

Mullistusten vuosi

TASA-ARVOVALTUUTETUN VUOSIKERTOMUS 2001
TASA-ARVOJULKAISUJA 4/2002





STUDIO POEMA OY JA PICCOLO OY
KUVAT JOHNER, KUVAARIO, LEHTIKUVA JA KUVAPÖRSSI
ISSN 1236-9977
ISBN 952-00-1154-4

Mullistusten vuosi

TASA-ARVOALTUUTETUN VUOSIKERTOMUS 2001
TASA-ARVOJULKAISUJA 4/2002



Sisällysluettelo

PALKKAEROJEN SYYT NÄKYVIKSI	8
TUTKITTUA TIETOA TASA-ARVON TILASTA	9
Uutta tietoa naisten ja miesten palkkaeroista Valtuutettu selvitti tasa-arvolain soveltamista työmarkkinajärjestöjen työssä Määräaikaisuus nuorten naisten ongelma Tasa-arvolakia uudistetaan Tasa-arvoasioiden hallintoa selkeytettiin	
TASA-ARVOSUUNNITELMA OSAKSI TYÖYHTEISÖJEN ARKEA	14
Tasa-arvovaltuutetun työpaikkavierailut	
TASA-ARVOTAPAUKSIA	16
Työnantaja voi painottaa hakijoiden ansioita omien tarpeidensa mukaisesti Samanarvoisesta työstä maksettava sama palkka Perhevapaa ei saa vaarantaa määräaikaisen työsuhteen jatkumista Virka täytettävä julkistettujen valintaperusteiden mukaan Raskaus laiton syy työsuhteen peruuntumiseen Raskaana oleva irtisanottiin koeaikana Vähemmän ansioitunut nainen syrjäytti miehen sivistystoimen johtajan valinnassa Hallinto-oikeus syrji kolmea naista Työnantaja on näyttövelvollinen Miestä syrjittiin pesulan johtajan valinnassa Vuorotteluvapaa äitiys- ja vanhempainvapaan jälkeen Naisilla ja miehillä ravintoloissa eri ikärajat Sairauksien ennakkoseulonta Työtodistukseen ei merkintää äitiyslomasta Yleisradion eläkesäännös tasa-arvolain vastainen Kiintiösäännös koskee myös kunnan kehittämistyöryhmää Perheen päämiesajattelu vaikuttaa toimeentulotuen maksuun Jäävuorot jaettava tasa-arvoisesti Kansaneläkelaitoksen etuudet tarkoitettu molemmille vanhemmille Saako mies käyttää korvakorua työaikana? Tuomarien uusi palkkausjärjestelmä johtaa palkkasyrjintään	
OIKEUTTA TASA-ARVOASIOIHIN	32
Helsingin käräjäoikeus: Maanpuolustuskorkeakoulu syrji naishakijaa opettajan viran täyttämässä Helsingin hovioikeus: Äitiysloma on laitton syy määräaikaisen virkasuhteen uusimatta jättämiseen Korkein hallinto-oikeus: Myös kunnalliseen työryhmään sovelletaan kiintiösäännöstä Korkein hallinto-oikeus: Siirto toiseen työyhteisöön huonommilla palvelussuhteen ehtoilla hyväksyttävää seksuaalisen häirinnän lopettamiseksi Korkein oikeus: Tasa-arvolain säännökset ulottuvat myös kirkon työhönottoon	

VIERAITA JA VIERAILUJA	36
TASA-ARVO VALOKEILASSA VALTUUTETUN LUENNOILLA	40
SUOMALAINEN TASA-ARVO KANSAINVÄLISILLÄ FOORUMEILLA	42
Suomi esitteli määräaikaisraporttinsa CEDAW-komitealle EU:n komission puheenjohtaja vauhditti tasa-arvon edistämistä Valtuutettu mukana uuden tasa-arvodirektiivin valmistelussa Tasa-arvo puntarissa eduskunnan kuulemistilaisuuksissa	
PUHEENAIHEENA TASA-ARVO 2001	46
Valtio uusii henkilöstöpolitiikkaansa Naiset kasvattavat osuuttaan kuntien luottamuselimissä Sukupuolinen häirintä vuoden puheenaihe työpaikoilla	
JULKAISUT 2001	48
TILASTOITUA TASA-ARVOTYÖTÄ	49
SVENSK RESUMÉ	52
YEAR 2001 IN BRIEF	55



Palkkaerojen syyt näkyviksi

Tasa-arvoasioiden uudelleen organisointia pohdittiin ministeriön työryhmässä hallitusohjelmakirjauksen pohjalta. Selkeyttä haettiin tehtäväjakoon ja johtosuhteisiin. Kun sitten budjettineuvotteluissa tarpeellisia lisäresursseja ei vuodelle 2001 tullutkaan, työryhmä lopetti työnsä pettynein mielin.

Organisaatiouudistuksen vauhdittajaksi tuli asiantuntijalausunto, jonka oikeustieteen tohtori Olli Mäenpää antoi tasa-arvovaltuutetun pyynnöstä. Lausunnossaan Mäenpää pohti tasa-arvoasioiden organisointia muun muassa siltä kannalta, miten kansalaisten luottamus tasa-arvovaltuutetun lainvalvontatehtävään vaarantuu, kun valtuutettu toimi hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelu- ja osin myös täytäntöönpanotehtävissä. Myös tasa-arvovaltuutetun itsenäisyys lainvalvontatehtävässä vaati tiukennusta.

Organisaatiouudistus toteutettiin kesän 2001 alussa siten, että tasa-arvovaltuutetun toimistoon jäi kahdeksan ja uuteen ministeriöyksikköön siirtyi kymmenen henkilöä, joista osa teki osa-aikatyötä. Tavoiteltu selkeys asioiden organisointiin saatiin aikaan niukkuutta jakaen. Valtuutetun toiminnan kan-

nalta oli valitettavaa, että yksi juristinvirka siirrettiin ministeriöyksikköön.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat suomalaisen työelämän ikuisuusongelma. Palkkaerotutkimusta on tehty vuosien varrella eri lähtökohdista. On kiistelty siitä, pitäisikö puhua rahallisista vai prosentuaalisista eroista. Palkkaerojen tilastointia olisi tärkeää kehittää sellaiseksi, että se palvelee sekä viranomaisia että työmarkkinaosapuolia.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston aloitteesta käynnistyi merkittävä sukupuolten palkkaeron tilastointi- ja analyysihanke, jossa tutkija Juhana Vartiainen kehitti tilastointi- ja analyysimenetelmiä ja laski esimerkkejä eri sektoreiden naisten ja miesten välisistä palkkaeroista palkkarakennetilastoaineiston pohjalta.

Tutkimuksen julkaisemisen jälkeen tasa-arvovaltuutettu teki aloitteen Tilastokeskukselle ja valtiovarainministeriölle siitä, että uutta tutkimuskehikkoa käytettäisiin tutkittaessa naisten ja miesten välisten palkkaerojen kehitystä.

Pirkko Mäkinen
tasa-arvovaltuutettu



Tutkittua tietoa tasa-arvon tilasta

UUTTA TIETOA NAISTEN JA MIESTEN PALKKAEROISTA

Suomalaisten naisten ja miesten palkkaero on noin 20 prosenttia eikä se ole viime vuosina juuri muuttunut. Palkkaerosta voidaan selittää noin puolet, jos otetaan huomioon se, että naiset ja miehet ovat suuntautuneet eri ammatteihin ja eri koulutus- ja toimialoille. Mutta toinen puoli jää selitymättä. Naisten palkat jäävät siis noin 10 prosenttia jälkeen samanikäisten, samalla tavalla koulutettujen, samoilla toimialoilla ja samojen ammattinimikkeiden alla toimivien miesten palkoista.

Muun muassa tällaisia tuloksia saatiin tutkimuksessa *Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi*. Sen teetti tasa-arvovaltuutettu ja toteutti Palkansaajien tutkimuslaitoksessa Juhana Vartiainen.

Tutkimushankkeen tavoitteena oli sekä sukupuolten palkkaeron kattava luonnehdinta että myös sellaisten tilastointitapojen kehittäminen, joilla kyettäisiin seuraamaan palkkauksellista tasa-arvoa entistä tarkemmin ja luotettavammin.

Hankkeessa keskityttiin erityisesti siihen, miten naisten ja miesten palkkaero voidaan hajoittaa kahteen osaan: siihen, joka selittyy naisten ja miesten sekä heidän tehtäviensä eroilla, sekä siihen, joka jää selitymättä. Ero ei kuitenkaan ainkaan kokonaisuudessaan edusta "syrjintää". Selittymätönkin palkkaero voi johtua sellaisista yrityskohtaisista tekijöistä, joita tutkimusaineistosta ei voi havaita.

Tutkimuksen keskeinen johtopäätös on, että palkkaeron syntymisessä avainasemassa on erityisesti ammatteihin valikoituminen. Sen sijaan koulutus- ja ikäerojen vaikutukset ovat hyvin pieniä. Myöskään lasten lukumäärä ei näytä merkittävästi painavan naisten palkkaa alaspäin.

Hankkeen aikana laskettiin vastaavia hajoitelmia erikseen myös viidelle suurelle talouden sektorille: palvelutyöntekijät, teollisuuden tuntipalkkaiset, teollisuuden kuukausipalkkaiset, kunnat ja valtio. Niillä on kaikilla omat erityispiirteensä. Selittymätön palkkaero on julkishallinnon palkansaajilla

pieni: vain muutama prosenttiyksikkö, jos tarkastelussa on mukana tarkka ammattiluokitus. Kuntien ja valtion ammattiluokittelu on kuitenkin hyvin hienojakoinen. Siksi julkishallinnossa olisi hyödyllistä miettiä, onko ammattinimikkeistö ja siihen liitetty palkkarakenne reilu ja sukupuolineutraali.

Teollisuuden palkansaajien keskuudessa ammattiluokittelulla ei näytä olevan samanlaista palkkoja eriyttävää roolia. Siellä vaikuttaa ikä, jonka karttuminen nostaa miesten ansiota selvästi enemmän kuin naisten. Teollisuuden olisi syytä miettiä, voisiko se työnantajana olla varttuneiden naisten kannalta nykyistä houkuttelevampi.

Raportissa ehdotetaan myös uudenlaista tarkastelutapaa sukupuolten selittymättömän palkkaeron jakautuman kuvaamiseen ja tilastointiin. Tulokset osoittavat, että selittymätön palkkaero on pienempi tulojakauman alapäässä. Pienituloiset naiset jäävät suhteellisesti vain vähän jälkeen vastaavilla ominaisuuksilla varustetuista ja samoissa ammateissa toimivista miehistä. Ero kasvaa tulotason myötä ja on yleensä suurimmillaan korkeammin koulutettujen ja keskimääräistä paremmin ansaitsevien naisten ryhmässä.

Raportin tilastolliset tunnusluvut antavat tulevaisuudessa monipuolisen kuvan myös sukupuolten palkkaeron muutostrendeistä, jos samanlaisia ja vertailtavia laskelmia voidaan tehdä myöhemmin.

VALTUUTETTU SELVITTI TASA-ARVOLAIN SOVELTAMISTA TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN TYÖSSÄ

Tasa-arvovaltuutettu teki tammikuussa 2001 työmarkkinajärjestöille kyselyn tasa-arvolain soveltamisesta. Hän halusi selvittää, miten tasa-arvokysymyksiä käsitellään työpaikoilla ja työmarkkinajärjestöjen jäsenneuvonnassa.

Tasa-arvolain muutostarpeita selvittämään asetettiin vuoden 2001 alussa toimikunta. Kyselyn tavoitteena oli myös saada toimikunnan käyttöön tietoa siitä, millaisia muutostarpeita työmarkkinajärjestöillä on tasa-arvolakiin. Kysely lähe-

tettiin 40 työnantajaliitolle ja 102 työntekijäliitolle. Työnantajaliitoista vastasi 26 ja työntekijäliitoista 52, vastausprosentti oli 55.

Järjestöillä on kyselyn perusteella kovin vaihtelevaa kiinnostusta tasa-arvoasioihin. Erot liittojen välillä eivät selity yksin järjestöjen nais- tai miesvaltaisuudella tai tasa-arvo-ongelmien todellisella määrällä, merkittävää on myös järjestöjen työntekijöiden ja luottamushenkilöiden aktiivisuus. Järjestöt ovat paljon vartijoina. Jos ne kertovat esimerkiksi lehdistään ja koulutuksessaan tasa-arvosta, myös jäsenet osaavat seurata omia ja työpaikkansa asioita tästä näkökulmasta.

Valtaosa palautetta antaneista liitoista koki tasa-arvokyselyn tärkeäksi ja vain muutama ”täysin turhaksi”. Joissakin vastauksissa kerrottiin tasa-arvon olevan sinänsä tärkeä asia, vaikka omalla alalla tasa-arvo-ongelmia ei koettu olevankaan. Näin totesivat muun muassa muutamat niistä liitoista, joiden jäsenistössä toisen sukupuolen edustajia on vain pieni vähemmistö. Toisen sukupuolen työntekijöiden puuttuminen ei ilmeisesti sinänsä ole näissä liitoissa tasa-arvo-ongelma.

Tasa-arvolakiin liittyvien kysymysten määrä työsuhdeneuvonnassa vaihtelee paljon liitoittain. Joissakin liitoissa niitä käsitellään päivittäin, joissakin ne ovat lähes tuntemattomia. Kysymykset liittyivät erityisesti palkkaukseen ja työhönottoon sekä raskauteen ja perhevapaisiin.

Tyypillisin tasa-arvo-ongelma on sekä työnantaja- että työntekijäpuolella raskaana olevan määräaikaisen työntekijän työsuhteen uusiminen. Raskaus ja perhevapaat vaikuttavat myös uralla etenemiseen ja mahdollisuuksiin vaihtaa työtehtäviä työpaikan sisällä. Perhevapaalta palaava voi myös todeta, että hänen työtehtäviään on muutettu tai ne on jaettu kokonaan toisille työntekijöille. Naisvaltaisten alojen työnantajat ovat tyytymättömiä siihen, että perhevapaiden aiheuttamat poissaolot ja kustannukset kasautuvat näille aloille. Kyselyn tulosten perusteella raskaaksi tuleminen on yhä riski työelämässä.

Tasa-arvolakia koskevia työsuhteriitoja oli ollut vuonna 2000 vajaalla kolmanneksella järjestöistä. Niistä 37 prosenttia oli rauennut tai sovittu ilman korvauksia ja 25 prosentissa oli maksettu korvauksia, joiden suuruudet olivat olleet 7 500 – 35 000 markkaa. Oikeuteen riidoista oli viety 38 prosenttia. Yleensä järjestöjen tavoitteena on sopia riidat ennen oikeudenkäyntiä ja vielä sen aikanaikin. Käräjöintiä vältetään myös oikeudenkäyntikulujen vuoksi, jotka ovat suuret erityisesti suhteessa maksettuihin hyvityksiin. Oikeudessa tasa-arvolakia oli todettu rikotaan noin joka toisessa sinne viedyssä tapauksessa.

Vastaajista 27 prosenttia oli sitä mieltä, että nykyinen tasa-arvolaki toimii työelämän kannalta hyvin. Muutostarpeita toi esiin 27 prosenttia. Niitä ovat muun muassa liian lyhyt kanna-aika ja hyvityksen määrän vähäisyys. Tasa-arvosuunnitelmia tulisi tehdä enemmän ja niiden toteutumista pitäisi myös seurata. Palkkatasa-arvoon haluttaisiin päästä puuttumaan yleisesti eikä vain yksilötapausten kautta.

Raskaana olevan työnhakijan ja määräaikaisten työntekijöiden asema vaatii parannuksia. Tasa-arvolaki ei anna riittävää suojaa sukupuolisen häirinnän varalta ja myös häirinnän käsite pitäisi selkeyttää.

Työntekijäjärjestöt kertoivat, että tasa-arvolakiin vetoamista vältetään edelleen leimautumisen pelosta. Työriitaa saataan tämän vuosi käsitellä esimerkiksi pelkästään työsopimuslain irtisanomissäännösten rikkomisena, vaikka kyse olisi selvästi myös tasa-arvolain vastaisesta menettelystä.

MÄÄRÄAIKAISUUS NUORTEN NAISTEN ONGELMA

Akavan tuoreen työmarkkinatutkimuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat korkeasti koulutetuilla yhä leimallisemmin nuorten naisten työsuhteita. Alle 30-vuotiaiden miesten määräaikaaisuudet ovat vähentyneet tuntuvasti, mutta pysyneet samanikäisillä naisilla ennallaan. Nuorista miehistä enää alle viidennes tekee töitä määräaikaisina, mutta nuorilla naisilla



osuus kipuaa hivenen yli puolen.

Määräaikaisista akavalaisista joka kuudes ilmoitti, että työnantaja ei ole perustellut määräaikaista sopimusta. Runsas neljännes ei osannut kyselyhetkellä sanoa, kuinka kauan nykyisen määräaikaisen palvelussuhteen oli määrä kestää. Eniten perustelemattomia määräaikaisuuksia on kunnissa, joissa niiden osuus nousee 18 prosenttiin.

Vastaajien arviot määräaikaisuuden syistä vaihtelivat melkoisesti työnantajittain. Kunnissa tärkein peruste oli sijaisuus. Esimerkiksi opettajia palkataan vain lukuvuodeksi tai lukuvuoden työpäiviksi. Valtiolla suurimpana syynä pidettiin rahoituksen katkonaisuutta. Yliopistojen ja korkeakoulujen opetus- ja tutkimusvirat ovat usein määräaikaisia, mikä selitti noin joka viidennen valtionhallinnossa työskentelevän määräaikaisuuden. Yksityisellä sektorilla vajaa kolmannes arvioi määräaikaisuuden liittyvän tehtävän projektiluonteisuuteen. Runsas neljännes määräajaksi palkatuista kertoi olevansa jonkun sijaisena.

TASA-ARVOLAKIA UUDISTETAAN

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti joulukuussa 2000 laaja-pohjaisen toimikunnan, jonka tehtävänä on laatia ehdotus tasa-arvolain muuttamiseksi.

Tasa-arvolain kehittämistoimikunnan tavoitteena on muuttaa ja täydentää tasa-arvolakia siten, että se on yhdenmukainen EY-lainsäädännön ja EY-tuomioistuimen ratkaisujen kanssa ja että lain soveltamiskäytännössä esiintyneet ongelmat ja puutteet korjataan.

Toimikunnan tehtävänä on arvioida tasa-arvolain yli 13 vuoden soveltamiskäytännön esiin tuomia muutostarpeita sekä työelämää koskevien säännösten että sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta. Tarkasteltavia kysymyksiä ovat muun muassa tasa-arvosuunnittelu, positiivinen erityiskohtelu ja sukupuolinen häirintä, valtavirtaistamisen periaate, tasa-arvovaltuutetun toimivallan laajentaminen ja tasa-arvolauta-

kunnan roolin kehittäminen.

Toimikunnan tulee arviointinsa ja selvityksensä perusteella laatia hallituksen esitys tasa-arvolain muuttamiseksi. Toimikunnan puheenjohtaja on professori Niklas Bruun. Jäsenet ja asiantuntijat edustavat tieteellisen ja tasa-arvoasioiden asiantuntemuksen lisäksi muun muassa työmarkkinoiden keskusjärjestöjä ja naisjärjestöjä.

Tasa-arvolakia uudistettiin viimeksi vuonna 1995. Silloin säädettiin muun muassa sukupuolikiintiöstä ja veloitteesta tehdä tasa-arvosuunnitelma kaikille työpaikoille, joissa on vähintään 30 henkilöä. Nyt tarvitaan työkaluja erityisesti palkka-tasa-arvon edistämiseen.

TASA-ARVOASIOIDEN HALLINTOA SELKEYTETTIIN

Sosiaali- ja terveysministeriö uudisti tasa-arvoasioiden hallintoa toukokuun 2001 alusta jakamalla tehtävät kahteen yksiköön: tasa-arvovaltuutetun toimistoon ja tasa-arvoyksikköön.

Tasa-arvovaltuutettu jatkaa toimintaansa sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä itsenäisenä lainvalvontaviranomaisena ja hoitaa hänelle lain nojalla kuuluvia tehtäviä. Lainvalvonnan lisäksi valtuutetun tehtävänä on muun muassa edistää tasa-arvoa, tiedottaa laista ja sen soveltamisesta sekä seurata tasa-arvon toteutumista.

Tasa-arvoyksikön tehtävänä on hallituksen tasa-arvopolitiikan valmistelu ja kehittäminen yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa, sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseen liittyvät tehtävät ja EU:n tasa-arvojuridiikkaan ja -politiikkaan sekä kansainvälisiin asioihin liittyvät tehtävät. Tasa-arvoyksikkö on sijoitettu ministeriön talous- ja suunnitteluosastolle.

Tasa-arvoyksikköön on sijoitettu myös tasa-arvoasiain neuvottelukunnan pääsihteeri. Uusi neuvottelukunta asetettiin 1.6.2001 eduskunnan jäljellä olevaksi toimikaudeksi.



Tasa-arvosuunnitelma osaksi työyhteisöjen arkea

TASA-ARVOVALTUUTETUN TYÖPAIKKAVIERAILUT

Suunnitelmallisen tasa-arvotyön edistämiseksi tasa-arvovaltuutettu vieraili erilaisilla työpaikoilla edellisten vuosien tapaan. Yhteistyö jatkui myös Suomen Kuntaliiton kanssa, jonka edustaja osallistui valtuutetun kuntavierailuihin. Vierailuilla keskusteltiin yrityksiä ja työyhteisöjä kiinnostavista tasa-arvokysymyksistä. Vuoden 2001 aikana valtuutettu vieraili yhdeksässä työyhteisössä. Kuntavierailujen kohteina olivat Jämsä, Salo ja Halikko.

Jämsässä on paneuduttu innokkaasti tasa-arvotyöhön. Kaupunginvaltuusto hyväksyi toisen tasa-arvosuunnitelman vuoden 2001 alussa, ensimmäinen valmistui vuonna 1997. Jämsä on osallistunut ensimmäisenä kuntatyönantajana eri ammattijärjestöjen yhteiseen Tasa-arvoinen ja hyvä työyhteisö -hankkeeseen, josta sovittiin edellisessä tulopoliittisessa ratkaisussa. Se on mukana myös uudessa Mosaiikki-projektissa, jossa pohditaan erilaisuuden etuja ja tasa-arvoasioita työyhteisöissä. Tasa-arvo ymmärretään Jämsässä laajana kokonaisuutena, johon kuuluvat sukupuolinen, ammatillinen ja ikään liittyvä tasa-arvo. Uuteen tasa-arvosuunnitelmaan on myös selkeästi kirjattu, että kaupungin työpaikoilla ei suvaita ahdistelua eikä häirintää. Suunnitelmassa on oma osionsa seurannalle. Suunnitelma liitetään osaksi työsuojeluohjelmaa. Henkilöstötaloudellisen tilinpäätöksen yhteydessä selvitetään erilaisin raportein tasa-arvoisuuden toteutumista. Työilmapiirikartoitukset tehdään kaikissa tulosyksiköissä ja ne toistetaan säännöllisin väliajoin. Kehittämiskeskustelut käydään tulosyksiköissä vuosittain. Niissä henkilöstö voi arvioida esimiesten johtamistapaa.

Korkeakouluista oli vuonna 2001 vierailukohteena Joensuun yliopisto. Sen vuosille 2001-2003 tehty tasa-arvosuunnitelma on hyvin ansiokas. Yliopistossa toimii tasa-arvoneuvottelukunta, jonka toimikausi on kolme vuotta. Yliopiston tasa-arvon toteutumista seurataan ja arvioidaan tilastojen perusteella. Yliopisto on julkaissut ohjeet suku-

puolisen häirinnän ja ahdistelun varalta. Häirintätapauksia varten on määrätty yhdyshenkilöt sekä henkilöstölle että opiskelijoille.

Yksityisistä yrityksistä tasa-arvovaltuutettu vieraili Patria Finavitecissa, Pohjolan Voimassa, Fortunissa, Sammossa sekä Perloksella. Pohjolan Voimassa vierailtiin Harjavallan keskusvalvomolla sekä Kristiinankaupungin voimalaitoksella. Mukana oli asiamies Tero Puutio Toimihenkilöunionista. Pohjolan Voimassa on konsernitasoinen tasa-arvosuunnitelma, joka lähtee työntekijän arvostamisesta yksilönä riippumatta sukupuolesta, elämäntilanteesta, koulutuksesta tai iästä. Tasa-arvovaltuutettu piti erittäin hyvänä sitä, että suunnitelmassa oli määritelty syrjintä. Hän toivoi, että konsernitasoinen suunnitelma otettaisiin käyttöön myös työpaikkatasolla.

Tasa-arvotapauksia

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain ja erityisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Neuvonta ja lausunnot ovat maksuttomia. Suurin osa lausunnoista koskee työelämää.

Vuonna 2001 tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa 175 tapauksesta. Kysyjistä 41,1 prosenttia oli naisia, 44,6 prosenttia miehiä ja 14,3 prosenttia viranomaisia, yrityksiä, järjestöjä ja yhteisöjä. Miesten poikkeuksellisen suuri osuus johtuu siitä, että eräs mieshenkilö pyysi vuoden mittaan valtuutetulta lukuisia lausuntoja.

TYÖNANTAJA VOI PAINOTTAA HAKIJOIDEN ANSIOITA OMIEN TARPEIDENSA MUKAISESTI DNRO 40/52/00

Mieshakija pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty, kun kunnan nuorisotyöntekijän toimeen valittiin nainen.

A:n kunnan kunnanvaltuusto oli päättänyt perustaa nuorisotyöntekijän toimen, johon valittavalta edellytettiin soveltuvaa nuorisotyöntekijän koulutusta. Päätöstä oli edeltänyt neuvottelu seurakunnan sekä naapurikunnan kanssa yhteistyöstä niin, että niillä olisi ollut yhteinen nuorisotyönohjaaja. Tämä ei kuitenkaan onnistunut, joten A:n kunta päätti perustaa oman nuorisoohjaajan toimen ja myydä tarpeen mukaan palveluja seurakunnalle ja naapurikunnalle.

Mieshakija vetosi lausuntopyyntönsä siihen, että nuorisotyöntekijän toimenkuva ja tehtävät muotoutuvat vasta työn aloittamisen jälkeen ja totesi, että tällaisessa tilanteessa tarvitaan vankkaa ja laajaa työkokemusta. Hänen oma työkokemuksensa oli varsin laaja, vaikka se painottui tehtäviin seurakunnan virassa. Tehtävät eivät kuitenkaan sisällöllisesti juurikaan poikenneet kunnan nuorisotyöstä.

A:n kunta totesi, että naishakija valittiin tehtävään koulutuksen ja sopivuuden eikä sukupuolen perusteella. Kunta ei hakenut nuorisotyöntekijän toimeen seurakuntatyöntekijää.

Tasa-arvolain mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei hän voi osoittaa, että valintaan on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy taikka että se johtuu muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Tasa-arvolaki vaatii tekemään ansiovertailun, kun viran tai toimen hakijoina on sekä naisia että miehiä. Ansiovertailussa keskeinen asema on työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla. Yleensä huomionarvoisena pidetään koulutusta, työkokemusta sekä sellaisia ominaisuuksia, tietoja ja taitoja, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa. Työnantajalla on kuitenkin oikeus painottaa ansiovertailussa tiettyjä, tehtävän kannalta merkityksellisiä seikkoja.

Koska nuorisotyöntekijän toimi oli perustettu kunnan toimeksi, arvioitiin hakijoiden ansioita suhteessa siihen, että kyseessä on kunnan nuorisotyöntekijä eikä kunnan ja seurakunnan nuorisotyöntekijä. Kunta oli asettanut kelpoisuusvaatimukseksi nuorisotyöntekijän koulutuksen. Työkokemukselle se ei esittänyt vaatimuksia.

Nais- ja mieshakijan koulutuksellisten ansioiden painotuksessa oli selvä ero. Naisen osaaminen oli painottunut liikunnallisesti ja taiteellisesti, kun taas mies oli suuntautunut kirkon oppiin painottuviin asioihin. Koska kyseessä oli kunnallinen virka, voitiin naishakijan suorittamaa nuorisoohjaajan vapaa-ajan ohjaajan tutkintoa pitää soveltuvampana. Se, että mieshakija oli suorittanut myös erillisarvosanan kasvatustieteessä ja sosiaalipolitiikan peruskurssin, asetti hakijat koulutuksellisesti lähinnä tasavertaiseen asemaan.

Työkokemuksessa oli vastaava painotusero kuin koulutuksessakin. Puhtaasti kunnallisen alan nuorisotyökokemusta molemmilla oli varsin vähän. Lisäksi hakijoiden ikäero näkyi siinä, että miehellä oli noin 15 vuoden työkoke-

mus, kun naishakijan työkokemusansiot olivat vielä vaatimattomat ja painottuivat opiskeluaajan työharjoitteluun. Mieshakijan selvästi pitempi työkokemus oli pääasiassa seurakunnan nuorisotyöstä. Työnantaja voi painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka se parhaiten katsoo edistävän omia tarpeitaan. Siksi voitiin pitää hyväksyttävänä, ettei

kunta ottanut valinnan perusteeksi miehen pitkää seurakuntatyökokemusta. Kunta ei siten menetellyt tasa-arvolain vastaisesti valitessaan toimeen naisen.



SAMANARVOISESTA TYÖSTÄ MAKSETTAVA SAMA PALKKA DNRO 16/53/00

Terveystarkastajana ja ympäristösihteerinä A:n kunnassa työskennellyt nainen pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko kunta syyllistynyt palkkasyrjintään maksaessaan käytännössä samaa työtä tekeväälle miehelle parempaa palkkaa kuin hänelle. Naisen työstä puolet oli ollut terveystarkastajan ja puolet ympäristösihteerin työtä. Korkeampaa palkkaa saaneen miehen työ oli ollut kokonaan terveystarkastajan työtä.

Työnantaja myönsi terveystarkastajien töiden olleen pääosin samat. Tehtävien samanlaisuus ilmeni myös kirjallisista työnkuvauksista. Työnantaja vetosi siihen, että terveystarkastajan tehtävät olivat vain puolet naisen tehtävistä. Tasa-arvovaltuutettu totesi kuitenkin terveystarkastajan ja ympäristösihteerin tehtävistä saadun selvityksen perusteella, että ympäristösihteerin työ oli ollut vähintään samanarvoista kuin terveystarkastajan.

Ennen kuin ympäristönsuojeluun liittyvät tehtävät siirtyivät naiselle, ne kuuluivat suunnitteluinsinööreille, joka sai niistä huomattavasti korkeampaa palkkaa kuin nainen. Ympäristöasiat olivat kunnassa lisääntyneet sinä aikana,

kun nainen oli niitä tehnyt, ja kuntaan perustettiin 1.1.2000 kokoaikainen ympäristösihteerin virka, jonka palkkaus on huomattavasti korkeampi kuin naisen. Uuden viran perustamisen yhteydessä naisen virkanimike muutettiin terveys- ja ympäristötarkastajaksi ja kunnan ympäristöasioiden hoito jaettiin hänen ja uuden ympäristösihteerin kanssa.

Asiassa esitetyn selvityksen perusteella valtuutettu totesi syrjintäolehtaman ainakin terveystarkastajana olleeseen mieheen nähden. Mahdollisesti naista oli syrjitty palkkauksessa myös ympäristötehtäviä ennen häntä ja hänen jälkeensä kunnassa hoitaneisiin miehiin nähden, mutta tästä ei ollut riittävästi näyttöä.

Työnantaja perusteli palkkaeroa naisen ja miehen erilaisella koulutuksella. Nainen oli suorittanut terveystarkastajan tutkinnon ja mies terveysteknikon tutkinnon. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että koulutus voi olla hyväksyttävä peruste palkkaerolle, mutta vain silloin, kun koulutus on tärkeä työtehtävien suorittamisen kannalta. Tässä tapauksessa terveystarkastajat olivat tehneet samaa työtä omilla alueillaan eikä ollut näyttöä siitä, että parempaa koulutusta olisi voinut hyödyntää tekemällä vaativampia työtehtäviä.

Kunta oli pienentänyt palkkaeroa korottamalla vuosien kuluessa vähitellen naisen palkkaa. Valtuutetun mielestä kunta ei ollut toiminut riittävän tehokkaasti. Kunta oli vedonnut virka- ja työehtosopimuksiin ja kunnan taloudelliseen tilanteeseen, mutta niitä ei voitu pitää hyväksyttävänä syinä maksaa naiselle ja miehelle samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa.

PERHEVAPAA EI SAA VAARANTAA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN JATKUMISTA DNRO 8/55/00

Vanhempainvapaalla ollut naisopettaja Y pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko kunta syrjinyt häntä vanhemmuuden perusteella, kun hänen palvelusuhdettaan ei

jatkettu vaan vastaaviin tuntiopettajan tehtäviin valittiin toinen nainen. Y oli työskennellyt määräaikaisesti lukuvuoden kerrallaan kolme vuotta yläasteen matematiikan ja tietotekniikan päätoimisena tuntiopettajana. Hän jäi äitiyslomalle lokakuussa 1999 ja vanhempainloma olisi jatkunut syyskuuhun 2000 asti. Keväällä 2000 hän ilmoitti esimiehelleen olevansa halukas jatkamaan työssä, mutta haluavansa olla hoitovapaalla lukuvuoden 2000–2001. Määräaikaisuus päättyi 31.7.2000, jonka jälkeen kunta ei uusinnut hänen sopimustaan.

Kunta haki kesäkuussa 2000 lehti-ilmoituksella matematiikan ja tietotekniikan tuntiopettajaa alkavaksi lukuvuodeksi ja valitsi tehtävään kelpoisuusehdot täyttävän toisen naisopettajan. Vanhempainvapaalla oleva Y ei tiennyt tehtävän olevan haussa eikä häntä otettu valinnassa huomioon. Kunnan mielestä matematiikan ja tietotekniikan tuntiopettajan tarve kunnassa oli epävarmaa. Kunta vetosi myös siihen, että Y ei olisi hoitovapaansa vuoksi pystynyt olemaan lukuvuonna työssä lainkaan. Y:n mielestä olennaista oli se, että hän oli jo aikaisemmin ilmoittanut olevansa halukas jatkamaan työssä. Hän oli lisäksi mielestään tehtävään siihen valittua ansioituneempi ja esimiehensä mukaan myös soveltuva.

Valtuutetun mielestä Y:n palvelusuhdetta ei ollut uusittu hänen vanhempain- ja hoitovapaalla olonsa vuoksi. Eri asemaan asettaminen vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella on tasa-arvolaisia kiellettyä syrjintää. Vanhempain- ja hoitovapaalla oleminen liittyy sukupuoleen, koska vanhempien valinnanmahdollisuudesta huolimatta miehet käyttävät näistä perhevapaista vain muutaman prosentin. Tuntiopettajan valinnassa rikottiin siten tasa-arvolain syrjintäkieltoa. Valtuutettu ei pitänyt työnantajan esittämiä syytä hyväksyttävänä.

Aiempina vuosina Y:n tuntiopettajan tehtävää ei ollut

laitettu hakuun. Raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää ei saa määräaikaista palvelusuhdetta jatkettaessa kilpailuttaa muiden hakijoiden kanssa, mikäli hän on tehtävään pätevä ja työpaikan käytäntönä on ollut uusien pätevien työntekijöiden määräaikaisuudet ilman hakumenettelyä.

Oppilaille ei olisi aiheutunut opettajan perhevapaalla olosta haittaa eikä sijaisen hankkiminen olisi ollut työnantajalle kohtuuttoman vaikeaa.

VIRKA TÄYTETTÄVÄ JULKISTETTUJEN VALINTAPERUSTEIDEN MUKAAN DNRO 51/52/00

Naishakija Y pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty, kun A:n kaupungin teknisen viraston liikennesuunnitteluinsinöörin virkaan valittiin mieshakija X. Kysyjän mukaan hänellä oli monipuolisempi ja työnantajan etukäteen vahvistamia valintaperusteita paremmin vastaava työkokemus kuin X:llä.

Valtuutettu totesi kannanotossaan, että molemmat hakijat olivat koulutukseltaan yhtä ansioituneita. Työkokemusta arvioitaessa keskeisessä asemassa olivat työnantajan etukäteen vahvistamat valintaperusteet. A:n kaupunki oli viranhakukuulutuksella hakenut virkaan liikennesuunnittelun ammattilaista. Arvostettavina seikkoina oli mainittu muun muassa ammattikokemus liikenne- ja kunnallistekniikan suunnittelutehtävissä. Molemmat hakijat täyttivät liikennesuunnittelun ammattilaisuutta koskevan vaatimuksen. Heidän osaamisessaan oli kuitenkin selvä painotusero. Naishakija Y:n osaaminen oli painottunut kaupunkialueiden liikenteen suunnitteluun, joka sisälsi myös kunnallisteknistä suunnittelua. X:llä oli vahvaa osaamista pääasiassa taajamien ja maaseutualueiden liikenteen suunnittelusta. Kaupungin järjestelytoimikunnan selvitys virkaan kuuluvista tehtävistä viittasi siihen, että liikennesuunnitteluinsinöörin tehtävien pääpaino oli kaupunkialueen suunnittelussa.

Y:n työkokemus vastasi siis sisällöltään paremmin työnantajan valintaperusteita.

Y:n erityisenä ansiona valtuutettu piti sitä, että hän oli toiminut pitkään A:n kaupungin liikennesuunnittelutehtävissä. Näin Y oli voinut saada sellaista paikallistuntemusta ja kokemusta, jolla oli merkitystä viranhoidon kannalta.

Työnantaja perusteli X:n valintaa sillä, että hän oli toiminut vaativien hankkeiden projektipäällikkönä ja vastannut myös kaupunkialueille sijoittuvissa hankkeissa liikennesuunnittelusta ja liikennejärjestelyistä. Painotuksella tulee valtuutetun mukaan kuitenkin olla merkitystä täytettävänä olevan tehtävän kannalta ja sen tulee olla sopusoinnussa työnantajan etukäteen vahvistamien valintaperusteiden kanssa. Kaupunki ei ollut tuonut millään tavoin ilmi, että tehtävään haettiin henkilöä, jolla oli projektipäällikkökokemusta. Kyseessä oli liikennesuunnitteluinsinöörin, ei projektipäällikön viran täyttö.

Valtuutettu totesi, että naishakija Y oli ansioituneempi liikennesuunnitteluinsinöörin virkaan kuin X. Hän voi halutessaan vaatia työnantajalta hyvitystä työnantajan kotipaikan yleisessä alioikeudessa nostettavalla kanteella vuoden kuluessa siitä, kun tasa-arvolain vastainen valintapäätös on tehty.

RASKAUS LAITON SYY TYÖSUHTEEN PERUUNTUMISEEN DNRO 52/52/00

Naishakija pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty, kun päiväkotia ei solminutkaan työsuhdetta sen jälkeen kun hän oli ilmoittanut raskaudestaan.

Yksityisessä päiväkodissa oli keväällä 2000 haettavana kaksi lastenhoitajan tointa. Naispuolinen lastentarhanopettaja haki paikkaa ja pääsi työhaastatteluun. Hänelle ilmoitettiin



22.5.2000 kirjeitse, että hänet oli valittu toimeen elokuun alusta lähtien. Kirjallista työsopimusta ei tuolloin ehditty tehdä.

Nainen huomasi 30.5. olevansa raskaana, ja hän kertoi asiasta tulevalle työnantajalle. Päiväkodin edustaja ilmoitti kahden päivän kuluttua puhelimitse, ettei työsuhdetta solmita, koska työpanoksen katkeaminen aiheuttaisi ongelmia. Keskustelujen tuloksena sovittiin työsuhde alkavaksi äitiysloman ja hoitovapaan jälkeen vuonna 2002.

Naishakijalle lähetettiin elokuun lopussa hyväksyttäväksi sopimus, joka ei vastannut neuvotteluja ja johon oli lisätty työsuhteen alkamisen ehdoksi alkamishetken työtarve. Nainen ei hyväksynyt sopimusta, koska se ei taannut hänelle turvaa työpaikasta.

Päiväkoti oli antamansa selvityksen mukaan valinnut naishakijan lastenhoitajan työsuhteeseen lähettämänsä ilmoituksen mukaisesti. Hakijalle ei ollut ilmoitettu, että raskaus olisi este työsuhteen alkamiselle. Nainen oli suullisesti ilmoittanut ottavansa vastaan lastenhoitajan tehtävät päiväkodissa 1.8.2002 alkaen. Päiväkoti oli ilmoittanut naishakijan työsuhteen alkavan hänen oman esityksensä mukaisesti, mikäli päiväkodin toimintaa ei lakkauteta.

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän työhön ottaessaan syrjäyttää henkilön raskauden tai synnytyksen vuoksi tai jos hän tällaisesta syystä rajoittaa työntekijän palvelusuhteen kestoa tai sen jatkumista. Tasa-arvolaki kieltää syrjäyttämästä raskaana olevaa henkilöä valittaessa työntekijöitä määräaikaiseen palvelusuhteeseen, vaikka tämä ei kenties voisikaan hoitaa tehtäviään koko aikaa. Tarvittaessa työnantaja on velvollinen palkkaamaan määräaikaisellekin työntekijälle sijaisen äitiysloman ajaksi.

Valtuutettu totesi lausunnossaan, että naisen ja päiväkodin näkemykset asiasta poikkesivat toisistaan. Ottaen huomioon naishakijan taloudelliset menetykset asiassa oli



uskottava, että hän olisi kertomuksensa mukaisesti halunnut aloittaa työsuhteen 1.8.2000 alkaen.

Koska oli todennäköistä, että työnantaja kieltäytyi solmimasta työsuhdetta naishakijan kanssa alun perin sovittuna ajankohtana tämän raskauden vuoksi, työnantaja rikkoi tasa-arvolakia.

RASKAANA OLEVA IRTISANOTTIIN KOEAIKANA DNRO 1/55/01

Naishenkilö pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, rikkoiko työnantaja tasa-arvolakia irtisanoessaan raskaana olevan työntekijän koeaikana.

Nainen oli aloittanut työn yksityisen työnantajan palveluksessa syyskuussa 2000 määräaikaisena työntekijänä. Työsuhteen oli määrä jatkaa saman vuoden joulukuun loppuun neljän kuukauden koeajalla. Marraskuussa työsuhdetta kuitenkin jatkettiin seuraavan kesäkuun loppuun asti.

Nainen oli marraskuun lopulla kertonut raskaudestaan. Tällöin työnantaja oli moittinut häntä epärehellisyydestä ja ilmoittanut, että työsuhde jatkuu enintään tammikuun loppuun. Äitiysloma olisi todennäköisesti alkanut aikaisintaan helmikuun loppupuolella. Työnantaja muutti kuitenkin vielä samana päivänä mieltään ja irtisanoi työntekijän siitä päivästä lähtien.

Työnantajan selvityksen mukaan työntekijä oli erehdyttänyt työnantajaa antamalla vääriä tietoja, jotta hänen määräaikainen työsuhteensa jatkuisi. Työnantaja totesi menettäneensä luottamuksensa työntekijään ja irtisanoineensa työsuhteen koeaikana päättymään heti.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän työhön ottaessaan syrjäyttää työnhakijan tai rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista esimerkiksi raskauden perusteella. Myös työsopimuslaki kieltää irtisanomisen raskauden vuoksi. Tarvittaessa työnantaja on velvollinen palkkaamaan määrä-

aikaisellekin työntekijälle sijaisen äitiysloman ajaksi.

Työsopimuslain mukaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle raskaudestaan kaksi kuukautta ennen äitiysloman alkua, jotta työnantajalle jää riittävästi aikaa työjärjestelyille. Tätä velvollisuutta työntekijä ei ollut rikkonut. Työnantaja oli myös ennen tietoa raskaudesta ollut halukas jatkamaan työsuhdetta. Tämä osoittaa, että työnantaja oli ollut tyytyväinen työntekijän työsuoritukseen. Tosiasiallinen syy työsuhteen irtisanomiseen oli siis työntekijän raskaus, ja työnantaja oli rikkonut tasa-arvolakia.

Valtuutetun antaessa lausuntonsa irtisanominen oli syyteharkinnassa työsyRJintärikoksena.

VÄHEMMÄN ANSIOITUNUT NAINEN SYRJÄYTTI MIEHEN SIVISTYSTOIMEN JOHTAJAN VALINNASSA DNRO 37/52/00

Mieshakija X pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty, kun A:n kunnan sivistystoimen johtajaksi valittiin naispuolinen hakija Y. Kysyjän mukaan valitulta puuttui kokonaan kunnanvaltuuston edellyttämä kokemus opetus- ja sivistystoimen hallinnosta.

Työnantaja kertoi selvityksessään, että haastatteluun kutsuttiin viisi kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa. Heidän valinnassaan kiinnitettiin erityistä huomiota tehtävään soveltuvaan koulutukseen sekä työkokemuksen ajantasaisuuteen, joita suhteutettiin sivistystoimen johtajan tehtävien painopistealueisiin. Näillä valintaperusteilla muun muassa mieshakija X karsiutui. Y valittiin virkaan kunnanhallituksen yksimielisellä päätöksellä. Päätöstä tehdessään kunnanhallitus käytti sille kuuluvaa harkintavaltaa siten, että virkaan valittiin henkilö, joka parhaiten täytti etukäteen asetetut valintaperusteet ja vaatimukset. Päätös perustui kunnanhallituksen mukaan sukupuolesta riippumattomaan perusteltuun syyhyn.

Kunta oli vahvistanut sivistystoimen johtajan toimi-

alueiksi sivistystoimen päällikön, sivistyslautakunnan esittelijän ja kansalaisopiston toiminnasta vastaavan rehtorin tehtävät. Sivistystoimen päällikön avaintehtäväksi nimettiin tulevaisuuden uusien toimintamallien sisäänajo.

Valtuutettu totesi kannanotossaan, että kumpikin hakija oli koulutukseltaan yhtä ansioitunut. Työnantaja oli kuitenkin perustellut X:n valintaa muun muassa sillä, että hänellä oli soveltuva ja ajantasaisempi tutkinto kuin X:llä. Y oli toiminut vajaat kolme vuotta erityisopettajana. X oli toiminut pitkään muun muassa kansalaisopiston rehtorina, koulutoimenjohtajana ja kulttuurisihteerinä. Hänellä oli Y:hyn verrattuna selvästi enemmän sivistystoimen johtajan tehtäviä tukevaa työkokemusta. Työnantaja ei ollut tarkemmin perustellut sitä, mikä Y:n ajantasaisemmassa ja varsin kapea-alaisessa erityisopettajan työkokemuksessa oli niin merkityksellistä, että sillä oli voitu ohittaa muutoin ansioituneempi X.

Koska virkaan oli valittu vähemmän ansioitunut Y, syntyi tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintäoletta.

HALLINTO-OIKEUS SYRJI KOLMEA NAISTA DNRO 14/52/00

Kolme naista pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko heitä syrjitty, kun A:n hallinto-oikeuden hallinto-oikeussihteeriksi valittiin heitä vähemmän ansioitunut mies.

Valtuutetulle antamassaan selvityksessä hallinto-oikeus ilmoitti painottaneensa erityisesti hallintotuomioistuimessa tai muussa tuomioistuimessa saatua kokemusta. Sen lisäksi hakijoille katsottiin eduksi lakimiestehtävissä saatu muu työkokemus ja sellainen lisäkoulutus, jolla oli merkitystä hallinto-oikeudessa käsiteltävien asioiden kannalta.

Hallinto-oikeudessa kaikki esittelijät esittelevät kaikkia asiaryhmiä. Tämän vuoksi nimityksessä korostettiin enemmän prosessitaitoja kuin substanssiosaamista. Hallinto-oikeussihteerin virkoja oli haettavana kymmenen. Samassa

nimitystilanteessa virkoihin valittiin useita henkilöitä entisistä lääninoikeuksista, minkä jälkeen muissa nimityksissä korostui yleisessä tuomioistuimessa hankittu kokemus. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että jos työnantaja haluaa soveltaa samaan tehtävään valittaviin henkilöihin erilaisia valintaperusteita, siitä tulisi kertoa hakijoille jo etukäteen hakuilmoituksessa.

Hallinto-oikeus perusteli valintaansa sillä, että mieshakijalla oli uudempaa kokemusta ja tietoa eri prosessilajeista kuin muilla hakijoilla. Mies oli auskultoinut vuonna 1999 ja työskennellyt sen jälkeen hovioikeudessa. Naishakijoista yksi oli auskultoinut vuonna 1982 ja kaksi muuta vuonna 1994. Tasa-arvovaltuutetunkin mielestä tuomioistuinharjoittelua ja yleisissä tuomioistuimissa hankittua työkokemusta voitiin pitää ansiona myös hallintotuomioistuimessa työskenneltäessä. Siellä saadun työkokemuksen tuoreus ei kuitenkaan ollut hallinto-oikeussihteerin työn kannalta niin olennaista, että mieshakija olisi ollut sen perusteella tehtävään lausunnonpyytäjiä ansioituneempi. Mieshakijan työkokemuksen vähäisyys verrattuna naishakijoiden työkokemukseen oli valtuutetun mielestä selvästi oleellisempaa ja hän katsoi, että hallinto-oikeus oli nimittänyt virkaan naishakijoita vähemmän ansioituneen miehen. Tällöin oli jokaisen kohdalla syntynyt tasa-arvolain mukainen syrjintäoletta.

Työnantaja voi vapautua syrjintäolettamasta esimerkiksi osoittamalla, että tehtävään valittu on ollut henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt, ansioituneempi työnhakija. Olennaista on, että työnantaja todella on punninnut valitun ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään. Hallinto-oikeus ei ollut tehnyt näin, vaan se perusteli valintaa sillä, että hallinto-oikeussihteerien ikä- ja sukupuolijakaumaa haluttiin tasapainottaa.

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Työnantaja ei voi kuitenkaan valita tehtävään vähemmän ansioitunutta henkilöä, ellei tällainen menettely perustu suunnitelmaan. Hallinto-

oikeudessa ei ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että tasa-arvosuunnitelman soveltaminen on syytä mainita viranhakuilmoituksessa, jolloin kannustetaan aliedustetun sukupuolen edustajia hakemaan virkaa.

Virkamieslain mukaan viranomainen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan esimerkiksi iän vuoksi. Pyrkimys tasapainottaa tehtävissä toimivien henkilöiden ikärakennetta ei siten myöskään ollut hyväksyttävä syy valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija.

TYÖNANTAJA ON NÄYTTÖVELVOLLINEN DNRO 64/52/00

A:n kihlakunnan ulosottovirastossa avustavan ulosottomiehen sijaiseksi valittiin mies, jolla ei ollut viran kelpoisuusvaatimuksena ollutta käytännön kokemusta. Valitsematta jäänyt nainen sen sijaan täytti kelpoisuusehdon, sillä hän oli toiminut avustavana ulosottomiehenä toisessa kihlakunnassa parikymmentä vuotta. Koulutukseltaan molemmat hakijat olivat kelpoisia tehtävään.

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän työhön ottaessaan syrjäyttää ansioituneemman toista sukupuolta olevan henkilön. Henkilö, joka täyttää kelpoisuusehdot, on ansioituneempi hakija kuin kelpoisuusehtoja täyttämätön, joten syntyi tasa-arvolain mukainen syrjintäoletta.

Syrjintäoletta poistuu, jos työnantaja voi osoittaa, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Työnantaja vetosi siihen, että naisen entisen esimiehen mukaan tämä ei ollut tehtävään soveltuva. Valittua miestä pidettiin työhaastattelun perusteella kaikkein sopivimpana. Soveltuvuudella oli työnantajan mukaan tehtävän hoidossa suuri merkitys, koska avustavan ulosottomiehen työ on A:n kihlakunnassa erittäin kovan paineen alla ja kiireistä ja työmäärä kasvaa voimakkaasti.

Tasa-arvolain mukaan soveltuvuus voi olla hyväksyttävä syy valita virkaan vähemmän ansioitunut toista sukupuolta

oleva hakija. Soveltuvuuteen vetoamisen hyväksyttävyyttä on kuitenkin arvioitava aina tapauskohtaisesti, jos kelpoisuusvaatimukset on sivuutettu. Tällöin myös näytöltä edellytetään enemmän.

Nainen esitti tasa-arvovaltuutetulle työtuloksistaan tilastotietoja, joiden mukaan hän oli tehnyt vuonna 2000 kihlakuntansa avustavista ulosottomiehistä parhaan tuloksen. Valtuutettu totesi näiden tietojen perusteella, että nainen vaikutti erittäin soveltuvalta ulosottomiehen tehtäviin.

Työnantaja on näyttövelvollinen käyttämiensä valintaperusteiden asianmukaisuudesta ja olemassaolosta. Näyttö hakijoiden henkilökohtaisista ominaisuuksista voidaan parhaiten esittää käräjäoikeudessa, jonne naishakija voi viedä asian.

MIESTÄ SYRJITTIIN PESULAN JOHTAJAN VALINNASSA DNRO 29/52/00

Mieshakija pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty, kun pesulan johtotehtäviin valittiin nainen.

Pesulan johtotehtäviin etsittiin henkilöä lehti-ilmoituksella. Toimenkuvaan kuuluivat hallinnolliset tehtävät, työnjohto, asiakaspalvelu, laskutus sekä osallistuminen pesulan töihin. Haettava henkilö ei siis ollut vain toimitusjohtaja vaan monipuolisesti pesulan töihin osallistuva henkilö. Osa työstä oli pyykinkäsittelyä.

Pesulan hallitus valitsi tehtävään naisen. Se perusteli miehen syrjäyttämistä sillä, että tämän kokemus viittasi paremminkin pesulan johtamiseen. Lisäksi miehen palkkatoivomus ylitti pesulan maksukyvyyn ja hallitus epäili miehen mahdollisuutta päivystää tarpeen vaatiessa viikonloppuisin, koska tämä asui eri kaupungissa. Naishakija asui samassa kaupungissa, jossa pesula oli.

Mieshakija kertoi vastineessaan, että hakuilmoitus oli ollut sisällöltään yksiselitteinen. Hakuilmoituksessa mainitut tehtävät olivat kaikki myös miehen hoidettavissa ja lisäksi juuri sellaisia, joita hän oli tehnyt parikymmentä



vuotta eri pesuloissa joko työntekijänä tai itsenäisenä yrittäjänä. Palkastaan mies olisi ollut valmis neuvottelemaan. Lisäksi hän oli ilmoittanut pesulan toimitusjohtajalle olevansa valmis hoitamaan työtehtäviä aina silloin, kun niitä on, myös viikonloppuisin.

Mieshakijan mukaan pesulan toimitusjohtaja oli kertonut hänelle valinnan jälkeen, että pesulan hallituksen jäsenet eivät olleet ymmärtäneet miehen voivan tehdä kyseistä työtä. Hallituksessa oli ollut vallalla henki, että ”tämä on enempi naiselle kuuluva homma”, vaikka mieshakijalla oli kokemusta kaikista hakuilmoituksessa mainituista tehtävistä nimenomaan pesula-alalta huomattavasti enemmän kuin naishakijalla.

Koska pesulan johtotehtäviin valittiin vähemmän ansioitunut nainen, syntyi syrjintäoletta. Pesulan esittämää perustetta naisen paikkakunnalla pysyvyydestä ei voida pitää sellaisena tasa-arvolain tarkoittamana painavana ja hyväksyttävänä syynä, jolla valintaa voitaisiin perustella.

Mieshakijan palkkatoivomus ylitti selvästi pesulan maksukyvyyn. Hakija oli kuitenkin valmis neuvottelemaan asiaa. Tasa-arvovaltuutetun mielestä olisi pitänyt ensin selvittää se palkkataso, jolla mies olisi ollut valmis työskentelemään pesulassa ja vasta sen jälkeen arvioida, onko palkkavaatimus liian korkea.

VUOROTTELUVAPAA ÄITIYS- JA VANHEMPAINVAPAAN JÄLKEEN

DNRO 22/51/99

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa siitä, onko tasa-arvolain mukaista, että äitiys- ja vanhempainlomalla olleet eivät voi saada vuorotteluvapaata, koska heidän kohdallaan ei täyty 12 kuukauden työssäoloehto.

Vuorotteluvapaa on ollut kokeiluna voimassa 1.1.1996 alkaen. Vuorotteluvapaalle voi jäädä työntekijä, jonka kokoaikainen työssäolo samaan työnantajaan on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista. Tähän jaksoon voi sisältyä enintään 30 päivän palkaton poissaolo edellyttäen, että henkilö on viimeisten 13 kuukauden aikana ollut työssä saman työnantajan palveluksessa vähintään 12 kuukautta.

Työministeriön mukaan työssäoloedellytyksellä on haluttu rajoittaa mahdollisuutta siirtyä vuorotteluvapaalle muilta vapailta, sillä kokeilun yhtenä tärkeänä tavoitteena on tarjota nimenomaan työssä oleville mahdollisuus pitempiaikaiseen vapaaseen ja työkyvystä huolehtimiseen. Tällöin on ymmärrettävää, että vuorotteluvapaan edellytykseksi on vaadittu tietyn tyyppinen yhdenjaksoinen työssäoloehto.

Lausunnon pyytjä ei voinut jäädä vuorotteluvapaalle, koska hän ei äitiys- ja vanhempainvapaasta johtuen täyttänyt lain edellyttämää työssäoloehto. Äitiys- ja vanhempainvapaan lisäksi on muitakin työssäolokatkoja, esimerkiksi virkavapaa, opintovapaa tai varusmiespalvelus, joiden seurauksena vuorotteluvapaalle ei voi jäädä. Koska oikeutta vuorotteluvapaaseen ei ole evätty vain äitiys- ja vanhempainvapaalla olleilta, ei kyseessä ollut tasa-arvolaisia kielletty syrjintä.

NAISILLA JA MIEHILLÄ RAVINTOLOISSA ERI IKÄRAJAT DNRO 4/59/01

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa siitä, onko kyse syrjinnästä, jos ravintola on asettanut sisäänkäynnin naisille ja miehille pysyvästi eri ikärajat.

Tasa-arvolain mukaan syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Elinkeinonharjoittajaa sitovat lainsäädännön velvoitteet, joten lain syrjintäkielto soveltuu tällaiseenkin toimintaan.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on sellainen teko tai laiminlyönti, jolla naiset ja miehet asetetaan keskenään eri ase-

maan. Tällä tarkoitetaan lähinnä sitä, että tiettyjä etuja tai oikeuksia myönnetään taikka tiettyjä velvollisuuksia, rajoituksia tai rasitteita asetetaan vain miehille tai naisille. Syrjivä toimenpide voi kohdistua yksittäiseen mieheen tai naiseen, mutta myös ennalta määräämättömään mies- tai naisjoukkoon.

Tasa-arvovaltuutetun mielestä naiset ja miehet joutuvat eriarvoiseen asemaan, jos heillä on ravintolassa eri ikäraajat. Usein tällaisia ikärajoja perustellaan sillä, että nuoret miehet aiheuttavat enemmän häiriöitä kuin nuoret naiset. Sisäänpääsyä ei voida kuitenkaan systemaattisesti jakaa sukupuolen perusteella, vaan ravintolalla on oikeus evätä sisäänpääsy esimerkiksi asiakkaan humalatilän perusteella ja näin pyrkiä ennalta estämään häiriöitä.

Syrjintä kielletään myös rikoslaissa. Siinä syrjintä on rikoksena määritelty siten, että elinkeinon- tai ammatinharjoittajaa kielletään ilman hyväksyttävää syytä asettamasta ketään ilmeisen eriarvoiseen tai muita huonompaan asemaan esimerkiksi sukupuolen perusteella. Rikos on virallisen syytteen alainen ja rangaistusmaksimi kuusi kuukautta vankeutta. Valtuutettu totesi, että koska tasa-arvolain rikkomisesta ei ole tämäntyyppisissä syrjintätapauksissa määrätty erityistä sanktiota, voidaan rikoslain antamaa mahdollisuutta pitää tehokkaampana keinona muutoksen aikaansaamiseksi.

SAIRAUKSIEN ENNAKKOSEULONTA DNRO 38/59/00

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa siitä, miksi naisille on yleisesti yhteiskunnan verovaroin järjestetty rintasyöpävän ja kohdunkaulansyöpävän ennakkoseulonta, mutta miehille ei järjestetä eturauhassyöpävän ennakkoseulontaa.

Kansanterveysasetus velvoittaa kunnat järjestämään rintasyöpäseulonnan 50-59-vuotiaille naisille ja kohdun kaulaosan syöpää ehkäisevän seulonnan 30-60-vuotiaille naisille. Nämä seulonnat täyttävät erityiset kriteerit ja ne ovat tuottaneet hyviä tuloksia.

Eturauhassyöpä on suomalaisen miehen yleisin syöpä. Eturauhassyöpävän seulonnasta ja siihen liittyvästä tutkimuksesta on käyty vilkasta keskustelua asiantuntijapiireissä. Seulontaan suhtaudutaan kielteisesti, koska eturauhassyöpään liittyvä tietopohja ei täytä seulontatutkimuksille asetettuja vaatimuksia. Sitten kun tutkimus johtaa riittävän tietopohjan syntyyn, eturauhassyöpävän seulonta voidaan aloittaa nopeasti.

Tasa-arvolain tarkoituksena ei ole estää naisten ja miesten erilaista kohtelua sinänsä, vaan epäedullinen ja epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu. Erilaiseen kohteluun voi olla olemassa asianmukaiset ja perustellut syyt, jolloin sitä ei pidetä syrjintänä.

Ennakkoseulontojen järjestämisessä miehillä ja naisilla on selkeä ero. Eturauhassyöpävän seulontojen puute johtuu kuitenkin siitä, ettei seulonnalle asetettuja kriteerejä täyttävää menetelmää ole vielä pystytty kehittämään. Tilanne on erittäin valitettava, mutta siihen ei tasa-arvolain perusteella pystytä puuttumaan.

TYÖTODISTUKSEEN EI MERKINTÄÄ ÄITIYSLOMASTA DNRO 62/59/99

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, onko hänellä käytettävissä keinoja, joilla työnantaja velvoitettaisiin antamaan sisällöltään asian- ja todenmukainen työtodistus.

Lausunnonpyytjä toimi erään europarlamentaarikon avustajana tammikuusta 1997 elokuuhun 1999. Avustajan mukaan hänelle annettu työtodistus oli virheellinen. Esimerkiksi maininnat työtehtävien sisällöstä eivät vastanneet tehtävien todellista luonnetta ja laatua. Työtodistuksessa oli myös maininta avustajan äitiyslomasta.

Työnantajan on työsopimuslain mukaan annettava työntekijän sitä vaatiessa todistus työsuhteen kestoajasta ja työtehtävien laadusta. Todistuksessa on pyydettyä lisäksi mainittava syy työsuhteen päättymiseen ja merkittävä arvo-

lause työntekijän osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä. Työnantajan on työtodistusta laatiessaan otettava huomioon työsopimuslain lisäksi myös tasa-arvolain säännökset. Äitiysvapaa on sukupuoleen perustuva etuus. Sen mainitseminen työtodistuksessa asettaa tosiasiaa perhevapailla olleet naiset ja miehet eri asemaan muihin työntekijöihin verrattuna.

Merkintä äitiysvapaasta työtodistuksessa on ristiriidassa tasa-arvolain kanssa. Valtuutettu suositti, että avustajalle annetaan uusi työtodistus, johon äitiysvapaata ei ole merkitty.

YLEISRADION ELÄKESÄÄNNÖS TASA-ARVOLAIN VASTAINEN DNRO 2/53/01

Yleisradion työntekijöiden eläkkeistä vastaa Yleisradion eläkesäätiö, jonka toiminta jakautuu A- ja B-osastoon. A-osasto maksaa sen piiriin kuuluville vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkettä ja heidän omaisilleen perhe-eläkettä ja hautausavustusta. Työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa myös kuntoutustukena. A-osaston mukaista eläketurvaa ei rekisteröidä työntekijäin eläkelain (TEL) alaiseksi lisäeduksi. B-osasto maksaa TEL:ssä säädetyn vähimmäiseläketurvan mukaiset eläkkeet ja kuntouttamiseen liittyvät etuudet.

Vapaaehtoisten lisäeläkejärjestelyjen tasa-arvoistamisesta annetun lain tultua voimaan joulukuussa 1997 eläkesäätiön A-osaston piirissä olleilta kysyttiin, haluavatko he valita eläkeikäkseen 60 vai 63 vuotta. Koska yksikään naispuolinen työntekijä ei valinnut 63 vuoden eläkeikää, heidän eläkeikänsä on käytännössä 60 vuotta.

Naispuolisten työntekijöiden pääseminen jo 60 vuotta täytettyään täydelle vanhuuseläkkeelle on nähty merkittävänä työsuhde-etuna. Ellei työntekijällä ole täyttä määrää vanhuuseläkkeeseen oikeuttavia palvelusvuosia, eroamisikää nostetaan, kunnes työntekijä saavuttaa täyden eläkeoikeuden tai 65 vuoden iän. On kuitenkin esitetty, että kuudenkymmenen

vuoden eroamisikä olisi tasa-arvoperiaatteiden vastaista, koska se koskee enimmäkseen naisia. Tämän vuoksi Yleisradio pyysi asiasta tasa-arvovaltuutetun lausunnon.

Työnantajan menettely on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tai työntekijät sukupuolen perusteella. Korkein oikeus on ottanut kantaa työehtosopimuksen määräykseen, jossa eroamisikä naisilla ja miehillä oli erilainen. Tuomioistuimien mukaan, että tällainen sopimusmääräys oli tasa-arvolain vastainen.

Myös EY-tuomioistuin on ottanut kantaa siihen, voidaanko työntekijän työsuhde päättää pelkästään siksi, että hän on täyttänyt vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on erilainen naisille ja miehille. Tuomioistuin katsoi, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaan miehille ja naisille on taattava samat ehdot.

Yleisradion palvelukseen ennen 1.1.1971 tulleiden naisten eläke- ja samalla eroamisikä on käytännössä 60 vuotta ja miesten 63 vuotta. Yhtiön hallituksen päätöksen mukaan työntekijän työsuhde päättyy sen kuukauden lopussa, jolloin hän saavuttaa vanhuuseläkeiän. Koska ikäraja on erilainen naisilla ja miehillä, on heidät näin asetettu eri asemaan sukupuolen perusteella. Tässä tapauksessa ei ole merkitystä sillä, että ikärajojen ero on perustunut työnantajan ja työntekijöiden välisiin sopimuksiin. EY:n tasa-arvodirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että muun muassa yksittäisiin työsopimuksiin sisältyvät tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset sopimusehdot voidaan julistaa mitättömiksi tai poistaa.

Kokonaisarviona tasa-arvovaltuutettu totesi, että Yleisradion eroamisikää koskeva säännös on ristiriidassa tasa-arvolain kanssa.

KIINTIÖSÄÄNNÖS KOSKEE MYÖS KUNNAN KEHITTÄMISTYÖRYHMÄÄ DNRO 1/58/01

Tasa-arvovaltuutetulta pyydettiin lausuntoa A:n kaupungin ydinkeskuksen kehittämistyöryhmän kokoonpanosta. Työryhmässä ei ole yhtään naisjäsentä. Lausunnonpyytjä oli ehdottanut työryhmän jäsenten lisäämistä siten, että siihen tulisi entisten jäsenten lisäksi kaksi naisjäsentä. Kaupunginhallitus oli tällöin todennut, että ”erilaisten näkemysten saaminen mukaan työryhmään on sinänsä perusteltua ja kysymykseen voisi tulla lisäksi nuorten näkemys, vanhusten näkemys, vammaisten näkemys jne. Työryhmän työstä pyydetään lausuntoja, jonka jälkeen esitystä käsitellään lautakunnissa ja kaupunginhallituksessa, jolloin erilaiset näkemykset pääsevät päätösvaiheessa esiin”.

Tasa-arvolain mukaan kunnallisissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Säännöksen tarkoituksena on, että eri sukupuolet pääsevät osallistumaan tasapuolisesti yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti ja erityiseen syyhyn vetoavan on perusteltava päätöksensä. Silloin kun eri tahoja pyydetään esittämään jäseniä, tulisi jo pyynnössä ottaa huomioon lain velvoite ja pyytää jäsenehdotuksissa ehdottamaan sekä varsinaisiksi että varaedustajiksi miehiä ja naisia. Kun eri yhteistyötahot osallistuvat julkisen vallan käyttöön, myös heidän tulee toimia julkista päätöksentekoa koskevan lainsäädännön mukaisesti.

Valtuutetun mielestä kehittämistyöryhmä on sellainen kunnallinen toimielin, johon tulee soveltaa kiintiösäännöstä. Tällöin 11 jäsenestä naisia ja miehiä olisi lähtökohtaisesti pitänyt olla vähintään viisi. Osa työryhmän jäsenistä oli ilmeisesti valittu jäseniksi virkatehtäviensä perusteella. Oli kuitenkin vaikea uskoa, että A:n kaupungissa sekä virka-

mieskunta että luottamusmiehet olisivat niin miesvaltaisia, ettei tasapuolisempaa sukupuolijakaumaa pystytty toteuttamaan. Sidosryhmille olisi ehdokkaita pyydettyä tullut korostaa tasa-arvolain velvoitteita. Tasa-arvovaltuutettu totesi, että kun työryhmää valitaan uudelleen tai täydenneään, kaupunginhallituksen tulee ottaa huomioon kiintiösäännön vaatimukset.

PERHEEN PÄÄMIESAJATELUN VAIKUTAA TOIMEENTULOTUEN MAKSUUN DNRO 29/59/00

Tasa-arvovaltuutetulta kysyttiin, onko tasa-arvolain mukaisesti, että sosiaalitoimisto lähettää toimeentulotukipäätöksen avio- tai avomiehelle myös silloin, kun toimeentulotuen hakijana on avio- tai avovaimo. Myös toimeentulotukipäätöksellä myönnettyt rahat lähetetään miehen tilille, ellei muuta ole sovittu.

Valtuutettu totesi kantanaan, että kun sosiaalitoimisto lähettää toimeentulotukipäätöksen aina miehelle, nainen menettää sekä perustuslaissa että hallintomenettelylaissa taatun oikeuden saada toimeentulotuen hakijana ja näin ollen asianosaisena tiedon päätöksestä. Naispuolinen haki- ja asetetaan tässä huonompaan asemaan esimerkiksi siten, että hän ei voi tehdä päätöstä koskevaa muutosvaatimusta perusturvalautakunnalle tai valitusta hallinto-oikeudelle.

Toimeentulotuen maksatuksesta tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei menettely tässä suhteessa ollut ristiriidassa tasa-arvolain kanssa, koska toimeentulotuki maksetaan sille tilille, joka on ilmoitettu toimeentulotukihakemuksessa. Tili voi olla hakijasta riippumatta joko vaimon tai miehen.

JÄÄVUOROT JAETTAVA TASA-ARVOISESTI DNRO 18/59/00

A:n kaupungin Ringette ry pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko kaupungin liikuntavirasto noudattanut

jäävuorojen jaossa tasa-arvoa. Seuran mukaan tyttöjen lajille ringetelle oli myönnetty vähemmän jäävuoroja ja huonompina aikoina kuin poikavaltaiselle jääkiekolle. Ringetelle myönnettyistä vuoroista sai harjoitusvuorot myös seuran SM-joukkue, kun jääkiekossa edustusjoukkueiden harjoitusajat olivat junioritoiminnan ulkopuolella.

Kaupungin liikuntaviraston mukaan sukupuolella ei ollut merkitystä jääaikojen jaossa. Jakoperusteina olivat seurojen sarjatasot, joukkueiden määrä ja joukkueen taso. Kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa todetaan muun muassa, että tasa-arvonäkökulma on tärkeä kaikessa päätöksenteossa, koska toimenpiteiden vaikutukset voivat olla hyvin erilaisia miehille ja naisille. Tasa-arvotoimenpiteiden konkretisoimiseksi liikuntavirastossa on tekeillä oma tasa-arvosuunnitelma.

Valtuutettu totesi, että viranomaisten tasa-arvon edistämismövellyys edellyttää kaupungin liikuntavirastolta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista liikuntapalveluissa. Jääaikavuorot ovat osa liikuntapalveluja ja niiden jakamisessa tulee huolehtia siitä, että nais- ja miesvaltaisia lajeja kohdellaan tasapuolisesti ja noudatetaan samoja jakoperiaatteita. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiselle on myös tärkeää jakoperiaatteiden mahdollisimman suuri avoimuus ja läpinäkyvyys.

Jäävuorot on myönnettävä samoilla perusteilla sekä nais- että miesvaltaisille lajeille ottaen huomioon lajin taso sekä harrastajien ja katsojien lukumäärä. Kunnan palvelujen jakamisessa kuntalaisille ei kilpailu- ja pelitoiminta voi olla ainoa jakoperuste. Myös harrastustoimintaa ja liikuntakasvatustyötä on arvostettava jakoperusteena. Lähtökohtana tulee olla vuorojen tasapuolinen jakautuminen eri sukupuolten kesken, josta poikkeamat on erityisesti perusteltava.

Valtuutettu totesi, että kaupungin liikuntaviraston tasa-arvosuunnittelun pohjaksi olisi tärkeää selvittää, miten naiset ja miehet eroavat liikuntapalvelujen käyttäjinä ja miten hei-

dän erilaiset tarpeensa voitaisiin ottaa huomioon mahdollisimman tasapuolisesti. Liikuntaviraston on hyvä hankkia eri lajien harrastajamääriä ja sukupuolta koskevia taustatietoja liikuntaviraston tasa-arvosuunnittelun pohjaksi.

Tutkimusten mukaan naisten ja tyttöjen liikuntaan käytetään Suomessa selvästi vähemmän rahaa kuin miesten ja poikien liikuntaan. Naiset kuitenkin harrastavat liikuntaa miehiä enemmän. Kunnat käyttävät liikuntaan varatuista rahoista vain 40 prosenttia naisliikuntaan. A:n kaupungin liikuntaviraston tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa on hyvä selvittää, mikä on naisliikunnan saama osuus kaupungin liikuntarahoista ja miten rahoitusta voitaisiin suunnata paremmin tukemaan molempien sukupuolten liikuntaharrastuksia.

KANSANELÄKELAITOKSEN ETUJEDET TARKOITETTU MOLEMMILLE VANHEMMILLE DNRO 33/59/01

Tasa-arvovaltuutetulle ilmoitettiin, että Kansaneläkelaitos (Kela) oli tiedottanut vanhempainvapaalla olevalle äidille vanhempainrahakauden loppumisesta kirjeellä, jonka mukana oli ollut äidin tiedoilla esitötetty lomake lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen hakemiseksi. Eräässä toisessa tapauksessa vanhempainpäiväraha oli myönnetty äitiyspäivärahan jatkoksi perheen äidille, vaikka tämä ei ollut sitä edes hakenut. Samassa perheessä vanhempainpäivärahaa oli maksettu ennen hoitovapaan alkamista viimeksi isälle, mutta tästä huolimatta lastenhoidon tuesta tiedotettava kirje ja hakulomake oli postitettu äidin nimellä ja hakulomakkeessa oli ollut äidin tiedot esitötettyinä.

Tasa-arvovaltuutetulle antamassaan selvityksessä Kela kertoi, että sen tarkoituksena oli ollut palvella perhettä ja tehdä lastenhoidon tuen hakeminen mahdollisimman vaivattomaksi. Esitötetyssä hakemuslomakkeessa oli ollut tie-



dot vanhempainpäivärahan saajasta, joka voi olla isä tai äiti. Koska vanhempainpäiväraha useimmiten maksetaan äidille, useimmiten äidin tiedot tulostuvat myös esitetyyn lomakkeeseen.

Tasa-arvonäkökulman huomioon ottamiseksi Kela ilmoitti ottavansa lomakkeesta pois siihen aikaisemmin valmiiksi tuodut tiedot vanhempainpäivärahan saajasta ja lapsesta. Kirjettä korjattaisiin siten, että isät tulevat paremmin huomioon otetuiksi mahdollisina lastenhoidon tuen saajina. Kelan esitteissä lastenhoidon tuesta kerrottaessa tuki on korostetusti tuotu esille nimenomaan perheen eli vanhempien tukena.

Valtuutettu piti Kelan tiedotuskirjeeseen ja hakulomakkeeseen suunnittelemlia muutoksia hyvinä. Valtuutettu pyysi Kelaä huolehtimaan siitä, että uudet käytännöt ulotetaan koskemaan myös vanhempainpäivärahan hakemista ja että ne otetaan mahdollisimman pian käyttöön kaikissa Kelan toimistoissa.

Perhevapaiden käytön keskittyminen naisille aiheuttaa sukupuolten välistä epätasa-arvoa sekä työmarkkinoilla että perhe-elämässä. Tasa-arvovaltuutetun mielestä olisi tärkeää, että Kela painottaisi henkilökuntansa kouluttamisessa tasa-arvonäkökohtia ja kannustaisi työntekijöitään tuomaan neuvontatyössä aktiivisesti esiin perhevapaiden jakamisen myönteisiä vaikutuksia.

SAAKO MIES KÄYTTÄÄ KORVAKORUA TYÖAIKANA? DNRO 28/59/00

Miestyöntekijä pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, voiko ravintola kieltää korvakorun käyttämisen työaikana miespuoliselta työntekijältä ja kuitenkin sallia sen nais-työntekijöille.

Kysyjä oli syksyllä 1999 työskennellyt vuokratyöntekijänä kansainväliseen ketjuun kuuluvan hotellin ravintola-osastolla. Aloittaessaan työn hänelle oli annettu ohjekirja,

jossa oli muun muassa selvitetty sitä, kuinka ketjun toimipisteessä työskentelevän henkilön tulee toimia ja pukeutua. Ohjekirjan mukaan korvakorun käyttäminen ei ollut sallittua miestyöntekijälle.

Valtuutettu totesi kannanotossaan, että kun joku teettää toimeksiannon perusteella työsuorituksia ja kun tällaisessa toiminnassa miehet ja naiset asetetaan eri asemaan sukupuolen perusteella, kyseessä saattaa olla tasa-arvolaisa tarkoitettu syrjintätilanne. Vuokratyöntekijän ja vuokrausliikkeen välille toisaalta yleensä solmitaan normaalitunnusmerkistön mukainen työsuhde ja myös laissa kielletty syrjintä saattaa konkretisoitua vuokratyön kolmikantasuhteesta vuokrausliike – käyttäjäyritys – työntekijä.

Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työntekijänsä työsuoritusta. Niinpä työnantaja voi yksipuolisesti antaa käskyjä ja määräyksiä työntekijän työtehtävistä ja työkäyttäytymisestä, esimerkiksi pukeutumisesta. Vuokratyön kolmikantasuhteessa työnjohtovaltaa tosiasiallisesti siirtyy varsinaiselta työnantajalta käyttäjäyritykselle, jolla myös on oikeus antaa määräyksiä muun muassa työpaikkapukeutumisesta.

Valtuutettu muistutti, että erityisesti juuri erilaisissa asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien työntekijöiden työpaikkapukeutumiseen olennaisesti vaikuttaa se yritys- ja työnantajakuva, jonka yksin työn teettäjä määrittelee ja joka työpaikasta ja yrityksestä halutaan antaa ulospäin. Kysyjän tapauksessa korvakorun käyttämiselle asetettu kieltö oli perustunut yrityksessä noudatettuun vakiintuneeseen käytäntöön, jonka noudattamisesta myös vuokratun työvoiman osalta oli erikseen sovittu. Yrityksessä myös naisten korujen käyttö oli rajoitettu vain perinteiseen käsitykseen korujen käyttämisestä, ja korujen nykykäyttö esimerkiksi useiden korvakorujen tai lävistysten muodossa oli kielletty myös naistyöntekijöiltä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, etteivät korujen käyttörajoitukset olleet johtaneet eri sukupuolia erilaiseen asemaan tasa-

arvolaisa kielletyllä tavalla eikä korvakorun käytön kieltäminen miestyöntekijältä siten ollut tasa-arvolain vastaista.

TUOMARIEN UUSI PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JOHTAA PALKKASYRJINTÄÄN

DNRO 13/53/00; 18/53/00; 19/53/00; 20/53/00

Kaksi miestuomaria ja kaksi naistuomaria pyysi tasa-arvovaltuutetun lausuntoa siitä, onko heitä syrjitty palkkauksessa sukupuolen perusteella. Heille maksettiin samasta työstä alemmaa palkkaa kuin vastakkaista sukupuolta oleville tuomareille.

Tuomioistuinten palkkausjärjestelmää uudistettiin keväällä 2000. Uudistus koski kaikkia tuomioistuimia ja sen yhteydessä palkkoja korotettiin. Eri käräjäoikeuksissa työskentelevät tuomarit huomasivat, että vaikka he olivat aikaisemmin olleet samassa palkkaluokassa, uudistuksen jälkeen osa tuomareista oli sijoitettu parempaan palkkaluokkaan.

Tasa-arvovaltuutettu arvioi lausunnoissaan uudistusta tasa-arvolain palkkasyrjintää koskevan säännöksen ja EY-oikeuden samapalkkasäännösten valossa. Samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa. Valtuutetun mukaan hänelle esitetyissä tapauksissa voitiin epäillä palkkasyrjintää. Uusi palkkausjärjestelmä ei myöskään täyttänyt EY-oikeuden edellyttämää läpinäkyvyy- ja avoimuusperiaatetta. Järjestelmä oli niin moniselitteinen ja tulkinnanvarainen, että tuomarin palkkaan vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia oli mahdotonta arvioida.

Asia siirtyi työtuomioistuimen tutkittavaksi.



Oikeutta tasa-arvoasioihin



HELSINGIN KÄRÄJÄOIKEUS: MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU SYRJI NAISHAKIJAA OPETTAJAN VIRAN TÄYTTÄMISESSÄ

Naishakija Y pyysi vuonna 2000 tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, onko häntä syrjitty, kun Maanpuolustuskorkeakoulun englannin kielen vanhemman lehtorin virkaan nimettiin miespuolinen hakija X.

Viranhakuilmoituksessa mainituista eduksi luettavista seikoista Y:ltä puuttui varusmiespalvelus ja reserviupseerikoulutus. Hän ei myöskään ollut toiminut YK-tehtävissä eikä puolustusvoimissa. Y:lle oli vakuutettu, että nämä seikat olivat toissijaisia. Psykologiset testit suorittanut tutkija psykologi oli todennut, että testit eivät erotelleet naisia negatiivisesti ja että Y oli menestynyt testeissä aivan hyvin.

Haastateltaviksi valittiin kaksi miestä ja kaksi naista. Myös Y kutsuttiin haastatteluun ja myöhemmin myös koe-luennolle ja soveltuvuustesteihin. Näiden jälkeen valintatyöryhmä asetti ensimmäiselle sijalle sittemmin virkaan valitun X:n ja toiselle sijalle Y:n. X oli mieshakijoista ainoa, jolla oli reservinupseerin arvo. Koska kaikilla Maanpuolustuskorkeakoulun kursseilla opiskelevilla on reservinupseerin tutkinto, työnantaja katsoi perustelluksi edellyttää tätä tutkintoa myös heidän opettajaltaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että keskeisessä asemassa hakijoiden ansioita arvioitaessa on se tehtäväkokonaisuus, johon ollaan valitsemassa tekijää. Tässä tapauksessa se sisälsi kolme selkeää osa-aluetta: englannin kielen opettaminen sekä osallistuminen kielikeskuksen kehittämiseen ja oppimateriaalin valmistamiseen. Naishakija Y oli sekä koulutukseltaan että työkokemukseltaan huomattavasti ansioituneempi kuin virkaan valittu X. Koska Y:llä ei ollut mahdollisuutta täyttää edellytystä reservinupseerin tutkinnosta sen vuoksi, että naisten vapaaehtoinen asepalvelu tuli mahdolliseksi vasta vuonna 1995, painon antaminen reservinupseerintutkinnolle valintaprosessissa

oli välillisesti naisia syrjivä.

Naishakija vei asian Helsingin käräjäoikeuteen. Tuomiossaan (no 28982) käräjäoikeus totesi, että Y oli virkaan ansioituneempi kuin X. Maanpuolustuskorkeakoulu ei ollut näyttänyt, että sillä olisi ollut menettelynsä työn tai tehtävän laadusta johtuva painava tai hyväksyttävä syy taikka että sen menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Käräjäoikeus määräsi työnantajan maksamaan Y:lle hyvitystä 45 000 markkaa.

HELSINGIN HOVIOIKEUS: ÄITIYSLOMA ON LAITON SYY MÄÄRÄAIKAISEN VIRKASUHTEEN UUSIMATTA JÄTTÄMISEEN

A:n kaupunki oli jättänyt uusimatta työntekijä Y:n määräaikaisen virkasuhteen, koska tämä oli ollut tuolloin äitiyslomalla. Y oli hoitanut tehtävää yhtäjaksoisesti useita vuosia ja häntä pidettiin pätevänä ja sopivana tehtävään. Aiemmin virkasuhde oli uusittu automaattisesti. Y:n viran hoitajaksi oli nimitetty toinen naispuolinen työntekijä, jota työnantaja piti pätevämpanä ja sopivampana tehtävään. Y vei asian Raaseporin käräjäoikeuteen, joka hylkäsi kanteen. Sen jälkeen Y valitti asiasta Helsingin hovioikeuteen.

Hovioikeus totesi tuomiossaan, että tasa-arvolain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Kahden pätevän henkilön välillä suoritettu pätevyysvertailu ei ole lain mukainen hyväksyttävä syy rajoittaa määräaikaisen palvelussuhteen jatkumista. Kun A:n kaupunki ei ollut esittänyt mitään muutakaan hyväksyttävää syytä sille, miksi Y:n palvelussuhdetta ei ollut jatkettu, hovioikeus katsoi, että syynä oli Y:n raskaus ja äitiys. Y:tä oli siten syrjitty tasa-arvo-laissa tarkoitettulla tavalla ja hänellä oli oikeus hyvitykseen.

Hovioikeus kumosi tuomiossaan (Dnro S 00/1486)



käräjäoikeuden tuomion ja velvoitti A:n kaupungin maksamaan Y:lle lain mukaisena hyvityksenä 25 000 markkaa ja vahingonkorvauksena saamatta jääneestä vuosilomaedusta 12 468 markkaa sekä korvaamaan Y:n oikeudenkäyntikuluista 45 000 markkaa viivästyskorkeineen.

KORKEIN HALLINTO-OIKEUS: MYÖS KUNNALLISEEN TYÖRYHMÄÄN SOVELLETAAN KIINTIÖSÄÄNNÖSTÄ

Harjavalan kaupunginhallitus oli joulukuussa 1998 päättänyt asettaa viisijäsenisen kaupunkisuunnittelutyöryhmän, joka hoitaa myös kaupungin maanhankintaan liittyviä valmistelutehtäviä. Työryhmään valittiin varsinaisiksi jäseniksi kaupunginjohtaja, kaupunginhallituksen puheenjohtaja sekä I ja II varapuheenjohtaja, kaupunginvaltuuston II varapuheenjohtaja ja kaupunginhallituksen jäsen. Varajäseniksi valittiin kaupunginkamreeri, kaupunginvaltuuston puheenjohtaja, kaksi kaupunginhallituksen jäsentä ja yksi varajäsen. Sekä varsinaisista että varajäsenistä miehiä oli neljä ja naisia vain yksi.

Kaupunginhallitus hylkäsi asiasta tehdyn oikaisuvaatimuksen. Sen mukaan kysymys oli valmistelevasta elimestä, jonka tehtävät painottuivat lähinnä kaupungin talous- ja organisaatioasioihin. Kaupunginhallituksen mielestä työryhmä ei sellaisenaan ole kuntalain mukainen toimielin eikä siihen sovelleta tasa-arvolain kiintiövelvoitteita.

Kunnallisia toimielimiä ovat kuntalain mukaan valtuusto, kunnanhallitus ja sen jaostot, lautakunnat ja niiden jaostot, johtokunnat ja niiden jaostot sekä toimikunnat. Näiden virallisten toimielinten lisäksi kunnassa voi olla muun muassa erilaisia työryhmiä, joilla ei ole itsenäistä ratkaisovaltaa.

Turun hallinto-oikeus hylkäsi asiasta tehdyn valituksen.

Korkein hallinto-oikeus totesi ratkaisussaan, että kaupungin kaupunkisuunnittelutyöryhmä on sellainen kunnallinen toimielin, jota valittaessa tulee noudattaa tasa-arvo-

lain 40 prosentin kiintiösäännöstä. Työryhmään on sen tehtävästä johtuen valittu jäseniksi kaikkien neljän valtuustoryhmän puheenjohtajat ja kaupunginjohtaja virkansa puolesta sekä varajäseniksi ryhmien puheenjohtajien varahenkilöt. Tämän vuoksi kaupunginhallituksella oli ollut erityinen syy poiketa lain vähimmäiskiintiötä koskevasta periaatteesta eikä sen päätös näin ollut tasa-arvolain vastainen.

KORKEIN HALLINTO-OIKEUS: SIIRTO TOISEEN TYÖYHTEISÖÖN HUONOMMILLA PALVELUSSUHTEEN EHDOKSILLA HYVÄKSYTTÄVÄÄ SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN LOPETTAMISEKSI

Naispuolinen sosiaalialan työntekijä Y oli kokenut tulleen seksuaalisesti häirityksi työpaikallaan. Työnantaja ei pyrkinyt selvittämään tilannetta vaan ainoastaan siirsi Y:n päivätyöstä toiseen toimipisteeseen kolmivuorotyöhön. A:n kaupungin sosiaalilautakunta oli hylännyt Y:n oikaisuvaatimuksen. Turun hallinto-oikeus oli Y:n valituksesta kumonnut sosiaalilautakunnan päätöksen ja katsonut, että Y:n palvelussuhteen ehtoja heikennettiin hänen vedottuaan häirintätilanteessa tasa-arvolakiin. Työnantaja ei ollut osoittanut, että menettely olisi johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta, joten siirto oli tasa-arvolain vastainen.

A:n kaupunginhallitus vaati Korkeimmalta hallinto-oikeudelta, että Turun hallinto-oikeuden päätös kumotaan. Korkein hallinto-oikeus tutki asian ja totesi muun muassa henkilökuntaa kuultuaan, että tulehtuneessa työilmapiirissä Y:n siirtäminen toiseen työyhteisöön oli oikea ratkaisu työpaikan toimintakyvyn palauttamiseksi. Työnantajalla oli ollut siirtoon hyväksyttävä syy ja Korkein hallinto-oikeus kumosi (Dnro 126/1/00) Turun hallinto-oikeuden päätöksen.

KORKEIN OIKEUS: TASA-ARVOLAIN SÄÄNNÖKSET ULOTTUVAT MYÖS KIRKON TYÖHÖNOTTOON

Keski-ikäinen naispappi Y pyysi vuonna 1997 tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaisessa kielletyllä tavalla, kun Hyvinkään seurakunnan I kappalaisen virkaan valittiin nuori miespuolinen pappi X.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että tasa-arvolain säännöksiä ei sovelleta evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Kuitenkin, kun uskonnollinen yhdyskunta on työnantajan asemassa esimerkiksi virkanimityksissä, tasa-arvolain säännökset koskevat myös kirkkoa.

Seurakunta oli vedonnut muun muassa siihen, että X oli ominaisuuksiensa ja ikänsä perusteella sopivin varsinkin tehtävän erityisalueille, nuorisotyöhön ja jumalanpalvelustoiminnan kehittämiseen. Ikä ei kuitenkaan sellaisenaan ole hyväksyttävä syy asettaa hakijoita eriarvoiseen asemaan.

Valtuutetun arvion mukaan Y oli sekä opintojensa että työkokemuksensa osalta ansioituneempi kuin virkaan valittu X, joten oli syntynyt tasa-arvolain tarkoittama syrjintäoletta.

Y vei asian Hyvinkään käräjäoikeuteen, joka yhtyi valtuutetun näkemukseen ja tuomitsi seurakunnan maksamaan hyvitystä 40 000 markkaa. Seurakunta haki muutosta ratkaisuun Helsingin hovioikeudelta. Hovioikeus ei kuitenkaan tuomiossaan muuttanut käräjäoikeuden tuomiota. Tämän jälkeen Hyvinkään seurakunta vaati Korkeimmalta oikeudelta kanteen hylkäämistä ja korvausta oikeudenkäyntikuluistaan korkoineen.

Korkein oikeus katsoi marraskuussa 2000 (Dnro S99/1215), että seurakunta on kappalaista valitessaan työnantajan asemassa, joten valintaan on sovellettava tasa-arvolain säännöksiä. Y oli tehtävään huomattavasti ansioituneempi kuin valittu X. Mikään esille tullut seikka ei osoitta-

nut Y:tä sopimattomaksi tehtävään, joten seurakunnan perusteita oli pidettävä riittämättöminä. Kun seurakunta ei voinut osoittaa, että sen menettelyyn oli työn tai tehtävän laadusta johtuva painava tai hyväksyttävä syy taikka että sen menettely oli johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta, seurakunta oli velvollinen suorittamaan Y:lle tasa-arvolain tarkoittamaa hyvitystä.

Vieraita ja vierailuja

Tasa-arvovaltuutettu ja Ahvenanmaan maakunnan tasa-arvovirkamiehet tapaavat toisensa pari kertaa vuodessa. Keskusteluissa käydään läpi Euroopan unionin tasa-arvoasioiden ajankohtaisia kysymyksiä, valtuutetun lausuntokäytäntöä, tuoreimpia tuomioistuinratkaisuja ja suunnitelmia lainsäädännön kehittämiseksi. Vuonna 2001 tapaamiset toteutuivat helmikuussa Helsingissä ja syyskuussa Maarianhaminassa.

Espoon kaupungin uusi tasa-arvotoimikunta vieraili tasa-arvovaltuutetun toimistossa marraskuussa. Keskusteluissa olivat esillä toimikunnan työn tulokset. Valtuutettu esitteli yritysvierailuilla keräämiään hyviä esimerkkejä siitä, millaisilla konkreettisilla tavoilla tasa-arvoa voidaan edistää. Hän heitti Espoolelle haasteen vaatia yhteistyökumppaneiltaan – tuotteiden ja palvelujen myyjiltä – ennen sopimuksen allekirjoitusta selvitys siitä, onko yritys tasa-arvon näkökulmasta mallikelpoinen. Yrityksen tulisi muun muassa kertoa, onko sillä tasa-arvosuunnitelma, onko se tehnyt selvityksen palkkaeroista ja käyttääkö se naisammateissa määräaikaista palvelussuhteita.

Yleisradion edustajien tammikuinen vierailu liittyi ajankoh-
taiseen Ylen eläkekäynnösten muutosesitykseen. Valtuutetun kannanotto johti asian uuteen harkintaan ilman virallista kirjallista lausuntoa.

Lakimiesliiton tilaisuudessa toukokuussa valtuutettu piti alustuksen työsopimuslain sukupuolivaikutusten arvioin-

nista. Vilkas keskustelu painottui siihen, miten näitä vaikutuksia voidaan arvioida työyhteisön arjessa. Lainvalmistelun laadun parantaminen nousi vahvasti esille.

Valtuutettu tapasi Suomen lentoemäntä- ja stuerttiyhdistyksen edustajat toukokuussa ja kesäkuussa. Puheenaiheena oli Finnairin määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistaminen. Ammattijärjestön lausuntopyyntö peruutettiin, kun osapuolet pääsivät asiassa yhteisymmärrykseen. Valtuutetun johdolla käydyissä neuvotteluissa käytiin läpi muun muassa Euroopan yhteisöjen ja Suomen tuomioistuinten uusinta oikeuskäytäntöä.

Valtuutettu tapasi vuoden aikana useiden työmarkkinajärjestöjen edustajia. Keskusteluissa käsiteltiin ajankohtaisia tasa-arvoasioita, muun muassa EY:n tasa-arvodirektiivin muutosesitystä, Suomen tasa-arvolain muutostarpeita, työyhteisöjen tasa-arvosuunnittelua sekä järjestöjen ja valtuutetun toimiston yhteistyöhankkeita.

ULKOMAISIA VIERAITA

Ruotsin ja Suomen tasa-arvoministerit tapasivat tammikuussa. Mukana keskusteluissa oli myös tasa-arvovaltuutettu. Ministeri Margareta Winberg esitteli Ruotsin EU-puheenjohtajakauden tavoitteita tasa-arvon näkökulmasta.

Helmikuussa valtuutettu piti esitelmän Suomen tasa-arvoasioista japanilaisille ja unkarilaisille vieraille.

Saksalainen Susanne Zwingel tekee väitöskirjaa CEDAW-sopimuksesta. Hän haastatteli valtuutettua elokuussa sopi-

muksen merkityksestä ja valtuutetun kokemuksista sopimuksen valvontakomitean jäsenenä.

Tasa-arvovaltuutettu tekee yhteistyötä Viron tasa-arvoviranomaisten kanssa Viron tasa-arvolain valmistelussa ja lainvalvonnan kehittämisessä. Virossa on järjestetty kaksi tasa-arvoseminaaria ja laadittu kirjallinen selvitys siitä, mitä kansainväliset ihmisoikeussopimukset, EU:n perustamiskirja ja tasa-arvodirektiivit edellyttävät kansalliselta lainsäädännöltä tasa-arvon osalta. Viron apulaisoikeuskansleri vieraili tasa-arvovaltuutetun toimistossa joulukuussa. Valtuutetun alustuksen pohjalta keskusteltiin tasa-arvolain tarpeellisuudesta ja valtuutetun toiminnasta. Virolaiset suunnittelevat vuodelle 2003 seminaaria, jossa Suomen tasa-arvovaltuutettu voisi alustaa tasa-arvoasioista.



Tasa-arvo valokeilassa valtuutetun luennoilla

Vuonna 2001 tasa-arvovaltuutettu luennoi kymmenissä julkishallinnon ja järjestöjen seminaareissa.

Toteutuuko tasa-arvo yrittäjän ammatissa? Tätä kysyttiin Yrittäjänäisten keskusliiton seminaarissa eduskunnassa helmikuussa. Tasa-arvovaltuutettu totesi puheenvuorossaan, että naisyrittäjät elävät tiukasti yrittäjyyttä. Tutkimuksen mukaan he eivät pidä äitiyslomia tai vanhempainvapaita, eivät sairasta eivätkä juuri lomailekaan. Perhevapaakustannukset ovat nimenomaan naisyrittäjien ongelma, sillä he toimivat usein naisvaltaisilla aloilla. Sijaisten palkkaaminen ja työhön perehdyttäminen sekä perhevapaalta palaavan perehdyttäminen aiheuttavat lisäkustannuksia.

Työturvallisuuskeskus järjesti kansainvälisenä naistenpäivänä 8.3. Helsingissä seminaarin, jossa oli tarjolla tietoa naisista ja naisille: tasa-arvosta, palkkasyrjinnästä ja sukupuolisesta häirinnästä. Tasa-arvovaltuutettu toivoi esityksessään, että Suomessakin valtuutetulle annettaisiin kanne-oikeus samapalkkaisuusasioiden ajamiseen. Ruotsissa samapalkkaisuuden tavoite on kirjattu uuteen tasa-arvolakiin, joka sisältää myös velvoitteen vaatia työnantajia korjaamaan palkkausepäkohdat kolmessa vuodessa.

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK ja AKAVA nostivat maaliskuussa Espoossa yhteisen seminaarinsa otsikoksi ”Sama palkka samanarvoisesta työstä – jatkuva haaste”. Valtuutettu käsitteli luennossaan tasa-arvolakia samapalkkaisuuden edistäjänä. Hän korosti palkkaerojen poistamisessa naisten omaa aktiivisuutta, mutta myös valtiovallan ja työnantajien velvollisuutta. Jo kymmenen hengen työpaikat tulisi velvoittaa tekemään vuosittain selvitys miesten ja naisten palkkaeroista. Valtuutettu ilmaisi huolensa pienten lasten vanhempien asemasta työelämässä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on edelleen ongelmallista. Isät pitävät vanhempainlomaa keskimäärin 2-3 viikkoa, vaikka heillä olisi mahdollisuus monen kuukauden pituiseen isyyslomaan. He myös tekevät kaikkein eniten ylitöitä. Miehellä on samat oikeudet vanhemmuuteen kuin äidilläkin. Valtuutetun mielestä molemmat vanhemmat voisivat siirtyä osa-aikatyöhön silloin, kun lapset ovat pieniä. Hän kannatti ajatusta perhevapaapankista, jota miehet ja naiset voisivat käyttää vuorotellen esimerkiksi lasten hoitoon.

Merimies-Unioni ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT järjestivät naistoimittajille maaliskuussa Helsingissä kaksipäiväisen tapahtuman, jossa tutustuttiin kuljetusalojen naisammattilaisiin satamissa ja laivoilla. Tasa-arvovaltuutettu oli mukana tapahtumassa ja käytti puheenvuoron tasa-arvolain soveltamiskäytännöstä. Keskustelussa käsiteltiin kuljetusalan tasa-arvo-ongelmia.

Turun kaupungin tasa-arvotoimikunta järjesti syyskuussa kaupungin henkilöstölle seminaarin, johon se oli kutsunut myös tasa-arvovaltuutetun kertomaan tasa-arvolain uudistamisesta ja muista ajankohtaisista asioista. Valtuutetun mukaan lain uudistamisen yhteydessä olisi tarpeen korostaa sanktiokeskeisyyden sijaan ennakoivan, suunnitelmallisen tasa-arvotyön merkitystä.

Hallintotuomarit päivittivät ammatittietojaan kunnallisasioiden kursilla marraskuussa. Tasa-arvovaltuutettu kertoi esityksessään tasa-arvolain evaluointitutkimuksesta, kiintiösäännöksen soveltamisesta, sukupuolisesta häirinnästä ja sen vastatoimista sekä tasa-arvolain kehittämistoimikunnan työstä. Hän esitteli myös lausuntonsa tuomareiden uudesta palkkausjärjestelmästä, jonka soveltamisesta kaksi mies- ja kaksi naistuumaria olivat pyytäneet valtuutetun arviota. Valtuutettu epäili esille tulleissa tapauksissa palkkasyrjintää ja totesi lausunnossaan lisäksi, että uusi palkkausjärjestelmä ei täytä EY-oikeuden edellyttämää läpinäkyvyyttä ja avoimuusperiaatetta.

Naisjärjestöjen yhteistyöelimen Nytkiksen seminaarissa Helsingissä joulukuussa pohdittiin, missä tilassa Euroopan unionin tasa-arvolait ovat ja mitä pitäisi tehdä. Alustajat enteivät tasa-arvodirektiiveihin suuria muutoksia ja laajennuksia lähivuosina. Ne merkitsevät jäsenmaille uusia velvoitteita. Useita uudistuksia on jo vireillä. Niihin on otettu mallia Pohjoismaista. Tasa-arvovaltuutettu kertoi luennossaan Euroopan unionin uusista tasa-arvosäätelyn mahdollisuuksista. Naisten syrjinnän lisäksi sääntely ulottuu rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaan, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaan syrjintään. Valtuutettu toivoi, että EU ryhtyisi aktiivisesti ajamaan tasa-arvon toteutumista nykyistä laajemmin. Tasa-arvoa tulee vauhdittaa erityisesti päätöksenteossa. Sääntelyn tulisi kattaa julkisten päätöksentekokoelinten lisäksi myös yritykset.

Suomalainen tasa-arvo kansainvälisillä foorumeilla

SUOMI ESITTELI MÄÄRÄAIKAISRAPORTTINSA CEDAW-KOMITEALLE

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan YK:n yleissopimuksen täytäntöönpanoa valvova CEDAW-komitea käsittelee Suomen hallituksen kolmatta ja neljättä määräaikaisraporttia kuulemistilaisuudessa New Yorkissa tammikuussa. Tasa-arvovaltuutettu oli mukana Suomen valtuuskunnassa. Hallituksen raporteissa korostettiin naisten kasvanutta edustusta poliittisessa päätöksenteossa, naisten taloudellista itsenäisyyttä ja sosiaalipalvelujen tasoa. Raportit esitellyt suurlähettiläs Marjatta Rasi nosti esille myös ongelmia ja toimia niiden poistamiseksi, ja kertoi Suomessa tehdystä työstä naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi ja uhrien auttamiseksi.

Komitean jäsenet pitivät Suomea tasa-arvon mallimaana ja esikuvana erityisesti kehitysmailla. He antoivat tunnustusta kansalaisjärjestöjen mahdollisuudesta osallistua raporttien valmisteluun. Jäsenet esittivät paljon kysymyksiä erityisesti naisten määräaikaisista työsuhteista, työmarkkinoiden kahtiajakautumisesta ja naisiin kohdistuvasta väkivallasta.

Komitea oli huolissaan muun muassa naisten syrjinnästä työelämässä ja niukasta edustuksesta päättäjien paikoilla, naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja naiskaupan lisääntymisestä. Huomautettavaa löytyi myös maahanmuuttajien ja vähemmistönaisten syrjinnästä sekä erityisesti nuosten tyttöjen lisääntyneestä tupakoinnista ja huumeiden käytöstä. Keskusteluissa nousivat esiin sosiaaliturvan leikkausten vaikutus naisiin ja kohonnut aborttiluvut.

Komitea antoi Suomelle myös suosituksia. Hallituksen tulisi muun muassa edistää poikkiammatillista koulutusta tyypillisillä nais- ja miesvaltaisilla aloilla. Miehiä olisi kan-

nustettava käyttämään oikeuttaan vanhempainlomaan. Komitea kehotti hallitusta puuttumaan määräaikaisten työ sopimusten naisiin kohdistuviin kielteisiin vaikutuksiin ja vahvistamaan tasa-arvosuunnitelmien valvontajärjestelmää.

CEDAW-yleissopimus on osa kansainvälistä ihmisoikeussopimusverkostoa. Se on ollut esikuvana Suomen tasa-arvoaille. Yleissopimukseen hyväksyttiin vuonna 1999 lisäpöytäkirja, jolla henkilöille ja henkilöryhmille luodaan oikeus tehdä valituksia CEDAW-komitealle. Suomi ratifioi pöytäkirjan ensimmäisten valtioiden joukossa joulukuussa 2000.

EU:N KOMISSION PUHEENJOHTAJA VAUHDITTI TASA-ARVON EDISTÄMISTÄ

Komission tasa-arvoasioiden neuvonantava komitea on perinteisesti tavannut komission puheenjohtajan ja komissaariryhmän yhdessä Euroopan parlamentin naisten oikeuksien komitean puheenjohtajiston kanssa. Maaliskuussa Brysselissä keskustelussa oli esillä raportti, jossa selvitettiin, mitä tasa-arvoasioissa on saatu aikaan ja mitä aiotaan tehdä tasa-arvon edistämiseksi. Laajentumisneuvotteluissa on ponnekkaasti valvottava tasa-arvoasioita koskevien velvoitteiden täyttämistä. Naiskaupan poistamiseksi tarvitaan vahvempia toimia. Komission omassa henkilöstöpolitiikassa kiinnitettiin huomiota siihen, että naisia on liian vähän ylimmissä virkaryhmissä.

Suomen tasa-arvovaltuutettu oli vuonna 2001 neuvonantavan komitean varapuheenjohtaja.

VALTUUTETTU MUKANA UUDEN TASA-ARVODIREKTIIVIN VALMISTELUSSA

Euroopan unionin tasa-arvon neuvonantavalta komitealta



pyydettiin vuonna 2001 esitystä uuden tasa-arvodirektiivin sisällöstä. Toimeksianto oli laaja ja siinä kannustettiin ideoimaan vapaasti myös uusia alueita, joille yhteisötason sääntely voitaisiin ulottaa. Suomen tasa-arvovaltuutettu valittiin työryhmän puheenjohtajaksi. Hän kertoi pohjoismaisessa kokouksessa marraskuussa 2001 työn aikana esille tulleista ideoista.

TASA-ARVO PUNTARISSA EDUSKUNNAN KUULEMISTILAISUUKSISSA

Vuonna 2001 tasa-arvovaltuutetun toimiston edustajia kuultiin asiantuntijoina eduskunnassa neljä kertaa.

Helmikuussa kutsujana oli ulkoasiainvaliokunta, joka oli saanut ulkoasiainministeriltä selvityksen Suomen hallituksen ihmisoikeuspolitiikasta. Raportissa on oma kappale naisten ihmisoikeuksista. Hallituksen raportti naisten kaikinainen syrjinnän kieltävän YK:n yleissopimuksen toteuttamisesta oli vastikään käsitelty sopimuksen valvontakomiteassa New Yorkissa.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että naisten oikeuksien kannalta on yhä edelleen kiinnitettävä huomiota tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseen. Vaikka Suomea pidetään maailmalla monessa suhteessa tasa-arvon suhteen esikuvana ja mallimaana, todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi on edelleen tehtävä määrätietoista työtä. Ongelmallisimpia alueita ovat kansallisesti naisten ja miesten väliset palkkaerot, naisten vähäinen määrä johtotehtävissä sekä työmarkkinoiden jyrkkä kahtiajakautuminen sukupuolen mukaan.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokuntaan oli lähetetty lausunnon antamista varten ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston tasa-arvodirektiivin muuttamisesta. Sen taustalla olivat Euroopan yhteisöjen oikeudessa tapahtuneet muutokset.

Valiokunta piti direktiiviehdotuksesta kuulemistilaisuuden helmikuussa. Tasa-arvovaltuutetun toimistoa edusti toi-

mistopäällikkö. Hän oli kuultavana samasta aiheesta myös perustuslakivaliokunnassa maaliskuussa.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta kutsui syyskuussa tasa-arvovaltuutetun kuultavaksi hallituksen esityksestä, joka koski kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän äitiyssuojelusopimuksen uudistamisen yleissopimusta ja sitä koskevaa suositusta. Hallitus esitti, että eduskunta ei hyväksyisi vielä sopimusta ja että suositus otettaisiin huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä sikäli kuin se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista.

Puheenaiheena tasa-arvo 2001

VALTIO UUSII HENKILÖSTÖPOLIITIKKAANSA

Valtiovarainministeriö julkisti elokuussa valtion uuden henkilöstöpolitiikan linjan. Sen lähtökohtana on vahvistaa valtionhallintoa kilpailukykyisenä työnantajana. Valtion on ollut vaikea houkuttaa uutta henkilöstöä varsinkin yliopistoihin, jotka ovat valtionhallinnon suurimpia työllistäjiä. Ongelmallisin opetusalue on tietoteknologia, jonka menestyksen myötä myös henkilöstön vaihtuvuus on suuri.

Valtio muuttaa palkkaustaan kannustavammaksi. Hallituksen periaatepäätöksen mukaan tehtävien vaativuuteen perustuvaan palkkaukseen siirrytään vuoden 2002 loppuun mennessä. Kannustavan palkan toivotaan tuovan valtiolle erityisesti naisia, joista on pulaa etenkin johtoportaan. Naisten osuus virkamiesjohdossa on Suomessa pienempi kuin missään muussa Euroopan unionin jäsenmaassa. Uusi henkilöstöpolitiikka ottaa paremmin huomioon työ- ja perhe-elämän vaatimukset.

Valtioneuvoston arvioiden mukaan seuraavien kymmenen vuoden aikana nykyisestä henkilöstöstä lähtee puolet eli vajaat 60 000. Nuoria työntekijöitä pyritään saamaan muun muassa korkeakouluopiskelijoille järjestettävissä rekrytointitilaisuuksissa.

NAISET KASVATTAVAT OSUUTTAAN KUNTIEN LUOTTAMUSELIMISSÄ

Viime kunnallisvaaleissa valittiin 12 278 valtuutettua. Kunnanhallituksissa on 3 745 jäsentä. Kuntaliiton selvityksen mukaan naisten osuus kuntien luottamuselimityksissä on noussut noin 1 prosenttiyksikön edellisestä vaalikaudesta. Vuoden 2000 kunnallisvaalien jälkeen valituissa kunnanhallituksissa naisia on nyt 45,4 prosenttia. Naisten osuus kunnanvaltuutetuista on 34,4 prosenttia. Se kasvoi viime kunnallisvaaleissa 2,7 prosenttiyksikköä.

Lautakunnissa naisia on 47,3 prosenttia eli suhteellisesti enemmän kuin kunnanhallituksissa. Sosiaali- ja terveystoi-

men lautakunnissa on naisia suhteellisesti eniten, 50,4 prosenttia. Opetus- ja kulttuuritoimen lautakunnissa naisia on lähes puolet.

Kunnanhallitusten puheenjohtajista 15,7 prosenttia ja lautakuntien puheenjohtajista 24,3 prosenttia on naisia. Keski-ikä kunnanhallituksissa on 49 vuotta ja valtuustoissa 48 vuotta. Vanhin miesvaltuutettu oli selvitystä tehtäessä 83-vuotias ja naisvaltuutettu 77-vuotias. Nuorimmat valtuutetut olivat 18-vuotiaita.

SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ VUODEN PUHEENAIHE TYÖPAIKOILLA

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu nousivat uutisotsikoihin kevättalvella, kun epäily ahdistelusta eräässä suuressa työyhteisössä tuli julkisuuteen. Se herätti paljon keskustelua työpaikoilla ja rohkaisi naisia puhumaan vihdoinkin ongelmasta ääneen. Monissa työyhteisöissä laadittiin tai täsmennettiin kirjallisia ohjeita häirintä- ja ahdistelutapausten varalle.

Viime vuosina tehtyjen selvitysten mukaan joka kolmas nainen kokee työpaikalla sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Useimmiten häiritsijä on vahvemmassa asemassa kuin hänen uhrinsa. Erityisesti nuoret naiset joutuvat työyhteisöissä häirinnän kohteiksi. He ovat työuransa alussa, usein määräaikaisissa ja epätyypillisissä työsuhteissa. Työpaikan menettämisen pelko saa heidät kuitenkin vaikenemaan kokemuksistaan. Häirintää esiintyy tyypillisesti työpaikoilla, joissa toinen sukupuoli on vähemmistönä.

Häirintä on vastentahtoista, yksipuolista toimintaa. Teot voivat olla taputtelua, nipistelyä tai vakavampaa kiinni käymistä. Häiritsijä voi ahdistella uhriaan myös esimerkiksi kaksimielisillä vitseillä, vihjailevilla eleillä ja ilmeillä, pornokuvilla, tietokoneen näytönsäätäjällä tai tekstiviesteillä.

Tasa-arvolakiin vuonna 1995 tullut häirintäsäännös koskee työelämän häirintätilanteita. Laki ei ulotu kouluissa ja

muissa oppilaitoksissa tapahtuvaan häirintään muutoin kun silloin, jos sitä tapahtuu koulun työntekijöiden välillä. Kouluissa häirintää voi ilmetä myös oppilaiden välillä tai opettajan ja oppilaan välillä. Oppilaskin voi olla ahdistelija.



Tasa-arvovaltuutetulle tulee vuosittain vain muutama lausunto- tai selvityspyyntö sukupuolisesta häirinnästä työpaikalla. Häirinnän kohteiksi joutuneet pyytävät useimmiten vain puhelimitse ohjeita siitä, mitä heidän tilanteessaan tulisi tehdä. Useimmiten häirintä on jatkunut pitkään, mutta sitä on vaikea näyttää toteen. Uhri on hankalassa asemassa, sillä häirintätilanteessa ei yleensä ole ulkopuolisia todistajia.

Sukupuolisen häirinnän vieminen oikeuteen on henkisesti raskas tie. Toistaiseksi oikeus on käsitellyt vain muutamia ahdistelutapauksia. Niissä on ollut kyse törkeästä esimiesaseman hyväksikäytöstä ja väkivallasta.

Tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työolot siten, ettei sukupuolista häirintää tai ahdistelua tapahdu. Jos sellaista kuitenkin ilmenee, uhrin tulee ensin kieltää häiritsijää jatkamasta. Ellei kieltä tehoa, uhrin on kerrottava asiasta työnantajalle. Tällöin vastuu ja korvausvelvollisuus siirtyvät työnantajalle. Häirintään on puuttettava heti, sitä ei saa hyväksyä missään olosuhteissa. Työnantaja voi antaa häiritsijälle huomautuksen tai kirjallisen varoituksen, siirtää hänet toisiin tehtäviin tai toiseen työpisteeseen, ja pahimmassa tapauksessa purkaa hänen työsuhteensa.

Julkaisut 2001



TASA-ARVOJULKAISUJA

1/01 Sirkka Perttu, Päivi Mononen-Mikkilä, Riikka Rauhala, Päivi Särkkälä. Ava Silmad! Käsiraamat vägi-valda kogenud naistele.

2/01 Sirkka Perttu, Päivi Mononen-Mikkilä, Riikka Rauhala, Päivi Särkkälä. Obretenie novoj szizni.

3/01 Tochka zrenija muzchin na ravnopravie.
(Miesnäkökulmia tasa-arvoon)

4/01 Suvauksen vuosi. Tasa-arvoaltuutetun vuosiker-tomus 2000.

5/01 Men's Viewpoints on Gender Equality. Ed. by Jouni Kempe.

6/01 Hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen – entä sukupuolijärjestelmä?

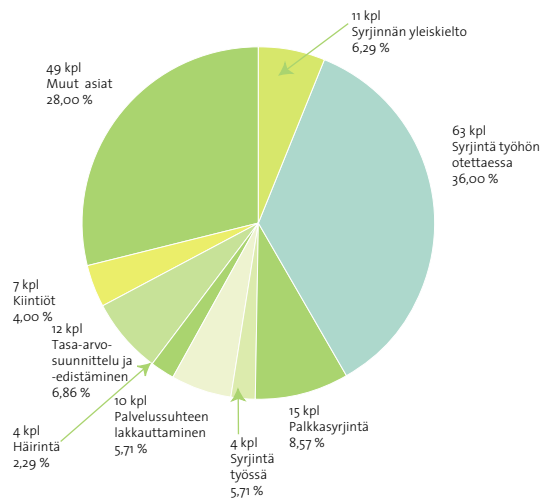
7/01 Juhana Vartiainen: Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi.

8/01 Hannu Säävälä, Eero Keinänen, Jari Vainio: Isä neuvolassa. Työvälineitä ja ajatuksia vauvaa odotta-vien ja hoitavien isien kanssa työskenteleville.

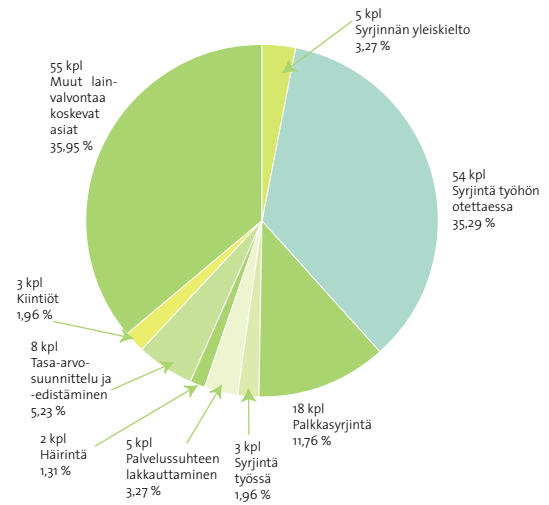
9/01 Tuula Melkas: Tasa-arvobarometri 2001.

Tilastoitua tasa-arvotyötä

LAUSUNTOA PYYTÄNEET ASIAKOHTAISESTI (175 kpl)



ANNETUT LAUSUNNOT ASIAKOHTAISESTI (153 kpl)



Svensk resumé



NYTT OM LÖNESKILLNADERNA MELLAN KVINNOR OCH MÄN

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ett evighetsproblem i det finländska arbetslivet. Under årens lopp har löneskillnaderna undersökts från olika utgångspunkter. Man har polemiserat om det borde talas om skillnader i pengar eller procentuella skillnader. Det vore viktigt att utveckla statistikföringen så att den tjänar både myndigheterna och arbetsmarknadsparterna.

På initiativ av jämställdhetsombudsmannens byrå inleddes år 2001 ett betydande statistikförings- och analysprojekt gällande löneskillnaden mellan könen, där forskaren Juhana Vartiainen utvecklade statistikförings- och analysmetoder och räknade exempel på löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika sektorer utgående från statistiskt material om lönestrukturen.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Finland rör sig kring 20 % och har knappast alls förändrats under de senaste åren. Omkring hälften av löneskillnaden kan förklaras genom att man beaktar att kvinnor och män har inriktat sig på olika yrken och olika utbildningsområden och branscher. Den andra hälften kan däremot inte förklaras. Kvinnornas lön släpar alltså efter med ca 10 % jämfört med lönerna för män i samma ålder, med samma utbildning, inom samma branscher och med samma yrkesbeteckningar.

Efter det att undersökningen hade offentliggjorts gjorde jämställdhetsombudsmannen en framställan till Statistikcentralen och finansministeriet om att den nya undersökningsramen bör användas när utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män undersöks.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN UTREDDER TILLÄMPNINGEN AV JÄMSTÄLLDHETSLAGEN I ARBETS- MARKNADSORGANISATIONERNAS ARBETE

I januari 2001 riktade jämställdhetsombudsmannen en

förfrågan till arbetsmarknadsorganisationerna om tillämpningen av jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen ville utreda hur jämställdhetsfrågor behandlas på arbetsplatserna och inom arbetsmarknadsorganisationernas medlemsrådgivning.

Förfrågan skickades till 40 arbetsgivarförbund och 102 arbetstagarförbund. Förfrågan ger vid handen att organisationerna visar ett mycket varierande intresse för jämställdhetsfrågor. Skillnaderna mellan förbunden förklaras inte enbart av att organisationerna domineras av kvinnor eller män eller av det faktiska antalet jämställdhetsproblem, utan aktiviteten bland organisationernas arbetstagare och förtroendevalda är också viktig. Största delen av de förbund som gav respons ansåg att jämställdhetsenkäten var viktig, bara några ansåg att den var "helt onödig".

Antalet frågor gällande jämställdhetslagen som tas upp i anslutning till rådgivning om anställningsförhållanden varierar mycket beroende på vilket förbund det är fråga om. Frågorna gäller i synnerhet avlöning och anställning samt graviditet och familjeledigheter.

Arbetstagarorganisationerna berättade att man fortfarande undviker att åberopa jämställdhetslagen av rädsla för att bli stämplad. En arbetstvist kan därför behandlas t.ex. bara som en överträdelse av bestämmelserna om uppsägning i arbetsavtalslagen, trots att det helt tydligt också är fråga om ett förfarande som strider mot jämställdhetslagen.

FINLAND PRESENTERADE SIN REGELBUNDET ÅTERKOMMANDE RAPPORT FÖR CEDAW-KOMMITTÉN

CEDAW-kommittén, som övervakar verkställigheten av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, behandlade Finlands regerings tredje och fjärde rapport vid ett diskussionsmöte i New York i januari. Jämställdhetsombudsmannen ingick i Finlands delegation.

I regeringens rapporter framhövdes kvinnornas ökade representation i det politiska beslutsfattandet, kvinnornas ekonomiska oberoende och nivån på socialtjänsterna.

Kommittémedlemmarna såg Finland som ett mönsterland i fråga om jämställdheten och som en förebild i synnerhet för u-länderna. De uttryckte sin erkänsla över medborgarorganisationernas möjlighet att delta i beredningen av rapporterna.

Kommittén bekymrade sig för bl.a. diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet och kvinnornas njudda representation på beslutsposter, våldet mot kvinnor och den tilltagande kvinnohandeln.

Finland fick också rekommendationer av kommittén. Regeringen bör bl.a. främja yrkesövergripande utbildning inom typiska kvinno- och mansdominerade branscher. Män bör uppmuntras till att utnyttja sin rätt att vara föräldralediga. Kommittén uppmanade regeringen att ingripa i de negativa verkningar som tidsbundna arbetsavtal har för kvinnor och stärka systemet med tillsyn över jämställdhetsplanerna.

CEDAW-konventionen har stått som förebild för jämställdhetslagen i Finland. Ett fakultativt protokoll till konventionen antogs år 1999, vilket ger personer och persongrupper rätt att anföra besvär hos CEDAW-kommittén. Finland var en av de första stater som ratificerade det fakultativa protokollet i december 2000.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN DELTAR I BEREDNINGEN AV EU:S NYA JÄMSTÄLLDHETSDIREKTIV

Av Europeiska unionens rådgivande kommitté i jämställdhetsfrågor begärdes år 2001 ett förslag till innehållet i ett nytt jämställdhetsdirektiv. Uppdraget var omfattande och innehöll också en uppmaning om att fritt komma med idéer till nya områden som bör omfattas av regleringen på gemenskapsnivå. Finlands jämställdhetsombudsman

valdes till arbetsgruppens ordförande. Vid ett nordiskt möte i november 2001 berättade jämställdhetsombudsmannen om de nya idéer som kommit fram under arbetets gång.

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN I FINLAND REVIDERAS

I december 2000 tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en kommission på bred basis med uppgift att utarbeta ett förslag till ändring av jämställdhetslagen.

Kommissionen för utveckling av jämställdhetslagen har som mål att ändra och komplettera jämställdhetslagen så att den harmoniserar med EG-lagstiftningen och EG-domstolens avgöranden och att problemen och bristerna i praxisen för tillämpningen av lagen avhjälps.

Kommissionen skall utvärdera de ändringsbehov som den drygt 13-åriga praxisen för tillämpningen av jämställdhetslagen har fört fram med hänsyn till både bestämmelserna om arbetslivet och främjandet av jämställdheten mellan könen. De frågor som skärskådas gäller bl.a. jämställdhetsplanering, positiv särbehandling och sexuella trakasserier, integrationsprincipen (mainstreaming), utvidgning av jämställdhetsombudsmannens befogenheter och utveckling av jämställdhetsnämndens roll.

Utgående från sin utvärdering och utredning skall kommissionen utarbeta en regeringsproposition med förslag till lag om ändring av jämställdhetslagen. Medlemmarna och de sakkunniga företrädare förutom vetenskaplig expertis och sakkunskap i jämställdhetsfrågor också bl.a. centralorganisationerna på arbetsmarknaden och kvinnoorganisationerna.

Jämställdhetslagen reviderades senast år 1995. Då intogs bestämmelser om bl.a. könskvoter och förpliktelse att göra upp en jämställdhetsplan på alla arbetsplatser med minst 30 anställda. Nu behövs verktyg i synnerhet för att främja jämställdheten i fråga om lönerna.

ADMINISTRERINGEN AV JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR FÖRTYDLIGADES

Social- och hälsovårdsministeriet reviderade administreringen av jämställdhetsfrågor i början av maj 2001 genom att fördela uppgifterna på två enheter: jämställdhetsombudsmannens byrå och jämställdhetsenheten.

Jämställdhetsombudsmannen fortsätter sin verksamhet som självständig lagtillsynsmyndighet i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet och sköter de uppgifter som enligt lag hör till ombudsmannen. Utöver tillsynen av lagen hör det till ombudsmannen att bl.a. främja jämställdheten, informera om lagen och dess tillämpning samt följa med hur jämställdheten genomdrivs.

Jämställdhetsenhetens uppgift är att tillsammans med övriga ministerier bereda och utveckla regeringens jämställdhetspolitik, sköta uppgifter i anslutning till integrationen av principen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt EU:s juridiska och politiska jämställdhetsfrågor samt uppgifter i anslutning till internationella frågor. Jämställdhetsenheten samt generalsekreteraren för delegationen för jämställdhetsärenden är förlagda till ministeriets ekonomi- och planeringsavdelning.



Year 2001 in brief

NEW INFORMATION ON WAGE DIFFERENTIALS BETWEEN WOMEN AND MEN

Women's and men's wage differentials are an eternal problem in Finnish working life. Over the years, the issue has been examined from several angles. There has been a debate over whether to look at the differentials in terms of money or percentages. Statistics on wage differentials should be developed so that they would serve authorities as well as the social partners.

In 2001 the Office of the Ombudsman for Equality launched an important project to compile statistics of and analyse women's and men's wage differentials. Researcher Juhana Vartiainen developed new compilation and analysis methods and used wage structure statistics to calculate examples of gender-based wage differentials in different sectors.

The difference between Finnish women's and men's wages is about 20%, and it has been at this level for several years. About half of the difference can be explained by the fact that women and men train in different fields and work in different professions and sectors. No reason has been found, however, for why women's wages are about 10% lower than those of men of the same age, with the same education and training, working in the same sectors under the same titles.

After the study was published, the Ombudsman for Equality proposed to Statistics Finland and the Ministry of Finance that the new study framework be used when examining developments in the wage differentials between women and men.

THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY EXAMINED HOW THE EQUALITY ACT IS APPLIED BY LABOUR MARKET ORGANISATIONS

In January 2001 the Ombudsman for Equality surveyed the

labour market organisations on how they apply the Equality Act. She wanted to find out how equality issues are handled at the workplace and in the consultation services provided to members.

The questionnaire was sent to 40 employer associations and 102 employee associations. The questionnaire shows that interest in equality issues fluctuates from association to association. These differences do not only depend on whether the association is male- or female-dominated or on the amount of equality problems, but also on the initiative of the associations' employees and elected officials. Most of the associations that replied to the equality questionnaire considered it important, while only a few felt that it was "entirely unnecessary".

The number of questions concerning the Equality Act that are dealt with when advising members on employment relationship issues varies greatly by association. Questions relate especially to wages and recruitment and to pregnancy and family leaves.

According to the labour market organisations, people rarely refer to the Equality Act for fear of becoming "labeled". Therefore labour disputes might be dealt with as mere violations of the provisions on the notice of termination contained in the Contracts of Employment Act. This despite the fact that a clear violation of the Equality Act might also be involved.

FINLAND PRESENTED ITS PERIODIC REPORTS TO THE CEDAW COMMITTEE

The CEDAW Committee, which supervises the implementation of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, discussed the Finnish Government's third and fourth reports at its hearing in New York in January. The Equality Ombudsman was part of the Finnish delegation.

The government reports highlighted women's increased representation in political decision-making, women's growing financial independence and the quality of social services.

The committee members considered Finland a model of equality, one to be followed especially by developing countries. They praised in particular the opportunity given to non-governmental organisations to participate in the preparation of the reports.

Subjects of concern to the committee included the discrimination of women in working life and their weak representation among decision-makers, violence against women and the growing trade in women.

The committee also issued recommendations to Finland. For example, the Government should promote cross-professional training in typical female- and male-dominated fields. Men should be encouraged to use their right to parental leave. The committee advised the Finnish Government to alleviate the ill effects on women of fixed-term employment contracts and to supervise more efficiently the implementation of the equality plans.

The CEDAW Convention has served as the model for the Finnish Equality Act. In 1999 an optional protocol to the convention was approved, whereby persons and groups of persons are granted the right to appeal to the CEDAW Committee. Finland was among the first states to ratify the optional protocol, in December 2000.

THE OMBUDSMAN FOR EQUALITY HELPS DRAFT THE EU'S NEW EQUALITY DIRECTIVE

In 2001 a proposal on the content of the new equality directive was requested from the European Union's consultative committee on equality. This was a broad assignment, and the idea was also to find new areas that could be covered by Community-level regulation.

Finland's Ombudsman for Equality was appointed chairman of the working party. She presented at the Nordic conference in November 2001 the ideas that arose in the course of the assignment.

REFORM OF FINLAND'S EQUALITY ACT

In December 2000 the Ministry of Social Affairs and Health set up a broadly based committee to draft a proposal for amending the Equality Act.

The committee for the development of the Equality Act aims at amending and supplementing the Equality Act so that it is in harmony with EC legislation and the decisions of the Court of Justice of the EC. It will also strive to resolve the problems and defects that have arisen in the application of the 13-year old Equality Act.

The committee will assess the need for amending the provisions on working life and on promoting gender equality. Special attention will be paid to the equality plan, affirmative action, sexual harassment, the mainstreaming principle, expanding the authority of the Ombudsman for Equality and developing the role of the Equality Board.

Based on this work, the committee will submit to the Government a proposal for amending the Equality Act. The committee includes scientific experts and experts on equality issues, as well as members representing the central labor market organizations and women's organizations.

The Equality Act was last reformed in 1995. It was then supplemented with provisions on gender quotas and on the obligation for all workplaces with at least 30 people to have an equality plan. What is now needed are tools to promote wage equality in particular.

ADMINISTRATION OF EQUALITY ISSUES STREAMLINED

In the beginning of May 2001 the Ministry of Social Affairs

and Health reorganised the administration of equality issues by dividing the tasks between two units: the Office of the Ombudsman for Equality and the Gender Equality Unit.

The Ombudsman for Equality continues to operate in connection with the Ministry of Social Affairs and Health as an independent authority monitoring compliance with the Equality Act. Her other tasks under the law include promoting equality, informing the public about the Equality Act and its implementation and monitoring the implementation of equality.

The duty of the Gender Equality Unit is to prepare and develop the Government's equality policy in cooperation with the other ministries, help mainstream gender equality, and handle tasks related to the EU's equality law and policy and international activities. The Gender Equality Unit and the general secretary of the Council for Equality function at the Finance and Planning Department of the Ministry.



TASA-ARVOJULKAISUJA 2002
JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER
PUBLICATIONS ON EQUALITY
ISSN 1236-9977

1 Hannu Säävälä, Eero Keinänen, Jari Vainio.
Pappa på rådgivningsbyrån. Metoder och
uppslag för personer som arbetar med blivande
och nyblivna pappor.
ISBN 952-00-1102-1

2 Juhana Vartiainen. Gender Wage Differentials
in the Finnish Labour Market.
ISBN 952-00-1123-4

3 Om jämställdhetsombudsmannens verksamhet
åren 1995-2000.
ISBN 952-00-1149-8

4 Mullistusten vuosi. Tasa-arvoaltuutetun
vuosikertomus 2001.
ISBN 952-00-1154-4



TASA-ARVOVALTUUTETUN TOIMISTO
Sosiaali- ja terveysministeriö

PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO
Puh. (09) 16001
Telekopio (09) 1607 4582
Internet: www.tasa-arvo.fi
Sähköpostiosoite: tasa-arvo@stm.vn.fi

Juridinen neuvonta: puh. (09) 1607 4455, 1607 4580
Kirjaamo ja tiedustelut: puh. (09) 1607 4427
Tasa-arvovaltuutetun sihteeri: puh. (09) 1607 4433
Esitteet ja julkaisut: puh. (09) 1607 4462

