



## Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2005

**ISSN 1236-9977**  
**ISBN 952-00-2055-1 (nid.)**  
**ISBN 952-00-2056-X (PDF)**



Ulkoasu ja taitto: Oona Loman  
Yliopistopaino 2006

## Sisällys

●	TASA-ARVOVALTUUTETUN TEHTÄVÄT	5
●	TASA-ARVOVALTUUTETUN SAATESANAT	7
●	VUONNA 2005 ESIIN NOUSSEITA AIHEITA	9
●	Uudistettu tasa-arvolaki voimaan kesäkuun 2005 alusta	9
●	Tasa-arvosuunnitelmia selvitettiin ja palkittiin	11
	Tasa-arvovaltuutettu ehdotti muutoksia työsopimuslakiin	13
	TASA-ARVON OIKEUDELLISTA PUNTAROINTIA	17
	Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja	17
	Filosofian lehtorin viran täyttö (dnro 22/52/03)	17
	Ammatti-instituutin osaston-johdajan viran täyttö (dnro 3/52/02)	17
	Viran lakkauttaminen ja viranhaltijan siirto toiseen virkaan (dnro 10/53/04)	18
	Työn vaativuuden arviointi (dnro 9/53/03)	18
	Palkkaerimielisyys (dnro 2/53/03)	19
	Määräaikaisille naisille yksivuotiset, miehille kaksivuotiset sopimukset (dnro 8/54/03)	20
	Toimitusjohtajan irtisanominen vanhempainvapaan jälkeen (dnro 4/55/04)	21
	Työsuhteen päättäminen raskauden johdosta (dnro 2/55/03)	22
	Äitiysvapaan merkitys luottoa myönnettäessä (dnro 9/51/02)	22
	Tasa-arvolautakunta, tuomioistuimet ja ey-tuomioistuin	23
	MÄÄRÄRAHAT JA HENKILÖSTÖ	25
	TAPAAMISIA, VIERAILUJA, LUENTOJA, HAASTATTELUJA	27
	TILASTOT	33
	JULKAISUT 2005	34
	YEAR 2005 IN BRIEF	36







## Tasa-arvovaltuutetun tehtävät ● ● ● ● ● ●

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on

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

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

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

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





## Tasa-arvovaltuutetun saatesanat ● ● ● ● ● ●

Kertomusvuoden 2005 keskeisin teema ja työllistäjä tasa-arvovaltuutetun toimistossa oli uudistettu tasa-arvolaki ja sen voimaantulo 1.6.2005. Eduskunta hyväksyi lakiesityksen 15.4.2005, jolloin pykälien lopullinen muoto ja sisältö selvisi. Tämän ja voimaantuloajankohdan väliin jäi vain puolitoista kuukautta, mikä oli perin lyhyt aika ohjeistuksen kannalta ja aiheuttikin lisävipinää toimiston jo ennestään tiukkaan työtahtiin. Lakiuudistuksen keskeisestä sisällöstä tiedotettiin hyvissä ajoin ennen sen voimaantuloa, ja ensikäden ohjeistus saatiin toimiston internet-sivuille heti kesäkuun alussa. Pidän tätä hyvänä saavutuksena, josta kiitokset kuuluvat urakalla töitä tehneelle toimiston väelle!

Uudistettu tasa-arvolaki kiinnosti joukko- viestimiä, mikä näkyi niin sähköisen kuin painetun median, erityisesti ammattijärjestöjen lehtien lukuisina haastattelupyynnöinä. Myös puhepyyntöjä tulvi toimistoon. Yhteensä erilaisia puhetilaisuuksia kertyi yli 40.

Tasa-arvovaltuutettu järjesti joulukuussa seminaarin, jonka aiheena oli tasa-arvolainsäädännön kehitys EU:ssa ja uusittu kansallinen lainsäädäntö. Seminaari kohdennettiin erityisesti työmarkkinajärjestöille ja muille tasa-arvoasioita käytännössä hoitaville. Seminaari täyttyi parissa päivässä sitä koskevan ilmoituksen julkaisemisesta, mikä osaltaan kertoi mielenkiinnosta uutta

lainsäädäntöä ja ylipäätään tasa-arvoasioita kohtaan. Saman johtopäätöksen saattoi tehdä VETO-ohjelman osana toteutettujen, kolmen tasa-arvosuunnittelua koskeneen seminaarin osallistujamääristä. Valtuutetun toimisto osallistui seminaarien sisällön tuottamiseen.

Kaiken kaikkiaan lakiuudistuksen ”lanseeraaminen” sujui mielestäni hyvin. Ohjeistustyö ja uusien säännösten sisällöllinen tarkastelu tietysti jatkuu, tulkinnat yleensä muotoutuvat ja hioutuvat elävästä elämästä tulevien käytännön tapausten kautta.

Kertomusvuonna toimistoon vireille tulevien asioiden määrä jatkoi kasvuaan, mikä aiheutti edelleen paineita toimintatapojen, erityisesti kirjaamisen kehittämiseksi. Asianhallintajärjestelmän uudistaminen olikin työn alla koko vuoden.

Vuoden alusta aloitettiin puhelinneuvonnan systemaattinen seuranta. Puhelinneuvonta on merkittävä osa toimiston työtä. Puhelimitse valtuutetun puoleen kääntyvä henkilö saa tarvitsemansa neuvot ja ohjeet välittömästi. Neuvontapuheluja kirjattiin lähes 800. Kaikkiaan yhteydenottoja toimistoon tuli kertomusvuonna hieman yli 1200, joista vuoden aikana käsiteltiin vaajat 1200.

*Päivi Romanov*





## Vuonna 2005 esiin nousseita aiheita ● ● ● ● ● ●

### Uudistettu tasa-arvolaki voimaan kesäkuun 2005 alusta

#### *Tasa-arvolain uudistus pääpiirteissään.*

Tasa-arvolain pitkään valmisteltu uudistus toteutui vuonna 2005, lain muutokset tulivat voimaan kesäkuun alussa. Uudistusta on kuvattu tasa-arvolain kokonaisuudistukseksi. Tärkein muutos oli tasa-arvon edistämismuutosten, erityisesti tasa-arvosuunnittelua koskevan velvoitteen täsmenmäistäminen ja palkkakartoitusvelvollisuuden säätäminen.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmille säädettiin vähimmäissisältö. Suunnitelman tulee sisältää ensinnäkin selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana palkkakartoitus. Lain mukaan selvityksessä tulee olla erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa tulee määritellä ne toimenpiteet, jotka tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi käynnistetään tai toteutetaan. Suunnitelmaan tulee sisällyttää myös arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista. Suunnitteluvaikeus koskee edelleen vähintään 30 työntekijän työpaikkoja.

Eduskunta sisällytti tasa-arvolakiin oppilaitoksille velvoitteen tehdä myös oppilaitoksen toimintaa koskeva tasa-arvosuunnitelma. Oppilaitoksilla tarkoitetaan tässä yhteydessä muun muassa ammatillisia oppilaitoksia, yliopistoja, ammattikorkeakouluja

sekä kansa-, kansalais- ja työväenopistoja, mutta ei peruskouluja.

Tasa-arvosuunnitteluvaikeutteen laiminlyönti sanktioitiin. Jos työnantaja tai oppilaitos ei tee tasa-arvosuunnitelmaa, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa suunnitelman teolle määräajan. Viime kädessä tasa-arvovaltuutettu voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa, tarvittaessa sakon uhalla, työnantajan tai oppilaitoksen laatimaan suunnitelman määräajassa.

Uudistetussa laissa kiintiösäännöstä täsmennettiin niin, että se velvoittaa nyt nimenomaisesti myös kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Lakia on tulkittu tällä tavalla jo aiemmin, mutta nyt tämä asia todetaan nimenomaisella lainsäädännöllä. Myös tasapuolisen edustuksen velvoitetta laajennettiin. Kun se aiemmin koski virastojen, laitosten taikka kunta- tai valtioenemmistöisten yhtiöiden johto- ja hallintoelimiä, se koskee nyt myös julkista

**Työpaikkojen  
tasa-arvosuunnitelmille säädettiin vähimmäissisältö.**



valtaa käyttävien toimielinten (esimerkiksi eläkelaitosten ja kauppakamarien) vastavia elimiä niiden käyttäessä julkista valtaa.

Myös tasa-arvolain syrjäntäkieltoja koskevia säännöksiä uudistettiin. Lakiin sisällytettiin nimenomainen määritelmä siitä, mitä siinä tarkoitetaan välittömällä ja välillisellä syrjinnällä. Syrjinnäksi määritellään myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje harjoittaa syrjintää. Syrjintää ovat myös vastatoimet työelämässä.

Tasa-arvolain syrjäntäkieltoja voidaan soveltaa myös trans-ihmisten syrjintään. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi, että tasa-arvolain säännöksiä tulee tulkita niin, että ne kattavat myös sellaisen syrjinnän, joka perustuu sukupuolen korjaukseen. Tasa-arvovaltuutettu lähtee ohjeistuksessaan siitä, että ainakin siihen saakka kunnes trans-ihmisten syrjäntäsuoja on lainsäädännössä kokonaisuudessa selkeästi määritelty, tasa-arvolakia tulee soveltaa trans-ihmisten syrjintään laajemminkin.

Tähän saakka tasa-arvolain mukaista hyvitystä on ollut mahdollista saada vain silloin, kun työnantaja on rikkonut työelämän syrjäntäkieltoja. Näiden kieltojen soveltaminen on edellyttänyt, että kyseessä on työntekijä tai virkasuhde. Uudistetun lain mukaan työelämän syrjäntäkieltoja voidaan soveltaa myös muunlaisessa oikeussuhteessa työskenteleviin, kuten koulutusharjoittelijoihin sekä perhe- ja omaishoitajiin. Työelämän syrjäntäkieltoja ja hyvityssäännöstä sovelletaan työvoiman vuokraustilanteissa myös niin sanottuun käyttäjäritykseen silloin, kun se käyttää työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaansa työsopimuslain mukaisesti.

Hyvitys voidaan määrätä maksettavaksi myös etujärjestöissä ja oppilaitoksissa, ei kuitenkaan peruskouluissa, tapahtuvan syrjinnän perusteella.

Tasa-arvolakia valmisteltaessa käytiin paljon keskustelua lakiin otetusta säännöksestä, jolla tasa-arvovaltuutetun tehtäväksi säädetään palkkatietojen välittäminen eräissä tapauksissa. Luottamusmies tai muu palkkasyrjintää epäilevän työntekijän edustaja voi työntekijän pyynnöstä pyytää tasa-arvovaltuutetulta niin sanotun verrokkihenkilön palkkatiedot, jos tämä on kielletty palkkatietojen luovuttamisen eikä tietoja ole mahdollista saada myöskään työehtosopimuksen perusteella. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot, mikäli on perusteltua aihetta epäillä palkkasyrjintää. Tasa-arvovaltuutettu kritisoi tätä säännöstä muun muassa siitä, että se korostaa viranomaismenettelyä työpaikalla esiin tulevien riitojen ratkaisussa.

Lainuudistuksen yhteydessä muutettiin myös kanneaikaa ja hyvitystä koskevia säännöksiä. Kanneaika piteni kahteen vuoteen muissa kuin työhönottosyrjintää koskevissa jutuissa, joissa kanneaika on edelleen yksi vuosi. Laissa säädetään hyvityksen vähimmäismääräksi 3 000 euroa. Enimmäismäärää ei enää määritellä muita paisti työhönottotilanteita varten, jolloin se on 15 000 euroa.

Tasa-arvovaltuutetun toiminnan kannalta tasa-arvolain uudistus merkitsee valvontatehtävän laajenemista. Hyvityssanktioiden tehostetut syrjäntäkiellot laajenivat kosemaan uusia elämänalueita ja tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu täsmennetyin, sanktioiden tehostetun tasa-arvosuunnitteluvetoisuuden toteutumisen valvonta.





**Lainuudistus leimasi tasa-arvovaltuutetun työtä vuonna 2005.** Tasa-arvolain uudistus ja sen toteuttamiseen liittyvät toimet työllistivät mittavasti tasa-arvovaltuutettua ja valtuutetun toimistoa vuoden 2005 aikana. Lainmuutoksen johdosta tasa-arvovaltuutetun suomenkieliset internet-sivut

tua lakia ja tasa-arvovaltuutettu antoi lakia koskevia ohjeita ja neuvoja.

Eryteisesti vuoden jälkimmäisellä puoliskolla keskityttiin tiedon jakamiseen koulutustilaisuuksissa. Lähes kaikki yli kolmekymmentä koulutustilaisuutta, joissa tasa-arvovaltuutettu tai toimiston muu henkilökunta piti luentoja, liittyivät uudistettuun lakiin. Suurin osa näistä tilaisuuksista oli työmarkkinaosapuolten järjestämiä.

Joulukuussa 2005 tasa-arvovaltuutettu järjesti seminaarin *Uudistunut tasa-arvolainsäädäntö – mitä uutta EY-oikeudessa ja tasa-arvolaisissa*. Seminaari oli suunnattu erityisesti niille, jotka soveltavat tasa-arvolakia käytännön työssään, kuten työmarkkinajärjestöjen toimihenkilöille ja tuomareille. Yksi seminaarin pääpuhujista oli Euroopan komission työllisyyden ja sosiaaliasioiden pääosaston neuvonantaja Annick Masselott, joka kertoi EY-oikeuden viimeaikaisista kehityssuunnista tasa-arvo-oikeuden alalla. Ruotsin tasa-arvovaltuutetun toimiston tutkija Eberhard Stüber selosti kokemuksia Ruotsin palkkakartoitussääntönsästä. Kotimaiset luennoitsijat käsittelivät uudistuneen tasa-arvolain sisältöä, erityisesti työelämää koskevaa sääntelyä.

**Kanneaikaa ja hyvitystä koskevia säännöksiä muutettiin.**

### **Tasa-arvosuunnitelmia selvitettiin ja palkittiin**

uudistettiin, ruotsin- ja englanninkielisten sivujen uusiminen aloitettiin. Tasa-arvovaltuutettu valmisteli yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön kanssa uudistettua lakia koskevan esitteen. Lukuisat yksityisten kansalaisten, työntekijöiden ja työnantajien sekä julkisen sektorin toimijoiden yhteydenotot koskivat uudistet-

Vuonna 2005 keskityttiin tasa-arvosuunnitelmien osalta uuden lain tuomien velvoitteiden ohjeistukseen. Laaja julkisen sektorin tasa-arvosuunnitelmia koskeva selvitystyö valmistui myös vuonna 2005. Tasa-arvovaltuutettu vieraili tasa-arvosuunnittelua edistääkseen kahdessa työpaikassa; Hämeenlinnan kaupungissa ja Vaasan yliopistossa. Hämeenlinnan kau-



## **Tasa-arvo- palkinnot myönnettiin kuudetta kertaa.**

punkki on mukana *Join In* -projektissa ja tässä yhteydessä on tarkoitus tehdä myös uudistetun lain mukainen tasa-arvosuunnitelma. Vaasan yliopistossa tasa-arvotyö on vilkasta ja tasa-arvotoimikunta muun muassa järjestää vuosittain tasa-arvoa käsittelevän seminaarin. Vaasan yliopistossa tasa-arvosuunnitelma on niin ikään uusittu vuonna 2005.

Sosiaali- ja terveysministeri Sinikka Mönkäre ja tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanov palkitsivat Helsingin kaupungin ja Tampereen evankelis-luterilainen seurakuntayhtymän työpaikan tasa-arvon aktiivisesta edistämisestä tasa-arvosuunnittelun avulla. Tasa-arvopalkinnot myönnettiin kuudetta kertaa.

Helsingin kaupunki on tehnyt tasa-arvotyötä jo vuodesta 1978. Erilaisia tasa-arvoa koskevia selvityksiä on tehty useita ja tasa-arvokoulutusta on järjestetty niin tasa-arvovoyhdyshenkilöille kuin pääluottamismiehille. Tasa-arvotoimikunta tekee kaksi kertaa vuodessa raportin kaupungin tasa-arvotyön tilasta, lisäksi suuri osa virastoista ja laitoksista tekee omia sisäisiä selvityksiään.

Tampereen evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä on osallistunut vuodesta 2003 Työelämän tutkimuskeskuksen ESR-hankkeeseen *Tasa-arvosta lisäarvoa*. Yhtymän yksitoista seurakuntaa ovat osallistuneet tasa-arvotyöhön, ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty yhteisessä kirkkoneuvostossa. Suunnitelman pohjaksi on tehty huolellinen tasa-arvokartoitus ja sen toteutumisesta seurataan muun muassa työilmapiiri- ja tasa-arvokyselyllä.

***Julkisen sektorin tasa-arvosuunnitelmia koskeva selvitystyö julkaistiin joulukuussa.*** Julkinen sektori jakaantuu tutkimuksessa valtion keskushallintoon, valtion aluehallintoon, kuntiin, koulutuskuntayhtymiin ja terveys- ja sosiaalialan kuntayhtymiin. Selvityksen toteuttivat erikoistutkija Tuula Melkas ja kehittämispäällikkö Anna-Maija Lehto Tilastokeskuksesta. Selvitys perustuu kahteen tutkimusaineistoon: Alkuvuodesta 2005 haastateltiin henkilöstöjohtajia tai vastaavia tasa-arvosuunnittelun toteutumisesta. Työntekijöiden näkemyksiä koskevat tiedot perustuvat loppuvuodesta 2003 tehtyyn Työolotutkimukseen.



Selvityksestä ilmenee, että julkisen sektorin työpaikoista noin joka toisella on ollut tasa-arvosuunnittelua ja työntekijöistä noin kaksi kolmesta on ollut sen piirissä. Tasa-arvosuunnittelu on ollut yleisintä valtion keskushallinnossa ja harvinaisinta kunnissa sekä terveys- ja sosiaalialan kuntayhtymissä.

Työolotutkimuksen tulosten mukaan tietoisuus tasa-arvosuunnitelmista on palkan-saajien keskuudessa huomattavasti vähäisempää kuin henkilöstöhallinnon edustajien keskuudessa. Tilanne on sama molemmilla julkisen sektorin alueilla, valtiolla ja kunnissa.

Valtion keskushallinnossa ja koulutuskuntayhtymissä on useimmiten tehty oma erillinen tasa-arvosuunnitelma. Kunnissa ja valtion aluehallinnossa tasa-arvosuunnittelua on useimmiten muiden suunnitelmien yhteydessä.

Tasa-arvosuunnittelun tavoitteellisuudessa erot julkisen sektorin eri alueiden välillä ovat suuria. Toimenpiteiden toteutumisen seuranta on järjestetty parhaiten valtion keskushallinnossa ja koulutuskuntayhtymissä, heikoimmin kunnissa. Toimenpiteiden toteuttamiselle asetetaan melko harvoin määräaikoja, useammin kuitenkin valtion keskushallinnossa ja koulutuskuntayhtymissä kuin muilla julkisen sektorin alueilla. Vastuuhenkilöitäkin nimetään aika harvoin toimenpiteiden toteuttamiselle, useammin valtion keskushallinnossa kuin muualla.

Tasa-arvosuunnittelun avoimuudessa on toivomisen varaa varsinkin valtion aluehallinnossa ja kunnissa, joissa ainakin kol-

masosa henkilöstöstä kokee tiedottamisen heikoksi. Myös se, että suurillekin työpaikoille on vain harvoin luotu alayksiköihin ulottuva tasa-arvoverkosto tasa-arvovastavineen, heikentää tiedon kulkua tasa-arvosuunnittelua koskevissa asioissa.

Oppaaksi työpaikkojen tasa-arvotyöhön ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen tasa-arvovaltuutettu julkaisi julkaisun *Tasa-arvosta lisäarvoa, käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Kirja on tuotettu *Tasa-arvosta lisäarvoa* tutkimus- ja kehittämishankkeessa Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksessa. Siinä esitellään tasa-arvotyön prosessi, jonka osana työpaikat voivat tehdä henkilöstöpolitiikkaansa ohjaavan tasa-arvosuunnitelman.

## Tasa-arvovaltuutettu ehdotti muutoksia työsopimuslakiin

***Määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättäminen ja niiden keston rajoittaminen.*** Tasa-arvovaltuutettu ehdotti työministeriölle työsopimuslakia täydennettäväksi niin, että siinä nimenomaisesti kiellettäisiin määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättäminen ja niiden keston rajoittaminen raskauden taikka perhevapaan käyttämisen perusteella.

Tasa-arvolakia on muutettu vuosina 1992 ja 1995, jotta laista kävisi selkeästi ilmi se, että syrjintä raskauden, vanhemmuuden ja





perhehuoltovelvollisuuden perusteella on kiellettyä. Tasa-arvolain valvontakäytännöstä saatujen kokemusten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että nämä säännökset eivät edelleenkään toteudu kovin tehokkaasti. Parin viime vuoden aikana tasa-arvovaltuutettuun on otettu enenevästi yhteyttä sen vuoksi, että työntekijä katsoo joutuneensa epäedullisesti kohdeksi raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tällöin on usein kyse määräaikaisista palvelussuhteista. Tasa-arvovaltuutettu teki vuonna 2001 työmarkkinajärjestöille kyselyn, jonka vastauksissa tyypillisimmäksi tasa-arvo-ongelmaksi kuvattiin määräaikaisen työntekijän työsuhteen uusimatta jättäminen silloin, kun työntekijä oli raskaana.

Nykyään työsopimuslaki kieltää lopettamasta toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta raskauden ja perhevapaan perusteella. Tasa-arvolain säännökset täydentävät työsopimuslain säännöksiä. Sen sijaan vain tasa-arvolaisissa kielletään, ettei määräaikaisesta työsopimuksesta saa jättää uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella ja ettei työsopimuksesta saa rajoittaa kestämiään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainloman alkuun. Määräaikaisten työntekijöiden oikeuksista ei ole tältä osin lainkaan säännöksiä työelämän peruslaissa, joksi työsopimuslakia hyvällä syyllä kutsutaan. Tätä voidaan pitää puutteena sekä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden että määräaikaisten työntekijöiden kannalta.

Aloitteen tarkoitus oli olemassa olevan oikeustilan selkiyttäminen ja ennen kaikkea oikeussuojan tehostaminen. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että suoja raskautteen ja perhevapaiden käyttämiseen perustuvaa syrjintää vastaan toteutuisi nykyistä paremmin. Tasa-arvovaltuutettu uskoo, että

asiaa koskevien säännösten sisällyttäminen työsopimuslakiin tehostaisi syrjintäsuojaa ja tekisi säännökset entistä tunnetummaksi työpaikoilla. Tieto erityisesti työsopimuslain sisällöstä välittyy työpaikoille tehokkaasti muun muassa työmarkkinajärjestöjen kautta. Lisäksi työsuojeluviranomaiset valvovat työsopimuslain noudattamista.

Tätä tasa-arvovaltuutetun aloitetta käsiteltiin työministeriön perhevapaasäännösten toimivuutta arvioineessa työryhmässä ja asiaan otti kantaa myös työministeriön asettama selvitysmies, jonka tehtävänä



oli muun muassa selvittää määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvän lainsäädännön kehittämistarpeita. Työryhmän mielestä ei ollut tarvetta muuttaa työsopimuslakia. Sen sijaan selvitysmies ehdotti, että työsopimuslakiin otettaisiin informatiivisuuden lisäämiseksi viittaussäännös tasa-arvolain asianomaisiin säännöksiin.

***Aloite tilapäistä hoitovapaata koskevan säännöksen muuttamiseksi.*** Toisessa aloitteessaan tasa-arvovaltuutettu kiinnitti työministeriön huomiota työsopimuslain tilapäistä hoitovapaata koskevan säännöksen ongelmiin. Valtuutettu ehdotti sääntelyn muuttamista niin, että oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen olisi lapsen vanhemmilla riippumatta siitä, asuvatko he samassa taloudessa lapsen kanssa.

Oikeus tilapäisen hoitovapaan käyttöön on nykyisessä laissa rajattu vain samassa taloudessa asuviin vanhempiin. Silloin kun vanhemmat eivät asu yhdessä, lapsi asuu käytännössä selvästi useammin äitinsä kuin isänsä kanssa. Tästä syystä vaatimus siitä, että lapsi asuu vanhemman kanssa samassa taloudessa, rajoittaa erityisesti isien mahdollisuuksia osallistua sairaan lapsen hoitoon. Samalla järjestely vaikuttaa niin, että vanhemmista äitien on oltava poissa työstä lapsen sairastellessa. Tämä puolestaan aiheuttaa ongelmia naisten asemalle työelämässä.

Työministeriön perhevapaasäännösten toimivuutta arvioinut työryhmä ehdotti syksyllä 2005 mietinnössään etävanhemmalle oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamiseksi.







## Tasa-arvon oikeudellista puntarointia ●●●●●●

### Tasa-arvovaltuutetun lausuntoja

#### ● FILOSOFIAN LEHTORIN VIRAN TÄYTTÖ ● (Dnro 22/52/03)

● Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, oliko häntä syrjitty, kun erään lukion filosofian lehtorin virkaan oli hänen sijastaan valittu mies B. A katsoi olleensa virkaan ansioituneempi ja soveliaampi hakija kuin B ja tulleen siten sukupuolensa perusteella syrjäytetyksi.

Helsingin hallinto-oikeus oli hylännyt A:n asiassa tekemän valituksen, koska sen mukaan sekä A että B olivat päteviä opettajiksi.

Tasa-arvovaltuutettu ei valvo tuomioistuinten ratkaisujen oikeellisuutta. Perustuslain mukaan ylimmät tuomioistuimet, oikeuskansleri ja eduskunnan oikeusasiamies, valvovat lainkäyttöä omalla toimialallaan.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, ettei tasa-arvovaltuutetun ollut tarpeen tehdä asiassa omaa ansiovertailua ja ratkaisua, koska hallinto-oikeus oli jo antanut asiassa päätöksensä.

#### ● AMMATTI-INSTITUUTIN OSASTON- ● JOHTAJAN VIRAN TÄYTTÖ ● (Dnro 3/52/02)

Nainen A pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa siitä, oliko häntä syrjitty, kun kuntayhtymä valitsi ammatti-instituutin osastonjohtajan virkaan miehen B. A piti itseään ansioituneempina kuin B. Hänen mielestään valinnassa oli korostettu johtajuutta ja johtajakoulutusta liikaa muiden ansioiden kustannuksella.

Kuntayhtymä perusteli B:n valintaa sillä, että tämän vahvuuksina olivat muun muassa johtajuus, kehittäminen ja majoitus- ja ravitsemisalalan tuntemus sekä yhteydet.

Kuntayhtymä totesi myös, että työnantajalla oli ollut kokemusta sekä A:n että B:n osaamisesta, työskentelytavoista, työtuloksista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. B täytti viran kelpoisuusvaatimukset ja häntä pidettiin virkaan A:ta sopivampana, kun otettiin huomioon hänestä työntekijänä saadut kokemukset sekä se, että hänellä oli tehtävään soveltuva työkokemus ja toimivat työelämänsuhteet.

Hakijoiden ansioituneisuutta arvioitaessa kysymys on viime kädessä siitä, kenellä muodolliset kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on parhaimmat ammatilliset ja muut edellytykset viran asianmukaiseen ja menestykselliseen hoitamiseen. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan molemmat hakijat olivat koulutukseltaan ja työkokemuksensa puolesta virkaan sopivia. Kummallakin hakijalla oli esimieskokemusta ja johtamisopintoja, B:llä esimieskokemusta enemmän kuin A:lla. Kun hakijoiden ansioita tarkasteltiin kokonaisuutena, A oli kuitenkin B:tä ansioituneempi huomattavasti pitemmän opettajan työkokemuksensa vuoksi. Asiassa syntyi siten tasa-arvolain mukainen syrjintäoletta.

Työnantaja voi vapautua syrjintäolettamasta osoittamalla, että tehtävään valittu on ollut henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi soveltuvampi kuin valitsematta jää-



nyt, mutta ansioituneempi hakija. Ominaisuuksien, joihin vedotaan, tulee kuitenkin aina olla tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiä. Mikäli hakijan tai hakijoiden henkilökohtaisia joko myönteisiä tai kielteisiä ominaisuuksia tahdotaan valinnassa painottaa, on niistä hyvä riittävässä määrin kertoa ansiovertailussa.

Tasa-arvovaltuutettu ei voi kirjallisessa lausuntoprosessissa ottaa kantaa hakijoiden sopivuuteen heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Näytön arviointi siitä, onko työnantajalla ollut hyväksyttävä syy B:n valinnalle olisi voinut tapahtua käräjäoikeudessa ajettavan hyvityskanteen yhteydessä.

• **VIRAN LAKKAUTTAMINEN JA VIRANHALTIJAN SIIRTO TOISEEN VIRKAAN**  
• **(DNRO 10/53/04)**

Naishenkilö pyysi lausuntoa siitä, oliko kuntatyönantaja rikkonut tasa-arvolakia, kun naisen hoitama virka oli lakkautettu ja nainen vastoin suostumustaan siirretty toiseen virkaan sen jälkeen, kun hän oli tiedustellut työnantajalta palkkauksensa perusteita.

Työnantaja totesi, että siirto ei ole millään tavalla johtunut naisen palkkausta koskevista vaatimuksista, vaan kaupungin virkakanteen vahvistamisesta. Työnantajan mukaan siirtämisessä oli pikemminkin kyse virkauralla etenemisestä ja tunnustuksesta. Nainen oli siirretty uuteen tehtävään entisin palkkaeduin.

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Todistustaakka on vastatoimien suhteen jaettu työntekijän ja työnantajan kesken. Syrjin-

täolettaman syntymiseksi työntekijän tulee osoittaa työolosuhteiden tai palvelussuhteen ehtojen huononeminen. Jos muutos on seurannut lyhyehkön ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tietää työntekijän vedonneen tasa-arvolakiin, todistustaakka on työnantajalla. Hänen tulee osoittaa, että muutokset ovat johtuneet muusta, hyväksyttävästä syystä kuin siitä, että työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että virkasiirron vaikutuksia naisen työoloihin tai työnkuvaan ei voitu riittävästi arvioida asiakirjojen perusteella, mutta ajallisen yhteyden osalta syrjintäoletttama näytti mahdolliselta.

Tasa-arvovaltuutettu totesi, että myös siinä tapauksessa, että kaupungilla oli viranhaltijalain tarkoittama perusteltu syy menettelystä, on tasa-arvolain nojalla tutkittava, oliko naisen siirtäminen toisiin tehtäviin johtunut sukupuolesta. Tätä ei saadun selvityksen perusteella voitu tehdä. Näyttötaakka jäi syrjintää epäilevälle ja hän voi esittää tässä suhteessa lisänäyttöä mahdollisessa hyvityskanneoikeudenkäynnissä käräjäoikeudessa.

• **TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI**  
• **(DNRO 9/53/03)**

• Ympäristösihteeri epäili kunnan rikkoneen tasa-arvolakia, koska kunta maksoi hänelle pienempää palkkaa kuin eräille kunnan miespuolisille insinööreille. Ympäristösihteeri vertasi työnsä vaativuutta rakennustarkastajan, kunnallistekniikan insinöörin ja rakennustarkastusinsinöörien töiden vaativuuteen, mutta kunnan mielestä ympäristösihteerin töitä piti verrata terveystarkastajan ja ympäristöterveystarkastajan tehtäviin. Näiden palkkaus oli samalla tasolla kuin ympäristösihteerin.



Kunta katsoi, ettei ympäristösihteerin tehtäviä voinut verrata kyseessä olevien insinöörien tehtäviin, koska nämä olivat vastuualueensa esimiehiä. Tasa-arvovaltuutettu korosti, ettei työntekijöiden erilainen asema organisaatiossa estä vertaamista heidän tehtäviään. Tasa-arvolain mukaan myös erilaisia tehtäviä voidaan verrata ja ne voivat olla samanarvoisia, vaikka niiden vaativuus koostuu erilaisista osatekijöistä.

Ympäristösihteerin ja hänen verrokkiensa palkkaryhmässä oli tehtäviä, joissa korostui johtaminen ja esimiesvastuu mutta myös asiantuntijaosaamista vaativia tehtäviä. Ympäristösihteerin tehtävät edellyttivät hyvin laaja-alaista osaamista. Yksi palkkaan vaikuttava tekijä oli päätösvallan laajuus ja itsenäisyys, joita tasa-arvovaltuutettu piti ympäristösihteerin tehtävissä merkittävinä päinvastoin kuin kunta.

Kunta vetosi myös siihen, että yhdelle insinööreistä maksettiin samaa palkkaa kuin hänen naispuoliselle edeltäjälleen. Tällä ei kuitenkaan voi perustella pienempää palkkaa. Jos työntekijälle, joka tekee samanarvoista työtä kuin vastakkaista sukupuolta oleva, maksetaan pienempää palkkaa, on kyseessä syrjintä riippumatta siitä, mitä työnantaja on maksanut verrokin edeltäjälle ja mikä oli tämän sukupuoli.

#### • PALKKAERIMIELISYYS (Dnro 2/53/03)

• Naispuolinen kansliasihteerin pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolaisissa ja EY-oikeudessa kielletyllä tavalla palkkauksessa. Riidatonta oli, että kaikkien muiden kansliasihteerien tehtäväkohtainen palkka oli suurempi kuin lausunnonpyytäjän tehtäväkohtainen palkka.

Tarkastelun kohteena olleet nainen ja mies toimivat kansliasihteerinä eri toimialoilla toisaalta sosiaali- ja terveystoimen apulaiskaupunginjohtajan ja toisaalta liiketoimen apulaiskaupunginjohtajan alaisuudessa. Osapuolten selvitykset heidän työtehtävistään poikkesivat toisistaan. Työnantajan mukaan verrokki valmisteli itsenäisesti apulaiskaupunginjohtajan päätösvaltaan kuuluvia asioita kun taas naisen työtehtävät olivat luonteeltaan lähinnä teknisiä sihteerin tehtäviä eikä niihin kuulunut yhtä paljon päätösvalmistelua. Lausunnonpyytäjä itse katsoi, että hänen toimenkuvansa oli yhtä vaativa ja vastuullinen kuin verrokin. Nainen oli hoitanut samoja tehtäviä kuin edeltäjänsä ja nämä tehtävät oli aiemmin arvioitu niin vaativuudeltaan kuin itsenäisyydeltään samanarvoisiksi kuin muiden kansliasihteerien tehtävät.

Työnantaja perusteli palkkaeroja sillä, että työtehtävien vaativuudessa oli eroja. Työnantaja kertoi toisaalta, ettei noudatetussa työnarviointijärjestelmässä tehtäväkuvia vahvistettu tai pisteytetty, vaan arviointi tapahtui arviointilomakkeella ns. karkeana kokonaisarviointina. Vaativuuden arvioimisen osalta selvitys oli hyvin epäselvä. Tasa-arvovaltuutetulle myöhemmin toimitettujen arviointilomakkeiden perusteella voitiin todeta, että arvioinnissa oli käytetty viittä vaativuustekijää. Naisen ja verrokin vaativuusarviot vaihtelivat eri vaativuustekijöiden osalta, mutta kokonaisuudessaan työtehtävät oli arvioitu yhtä vaativiksi.

Tasa-arvovaltuutettu muistutti, että eräs keskeinen lähtökohta palkkausjärjestelmien tasapuolisuuden arvioimisessa on palkkauksen avoimuuden vaatimus. Palkkausjärjestelmien tulee olla sellaisia, että



palkkauksen perusteet ovat työntekijöiden tiedossa tai ainakin vaikeuksitta selvitettävissä. Työntekijöiden tulee voida saada selville, mitkä eri tekijät milläkin painoarvolla vaikuttavat heidän palkkaansa. Mikäli palkkausjärjestelmä ei ole läpinäkyvä, työnantajan asiaksi jää osoittaa, että järjestelmä ei ole syrjivä.

Tässä tapauksessa kaupungin palkkausjärjestelmää ei voitu pitää läpinäkyvänä. Viime kädessä jäi vireillä olevan hyvityskanneoikeudenkäynnin varaan sen ratkaiseminen, mikä merkitys läpinäkymättömyydellä oli tässä yksittäistapauksessa. Tasa-arvovaltuutetulle esitettyjen asiakirjojen perusteella vaikutti, että nainen ja verrokki olivat tehneet siinä määrin

samanarvoista työtä, että asiassa syntyisi tasa-arvolain mukainen palkkasyrjintäolettava. Työnantaja voi kumota olettan osoittamalla, että palkkaero johtuu muusta, hyväksyttävästä syystä kuin sukupuolesta.

● **MÄÄRÄAIKAISILLE NAISILLE YKSIVUOTISET, MIEHILLE KAKSIVUOTISET SOPIMUKSET (DNRO 8/54/03)**

Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin tutkimaan, oliko tutkimuslaitos menetellyt vastoin tasa-arvolakia solmiessaan eräissä yksikössä määräaikaiset työsopimukset siten, että tutkimusryhmän työntekijöistä kaksi miestä sai kahden vuoden määräaikaiset työsopimukset ja kaksi naistutkijaa yksivuotiset sopimukset.



Työsopimusten pituudet olivat määräytyneet tutkijoiden itse kirjaamien hankkeiden perusteella. Naistutkija, joka pyysi tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa katsoi, ettei työnantaja ollut arvioinut nais- ja miestutkijoiden projekteja tasapuolisesti eikä ottanut huomioon, että projekteissa työskentelee myös muita tutkijoita kuin projektin päällikkö.

Työnantaja kertoi selvityksessään, että tutkimusryhmän projektikannasta saatavien rahoitustulojen piti peittää valtaosa toiminnasta aiheutuvista menoista. Naisten ja miesten eripituiset työsopimukset johduivat yksinomaan kyseisten henkilöiden tehtävistä.

Tasa-arvovaltuutettu totesi lausunnossaan, että työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja laki kunnallisesta viranhaltijasta asettavat rajoituksia määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämiseen. Pääperiaate on se, että palvelussuhde voidaan sopia määräaikaiseksi vain jos siihen on perusteltu syy.

Tasa-arvovaltuutettu ei kuitenkaan voinut toimivaltansa puitteissa ottaa kantaa siihen, oliko ylipäätään ollut perusteita pitää työntekijöitä määräaikaisissa työsuhteissa. Kuitenkin perusteltuja määräaikaisia palvelussuhteita käytettäessä tulee työntekijöitä kohdella tasapuolisesti heidän sukupuolestaan riippumatta. Ne periaatteet, joiden perusteella työsopimuksia tehdään, tulee olla työntekijöiden tiedossa ja niitä tulee soveltaa kaikkiin samalla tavalla. Jos määräysten antaminen perustuu projekteihin, tulisi ne kuvata niin, että niiden kokonaisvaltainen työllistävä vaikutus näkyy kaikkien työntekijöiden osalta.

Tapauksessa oli erimielisyyttä siitä, miten tutkijat olivat merkinneet projektilistaansa selvityksen projektin toteutumisvarmuudesta. Samoin oli erimielisyyttä siitä, miten tutkijoiden työskentely muissa kuin omiksi merkityissä projekteissa oli huomioitu. Näin ollen tasa-arvovaltuutettu ei voinut ottaa lopullista kantaa siihen, oliko työnantaja käytännössä menettelyt naistyöntekijöitä syrjivästi.

Tasa-arvovaltuutettu suositteli tutkimuslaitosta tilastoimaan sukupuolittain määräraikaisten palvelussuhteiden pituudet työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa varten. Jos selkeitä eroavuuksia naisten ja miesten kohdalla ilmenee, tulisi selvittää niiden taustalla olevat syyt.

#### • TOIMITUSJOHTAJAN IRTISANOMINEN • VANHEMPAINVAPAAN JÄLKEEN • (Dnro 4/55/04)

Vanhempainvapaalta palaamassa ollut toimitusjohtaja oli irtisanottu keväällä 2003 ja hänen tilalleen yritykseen oli palkattu lapseton, toimitusjohtajan mielestä vähemmän ansioitunut nainen.

31.5.2005 saakka voimassa olleen tasa-arvolain mukaan vain työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä voi vaatia työnantajalta hyvitystä. Tasa-arvolain työntekijämääritelmä oli yhdenmukainen työsopimuslain työntekijämääritelmän kanssa eikä se koskenut toimitusjohtajia.

Uudistetun, 1.6.2005 voimaan tulleen tasa-arvolain mukaan työntekijää koskevia säännöksiä sovelletaan myös toimitusjohtajiin soveltuvin osin. Heihin voidaan soveltaa ennen kaikkea niitä lainkohtia, jotka koskevat palvelussuhteen päättämistä esimerkiksi raskauden, synnytyksen,



vanhemmuuden tai muun perheenhuolto-  
velvollisuuden perusteella.

Toimitusjohtaja oli vastineessaan todennut olleensa ennemminkin työ- kuin toimitusjohtajasuhteessa osakeyhtiöön. Tasa-arvovaltuutetun toimivaltaan ei kuitenkaan kuulu työsopimuslain eikä osakeyhtiölain tulkinta, joten valtuutettu ei ottanut kantaa siihen, oliko lausuntoa pyytänyt nainen ollut toimitusjohtajana vai oliko hän ollut palvelussuhteessa osakeyhtiöön.

Tasa-arvovaltuutettu totesi vielä, että toimitusjohtajan ja osakeyhtiön välisen oikeussuhteen arviointi voi tapahtua tuomioistuimessa esimerkiksi vahingonkorvauskanteen yhteydessä.

#### ● **TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN RASKAUDEN JOHDOSTA (DNRO 2/55/03)**

● Nainen oli toiminut kansanopiston päätoimisena tuntiopettajana kolmella määräaikaisella työsopimuksella syksystä 1999 kevääseen 2002. Hänen työsopimuksensa uusittiin vuosittain ilman eri hakemusta. Kesäkuussa 2002 nainen kertoi työpaikalla olevansa raskaana. Myöhemmin kesäkuussa hän sai työnantajalta kirjeen, jossa ilmoitettiin yhteistyön päättyvän, mutta ei kerrottu päättymisen syytä. Seuraavassa vaiheessa nainen totesi, että hänen työpaikkansa oli haettavana ja jätti työnantajalle kirjallisen hakemuksen tehtävään. Häntä ei valittu, vaan toimen sai miespuolinen hakija.

Työnantaja rikkoo tasa-arvolakia, jos hän työhön ottaessaan tai tehtävään valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden perusteella tai tällä perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista. Todistustaakka raskauteen liittyvissä tilan-

teissa siirtyy työnantajalle, kun syrjintää epäilty on osoittanut, että hän on raskaana ja että hän on raskaana ollessaan joutunut epäedulliseen asemaan.

Kun tässä tapauksessa naisen työsuhde oli jätetty uusimatta sen jälkeen kun työnantaja on kuullut hänen raskaudestaan ja kun hänen työsuhdettaan oli kahtena edellisenä lukuvuotena jatkettu ilman erillistä haku-menettelyä, asiassa syntyi syrjintäoletta-  
ma. Syrjintäolettamien kumotakseen työnantajan on osoitettava, että epäedulliseen asemaan joutuminen oli johtunut muusta hyväksyttävästä syystä kuin raskaudesta.

Työnantaja perusteli työsuhteen päättämistä usealla eri syyllä. Tasa-arvovaltuutettu totesi näiltä osin muun muassa, että tilanteessa, jossa toiminnan uudelleen järjestäminen vaatii henkilöstövaihdoksia, lähtevät työntekijät eivät saa valikoitua raskauden perusteella. Työnantaja ei myöskään voi perustella raskaana olevan työntekijän määräaikaisen työsuhteen päättämistä pelkästään työehtosopimusmääräyksellä. Työnantaja vetosi asiassa myös naisen asuinpaikasta johtuviin korkeisiin työmatkakustannuksiin ja luottamuspulaan. Asuinpaikka ei kuitenkaan voi olla tasa-arvolain mukainen hyväksyttävä syy päättää työsuhde. Väitetyn luottamuspuolan arvioiminen jäi tehtäväksi vireillä olleessa hyvityskanneoikeudenkäynnissä. Näyttötaakkaa väitteen hyväksyttävyydestä on työnantajalla.

#### ● **ÄITIYSVAPAAN MERKITYS LUOTTOA MYÖNNETTÄESSÄ (DNRO 9/51/02)**

● Tasa-arvovaltuutetulle tulleen lausuntopyyntöön mukaan eräessä huonekaluliikkeessä oli ohjeistettu asiakasta olemaan ilmoittamatta käyttöluottohakemuksessa



olevansa äitiyslomalla, koska rahoitusyhtiön ohjeen mukaan äitiyslomalla oleminen olisi este luoton saamiselle.

Rahoitusyhtiön selvityksen mukaan käyttöluottoa myönnetään yleisesti 18 vuotta täyttäneelle henkilölle, joka hoitaa rahasiansaan moitteettomasti ja ansaitsee riittävästi suhteessa haettuun luottoon. Yleensä edellytetään vakituista työsuhdetta, mutta myös määräaikaisessa työsuhhteessa olevia, hyviä asiakkaita rahoitetaan. Alle 30-vuotiailta miehiltä edellytetään lisäksi joko suoritettua asepalvelusta tai vapautusta asepalvelusta. Perusedellytyksenä luoton myöntämiselle on hakijan rehellisyys ja annettujen tietojen oikeellisuus.

Rahoitusyhtiön mukaan äitiysvapaalla olevia luotonhakijoita ei aseteta eri asemaan muihin luotonhakijoihin nähden, vaan jokaisesta luotonhakijasta tehdään yksilöllinen kokonaisarvio. Asiakkaan luotonhoitokyky ratkaisee luoton myöntämisen. Äitiyslomalla olijan tulotaso suhteutettuna hänen kokonaistilanteeseensa voi olla sellainen, ettei hänellä ole riittävä luotonhoitokykyä. Vastaava tilanne voi syntyä esimerkiksi työttömän, opiskelijan, varusmiehen tai lomautetun luotonhakijan kohdalla.

Tasa-arvolain syrjintäkielto koskee kaikkia yhteiskuntaelämän aloja. Elinkeinonharjoittaja saattaa rikkoa lakia, jos hän kohtelee markkinoinnissaan mies- ja naisasiakkaita eri tavoin näiden sukupuolen vuoksi.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan käyttöluoton myöntämisen ehdot eivät asettaneet äitiyslomalla olevia eri asemaan muihin luotonhakijoihin nähden. Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin kehotti rahoitusyhtiötä

täsmentämään ohjeitaan niin, etteivät luoton myyjät käytännössä kohtelisi äitiys- ja perhevapailta olevia eri tavalla kuin muita luotonhakijoita.

### **Tasa-arvolautakunta, tuomioistuimet ja EY-tuomioistuin**

**Tasa-arvolautakunta** antoi vuonna 2005 yhden lausunnon. Se koski virkanimitystä. Linkki tasa-arvolautakunnan internet-sivuille löytyy osoitteesta [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi). Samassa osoitteessa on linkkejä myös Korkeimman Oikeuden, Korkeimman Hallinto-oikeuden ja Työtuomioistuimen sekä EY-tuomioistuimen sivuille.







## Määrärahat ja henkilöstö ● ● ● ● ● ●

Tasa-arvovaltuutetun toimistossa työskenteli vuonna 2005 vakituudessa virkasuhteessa 10 henkilöä. Virkoja toimistossa oli 9,5. Lisäksi kesällä toimistossa oli kaksi korkeakouluharjoittelijaa, joiden työsuhdetta jatkettiin osa-aikaisena vuoden loppuun

Vuodeksi 2005 myönnetty toimintamääräraha oli 120 000 euroa, josta käytettiin 69 000 euroa. Syynä määrärahan käytön vähäisyyteen oli muun muassa asianhallintajärjestelmän käyttöönoton viivästyminen. Toimintamäärärahaan eivät sisälly palkkaus- ja vuokratkustannukset, jotka sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö maksaa keskitetysti.







## Tapaamisia, vierailuja, luentoja, haastatteluja ●●●●●●

Erilaisia tasa-arvoa koskevia koulutustilaisuuksia, konferensseja ja muita tapahtumia oli vuonna 2005 runsaasti, kuten aiempina-kin vuosina. Alla poimintoja tilaisuuksista, joihin valtuutettu tai toimiston muu henkilö on osallistunut. Myös haastatteluja annettiin paljon niin sanoma- ja aikakauslehtiin kuin radioon ja televisioonkin.

### Puhetilaisuudet 2005

9.2.2005  
WOM seminaari  
Tasa-arvo tuo tulosta

21.2.2005  
Viitasaaren lukio 100 v  
Studia generalia -luentosarja  
Tasa-arvo on perusoikeus

11.– 12.3.2005  
Carrefour – Rural Women Holding Decision-Making Post -seminaari  
The role of the Ombudsman for Equality

8.3.2005  
Euroopan komission Suomen edustusto – lehdistötilaisuus  
Mitä hyötyä EU:sta – EU:n toimet naisten ja miesten tasa-arvon edistäjänä?

16.3.2005  
Myyrmäen kirkko  
Tasa-arvo kuuluu kaikille

7.4.2005  
WHO-päivä 2005 Vem vill ha barn – om föräldraskapi Finland  
Jämställdhet i teori o praktik

7.4.2005  
Ammattiliitto Suora  
Tasa-arvolaki 1987: palkkasyrjinnän kieltö, tasa-arvosuunnitteluelvoite

12.5.2005  
Puolustusvoimat, Pääesikunta  
Monimuotoisuuden ja tasavertaisuuden suunnittelu henkilöstöstrategiana  
Tasa-arvosta lisäarvoa puolustusvoimille

Vantaan kaupunki  
Tasa-arvosuunnittelu

31.8.2005  
Valtionhallinnon naisjohtajat -verkosto  
Tasa-arvosuunnittelu on organisaatioiden käytännön työväline

3.9.2005  
Ammattiliittojen naiskeskus  
Palkkatasa-arvo

21.9.2005  
Espoon kauppakamari  
Uudistunut tasa-arvolaki – uuden tasa-arvolain vaikutukset yrityksille

26.9.2005  
SAK, STTK, AKAVA  
Palkansaajakeskusjärjestöjen tasa-arvola-  
kipäivä  
Tasa-arvovaltuutetun tehtävät ja toimintatavat

26.9.2005  
HAUS  
Uusi tasa-arvolaki



28.9.2005  
STM Työsuojeluosasto  
Ulkomaalaisten työntekijöiden ja yhdenvertaisuuden valvonta

4.10.2005  
Valtioneuvoston kanslia  
Tasa-arvosuunnittelu

5.10.2005  
LVM, KTM, VM yhteisseminaari  
Tasa-arvosuunnittelu

7.10.2005  
Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien lakimiesten täydennyskoulutus  
Tasa-arvolain muutokset ja uusinta oikeuskäytäntöä

Aktiivi-Instituutti  
Tasa-arvosuunnittelu

12.10.2005  
Puolustusministeriö, Naisten asepalvelus 10-vuotisjuhlaseminaari  
Naisten asepalvelus tasa-arvon näkökulmasta

29.10.2005  
Metallityöväen Liiton ja Toimihenkilö-Unionin seminaari Tasa-arvoa yhteistyöllä  
Tasa-arvolaki uudistui

29.10.2005  
Posti- ja logistiikka-alan Unioni  
Tasa-arvosuunnittelu

2.11.2005  
Työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen neuvottelupäivät  
Tasa-arvosuunnitelmat

15.11.2005  
WOM Oy, Tasa-arvosuunnitelmat julkisella sektorilla  
Tasa-arvosuunnittelun hyödyt julkisella sektorilla  
Uudistettu tasa-arvolaki tasa-arvosuunnittelun näkökulmasta

18.11.2005  
H:gin kaupunki henkilöstökeskus  
Tasa-arvon teemapäivä  
Uusi tasa-arvolaki – mitä uutta tasa-arvosuunnitteluun

19.11.2005  
AY-naisten ajankohtaispäivät  
Uusi tasa-arvolaki

19.11.2005  
Ammattiliitto Suora  
Tasa-arvosuunnittelu

24.11.2005  
Pääkaupunkiseudun Zontien yhteinen tilaisuus, Tasa-arvo – todellisuutta vai toiveunta?  
Tasa-arvolaki ja sen muutokset, toteutuu-ko tasa-arvo Suomessa

30.11.2005  
Lakimiesliiton tasa-arvojaoston seminaari  
Tasa-arvolaki uudistui – Tasa-arvoistuuko työyhteisö?

1.12.2005  
WOM Oy, Tasa-arvosuunnitelmat julkisella sektorilla  
Tasa-arvosuunnittelun hyödyt julkisella sektorilla





11.12.2005  
Soroptimistiklubi,  
Uusikaupunki  
50-vuotisjuhlaseminaari, juhlapuhe

## Haastattelut 2005

Keskisuomalainen 22.2.2005  
Sukupuolten tasa-arvo on kaikille kuuluva perusoikeus

Suomen Nainen, 2.3.2005  
Toimivatko naiset yrittäjinä voimakkaammin perheen ehdoilla?

Karjalainen, 22.3.2005  
Naisten ja miesten väliset erot työelämässä; työ ja perhe-elämä

Ruotuväki 9/2005,  
Tasa-arvovaltuutetun haastattelu

Motiivi-lehti, 2/2005  
Sakon uhalla ei tasa-arvoa

HBL, 11.4.2005  
Jämställt – på papperet. Nu krävs konkreta åtgärder.

Ilta-Sanomat, 13.4.2005  
Miehet pakolla kotitöihin?

YLE, 15.4.2005  
20.30 Uutiset

MTV3 Internet Uutiset, 21.4.2005  
TeliaSonerassa on irtisanottu äitiyslomalla olevia

Uutispäivä Demari, 22.4.2005  
Työtehtävän lopetuksen perusteita on vaikea selvittää

HBL, 22.4.2005  
Gravida mister jobb, men de sägs inte upp

Uutislehti 100, 22.4.2005  
TeliaSonera lakkautti töitä äitiyslomalaisilta

Top Kymppi-lehti, 22.4.2005  
Työn ja perheen yhteensovittaminen hankalaa

Radio X3M, 31.5.2005  
Vad är nytt i den nya jämställdhetslagen?

Keski-Suomen Uutiset, 1.6.2005  
Tasa-arvovaltuutetun haastattelu

Helsingin Sanomat, 1.6.2005  
Työpaikkojen palkkavertailun keinot vielä auki; uusi laki pakottaa työpaikat pohtimaan tasa-arvoisuuttaan

Pro-lehti, 2.6.2005  
Miten tasa-arvoa pitää suunnitella?

Socius Finland, 1/2005  
New Act Brings Equality Law up to date

Helsingin Sanomat, 1.7.2005  
Syrjintälaki säikäytti Ruotsin kampaajat

Helsingin Sanomat, 2.7.2005  
Vieraskynä-palsta: Tasa-arvo vaatii poliittista tahtoa

YLE, 11.7.2005  
Radio-uutiset  
Ruotsin kampaamohinnat – miten Suomessa?

Ilta-Sanomat, 29.7.2005  
Sakko uhkaa



STT, 10.8.2005

Onko lainvastaista laivaristeilyillä asettaa eri ikärajat naisille ja miehille?

Hämeen Sanomat, 20.8.2005

Palkkaerot jäytävät Hämeenlinnan tasa-arvoisuutta

Radio Suomi, 21.8.2005

Uudet palkkausjärjestelmät ja tasa-arvo

STT, 28.8.2005,

Uusi tasa-arvolaki

YLE Radio 1, 21.9.2005

Radiokeskustelu

YLE, 9.9.2005

Tv-uutiset

Palkkakartoitus

STTK-lehti, 5.10.2005

Tasa-arvolain uudistus

Kuntalehti, 10.10.2005

Tasa-arvolain kiintiösäännösten toteutuminen kunnallishallinnossa

YLE, 11.10.2005

Radio-uutiset

Kaupunkilehti Vartti, 17.10.2005

Sama palvelu – eri hinta

eTU-lehti, 25.10.2005

Tikkurilan värитеhtaan tasa-arvosuunnitelma

Iltalehti, 10.11.2005

Onko hedelmöityshoitolaki tasa-arvoasia?

YLE, 17.11.2005

Kuningaskuluttaja

Kampaamoiden hinnoittelu; naisten ja miesten asiointi

Sanomalehti Ilkka, 22.11.2005

Haastattelu kiintiöistä

Vakka-Suomen Sanomat, 16.12.2005

Tasa-arvo hyödyntää naisten ja miesten erot

Vihreä lanka-lehti, 22.12.2005

Tasa-arvosuunnittelu



## Vieraita ja vierailuja

Tasa-arvoasiat kiinnostavat kansainvälises-tikin. Valtuutetun toimistossa kävi lukuisia vieraita ja delegaatioita eri maista kuten esimerkiksi EU:n ihmisoikeusvaltuutettu, Etiopian oikeusasiamies sekä Japanin parlamentin alahuoneen varapuhemies valtuuskuntineen ja japanilaisen The Center for the Advancement of Working Women -järjestön edustajia. Tasa-arvovaltuutettu selosti Suomen tasa-arvolainsäädäntöä myös Afganistanin parlamenttiehdokkaiden delegaatiolle samoin kuin valtuuskunnalle Alto-Adigesta Etelä-Tirolista ja tapasi Arabimaiden naisjuristeja.

Yhteistyötä tehtiin myös Ahvenanmaan maakuntahallituksen kanssa, jonka henkilöstöä vieraili valtuutetun toimistossa pariin kertaan vuoden aikana. Lisäksi valtuutettu teki työvierailun Ruotsin JämÖ:n toimistoon.

Toimiston edustaja oli myös mukana eri tasa-arvohankkeissa kuten *Tasa-arvosta lisäarvoa* -projektin, *Tasa-arvo ja moninaisuuden kehittämishanke Mosaiikin* ja *Equality Trail – Tasa-arvorata* -hankkeen ohjausryhmissä.





0%



## Tilastot

Suurin osa tasa-arvovaltuutetulle tulevista yhteydenotoista tulee puhelimitse tai sähköpostilla. Tasa-arvovaltuutetun toimistossa onkin siirrytty yhä enemmän puhelimitse ja sähköpostitse annettavaan neuvontaan aina silloin kun se asian luonteen vuoksi on mahdollista. Asioissa jotka edellyttävät laajempaa selvittelyä ja osapuolten kuulemista, noudatetaan kirjallista selvitysmenetelyä.

Sähköpostikyselyt tai puhelut eivät vuonna 2005 aiheiltaan juuri poikenneet kirjallisista yhteydenotoista. Kuitenkin sukupuolista

häirintää koskevia yhteydenottoja tuli lähinnä sähköpostitse ja puhelimitse. Muutama vuosi sitten käyttöön otettu neuvontapuhelin on tullut nopeasti tunnetuksi, vuonna 2005 siihen tuli 791 puhelua.

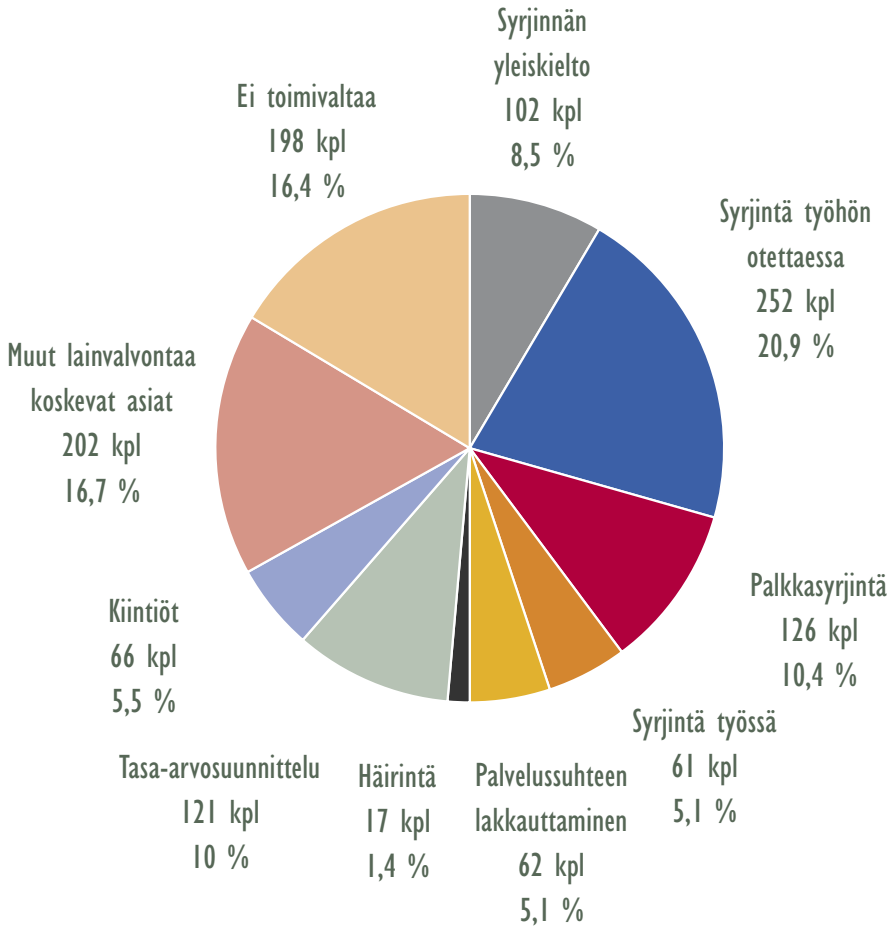
Kirjeitse tasa-arvovaltuutettuun yhteyttä ottaneista naisia oli 41 %, miehiä 27 % ja 32 % yhteydenotoista tuli erilaisista työ- ja muista yhteisöistä. Omia aloitteita tasa-arvovaltuutettu teki 7 kpl. Sähköpostitse tai puhelimitse yhteyttä ottaneita ei vuodelta 2005 ole tilastoitu sukupuolen tai työnantajan mukaan.

### Vuonna 2005 tulleet ja vastatut yhteydenotot

	Vireille tulleet	Vastatut
Kirjallisesti	416 kpl	384 kpl
Neuvontapuhelut	791 kpl	791 kpl
<b>Yhteensä</b>	<b>1207 kpl</b>	<b>1135 kpl</b>



## Tulleet selvityspyynnot asiaryhmittäin



## Julkaisut 2005

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2004.

Tasa-arvosuunnittelu julkisella sektorilla. Selvitys suunnitteluvaiheen toteutumisesta.

Tasa-arvolaki.

Julkaisuja myös osoitteessa: [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)





## Year 2005 in brief ●●●●●●

### The Ombudsman for Equality

- supervises compliance with the Act on Equality between Women and Men, in particular the prohibition on discrimination and discriminatory job advertising
- promotes the purpose of the Act by means of initiatives, advice and counselling
- gives information about the Equality Act and its application
- monitors the implementation of equality between women and men in different sectors of society

### The revised Equality Act entered into force in July 2005

The reform of the Act on Equality between Women and Men was completed in 2005 after lengthy preparations and the revisions entered into force in July. The most important revisions were the clarification of the obligation to promote gender equality, the obligation concerning equality planning in particular, as well as the introduction of an obligation to prepare employer-specific pay surveys. The revisions also included sanctions on failure to carry out gender equality planning.

In the reformed Act, the quota provision was specified to apply also to bodies established for the purpose of inter-municipal cooperation. Also the principle of equitable representation was expanded.

The Equality Act's provisions prohibiting discrimination were revised. The Act includes now an explicit definition of direct

and indirect discrimination. The definition of discrimination also includes sexual harassment and gender-based harassment as well as an order or an instruction to engage in discrimination. Also countermeasures in working life constitute discrimination. The Act's provisions prohibiting discrimination can also be applied to discrimination against transsexuals.

Also the provisions concerning timeframes for action and compensation were revised. The timeframe for action was extended to two years in all cases except cases concerning discrimination in employee recruitment situations where the timeframe is still one year. The Act provides that the minimum sum payable as compensation is EUR 3,000. No upper limit has been set for the amount, except for employee recruitment situations, for which the maximum compensation payable is EUR 15,000.

Especially during the latter half of the year the focus was on distributing information concerning the legislative reform. There were over thirty training events. Most of these events were organised by the social partners. In December 2005 the Ombudsman for Equality organised a seminar titled *Revised gender equality legislation – what's new in EC law and the Equality Act*.

Two workplaces were rewarded for active gender equality planning. The survey *Gender equality planning in the public sector – Survey on the realisation of the planning obligation* commissioned by the Ombudsman from Statistics Finland was published



in December. Also the handbook *Added value from gender equality – Handbook on gender equality work at workplaces* was published at the end of the year.

### **The Ombudsman for Equality suggested revisions in the Employment Contracts Act**

The Ombudsman for Equality suggested to the Ministry of Labour that the Employment Contracts Act should be complemented with an explicit prohibition on non-renewal of fixed-term employment relationships or restriction of their length on the grounds of pregnancy or family

leave. The Ombudsman also initiated a revision of the provision concerning temporary child-care leave so that a parent would have the right to temporary child-care leave even if he or she and the child do not live in the same household.

As before there were plenty of training events, conferences and other events concerning gender equality in 2005. In addition, the Ombudsman's Office had numerous visitors and delegations from different countries including EU Member States, Ethiopia, Japan, Afghanistan and Arab countries.









**Tasa-arvojulkaisuja  
Jämställdhetspublikationer  
Publications on Equality**

ISSN 1236-9977

2006: 1 Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2005.

ISBN 952-00-2055-1 (nid.)

ISBN 952-00-2056-X (PDF)