

Työ- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asia: Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle. K/2022 vp.

Tasa-arvovaltuutetun kertomus sisältää kolme laajaa katsausta:

- katsauksen ja suositukset syrjintäkieltojen valvontaa ja oikeussuojakeinoihin
- tasa-arvo työelämässä
- tasa-arvo koulutuksessa ja oppilaitoksissa.

Lisäksi siinä tarkastellaan sukupuolen moninaisuutta ja sukupuolistunutta väkivaltaa.

Kertomukseen sisältyy erittäin paljon suosituksia. Ne ovat havaintojeni mukaan kauttaaltaan kannatettavia ja toteutuessaan parantavat sukupuolten välistä tasa-arvoa selvästi.

Se, mitä jäin kaipaamaan, oli kokoava selvitys tasa-arvovaltuutetun toiminnasta nelivuotiskaudella 2018-2021. Kertomuksessa todetaan eri kohdin että tasa-arvovaltuutettu ei ole avustanut syrjintää kokeneita tuomioistuimissa, on saattanut vain yhden asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyyn ja sovitellut muutamia tapauksia. Valtuutetulle kannellaan paljon. Kertomuksen mukaan tavallisin toimenpide on neuvonta. Selvitysmenettelyyn edenneissä tapauksissa valtuutettu voi antaa kirjallisen lausunnon tasa-arvolain tulkinnasta. Tämä perustuu valtuutetusta annetun lain 2 §:n 2 kohtaan, jonka mukaan valtuutetun tulee *aloittein, neuvoin ja ohjein* edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista. Kirjallisten, yksittäistä tapausta koskevien tulkintakannanottojen antaminen on jo ensimmäisen valtuutetun kaudelta alkaen vakiintunut keskeiseksi valtuutetun toimintatavaksi. Tätä toimintatapaa olisi ehkä syytä arvioida uudelleen kuluneiden 35 vuoden jälkeen.

Käsillä oleva kertomus on osoitus valtuutetun tehtävästä tehdä *aloitteita*. Aloite on tässä ymmärrettävä laajasti eli aloitteisiin sisältyy runsaasti kannanottoja jo vireillä oleviin asioihin. Kuten edellä totesin, nämä aloitteet ja kannanotot ovat mielestäni kannatettavia ja myös hyvin perusteltuja.

Oikeussuojakeinojen kehittäminen

Luku 2.5 sisältää useita yksityiskohtaisia ehdotuksia oikeussuojakeinojen kehittämiseksi. Pidän näitä aloitteita erittäin hyvinä.

Käytännössä ehkä tärkeintä olisi pienentää yksittäisen kantajan kuluriskiä tuomioistuimessa. Käräjäoikeudet ja hallinto-oikeudet ovat käsitelleet useita tasa-arvolain mukaisia syrjintäkanteita; vuosina 2015-2018 yhteensä yli sata. Tätä kautta syntyy keskeistä oikeuskäytäntöä eli linjauksia. Hyvitystä on vaadittava käräjäoikeudessa, jossa on huomattava riski joutua korvaamaan vastaajan (työntajan) oikeudenkäyntikulut, jos häviää asian. Hallinto-oikeudessa kulut ovat vähäisemmät, eikä

vastaajan (julkisyhteisö työnantajana) kuluja yleensä tarvitse korvata, jos häviää. Hallinto-oikeus ei voi tuomita hyvitystä, mutta se voi muuttaa viranomaisen päätöksen.

Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa kantajaa tuomioistuimessa, mutta ei ole koskaan näin tehnyt. Jos lakia voitaisiin muuttaa siten, että tasa-arvovaltuutettu voisi korvata vastaajan oikeudenkäyntikulut, käräjäoikeuksiin voisi tulla enemmän syrjintäasioita. Tasa-arvovaltuutettu ei pidä tätä riittävänä muutoksena (s. 35). Se olisi kuitenkin askel oikeaan suuntaan. Voittaisiin myös harkita, että hallinto-oikeus voisi määrätä maksettavaksi hyvitystä.

Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun työnjako

Tasa-arvolain säätämisen jälkeen kuluneiden 35 vuoden aikana käsitykset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ovat kehittyneet merkittävästi, kuten myös lainsäädäntö. Tasa-arvolakia on täydennetty lisäämällä sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä. On säädetty ja uusittu yhdenvertaisuuslaki. Käsitys intersektionaalisesta syrjinnästä on noussut keskeiseksi teemaksi.

Tässä tilanteessa osa syrjintäperusteista on tasa-arvolaissa, osa yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa valitellaan, että intersektionaalinen eli moniperustainen syrjintä ei kuulu tasa-arvolain piiriin eikä siten valtuutetun toimivaltaan. Kannanotto on nähdäkseni turhan suoraviivainen. Monissa tapauksissa esimerkiksi ikääntyneiden naisten syrjintä työmarkkinoilla voidaan katsoa kuuluvan tasa-arvolain piiriin, varsinkin jos miespuolinen ikääntynyt verrokki on löydettävissä. Moniperustaisen syrjinnän jakautuminen kahden lain piiriin on kuitenkin todellinen ongelma, joka todennäköisesti ei korjaudu laajentamalla tasa-arvovaltuutetun toimivaltaa.

Toinen näiden lakien ja valtuutettujen suhdetta koetteleva uudistus on naisiin kohdistuvan väkivallan raportoinnin sijoittaminen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon. Seuraavissa tasa-arvovaltuutetun kertomuksissa ei siten tulla käsittelemään naisiin kohdistuvaa väkivaltaa, tai jos tullaan, valtuutetun toiminta on päällekkäistä raportoinnin kanssa. Naisiin kohdistuva väkivalta on kuitenkin nykyisen ihmisoikeuskäsityksen (CEDAW, Istanbulin sopimus, useat YK:n päätöslauselmat) mukaan naisiin kohdistuvaa syrjintää ja ihmisoikeusloukkausta. Tasa-arvolain mukaan seksuaalinen häirintä on syrjintää. Rajanveto raportoinnin toimivallan suuntaan tulee mutkikkaaksi.

Näistä syistä 2000-luvulla kysymys valtuutettujen välisestä suhteesta ja mahdollisesta yhdistämisestä on asettunut uuteen valoon. Kertomuksessa ei käsitellä nimenomaisesti tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välistä suhdetta. Aikaisemmassa asiaa koskevassa keskustelussa tasa-arvoasioiden asiantuntijat pääsääntöisesti vastustivat yhdistämistä, koska työelämää koskevien esimerkiksi palkkasyrjintäasioiden pelättiin jäävänsä sivuun. Tämä varovaisuus on varmaan ollut aiheellista. Tänä päivänä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekeminen yrityksissä ja oppilaitoksissa on vakiintunut osaksi toimintaa. Ne tehdään usein yhdistettynä dokumenttina. Kehitys on ollut kokemusteni mukaan positiivinen. Keskustelu syrjintäasioista sujuu luontevammin, kun kaikki perusteet ovat mukana. Siten riski palkkakysymysten ja muun työelämän syrjinnän sukupuoliaspektien unohtumisesta lienee pienempi, ja palkkaa koskevia tasa-arvoselvityksiä voitaneen turvata muilla keinoin kuin pitämällä lait ja valtuutetut erillään.