnro 158/07).

Lausunnossa (Dnro 229/07) oli kysymys hormonikorvaushoidon erityiskorvattavuuden epäamisestä transsukupuoliselta henkilöltä, jonka juridista sukupuolta ei ollut vielä muutettu. Tasa-arvovaltuutettu kehotti Kansaneläkelaitosta muuttamaan korvauskäytännön perusteena olevat kriteerit sellaisiksi, että ne eivät johda transsukupuolisten henkilöiden syrjintään lääkekorvausten myöntämisessä.

## TransHelsinki-seminaari

Tasa-arvovaltuutettu vaati seminaarissa, että sukupuolivähemmistöjen asema kirjataan selkeästi tasa-arvolakiin.

Sukupuolivähemmistöjen syrjintää ilmenee niin työelämässä kuin palvelujen tarjonnassa, kuten esimerkiksi liikuntatilojen järjestämisessä. Työelämän syrjintätilanteet tulevat esiin muun muassa työpaikkaa haettaessa tai pohdittaessa henkilön mahdollisuuksia jatkaa entisessä työssään korjausleikkauksen jälkeen. Liikuntatilojen peseytymis- ja pukeutumismahdollisuuksien järjestäminen siten, että henkilön intimitteettisuoja säilyy, palvelisi myös monia muita ryhmiä kuten uskonnollisia vähemmistöjä tai vaikkapa rintasyöpäleikkauspotilaita.

Sukupuolen korjaus ei ole peruste muuttaa henkilön työsuhteen ehtoja tai irtisanoa työntekijä. Ainoastaan silloin kun henkilö on palkattu nimenomaan sukupuolen perusteella vaikkapa naisnäyttelijäksi johonkin näyttelmään tai mies-tanssijaksi tanssiryhmään, sukupuolen korjaus voi antaa aihetta työsuhteen jatkamista.

## SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA

### Palkkasyrjintäepäilyjen arviointia

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee säännöllisesti yhteydenottoja työntekijöiltä, jotka katsovat tulleen syrjityksi palkkauksessa. Syrjintäepäilyt saattavat koskea tehtäväkohtaisen palkan (peruspalkan) tai erilaisten lisien syrjivyyttä.

Tasa-arvovaltuutettu ottaa ensisijaisesti kantaa tasa-arvolain tulkintaa koskeviin oikeudellisiin kysymyksiin. Tehtäväkohtaisen palkan osalta tasa-arvovaltuutettu ei suorita työn vaativuuden arviointia. Näytön arvioiminen tapahtuu parhaiten tuomioistuimessa, esimerkiksi tasa-arvolain mukaisessa hyvityskanneoikeudenkäynnissä käräjäoikeudessa.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi yleisemmällä tasolla palkkasyrjintäepäilyjä tasa-arvolain säännösten näkökulmasta.

#### **Työnantajan osoitettava, ettei läpinäkymätön palkkajärjestelmä syrji (Dnro 8/33/04)**

Ainoana naisena kaupungin mittausosastolla työskentelevä kiinteistötekniikko pyysi tasa-arvovaltuutetun kantaa siitä, oliko häntä syrjitty palkkauksessa. Vertailuhenkilöiksi hän ilmoitti samalla mittausosastolla työskenteleviä miespuolisia kiinteistö- ja maanmittausteknikoita. Nainen katsoi tekevänsä vaativampaa työtä kuin kyseiset miehet, mutta mm. hänen tehtäväkohtainen palkkansa oli pienempi. Epäilty palkkasyrjintä oli ollut jatkuvaa, tasa-arvovaltuutetun arvioitavaksi esitettiin palkkauksen mahdollinen syrjivyyys vuosina 2004–07.

Tehtäväkohtaisen palkan perusteena oli tehtävän vaativuus. Se määriteltiin tehtävänkuvausten avulla. Näin saatiin tehtävän vaativuuspisteet, joista johdettiin tehtäväkohtaisen palkan alaraja. Kaikki työntekijät työskentelivät samassa työpisteessä muodollisesti samoilla tehtävänkuvauksilla, ja kaikille oli vahvistettu samat vaativuuspisteet.

Verrokkimiesten korkeampaa palkkaa perusteltiin mm. sillä, että he tekivät useampia vaativampia osatehtäviä kuin ko. nainen. Toisaalta naisen mukaan vain hän teki kaikkia muodollisessa tehtävänkuvauksessa mainittuja tehtäviä, miesverrokkit käytännössä toimivat vain hyvin kapealla sektorilla.

Työnantaja rikkoo tasa-arvolakia, jos hän maksaa sukupuolen perusteella jollekin työntekijälleen pienempää palkkaa kuin muille samanarvoista työtä tekeville.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän on osoitettava, että syrjintää on tapahtunut. Todistamisvelvollisuus siirtyy kuitenkin työnantajalle, mikäli syrjintä vaikuttaa

ilmeiseltä. Tässä tapauksessa oli todennäköistä, että nainen oli vuonna 2004 tehnyt vähintäänkin yhtä vaativaa työtä kuin verrokkimiehet. Asiassa syntyi palkkasyrjintäoletta, jonka kumotakseen työnantajan pitää näyttää toteen, että palkkaero oli johtunut jostain muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta.

Palkkausjärjestelmien on oltava avoimia ja läpinäkyviä. Niistä on voitava arvioida, mitkä eri tekijät milläkin painoarvolla vaikuttavat työntekijän palkkaukseen. Mikäli palkkausjärjestelmä on läpinäkymätön, eikä siitä voida päätellä palkkaerojen tosiasiallisia syitä, työnantajan tehtäväksi jää näyttää toteen, että kysymyksessä ei ole palkkasyrjintä.

Palkkausjärjestelmää muutettiin kaksi kertaa asian ollessa vireillä tasa-arvovaltuutetun toimistossa. Vuonna 2005 uudistus toteutettiin siten, että kaikille vahvistettiin identtiset tehtävänkuvaukset, sama tehtävän vaativuusryhmä sekä sama tehtäväkohtainen palkka. Tosiasiallisesti eri henkilöt kuitenkin hoitivat eri valikoidun tehtävistä tai tekivät niitä eri määriin, mutta tätä ei otettu huomioon.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kyseinen tehtävänkuvaus sisälsi yhdeksän erisältöistä ja erilaisia tietoja ja taitoja edellyttävää tehtäväkokonaisuutta. Näin ollen uudistettukaan palkkausjärjestelmä ei ollut läpinäkyvä, ja työnantajan vastuulle jäi näyttää, ettei tehtäväkohtainen palkkaus syrjinyt naista uudistuksen jälkeen.

Verrokkimiehille uudistuksen jälkeen myönnetty erillislisät olivat ainakin osittain korvausta heidän palkkojensa alentamisesta, joka tehtiin palkkaus uudistuksen yhteydessä. Palkkauksen syrjivyyttä oli vain siirretty tehtäväkohtaisesta palkanosasta erillislisän nimikkeellä maksettuaan palkanosaan.

Vuonna 2007 palkkausjärjestelmää muutettiin siten, että kaikkien verrokkimiesten tehtäväkohtainen palkka nostettiin jälleen korkeammaksi kuin naisen vastaava palkka. Nainen oli työnantajankin mukaan tällöin tehnyt vähintään yhtä vaativaa työtä kuin verrokkit. Lisäksi verrokeille oli edelleen maksettu usean sadan euron suuruisia erillislisiä, naiselle ei.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että työnantajan naiselle myös vuonna 2007 maksama palkka oli kiistatta pienempi kuin verrokkien, oli kyse sitten tehtäväkohtaisesta palkasta tai erillislisästä. Työnantaja on toiminut tasa-arvolain vastaisesti, ellei hän kykene osoittamaan, että palkkaerot johtuvat muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta.

Työnantajan noudattama palkkauskäytäntö oli hyvin ongelmallinen mm. sen vuoksi, että palkkauksen tosiasialliset perusteet jäivät epäselviksi niin tehtäväkohtaisen palkkauksen kuin harkinnanvaraisten palkanlisien sekä erillislisien osalta. Asiakirjojen perusteella vaikutti todennäköiseltä, että naista oli syrjitty myös mm. työssä suoriutumisen ja muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella maksetuissa harkinnanvaraisissa henkilökohtaisissa palkanlisissä.

### **Äitiysvapaalla olevan tulospalkkio (Dnro TAS 34/08)**

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin näkemystä siitä, voiko työnantaja evätä työntekijältä tulospalkkion äitiysvapaalla olon johdosta. Ko. työpaikan järjestelmässä tulospalkkio maksettiin vain työntekijöille, jotka olivat olleet palkkion määräytymisvuonna tosiasiallisesti työssä kuusi kuukautta.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan menettely on syrjintää, jos työnantaja palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Syrjinnän kieltoa rikkonut työnantaja on velvollinen maksamaan loukatulle hyvityksen sekä korvaamaan työntekijälle syrjinnästä aiheutuneen palkanmenetyksen.

EY:n tuomioistuin on ottanut kantaa äitiysvapaan ja vanhempainvapaan merkitykseen palkanlisien saamisessa mm. ratkaisussaan Lewen (C-333/97). Tuomion mukaan palkanlisän määräytymisvuoteen ajoittuva äitiysvapaa-aika on rinnastettava työssäoloaikaan, mikäli kyseistä lisää voi luonnehtia taannehtivaksi palkaksi tehdystä työstä. Palkanlisän epääminen työntekijältä äitiysvapaalla olemisen vuoksi on välitöntä sukupuolisyrjintää.

Jos taas tällainen palkanlisä evätään työntekijöiltä vanhempainvapaalla olemisen vuoksi, asetetaan naiset miehiä heikompaan asemaan, koska he ovat vanhempainlomalla huomattavasti useammin kuin miehet. Tämä voi olla naisten välillistä sukupuolisyrjintää. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse palkanlisän määrää laskiessaan lukea vanhempainvapaajaksoja työssäoloaikaan, koska vanhempainvapaalla olevien työntekijöiden asemaa ei voi rinnastaa työssä käyvien miesten tai naisten asemaan.

Oikeuskäytännön mukaan äitiysvapaa-aikaa siis tulisi käsitellä taannehtivan palkan luonteisen palkkion määrää laskettaessa työssäolon veroisena aikana. Palkkio tulisi aina maksaa myös sen kertymisvuonna vanhempainvapaalla olleille ainakin siinä suhteessa, kun ko. työntekijä on ollut kyseisenä vuonna työssä. Sen arvioiminen, onko naisten välillisenä sukupuolisyrjintänä pidettävä tällaisen palkkion epäämistä työntekijöiltä muilta osin vanhempainvapaalla olemisen vuoksi, jää riippumaan siitä, voiko työnantaja esittää epäämiselle tasa-arvolaisa tarkoitetun hyväksyttävän perusteen. Ollakseen sallittua, välillisesti syrjivältä vaikuttavan menettelyn tulee aina perustua hyväksyttävään tavoitteeseen. Lisäksi tämän tavoitteen saavuttamiseksi valitun keinon tulee olla tavoitteeseen nähden sopiva ja oikeasuhtainen. Välillisesti syrjivältä vaikuttavaa menettelyä ei voida pitää oikeasuhtaisena, jos kyseessä oleva tavoite voitaisiin saavuttaa myös valittua vähemmän syrjivillä tai syrjimättömillä keinoilla.



### **Äitiysvapaalla kertyy vuosilomaa (Dnro TAS 274/08)**

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin ohjeita äitiysloma-ajan vaikutuksesta vuosiloman määräytymiseen. Kysyjän työnantaja oli ilmoittanut lyhentävänsä vuosiloman pituutta, koska tämä ei ollut ollut lomanmääräytymisvuonna tiettyä ajanjaksoa työssä, vaan äitiysvapaalla.

Tasa-arvolaisissa välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan mm. epäedullisempaan asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä, kuten esim. äitiysvapaan pitämisen johdosta. Lisäksi tasa-arvolain mukaan syrjintää on, jos työnantaja epää työntekijältä oikeuden vuosilomaan (kokonaan tai osittain) vain siitä syystä, että työntekijä ei ole voinut loman ansaintahetkellä olla työssä, koska on ollut äitiysvapaalla. Myös EY:n tuomioistuin on todennut, että yhteisöoikeudessa säädettyjen naisten raskauden ja äitiyden aikana suojelevien oikeuksien (kuten oikeus äitiysvapaaseen) käyttäminen ei saa johtaa naisten epäedulliseen kohteluun työehdoissa, esim. vuosilomaoikeuden määräytymisessä.

### **Pääkaupunkiseutulisän maksaminen (Dnro TAS/295/06)**

80 työntekijää poliisin valtakunnallisesta erikoisyksiköstä pyysi tasa-arvovaltuutetun näkemystä siitä, onko yksikössä noudatettava palkkausjärjestelmä tasa-arvolain vastainen. Syynä syrjäntäpäilyyn oli pääkaupunkiseutulisän maksaminen vain poliisiviran haltijoille. Vuoteen 2003 saakka kyseisen erikoisyksikön koko henkilöstölle oli maksettu kalliinpaikanlisää. Sen sijaan pääkaupunkiseutulisää, joka otettiin käyttöön uuteen palkkausjärjestelmään siirtäessä, ei makseta toimistotyöntekijöille eikä ammatti- ja asiantuntijatehtävissä toimiville henkilöille.

Saatujen selvitysten perusteella ei ollut yksiselitteisesti todettavissa, missä tarkoituksessa pääkaupunkiseutulisää maksetaan; esiin tuotiin useita perusteita, jotka liittyvät osittain toisiinsa. Selvityksessä viitataan poliisimiesten tehtävien luonteeseen pääkaupunkiseudulla (mm. työn stressaavuuteen, tehtävämäärään ja työolosuhteisiin), pääkaupunkiseudun ja muun maan välillä vallinneeseen eroon tehtäviin rekrytoitumisessa sekä siihen,



että pääkaupunkiseutulisästä sopiminen oli välttämätöntä uuden palkkausjärjestelmän hyväksymisen varmistamiseksi.

Työtehtävien luonne ja työolosuhteet on otettu uudessa palkkausjärjestelmässä huomioon peruspalkkaa ja olosuhdelisää määriteltäessä. Tästä syystä tasa-arvovaltuutettu katsoi, ettei pääkaupunkiseutulisää voida perustella työtehtävien luonteella ja työolosuhteilla eikä sillä, että nämä tekijät ovat aiemmin olleet vaikuttamassa pääkaupunkiseudun poliisivirkojen palkkatason muodostumiseen.

Työnantajatahon mukaan pääkaupunkiseudun poliisivirkojen muuta maata korkeammilla palkoilla on pyritty ratkaisemaan rekrytointiongelmia, ja pääkaupunkiseutulisän poistaminen aiheuttaisi vakavia ongelmia työvoiman saatavuudessa ja heikentäisi valtakunnallisten yksiköiden kilpailukykyä suhteessa kihlakuntien poliisilaitoksiin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että arvioitaessa voidaan palkkaerot hyväksyttävästi selittää työvoiman saatavuusongelmilla, huomiota voidaan kiinnittää ainakin työllisyystilanteeseen, työvoiman vaihtuvuuteen ja siihen, paljonko on täyttämättömiä virkoja. Tasa-arvovaltuutetulle tullessa selvityksissä ei kuitenkaan esitetty konkreettisia tietoja rekrytointiongelmista kyseisen valtakunnallisen erikoisyksikön virkojen osalta vaan Helsingin poliisilaitoksen tilanteesta.

Koska rekrytointi valtakunnallisen erikoisyksikön poliisivirkoihin voi tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan kohdistua koko maan kihlakuntien poliisilaitoksissa työskentelevään poliisihenkilöstöön, tarkempi selvitys työvoiman saatavuustilanteesta olisi tullut ulottaa laajemmalle kuin Helsingin kihlakunnan poliisilaitokseen.

Tasa-arvovaltuutettu katsoi, että tarkempi näyttö siitä, missä määrin kyseisen valtakunnallisen erikoisyksikön poliisivirkoihin liittyy rekrytointiongelmia, jotka voidaan poistaa maksamalla poliisiviranhaltijoille pääkaupunkiseutulisää, jää esitettäväksi ja arvioitavaksi mahdollisessa oikeudenkäynnissä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu totesi, että sikäli kuin henkilökuntaan kuuluvilla, pääkaupunkiseutulisää saavilla viranhaltijoilla voi soveltuvana koulutuksena olla myös muu kuin poliisikoulutus, palkkaeroja ei voida näiltä osin riittävästi selittää poliisien rekrytointimahdollisuuksiin liittyvillä seikoilla.

Hyväksyttävänä perusteena jonkin palkanlisän maksamiselle vain tietyille työntekijöille ei voida pitää sitä, että näitä työntekijöitä edustavat järjestöt eivät olisi olleet valmiita hyväksymään toisenlaista ratkaisua ja että hyväksyntä uuteen palkkausjärjestelmään siirtymiselle olisi jäänyt saamatta. Taloudellisten voimavarojen rajallisuuskään ei käy perusteeksi sille, että voimavaroja jaetaan epätasaisesti.

## Raskaus ja perhevapaat ovat kestoaihe

Raskauteen ja perhevapaisiin liittyvät syrjäntäpäilyt ovat alue, josta tasa-arvovaltuutettuun otetaan runsaasti yhteyttä. Organisaatiomuutoksissa saatetaan unohtaa perhevapailla olevien työntekijöiden asema. Tasa-arvovaltuutetulta kysytään neuvoa ja ohjeita, jos perhevapaalla oleva työntekijä ei voikaan palata entiseen työhönsä. Sijainen on saatettu vakainaistaa ja perhevapaalla olleen työnkuvaa muuttaa. Tai sitten työntekijä kuulee, ettei häntä enää perhevapaan jälkeen organisaatiossa tarvita.

Tasa-arvovaltuutetun ohjeistusta kaivataan myös silloin, jos työhönottohaastattelussa on kysytty suoraan tai epäsuoraan perheenisäyssuunnitelmista. Kestoaihe ovat määräaikaisen työntekijän oikeudet perhevapaatilanteissa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevat naiset kyselevät, mitä he voivat tehdä, jos heidän työsuhdettaan ei jatketa sen jälkeen, kun työnantaja on saanut tiedon raskaudesta.



### **Työhön paluu hoitovapaalta (Dnro TAS 108/2007)**

Naishenkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa, koska työnantaja ilmoitti, ettei voinut tarjota vastaavaa työtä kuin nainen oli ennen äitiyslomalle lähtöään tehnyt. Nainen oli työskennellyt yrityksessä kaksi vuotta ennen äitiyslomalle ja hoitovapaalle jäämistään. Hoitovapaan aikana yrityksen omistaja oli vaihtunut.

Sekä tasa-arvolaki että työsopimuslaki suojelevat työntekijän oikeutta palata perhevapaan päätyttyä entiseen tai vastaavaan työhön. Työsopimuslaki sääntelee siitä, miten työntajan tulee tarjota työntekijälle muuta työtä, jos aikaisempaa tehtävää ei ole enää olemassa. Jos menettely rikkoo sekä työsopimuslain että tasa-arvolain säännöksiä voidaan seuraamuksia tuomioistuimessa määrätä molempien lakien perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että jos työnantaja on työsopimuslain perusteella laiminlyönyt veloitteensa tarjota työtä perhevapaalta palaavalle työntekijälle, syntyy oletus siitä, että työntekijä on asetettu epäsuotuisaan asemaan perhevapaan johdosta. Tällöin on rikottu myös tasa-arvolakia. Työsopimuslain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen. Tasa-arvovaltuutettu ei voi arvioida työntajan menettelyä työsopimuslain näkökulmasta.

## **Hinnoittelu tai ikäraajat eivät saa perustua sukupuoleen**

Tasa-arvovaltuutetulle tulee jatkuvasti yhteydenottoja siitä, rikotaanko mm. ravintoloiden sekä erinäisten festivaali- ja konserttitapahtumia tarjoavien yritysten toiminnassa tasa-arvolakia naisten ja miesten erilaisten ikärajavaatimusten, narikkakäytäntöjen sekä sukupuoleen perustuvan erilaisen hinnoittelun osalta. Varsin tavallista yhteydenotoissa on, että naisten ikärajavaatimukset ovat alhaisempia kuin miesten ja elinkeinonharjoittajat ovat tarjonneet tuotteitaan ja palvelujaan edullisemmin naisille kuin miehille.

Tasa-arvolaki kieltää sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän. Myös elinkeinonharjoittaja voi syyllistyä syrjintään palvellessaan nais- ja miesasiakkaita eri tavalla tai eri ehdoin sukupuolen perusteella. Tasa-arvovaltuutetun mukaan eri ikärajojen asettaminen yleisesti naisille ja miehille sisäänpääsyn edellytykseksi on tasa-arvolain vastaista.

Suomea velvoittaa myös EU:n tasa-arvodirektiivi, jonka mukaan tavaroista ja palveluista ei saa periä eri hintaa miehiltä ja naisilta sukupuolen perusteella. Direktiivi ei edellytä, että miehille ja naisille olisi aina tarjottava yhtäläiset edel-

lytykset, mutta siinä kielletään yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen epäedullisemmin ehdoin toisen sukupuolen edustajille.

### **Ravintolan hinnoittelu syrji miehiä (Dnro TAS 494/07)**

Ravintola X:n tapahtumassa miehiltä perittiin sisäänpääsymaksu, kun taas naiset pääsivät tapahtumaan kello 23:een asti ilmaiseksi. Erilaisen hinnoittelun taustalla on usein ajatus, että kun naisia houkuteltaan tapahtumaan ilmaisella sisäänpääsillä, myös miehet tulevat paikalle, ja tapahtuman kokonaisosallistujamäärä kasvaa.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa todettiin, että tapahtumaa oli tarjottu miehille epäedullisemmin ehdoin kuin naisille. Tämä on vastoin tasa-arvolakia. Yrityksen liiketaloudelliset intressit, toiminnan tilapäisyys tai kampanjaluonne eivät oikeuta poikkeamaan sukupuolten tasa-arvoisesta kohtelusta.

### **Kampaamon hinnat aikaperusteiseksi (Dnro TAS/71/08)**

Kuluttajavirasto siirsi tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi ilmoituksen, jonka mukaan parturi-kampaamo X hinnoitteli eri tavoin naisten ja miesten hiustenleikkauksen. Yrittäjän mukaan hiustenleikkausten hinnoittelu oli muutettu aikaperusteiseksi, joten asia oli hoidettu tasa-arvolain mukaisesti.

### **Naisten tapahtumia voi järjestää (Dnro 381/2007)**

Tasa-arvovaltuutetulta perättiin toimenpiteitä yritys X:n järjestämän Naisten päivä -tapahtuman sekä kunnan järjestämän tyttöjen tapahtuman johdosta. Tapahtumia pidettiin tasa-arvolain vastaisina, koska ne oli suunnattu vain naisille.

Yritys X:n mukaan tapahtumaa on järjestetty vuodesta 1996 alkaen. Se on suunnattu naisille ja sitä on markkinoitu naisten hemmottelupäivänä. Koska tapahtumaan sisältyi lukuisia erilaisia hoitoja, joihin osallistuminen edellytti vähäistä vaatetusta, miesten sankkaa osallistumista ei ollut pidetty toivottavana. Kiinnostuneet miehet olivat voineet silti osallistua tapahtumaan pääsylipun lunastamalla.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että Naisten päivä -tapahtuman kaltaisessa tilaisuudessa miesten osallistumismahdollisuutta voidaan rajoittaa yksityisyys- ja säädyllisyyssyihin vedoten. Tapahtuman markkinoiminen vain naisille suunnattuna tilaisuutena ei ollut ristiriidassa sukupuolisyrittämisen kiellon kanssa.

Tyttöjen tapahtumassa oli mm. tanssi- ja musiikkiesityksiä, erilaisia esittely- ja toimintapisteitä ja illalla disko. Ohjelma oli suunnattu pääasiassa tytöille, mutta myös pojat oli kutsuttu mukaan. Tapahtuma oli maksuton, diskoon pää-

symaksu oli samansuuruinen sekä tytöille että pojille. Tapahtuma ei siis rikkinut syrjinnän kieltoa.

**Naisille suunnattu järjestötoiminta ei riko tasa-arvolakia  
(Dnrot 423/06, 369/07, 370/07, 270/08)**

Tasa-arvovaltuutetulta on toistuvasti tiedusteltu näkemystä siitä, toimiiko Naisasialiitto 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.

Unioni Naisasialiiton 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.

**Säätiö voi myöntää apurahoja vain miehille  
(Dnro 148/2007)**

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa siitä, voiko Ilmatorjuntasäätiö tasa-arvolain estämättä jakaa stipendejä vain miespuolisille upseereille.

Menettely on asettanut naispuoliset upseerit suoraan sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin miespuoliset upseerit. Apurahat jaetaan kuitenkin testamentilla perustetusta rahastosta, jonka säännöissä on määrätty niiden jakamiselle tietyt ehdot. Testamenttausvapaus sallii testaattorille määräysvallan omasta omaisuudestaan.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltoa ei sovelleta yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin. Tasa-arvovaltuutetun mukaan testamenttausvapaus kuuluu yksityisyyden piiriin, eikä tasa-arvolakia voi soveltaa testamentin tekemiseen.

## Miesnäkökulma kuuluu tasa-arvoon

Tasa-arvovaltuutetun toimintaa kritisoidaan silloin tällöin puolueellisuudesta, vain naisten oikeuksien ajamisesta. Tasa-arvon edistäminen edellyttää myös miesten ongelmiin puuttumista ja miesten aseman parantamista.

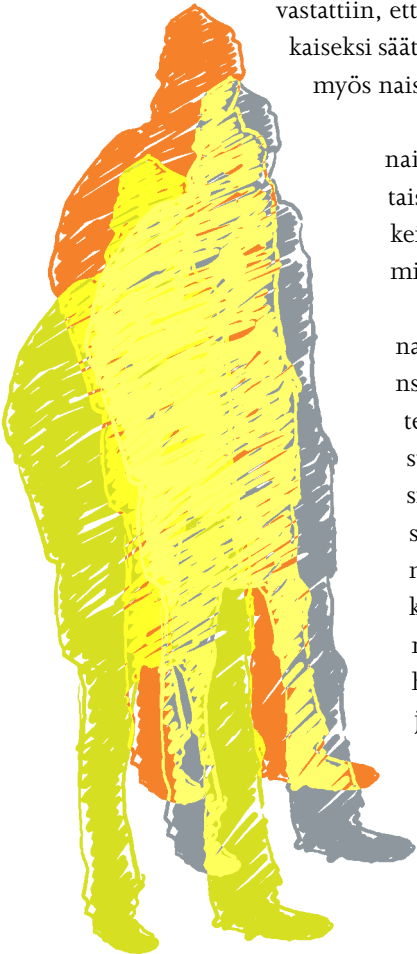
Ongelmallisina on pidetty muun muassa asevelvollisuuden säätämistä vain miehille. Tasa-arvolaisia kuitenkin nimenomaisesti todetaan, että kyseessä ei ole syrjintä. Myös Euroopan ihmisoikeustoimikunta on tapauksessa *Thomas Spötl v. Itävalta* (22956/93) todennut, ettei asevelvollisuuden säätäminen vain miehille ole Euroopan ihmisoikeussopimuksen vastaista.

Maanpuolustus kuuluu ensisijaisesti puolustuspolitiikan alaan. Tasa-arvovaltuutettu on viimeksi vuonna 2005 siirtänyt vain miesten asevelvollisuutta koskevan kysymyksen puolustusministeriön käsiteltäväksi. Puolustusministeriöstä vastattiin, että asevelvollisuus on Suomessa katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää vain miehille, eikä ole tarvetta laajentaa sitä koskemaan myös naisia.

Tasa-arvovaltuutettu on useaan otteeseen todennut, että naisten ja miesten erilaiset eläkeiät ovat tasa-arvolain vastaisia. Myös lisäeläkejärjestelmät ovat lainvastaisia, jos eläkkeiden määräytymisperusteet ovat niissä erilaiset naisten ja miesten osalta.

Tasa-arvovaltuutettu esitti tämän näkemyksensä jo vuonna 1997, kun vapaaehtoisia lisäeläkejärjestelmiä säänneltiin ns. tasa-arvoistamislakilla. Kaikki kansalliset tuomioistuinas-  
teemme pitivät kuitenkin kyseisiä eläkejärjestelyjä hyväksyttävänä. Tasa-arvovaltuutettu kanteli asiassa EU:n komissiolle. Komissio oli yhtä mieltä tasa-arvovaltuutetun kanssa ja kehotti Suomen hallitusta muuttamaan tasa-arvoistamislakia siten, että se takaisi miehille yhtäläisen eläkeoikeuden naisten kanssa. Suomi ei toistaiseksi ole muuttanut kyseistä lainsäädäntöä. Komissio harkitsee parhaillaan, haastetaanko Suomi asian johdosta EY:n tuomioistuimeen, joka voi sakon uhalla velvoittaa Suomen tarvittaviin lakimuutoksiin.

Tasa-arvovaltuutettu on ottanut kantaa myös (nuorten) miesten syrjintään vuokra-asuntoasuntomarkkinoilla, isien äitejä epäedullisempaan kohteluun perhevapaisiin liittyvien etuuksien maksatuksessa, sukupuo-



len perusteella määriteltyjen vakuutusmaksujen ongelmallisuuteen sekä erilaisten, vain naisille suunnattujen tarjouskampanjoiden ja naisia suosivan hinnoittelun tasa-arvolain vastaisuuteen muun muassa erilaisten urheilutapahtumien ja laivaristeilyjen yhteydessä. Valtuutettu on selvittänyt myös miesten syöpäseulontoihin liittyviä kysymyksiä ja tiettyjen osteoporoosilääkkeiden Kela-korvattavuuden epäämistä miehiltä.

## Syrjintäepäilyt oppilaitoksissa

Kertomusvuonna tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin näkemystä T:n maatalousoppilaitoksen puutarhurilinjan opiskelijavalinnoista. Puutarhurilinjalle hakenut mies tunsu tulleen sukupuolensa vuoksi syrjityksi, kun kyseiselle linjalle valittiin enemmän naisia kuin miehiä (Dnro TAS/238/2008). Vastauksessaan tasa-arvovaltuutettu neuvoi yhteydenottajaa pyytämään oppilaitokselta tasa-arvolain mukaisen kirjallisen selvityksen kyseistä oppilasvalintaa koskevasta menettelystä.

J:n kansanopiston kasvatustieteiden linjalle hakenut mies tunsu tulleen syrjäytyneeksi sukupuolensa vuoksi, kun häntä ei hyväksytty kyseiselle linjalle (Dnro TAS 276/2007). Lausunnossaan valtuutettu totesi, ettei mikään valtuutetulle toimitetussa aineistossa viitannut siihen, että päätös yhteydenottajan valitsematta jättämiselle olisi perustunut hänen sukupuoleensa.

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin kannanottoa Y:n opistolla tapahtuneesta kurinpidollisesta toimenpiteestä, joka kohdistui opistolla opiskeleviin poikiin (Dnro TAS 403/2008). Valtuutettu kehotti yhteydenottajaa pyytämään oppilaitokselta tasa-arvolain mukaisen kirjallisen selvityksen tapahtuneesta ja ottamaan valtuutettuun yhteyttä, jos hän selvityksen saatuaan edelleen haluaisi valtuutetun kannanoton.

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin ohjeita ja neuvoja V:n koulun menettelystä jakaa käsityö- ja teknisen työn ryhmät oppilaiden sukupuolen mukaan (Dnro TAS 172/2008). Tasa-arvovaltuutetun selvittäessä asiaa ilmeni, että koulutoimen johtaja oli hoitanut asian kuntoon ja määrännyt koulun muuttamaan käytäntöään.

Valtuutettua pyydettiin selvittämään yliopiston kasvatustieteellisen laitoksen suhtautumista naistutkijoihin (Dnro TAS 252/2008). Vastauksessaan valtuutettu totesi, että yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.





## TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

### Asiallista ja avointa viestintää

Tasa-arvovaltuutetun toimistolle laadittiin kertomusvuonna viestintästrategia. Laajaan projektiin osallistui koko toimiston henkilökunta tukenaan ulkopuolinen asiantuntija. Yhteistyön tuloksena perustettiin viestintätyöryhmä, joka laati strategian ja aloitti internet-sivujen uudistamisen.

Viestintä on keskeinen osa valtuutetun toimiston työtä. Viestintästrategiassa linjataan tavoitteet, tehtävät ja vastuut. Esiin nostetaan myös toimiston keskeiset sidosryhmät. Toimistolle laadittiin oma sähköpostituslista, jota hyödyntäen vies-

tit saadaan nopeasti laajalle sidosryhmäverkostolle. Toimistolle laadittiin myös ohjeistus kriisiviestinnästä.

Viestinnän tehtävänä on tukea tasa-arvovaltuutetun toimistoa sen tavoitteiden saavuttamisessa, tehdä toimiston työtä tunnetuksi ja vahvistaa sen perusviestejä. Kaikki tasa-arvovaltuutetun toimistossa viestivät yhtenäisen profiilin mukaisesti.

Viestintä on avointa, puolueetonta ja asiantuntevaa viranomaisviestintää. Käytännön viestintätyötä seurataan toimistokokouksissa. Vuosittain laaditaan toimintasuunnitelman pohjalta viestintäsuunnitelma, jota arvioidaan ja tarkistetaan toimintasuunnitelman päivittämisen yhteydessä 3–4 kertaa vuodessa.

## MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ

Tasa-arvovaltuutetun toimiston määräraha vuonna 2008 oli 135 000 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

### Tasa-arvolaki ei kaada kampaamoyrittäjiä

Tasa-arvovaltuutettu korjasi uutisoinnin virheitä tasa-arvolain muutosesityksen vaikutuksista kampaamoyrittäjien asemaan. Lainmuutos ei estä yrittäjiä tarjoamasta vatedeskin vain parturi- tai kampaamopalveluja eikä hinnoittelemasta palvelujaan niiden vaatiman työmäärän ja laadun mukaan. Lisäkouluttautumista tai uusien työvälineiden hankintaa ei vaadita. Lainmuutos edellyttää ainoastaan, että hinnoittelu perustuu asiakkaan hiuksille kulloinkin tehtävään toimenpiteeseen, ei asiakkaan sukupuoleen.

## Kiintiöt kunnallisissa toimielimissä

Tasa-arvovaltuutettu muistutti kuntia kiintiösäännöksen ja tasapuolisuussäännöksen soveltamisesta kunnallisissa toimielimissä, kunnallisen yhteistoiminnan toimielimissä sekä kuntaenemmistöisten yhtiöiden johto- tai hallintoelimissä.

Kiintiösäännös koskee kaikkia kunnallisia toimielimiä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja. KHO on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia toimielimiä voivat olla muutkin kuin kuntalaissa mainitut elimet, esim. työryhmät. Kiintiösäännös koskee myös kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä.

## Tasa-arvo säilytettävä omana lakinaan

Tasa-arvovaltuutettu totesi kannanotossaan, että jatkossakin tulee olla erityinen sukupuoliyhteistyön välinen tasa-arvon kysymyksiin kohdennettu valvontaorganisaatio, jolla on työhön tarkoitettavat tehtävät ja resurssit.

Tasa-arvo- ja vähemmistövaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa pitää vahvistaa. Nyt tasa-arvovaltuutetulla, toisin kuin vähemmistövaltuutetulla, ei ole laissa säädettyä toimivaltaa ryhtyä toimenpiteisiin syrjintäasioissa.

Valtuutetun mukaan sukupuolivähemmistöjen asema lainsäädännössä tulisi nopeasti selkiyttää. Valmistelutyö voisi tapahtua yhdenvertaisuustoimikunnassa.

Viranomaisten yhteistyön tiivistäminen on tarpeellista erityisesti monipuolisen syrjinnän kysymyksissä. Yhteistyötä voitaisiin tehdä mm. tiedottamisessa ja kouluttamisessa.

## Lausuntoja muille viranomaisille

Tasa-arvovaltuutettu antoi muille viranomaisille lausuntoja yhteensä kaksikymmentäkolme. Tärkeimmät niistä olivat:

- 28.3.08 Lausunto oikeusministeriölle yhdenvertaisuustoimikunnan välimietinnöstä (Dnro 77/08).
- 22.4.2008 Lausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaltiokunnalle: Hallituksen esitys Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteistyön perustamissopimuksen muuttamisesta tehdyn Lissabonin sopimuksen hyväksymisestä ja laiksi sen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten muuttamisesta (HE 23/2008 VP) (Dnro 168/08).

- 18.7.08 Lausunto sosiaali- ja terveysministeriölle luonnoksesta hallituksen esityksestä laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamiseksi; direktiivin 2004/113/EY kansallinen voimaan saattaminen (Dnro 220/08).
- 2.7.08 Lausunto Euroopan parlamentin naisten oikeuksien komitealle: The Implementation of the Directive 2002/73/EC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Dnro 249/08).
- 16.12.08 Lausunto sosiaali- ja terveysministeriölle luonnoksesta hallituksen esitykseksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta (Dnro 448/08).

## TAPAAMISIA, LUENTOJA, KOKOUKSIA, HAASTATTELUJA

Tasa-arvotyö on kansainvälistä. Vuonna 2008 pidettiin Pohjoismaiden tasa-arvovaltuutettujen kokous, ja Suomen tasa-arvotyötä arvioitiin YK:ssa.

Tasa-arvovaltuutettujen pohjoismainen kokous pidettiin Ruotsin isännöimänä Tukholmassa 29.–30.5.2008. Osallistujat tulivat Suomesta, Ruotsista, Tanskasta, Norjasta ja Islannista sekä Fär-saarilta ja Grönlannista. Kokouksen teemana olivat useissa osallistujamaissa tapahtuneet tai tapahtuvat organisaatiomuutokset.

### Tasa-arvon toteuttaminen Suomessa YK:n arvioitavana

YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (CEDAW) täytäntöönpanoa valvova komitea käsitteli Suomen viidennen ja kuudennen määräaikaisraportin heinäkuussa 2008 New Yorkissa. Suomea kuulemis-tilaisuudessa edustaneessa valtuuskunnassa oli jäseniä ministeriöistä, eduskunnan perustuslakivaliokunnasta ja tasa-arvovaltuutetun toimistosta.

Loppuhuomautuksissaan komitea kiitteli muun muassa naisten merkittävää osuutta poliittisessa päätöksenteossa ja tasa-arvolain vuonna 2005 toteutettua uudistusta. Komitea oli erityisen huolestunut naisiin kohdistuvan väkivallan yleisyydestä ja kokonaisvaltaisen strategian puuttumisesta ongelman torjumi-

seksi, samoin siitä, että asiasta puhuttaessa käytetään sukupuolineutraalia kieltä. Loppupäätelmissä nousi vahvasti esille myös vähemmistöryhmiin kuuluvien naisten asema ja moniperusteinen syrjintä.

Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustyöhön liittyen komitea katsoi, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yhdistäminen saattaisi johtaa naisten syrjintäkysymysten näkyvyyden vähenemiseen ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen tarkoitettujen voimavarojen vähentymiseen. Komitea suositteli, että tasa-arvovaltuutetulle ja vähemmistövaltuutetulle annetaan lisävoimavaroja kaikkien uusien tehtävien hoitamiseen.

## EU:n jäsenvaltioiden kansallisten tasa-arvoelinten verkosto

EU:ssa on vuodesta 2006 alkaen toiminut komission johdolla jäsenvaltioiden kansallisten tasa-arvoelinten muodostama verkosto (NEBN). Sen tarkoituksena on tarkkailla EU:n tasa-arvosääntelyn tasoa ja keskustella mahdollisista muutostarpeista tasa-arvon tehokkaammaksi toteuttamiseksi. Verkoston tapaamisissa käydään myös läpi jäsenvaltioiden kokemuksia kansallisen tasa-arvolainsäädännön soveltamisesta ja jaetaan tietoa jäsenmaissa hyviksi havaituista käytännöistä tasa-arvotilanteen parantamiseksi.

Verkosto käsittelee tasa-arvokysymyksiä vuosittain sovittavien teemojen pohjalta. Vuoden 2008 teema oli naisten ja miesten välisten perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Verkosto kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Ensimmäisessä kokouksessa keskityttiin EU:n samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön ja EY:n tuomioistuimen samapalkkaisuusratkaisujen analysointiin. Jälkimmäisessä tapaamisessa jäsenvaltioiden edustajat kertoivat hyvistä käytännöistä samapalkkaisuuden edistämiseksi. Lisäksi tapaamisessa käsiteltiin jäsenmaiden kansallisten tasa-arvoelinten asemaa ja tehtäviä.

## Muita kansainvälisiä kokouksia ja tilaisuuksia

- 4.6.2008 Pohjoismaiden Ministerineuvosto, Hanasaari: Moniperusteinen syrjintä -seminaari
- 4.6.2008 Anti-diskrimineringspolitik i de nordiske lande -seminar: Den finske komites arbejde i et ligestillingsperspektiv
- 2.10.2008 ODIHR-ihmisoikeusseminaari, Varsova

## Vieraita ja vierailuja

Työmarkkinajärjestöjen kanssa jatkettiin yhteistyötä: kertomusvuoden aikana Valtion työmarkkinalaitoksen edustajia vieraili tasa-arvotoimistossa, valtuutettu puolestaan Kunnallisen työmarkkinajärjestön luona. Myös Suomen Journalistiliiton edustajia kävi tutustumassa tasa-arvovaltuutetun toimintaan, samoin Oulun tasa-arvotoimikunnan edustaja. Valtuutettu tapasi vähemmistövaltuutetun kaksi kertaa.

Kansainvälisistä vieraista mainittakoon Baskimaan tasa-arvovirkamiehet sekä delegaatiot Tansaniasta ja Kiinasta.

## Puhetilaisuuksia

- 25.1.2008 Ihmisoikeuspoliittisen selonteon valmisteluseminaari
- 29.1.2008 Suomen ammattikorkeakouluopiskelijoiden liitto SAMOK
- 14.2.2008 Hallituspuolueiden naisjärjestöjen keskustelutilaisuus eduskunnassa, yhdenvertaisuustoimikunnan välimietinnön kommentointi
- 26.2.2008 Eurooppalaiset ry:n yhdenvertaisuusseminaari: Yhdenvertaisuuslakitoimikunnan välimietinnön kommentointi
- 11.3.2008 Työmarkkinajärjestöt: Tasa-arvon pyöreä pöytä 10 vuotta
- 12.3.2008 Eduskunta: Kansainvälinen vammaisnaisseminaari ihmisoikeuksista
- 12.3.2008 Uudenmaan TE-keskus: Naiset Yrittäjyyden asialla -seminaari
- 2.4.2008 Ihmisoikeusliitto: Perus- ja ihmisoikeusfoorumi 2008
- 2.-3.4.2008 Tutkijoiden ja kansanedustajien seura Tutkas, vuosikokous: Sukupuolinen häirintä ja seksuaalinen häirintä
- 3.-4.6.2008 Talentum: Työpaikan ongelmatilanteet ja työnantajan vastuu -seminaari: Tasa-arvosuunnitelman laatiminen
- 1.9.2008 Ulkoministeriö: Vaimoväestä virkamieseliittiin? Viisi vuosikymmentä hallintohistoriaa -seminaari
- 24.9.2008 Maatalousyrittäjien eläkelaitos: Tasa-arvosuunnittelu
- 15.11.2008 Setan Transtukupiste: TransHelsinki-seminaari

## Projektien johto- ja ohjausryhmiä

Tasa-arvorata, 1.11.2004–29.2.2008, Lapin yliopisto, täydennyskoulutuskeskus  
 Moninainen Voima, 1.6.2006–29.2.2008, Oulun yliopisto, Kajaanin yliopisto-keskus

Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot, 1.2.2007–30.4.2008, Tilastokeskus  
 Tasa-arvosuunnittelu käytännöksi, 1.2.2007–30.4.2008, Oulun yliopisto, Kajaanin  
 yliopistokeskus  
 Työpaikkojen tasa-arvotyön seuranta, 2.4.2007–30.5.2008, Net Effect  
 Tasa-arvon ja työhyvinvoinnin edistäminen sotilasorganisaatioissa,  
 15.6.2007–30.4.2008, Työelämän Tutkimuskeskus  
 Työpaikkojen tasa-arvotyön motivoinnin ja tiedotuksen kehittämishanke,  
 1.9.2007–1.5.2008, Työ- ja elinkeinoministeriö  
 Yhdenvertaisuussuunnittelun asiantuntijaryhmä, 15.3.2008–30.9.2008,  
 Sisäministeriö  
 Tasyn hanke: Tasa-arvolain toimivuuden seuranta ja arviointihanke, vuosi 2008,  
 STM, tasa-arvokysikkö

## Haastatteluja

4.1.2008 France Culture: Women's situation in Finland  
 26.1.2008 Helsingin Sanomat: Seksuaalinen häirintä eduskunnassa  
 28.1.2008 MTV3: Tasa-arvovaltuutettu odottaa kansanedustajilta hyvää käytöstä  
 28.1.2008 Helsingin Sanomat: Naisia häiritsevät kansanedustajat suojassa tasa-  
 arvolain pykäliltä  
 28.1.2008 YLE Rundradion Ab: Seksuaalinen häirintä eduskunnassa  
 5.2.3008 Kymen Sanomat: Seksuaalinen häirintä Suomessa  
 6/2008 Anna: Seksuaalinen häirintä työpaikalla  
 27.2.2008 Satakunnan Kansan: Perhevapaiden kustannukset  
 29.2.2008 Yle-uutiset: Raskauteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset työ-  
 höntötohaastattelussa  
 1.2.2008 Helsingin Sanomat: Sukupuolinen häirintä  
 3.3.2008 Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos: Mainonnan eettisyyden sääntely  
 4.3.2008 Kotimaa: Avioliittokoulun materiaalin tasa-arvon vastaisuus  
 5.3.2008 Tasa-arvo: Sukupuolittuneet ammattinimikkeet  
 6.3.2008 Ylen Ykkösaamu: Yritysten hallitustasa-arvo  
 8.3.2008 Keski-Suomalainen: Vakuutusten hinnoittelusta  
 14.3.2008 Uusi Suomi: Tapaus Kanerva  
 14.3.2008 Tulva: Yksinhuoltajavanhemmat eivät saa verohelpotuksia  
 19.3.2008 Ylex tänään: Tasa-arvosta yleisesti  
 17.3.2008 Itä-Savo: Tasa-arvokysymyksistä  
 11.6.2008 Helsinki Times: EU moittii Suomen tasa-arvolakia – tasa-arvovaltuu-  
 tettu vastaa

- 18.6.2008 Tasa-arvo: Naisten asepalvelus
- 24.7.2008 Lapin Kansa: Lappi-työryhmän kokoonpano
- 25.7.2008 Uutispäivä Demari: EU:n rakenteiden sukupuolijakauma
- 30.8.2008 Helsingin Sanomat: Miksi tuohta tippuu vasta intin jälkeen?
- 9.10.2008 Satakunnan radio: Onko tasa-arvo toteutunut?
- 25.10.2008 Länsi-Savo: Tasa-arvovaltuutettu vieraili Mikkelissä
- 12.11.2008 HBL: Kyrkoherde måste avgå på grund av könsbyte?
- 21.11.2008 Tampere University Radio: Discrimination of women in Finland
- 26.11.2008 Helsingin Sanomat: Poliisiesimies sai sakot johtajakoulutukseen halunneen naisalaisensa syrjimisestä
- 28.11.2008 Hokkaido Shimbun -sanomalehti: Suomen tasa-arvotilanne
- 1/2008 Kettu-lehti: Miesten ja naisten palkkaerot
- 9/2008 Kaksplus: Pitäisikö raskaudesta kertoa pomolle?

## TILASTOT

Vuonna 2008 diaariin merkittyjä vireille tulleita asioita oli kaikkiaan 496. Niistä tasa-arvolakiin liittyviä oli yli 320, muut eivät kuuluneet toimivaltaan. Lisäksi valtuutetulle tuli noin 600 puhelinyhteydenottoa, joissa kysyttiin neuvoja ja ohjeita. Yhteensä vireille tulleita asioita oli 1093.

## JULKAISUT

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2007.







## **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](http://www.tasa-arvo.fi)

Sähköposti: [tasa-arvo@stm.fi](mailto:tasa-arvo@stm.fi)

Juridinen neuvonta: puh. (09) 1607 3248

Kirjaamo ja tiedustelut: puh. (09) 1607 4427

Esitteet ja julkaisut: puh. (09) 1607 4462