



TASA-ARVOLAKI, TYÖPAIKAT JA  
SUKUPUOLEN MONINAISUUS

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Esite 2015



Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015

# TASA-ARVOLAKI, TYÖPAIKAT JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

TASA-ARVOLAKI, TYÖPAIKAT JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

ISBN 978-952-00-3719-2 (nid.)

ISBN 978-952-00-3720-8 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3720-8

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3720-8>

[www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

Etukannen kuva: Heikki Pölönen

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Ulkoasu: VNHY/julkaisutuotanto

Paino: Edita Prima, 2015

# Sisällys

JOHDANTO.....	7
Tietoa sukupuolen moninaisuudesta.....	7
TASA-ARVOLAKI JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS .....	9
Tasa-arvolaissa kielletty syrjintä.....	11
Syrjinnän ennaltaehkäisy osaksi tasa-arvotyötä .....	12
TYÖPAIKKOJEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT .....	13
YHTEENVETO.....	18
LISÄTIETOA.....	18



Kuva: Heli Sorjonen

# Johdanto

*Jokaisen työnantajan ja henkilöstön edustajan on hyvä tuntea perusasiat sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemasta syrjinnästä. Näin varmistetaan, että työpaikalla osataan puuttua syrjintään ja ennaltaehkäistä sitä.*

Tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986) on vuoden 2015 alusta lähtien koskenut myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Mitä tämä tarkoittaa työpaikoille? Miten sukupuolen moninaisuus tulee huomioida työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa? Entä työpaikkojen arjessa? Tämä esite antaa vastauksia näihin kysymyksiin.

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tämä esite ei käsittele syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

## *Tietoa sukupuolen moninaisuudesta*

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan, että jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoliin liitettyjä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Kaikilla on toisaalta väestörekisteriin merkittynä sukupuoleksi nainen tai mies.

Tasa-arvolaisissa käytetään seuraavia määritelmiä:

- Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan.
- Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.
- Tasa-arvolaisissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisten tai miehen.

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia, transvestiittejä, muunsukupuolisia (transgender) ja intersukupuolisia henkilöitä. Joskus käytetään yhteisnimitystä transihminen, jolla tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia ja transvestiittejä. Ihmisistä, jotka eivät kuulu mihinkään sukupuolivähemmistöön, käytetään joskus nimitystä cis-sukupuolinen.

## **Sukupuolivähemmistöt eivät ole yhtenäinen ryhmä**

Ihmiset voivat käyttää monia eri nimityksiä kertoessaan omasta sukupuoli-identiteetistään. Nämä nimitykset ja niiden määritelmät muuttuvat ajan kuluessa.

Transsukupuolisuus määritellään usein niin, että ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan, ja tähän liittyy usein sukupuoliristiriidan kokemuksia.

Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen oma sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen kehoaan tai toisten hänessä näkemää sukupuolta. Väestöketerissä oleva sukupuolimerkintä voidaan vaihtaa tietyin laissa säädettyin edellytyksin. Sukupuoliristiriitaa kokevien on mahdollista myös korjauttaa kehoaan esimerkiksi hormonien avulla ja kirurgisesti. Useimmat transsukupuoliset ovat sukupuoli-identiteetiltään naisia tai miehiä.

Kaikki ihmiset eivät koe olevansa naisia eivätkä miehiä. He saattavat kuvata itseään esimerkiksi sanoilla muunsukupuolinen tai transgender.

Transvestiiteiksi itseään saattavat kutsua henkilöt, jotka voivat eläytyä eri sukupuoliin ajoittain, esimerkiksi pukeutumisen avulla.

Intersukupuolisuudella viitataan useimmiten siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät synnyntäisesti ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Lisätietoa sukupuolivähemmistöistä ja laajemmin termejä Setan Transtukupisteen sivuilta: [www.transtukupiste.fi](http://www.transtukupiste.fi).



# Tasa-arvolaki ja sukupuolen moninaisuus

*Mies työskenteli asiantuntijatehtävissä. Työpaikalla tuli ilmi, että hän oli käynyt edellisellä viikolla teatterissa naiseksi pukeutuneena. Pari työkaveria ivaili miehelle tästä jatkuvasti. Mies pyysi apua luottamusmieheltä, ja he menivät yhdessä johtajan puheille. Kiusaaminen saatiin loppumaan.*

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvolakiin sisältyvien sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellon tarkoituksena on ennen muuta turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Syrjinnän ennaltaehkäisyyn on syytä kiinnittää huomiota, sillä sukupuolivähemmistöt ovat melko näkymättömiä yhteiskunnassa, eikä sukupuolen moninaisuuteen välttämättä osata suhtautua luontevasti. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäiseminen parantaa kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

## **Ongelmia, joita sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat työelämässä**

- työnsaantiongelmat, jos työnantajat syrjivät sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi
- loukkaavat vitsit ja kiusaaminen työpaikalla
- pelko vähemmistöön kuulumisen esiintulosta työpaikalla
- pelko, ettei saa esimieheltä tai luottamusmieheltä tukea ongelmatilanteissa
- vaikeudet käyttää sukupuolittuneita tiloja kuten pukuhuoneita ja wc-tiloja



Kuva: Heli Sorjonen

## Tasa-arvolaissa kielletty syrjintä

Tasa-arvolaki koskee julkisia ja yksityisiä työnantajia. Tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää on (7 §):

- eri asemaan asettaminen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn perusteella (välitön syrjintä)
- neutraalilta vaikuttava menettely, josta tosiasiaa aiheutuu epäedullisempi asema sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, jos tähän ei ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä (välillinen syrjintä)
- eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, jos tähän ei ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä (myös välillistä syrjintää)
- käsky tai ohje syrjiä
- syrjintä henkilön oletetun sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi (oletukseen perustuva syrjintä)
- syrjintä johonkuhun toiseen liittyvän syyn vuoksi (läheissyrjintä)
- sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä

Lisäksi työnantaja koskevat erityiset syrjinnän kiellot (8 §, 8 a §, 8 d §), joiden nojalla syrjintää kokeneella on mahdollisuus saada hyvitystä (11 §).

Kiellettyä syrjintää on esimerkiksi se, jos henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan työhönotossa, palkka- tai muiden palvelussuhteen ehtojen soveltamisessa tai työtehtävien jaossa, tai jos henkilö irtisanotaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi (8 §). Myös työnantajan vastatoimet ovat kiellettyä syrjintää (8 a §). Tämä tarkoittaa, että henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan siksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai osallistunut syrjintäasian selvittämiseen.

Asiakkaiden, muiden työntekijöiden tai yhteistyökumppaneiden ennakkoluulot eivät oikeuta syrjintään. Työnantaja ei saa kieltäytyä palkkaamasta henkilöä siksi, että hän olettaa, ettei nykyinen henkilöstö halua sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä työkavereikseen.

Työnantajalla on velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään ja sukupuoleen perustuvaan häirintään siitä tiedon saatuaan (8 d §). Häirintä on ei-toivottua käytöstä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri ja siten loukataan henkilön koskemattomuutta.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe toisen henkilön sukupuolesta, mukaan lukien hänen sukupuoli-identiteetinsä tai sukupuolen ilmaisunsa
- sukupuolivähemmistöjen vähättely
- kiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen

## Syrjinnän ennaltaehkäisy osaksi tasa-arvotyötä

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantaja edistämään sukupuolten tasa-arvoa (6 §). Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävillä työpaikoilla on laadittava työpaikan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma (6 a §). Työnantajan on tehtävä suunnitelma yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

Työnantajan on myös ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §). Tämä velvoite täytyy ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelussa.

Tasa-arvosuunnitelman ensimmäinen vaihe on tasa-arvotilanteen selvitys, jonka perusteella laaditaan tasa-arvoa edistävät toimet. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseen tarvittavaa tietoa voidaan kerätä esimerkiksi näin:

- Jos keräät tietoa tasa-arvon toteutumisesta kyselyllä, kannattaa kysyä myös sukupuolen moninaisuudesta, esimerkiksi: Miten työyhteisöä pitäisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt?
- Kysyttäessä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja häirinnästä kannattaa sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu sisällyttää kysymyksiin omaksi vaihtoehdokseen.
- Sukupuoli-taustamuuttuja voidaan kysyä niin, että annetaan vastaajille enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu, en halua määritellä.
- Tasa-arvotyöryhmässä voi käydä läpi oman ammattikunnan tai alan tyypillisiä kulttuureita tai käytäntöjä ja sitä, mitä etua tai ongelmia nämä aiheuttavat, kun halutaan arvostaa sukupuolen moninaisuutta

Huomioitavaa:

- Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien yksityisyyttä on kunnioitettava, eikä tasa-arvotilanteen selvitys tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua.
- Palkkakartoitus ja tilastot laaditaan jatkossakin nainen/mies-jaottelulla.

# Työpaikkojen hyvät käytännöt

*Löytyykö seuraavista ehdotuksista ideoita, jotka sopisivat työpaikkanne tasa-arvosuunnitelmaan?*

## **Ilmoitetaan, että työnhakijoita kohdellaan tasa-arvoisesti**

Työpaikan rekrytointisivuille lisättiin maininta, että kaikki pätevät työnhakijat otetaan huomioon, riippumatta iästä, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta, seksuaalisesta suuntautumisesta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vammaisuudesta.

## **Työyhteisön tasa-arvosuunnitelmassa tuodaan esiin sukupuolen moninaisuus**

Työpaikan tasa-arvokyselyssä kysyttiin sukupuolivähemmistöjen asemasta työpaikalla ja sanottiin, että sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan naisten, miesten ja kaikkien muiden tasa-arvoa.

Työpaikan tasa-arvokyselyssä tuli esille, että osa työntekijöistä kokee työpaikalla kerrotut sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvät viisit loukkaaviksi. Tämä tuotiin esille tasa-arvosuunnitelmassa ja työyhteisön ilmapiiriä päätettiin kehittää. Todettiin, että on tärkeää luoda työyhteisöstä sellainen, että jokainen uskaltaa olla oma itsensä.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan laadittiin toimenpiteitä, joilla ennaltaehkäistään syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Toimenpiteet keskittyvät muun muassa syrjimättömän työhönoton ja työtehtävien jaon varmistamiseen sekä häirintään puuttumiseen. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa kerrotaan yleiset periaatteet kaikkien kunnioittamisesta ja määritellään, mitä sukupuolten tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa.

## **Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä**

Tällä hetkellä laajasti käytettyjä termejä ovat: transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender, intersukupuolinen, sukupuolenkorjaus. Näiden termien sisältöä on esitelty johdannossa. Henkilöstä puhuttaessa kunnioitetaan itsemäärittelyä ja käytetään henkilön itse käyttämää termiä.



## **Helpotetaan käytäntöjä, jotka liittyvät nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen**

Eräällä työpaikalla sovittiin, että työntekijät saivat halutessaan käydä toimistolla muuttamassa kutsumanimensä. Myös henkilöstövuokrausfirman kautta tulleille työntekijöille järjestettiin mahdollisuus käyttää haluamaansa kutsumanimeä. Tarvittaessa nimikylttejä voi olla kaksi.

## **Järjestetään sukupuolineutraaleja tiloja ja parannetaan yksityisyyden suojaa.**

Työpaikalla päätettiin kartoittaa WC-tilojen esteettömyys. Kartoituksessa selvitettiin myös, onko työntekijöiden saavutettavissa sukupuolineutraali WC-tila.

Työpaikan suihkutiloissa yksityisyyden suojaa parannettiin hankkimalla suihkuverhot ja muutamia yksittäisiä koppeja vaatteiden vaihtoon.

## **Parannetaan työntekijöiden mahdollisuutta saada itselleen sopivat työasut**

Työpaikalla käytettiin työasuja, joissa oli erikseen naisten ja miesten mallit. Sovittiin, että kukin saa valita työasuista haluamansa setin. Myös naisten malleja on oltava suurempia ja miesten malleja pienempiä kokoja. Perehdytyskansioon lisättiin muistutus siitä, että tarvittaessa voidaan tilata uusia kokoja.

## **Varmistetaan mahdollisuus työtodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen**

Tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomainen suosittelevat, että työnantajat antavat sukupuolensa korjanneille henkilöille uudet työtodistukset heidän uusilla henkilötiedoillaan. Lisätietoa löytyy tasa-arvovaltuutetun asiaa koskevasta tiedotteesta: <http://www.tasa-arvo.fi/nyt/tiedotteet/tiedote/-/view/1513986>

## Laaditaan muistilista tilanteeseen, jossa työntekijä siirtyy elämään omaksi kokemassaan sukupuolella

Etenkin isoilla työpaikoilla olisi hyvä olla sovitut käytännöt siihen, kun sukupuolivähemmistöön kuuluva työntekijä lähtee elämään kokemustaan vastaavassa sukupuolella työpaikalla. Tässä yksi esimerkki siitä, minkälainen esimiehelle suunnattu ohje voi olla.

1. Työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa työnantajalle siitä, että hän alkaa elää kokemustaan vastaavassa sukupuolella. Ole kuitenkin valmis sopimaan käytännön kysymyksistä työntekijän kanssa, jos työntekijä tekee tähän aloitteen. Voitte esimerkiksi tarvittaessa sopia, kumpi kertoo työkavereille muutoksesta ja miten se tapahtuu. Mahdollinen nimenmuutos tiedotetaan työpaikan normaalien käytäntöjen mukaisesti.
2. Jos työntekijä hakeutuu lääketieteellisiin tutkimuksiin ja hoitoihin, hän saattaa tarvita sairauslomaa esim. kirurgisten toimenpiteiden vuoksi. Nämä poissaolot hoidetaan työpaikan normaalin poissaolokäytännön mukaisesti.
3. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ovat alttiita häirinnälle, kiusaamiselle ja syrjinnälle. Kannattaa varautua ehkäisemään tämän suuntaisia reaktioita ja vastaamaan muiden työntekijöiden kysymyksiin.
4. Joissakin tapauksissa voi olla tarpeen keskustella työntekijän kanssa siitä, mikä on hyvä järjestely pukuhuoneiden ja WC-tilojen käytössä.
5. Muutos ei lähtökohtaisesti anna aiheutta muutoksiin henkilön työtehtävissä tai asemassa.





# Yhteenveto

Eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi sekä häirintä on kiellettyä. Työnantajan on myös ennaltaehkäistävä syrjintää ja otettava tämä velvoite huomioon tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy on osa työpaikan tasa-arvotyötä. On monia hyviä käytäntöjä, joilla sukupuolen moninaisuus voidaan ottaa huomioon työpaikan arjessa.

## Lisätietoa

Esite perustuu WoM Oy:n, Seta ry:n ja Ihmisoikeusliiton laatimaan tietopakettiin sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22).

Tietopaketin perusteella on laadittu myös seuraavat STM:n esitteet:

- Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)
- Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)
- Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)

Tasa-arvoaltuutettu ([www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)) valvoo tasa-arvolain noudattamista ja antaa tietoja lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä.

Tasa-arvotiedon keskus Minna ([www.minna.fi](http://www.minna.fi)) kokoaa tietoa sukupuolten tasa-arvosta ja tasa-arvotyöstä.

Ammattiliitot ja työnantajaliitot antavat neuvontaa syrjinnän kieltoihin ja työpaikkojen tasa-arvotyöhön liittyen. Kansalaisjärjestöillä on paljon tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Keskeisiä järjestöjä ovat ainakin Seta ry ([www.seta.fi](http://www.seta.fi)), Trasek ry ([www.trasek.fi](http://www.trasek.fi)) ja DreamWearClub ry ([www.dreamwearclub.net](http://www.dreamwearclub.net)). Järjestöiltä voi kysyä koulutusta, konsultaatiota tai kokemusasiantuntijoita.



## SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Puhelin 0295 16001 (Valtioneuvoston vaihde)  
Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

Tämä esite löytyy sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilta osoitteesta [www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

### SÄHKÖPOSTITILAUSPALVELU

Tilauspalvelusta voi tilata sähköpostiin sosiaali- ja terveysministeriön uusimmat

- julkaisut
- tiedotteet ja verkkouutiset
- Yläkulma-artikkelit
- kuntainfot

Sähköpostitilauksen voi tehdä osoitteessa [www.stm.fi/tilauspalvelu](http://www.stm.fi/tilauspalvelu)

ISBN 978-952-00-3719-2 (NID.)