

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
00120
Eduskunta

HE 19/2014 vp

Ammattiliitto Pron lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Ammattiliitto Pron keskeiset viestit:

Yhdenvertaisuuslaki

- Määräystä yhdenvertaisuuslain suhteesta muuhun lainsäädäntöön tulee selkeyttää.
- Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä työpaikalla yhteistyössä, suunnitelmasta tiedottamisesta sekä suunnitelman päivittämisestä on määrättävä tarkemmin.
- Erilaisen kohtelun oikeuttamisperustelujen tulee koskea yhdenmukaisesti kaikkia syrjintäperusteita.
- Työnantajan tulee pyynnöstä antaa selvitys sille, joka katsoo tuleensa syrjityksi.
- Yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen tulee olla itsenäinen ja muusta lainsäädännöstä erillinen veroton korvaus.
- Syrjinnän ja vastatoimien kiellon vastaisten työnantajan yksipuolisesti päättämien tai tarjoamien etuuksien ehtojen tulee olla mitättömiä.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta

- Lain tarkoituksena tulee olla myös edistää sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää tasa-arvoa.
- Tasa-arvosuunnitteluelvoite tulee ulottaa myös varhaiskasvatukseen.
- Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia työpaikalla myös jatkossa vuosittain.
- Henkilöstön edustajien osallistuminen tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoitukseen on turvattava ja heille on annettava koko henkilöstön palkkatiedot käyttöönsä kartoitusta laadittaessa.
- Palkkakartoitus on tehtävä eri palkanosien osalta erikseen.

Ammattiliitto Pron lausunto

Ammattiliitto Pron lausunto koskee esitystä uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi sekä esitystä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Pro kiinnittää lausunnossaan huomiota erityisesti työelämän yhdenvertaisuuteen. Ammattiliitto Pro pitää hallitukselle annettua esitystä oikeasuuntaisena ja tärkeänä.

Ammattiliitto Pron mielestä yhdenvertaisuuslain uudistuksen tavoitteena tulee olla yhdenvertaisuussuoja, joka turvaa nykyistä lakia paremmin yhdenvertaisuuden syrjintäperusteesta riippumatta. Pro pitää tärkeänä, että kaikissa muutoksen kohteena olevissa laeissa kielletään syrjintä samoilla syrjintäperusteilla. Muutoksen tavoitteena tulee olla lainsäädäntö, joka on selkeä, eikä johda tulkintaongelmiin.

Tasa-arvolain uudistaminen on tärkeää Suomen eurooppalaisittain poikkeuksellisen ison ja hitaasti muuttuvan naisten ja miesten välisen palkkakuilun kaventamiseksi. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ovat tällä hetkellä usein puutteellisia, liian yleisellä tasolla, vailla konkreettisia toimenpiteitä tai seurantaa, jotta niillä olisi todellista vaikutusta työpaikan tasa-arvotilanteen parantamiseen. Pro kannattaa esityksen tavoitetta selkeyttää ja täsmentää työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja sen osana tehtävää palkkakartoitusta koskevia lain säännöksiä.

Pro kannattaa uudistusta, jossa tasa-arvolain säännökset tasa-arvon edistämiseksi, syrjinnän kielloista, oikeussuojakeinoista, todistustaakasta ja lain valvonnasta laajenevat koskemaan kattavasti ja yhdenmukaisesti myös sukupuolivähemmistöjä. Sukupuolivähemmistöt kohtaavat tasa-arvovaltuutetun selvityksen perusteella syrjintää myös työelämässä.

Esitys uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi

3§ Suhde muuhun lainsäädäntöön

Esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa mainitaan, että ehdotettua lakia voidaan soveltaa tilanteisiin joissa on kysymys moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä, kieltoa ei ole kuitenkaan käsitelty lakitekstissä. Esitys on tältä osin epäselvä ja esitöissä säännellään asiasta itsenäisesti ja lakitekstistä poikkeavasti. Ammattiliitto Pron mielestä sekä lain tekstiosan että perustelujen tulee olla yhdenmukaiset ja selkeät. Moniperusteinen tai risteävä syrjintä ei saa johtaa siihen, että syrjitty ei tällaisessa tilanteessa saisi hyvitystä sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain perusteella.

Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että tapauksessa, jossa on rikottu eri lakeja, hyvitystä voidaan hakea nykyiseen tapaan niiden kaikkien perusteella.

5§ Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Myös evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkon ja julkista hallintotehtävää hoitavan yksityisen tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma siltä osin kuin ne hoitavat julkisia hallintotehtäviä.

7§ Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Ammattiliitto Pro kannattaa esitystä, jonka mukaan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta laajenee viranomaisten lisäksi koskemaan koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia. Pro kannattaa myös yhdenvertaisuuden edistämisen velvoitteen laajenemista koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Pron mielestä työnantajat tulisi velvoittaa edistämään yhdenvertaisuutta työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kuten heitä velvoitetaan edistämään tasa-arvoa työelämässä.

Ammattiliitto Pro pitää erittäin hyvänä 4 § linjausta jonka perusteella työnantajan on edistettävä myös vuokratyöntekijöiden ja harjoittelijoiden yhdenvertaisuutta. Käyttäjyryitys toteuttaa työnjohtovaltaa vuokratyöntekijöihin ainakin työolosuhteiden, työtehtävien jakamisen ja häirinnän osalta. Ammattiliitto Pro korostaa, että koko henkilöstö, myös vuokratyöntekijät ja työharjoittelijat, tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen edistämistoimenpiteitä tehtäessä.

Pro kannattaa yhdenvertaisuussuunnitteluvuorituksen ulottamista kaikkiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkeä.

Ammattiliitto Pro vaatii, että esityksestä poiketen suunnitelman edistämistoimet ja niiden vaikuttavuuden arviointi on laadittava yhteistyössä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Yhdessä laatiminen on havaittu hyväksi tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman yhteydessä. Esityksen mukaisesti Pro kannattaa, että mikäli työpaikalla on luottamusmies, hän osallistuu tähän työhön. Tasa-arvolain suunnitteluvuorituksen yhteydessä esille tulleista haasteista tulee ottaa oppia ja määrittellä mahdollisimman selkeästi, milloin suunnitelman toimenpiteet ovat riittäviä. Myös suunnitelman päivittämisestä tulee määrätä laissa.

On hyvä, että kysymystä siitä, mitkä 8§:ssä tarkoitetuista syrjäntäperusteista ovat työpaikalla merkityksellisiä, tulee käsitellä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Ammattiliitto Pro on kuitenkin huolissaan siitä, että sellaisiin syrjäntäperusteisiin kohdistuvat toimenpiteet, jotka kohdistuvat vain pieneen osaan henkilöstöstä tai jotka liittyvät henkilöiden mahdollisesti arkaluonteisina pidettyihin ominaisuuksiin, jäävät vaille edistämistoimenpiteitä. Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että yhdenvertaisuussuunnitelmissa kiinnitetään huomiota eri syrjäntäperusteisiin laajasti.

Ammattiliitto Pro kiinnittää myös huomiota suunnitelmasta tiedottamiseen. Suunnitelmasta on tiedotettava koko henkilöstölle. Ammattiliitto Pro ei pidä riittävänä, että henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt.

8§ Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisen syrjintäsuojan toteutumiseksi on tärkeää, että esitys määrittelee ammattiyhdistystoiminnan kielletyksi syrjäntäperusteeksi. Pro pitää hyvänä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait kieltävät syrjinnän riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään, tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

9§ Välitön syrjäntä

Voimassaolevasta yhdenvertaisuuslaista poiketen ehdotuksen mukaan muihin verrattuna epäsuotuisampi kohtelu on syrjäntää vain, jos kohtelu on oikeudetonta. Ehdotuksen 10§, 11§ ja 12§ säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteiden jakaminen eri ryhmiin on ongelmallista ja heikennys voimassa olevaan lakiin verrattuna. Pro toteaa, että tämä on myös ristiriidassa uudistuksen tavoitteen, eli oikeussuojan vahvistamisen ja eri syrjäntäperusteiden oikeussuojan yhtenäistämisen kanssa. Esitys tarkoittaa, että muun muassa ammattiyhdistystoiminta jää heikomman suojan piiriin. Ammattiliitto Pro ei näe mitään perustetta sille, että syrjäntäperusteesta riippuen erilaiselle kohtelulle olisi erilaiset oikeuttamisperusteet.

10§ Erilaisen kohtelun yleinen oikeuttamisperuste

Yleinen oikeuttamisperuste on esityksessä niin väljästi kirjoitettu, että käytännössä sen perusteella voi olla vaikeuksia saada hyvitystä oikeudessa.

Pro pitää hyvänä, että pykälään on lisätty aiemmin esittämämme tarkennus siitä, että keinojen tavoitteen saavuttamiseksi tulee olla oikeasuhtaisia. Esityksestä oli kuitenkin poistettu vaatimus keinojen asianmukaisuudesta ja tarpeellisuudesta. Ammattiliitto Pro vaatii, että keinojen tulee oikeasuhtaisuuden lisäksi olla asianmukaisia ja tarpeellisia.

14§ Häirintä

Ehdotuksen mukaan syrjintänä pidetään myös sitä, jos työnantaja saatuaan tiedon ei ryhdy toimenpiteisiin. Tämä on yhdenmukaista työturvallisuuslain kanssa, jonka mukaan työnantajan velvollisuutena on ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Nykyisessä laissa häirinnän kieltö koskee sekä henkilöä että ihmisryhmää, mutta esityksessä häirinnän kieltö koskisi vain yksittäisiin henkilöihin kohdistuvaa häirintää. Häirintään liittyvään lainperusteluun tulisi lisätä "henkilön" lisäksi "ihmisryhmä", kuten voimassa olevassa laissa on kirjattu.

15§ Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi koskevat myös työnantajaa. Kohtuullisten mukautusten epääminen on ehdotuksen mukaan yksi syrjinnän muoto. Ehdotuksen mukaan mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon uusina tekijöinä vammaisen ihmisen tarpeet, toimijan koko ja toiminnan luonne ja laajuus. Näiden uusien tekijöiden lisäämiseen tulee suhtautua varauksella. Voimassa olevan lain mukaan mukautusten tulee jo huomioida taloudellinen asema, toimista aiheutuvat kustannukset sekä mahdollisuudet saada tukea mukautuksia varten.

Ammattiliitto Pro vaatii, että työnantajalla tulee olla pyynnöstä velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo tulleensa syrjityksi kielletyllä syrjintäperusteella. Tämä velvollisuus on nykyisessä tasa-arvolaisissa. Selvitysvelvollisuuden tulee koskea kaikkia syrjintäperusteita, ei vain vammaisuutta sekä myös muita tilanteita kuin rekrytointia. On tärkeää, että selvitystä pyytävän ei tarvitse esittää mitään syytä väitteensä tai epäilyksensä tueksi, vaan työnantajan on toimitettavat pykälän tarkoittamat tiedot työntekijälle viivytyksettä ja kirjallisesti.

18§ Valvontaviranomaiset

Sekä työsuojeluviranomaisen että yhdenvertaisuusvaltuutetun resurssit ja tietotaito eri syrjintäperusteista ja niihin liittyvän syrjinnän erityispiirteistä on turvattava, jotta lain valvonta ja edistäminen on tehokasta. Työsuojeluviranomaisen verkostoitumista eri syrjintäperusteita edustaviin tahoihin on lisättävä, jotta luottamus viranomaista kohtaan lisääntyy ja kynnsyrjinnästä ilmoittamiseen madaltuu. Tilanteen seuraamiseksi työsuojeluviranomaisen on tuotettava kattavat tilastot käsittelemistään syrjintäasioista.

20§ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta

Lautakunnalta lausunnon pyytämiseen oikeutettuja tahoja esitetään rajattavaksi viranomaisiin ja yhdenvertaisuutta edistäviin yhteisöihin. Ammattiliitto Pro pitää hyvänä, että esityksen yksityiskohtaisiin perusteisiin on lisätty aiemmin esittämämme tarkennus siitä, että myös palkansaajia edustavat yhdistykset mainitaan yhdenvertaisuutta edistävien yhteisöjen joukossa.

21§ Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Ammattiliitto Pro kannattaa uutta esitystä, jonka mukaan myös yhdenvertaisuutta edistävällä yhteisöllä on jatkossa oikeus saattaa asianomistajan suostumuksella syrjintää ja vastatoimia koskeva asia lautakunnan käsiteltäväksi.

23§ Hyvitys

Ammattiliitto Pro pitää yhdenvertaisuutta edistävänä, että syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys kaikissa syrjintämuodoissa. Tämän oikeuden puuttuminen on ollut vanhan lain suurin heikkous.

Hyvityksen ja muun vahingonkorvauksen yhteensovittamisen selkeyttäminen on oikeansuuntainen pyrkimys. Laissa tulee kuitenkin todeta, että yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys on itsenäinen ja muusta lainsäädännöstä erillinen korvaus. Kuten esityksessä todetaan hyvitys ei ole vahingonkorvausta. Näin ollen sitä ei lähtökohtaisesti tarvitse edes yhteensovittaa muun lainsäädännön kanssa. Esitetyn kaltainen yhteensovittaminen johtaa hyvin todennäköisesti siihen, että yhdenvertaisuuslain hyvitystä ei tuomita maksettavaksi juuri lainkaan, vaan se integroidaan osaksi muuta mahdollisesti samasta teosta tuomittavaa vahingonkorvausta. Seuraamus ei tällöin olisi enää direktiivin tarkoittamalla tavalla tehokas ja varoittava.

Jos esityksen mukainen yhteensovitus tehdään, tulee ottaa huomioon erityisesti käytännössä ongelmalliseksi muodostuva yhdenvertaisuuslain hyvityksen ja Työsopimuslain (TSL) 12:2 mukaisen korvauksen yhteensovittaminen. TSL 12:2 mukainen korvaus on luonteeltaan ”kokonaiskorvaus”, jota tuomioistuimet eivät jaottele aineettomaan ja aineelliseen osaan. Mikäli yhteensovittamista TSL 12:2 mukaisen korvauksen aineettoman osan osalta tehtäisiin, tulisi työsopimuslakia muuttaa siten, että TSL 12:2 korvausta määrättäessä tulee korvaus aina jakaa aineettomaan ja aineelliseen osaan. Yhdenvertaisuuslain hyvitystä ei myöskään saisi jättää kokonaan tuomitsematta sen takia, että työntekijälle on suoritettu TSL 12:2 mukaista korvausta, koska tällöin direktiivin edellytykset tehokkaasta seuraamuksesta eivät täyty.

Yhdenvertaisuuslain hyvityksen, samoin kuin tasa-arvolain mukaisen hyvityksen, osalta tulisi selkeästi säätää hyvityksen verottomuudesta yhteistoimintalain rikkomisesta maksettavan hyvityksen tapaan (tuloverolaki 80§).

§25 Syrjivät ehdot

Esityksen mukaan ”Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön.” Ammattiliitto Pro vaatii, että pykälän kirjausta tulee laajentaa koskemaan myös työnantajan yksipuolisesti päättämiä ja tarjoamien etuuksien ehtoja tai ainakin tämä tulee selvästi ilmetä lain perusteluista. Useimmiten esimerkiksi tulospalkkiot ja voittopalkkiot ovat työnantajan yksipuolisesti määrittämiä ja ne eivät siis ole sopimukseen perustuvia sopimusehtoja. Myös tällaisten yksipuolisten oikeustoimien ehdot tulee määrätä mitättömiksi, jos ne ovat syrjiviä. Muutoin kyseessä on heikennys voimassa olevaan lakiin. (Katsa KKO 2010:93 kohta 21)

Esitys naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**1§ Lain tarkoitus**

Nykyisessä tasa-arvolaissa sekä yhdenvertaisuuslaissa on edistämisvelvoite, mutta sukupuolivähemmistöjen osalta on kirjattu vain velvoite ennaltaehkäistä syrjintää. Lakiin tulee lisätä kirjaus velvoitteesta edistää sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää tasa-arvoa. Tämä tulee lisätä myös kohtaan 6 c§ Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Tasa-arvolain nimen muuttaminen tasa-arvolain uudistusta valmistelleen työryhmän esittämällä tavalla ”Laiksi sukupuolten tasa-arvosta” vastaisi paremmin uuden lain sisältöä.

Moniperusteinen tai risteävä syrjintä tulee kieltää myös tasa-arvolaissa.

5 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Ammattiliitto Pro kannattaa toiminnallisen tasa-arvosuunnitteluvollisuuden ulottamista peruskouluihin. Tasa-arvoisemman opetusympäristön kautta on mahdollisuus vaikuttaa segregaaation lieventämiseen jatko-opinnoissa ja myöhemmin työelämässä.

Ammattiliitto Pro esittää edelleen, että toiminnallinen tasa-arvosuunnitteluelvoite tulisi ulottaa myös varhaiskasvatusta toteuttaviin tahoihin.

6a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Ammattiliitto Pro katsoo, että tasa-arvosuunnitelma tulisi laatia vuosittain, kuten nykyisessä laissa on säädetty. Suunnitteluelvoitteen aikavälin pidentäminen olisi poikkeava myös muista suunnitelmista, kuten henkilöstö- tai koulutussuunnitelmista, joihin tasa-arvosuunnitelma ehdotetaan voitavan yhdistää. Muutos olisi heikennys nykytilanteeseen, eikä ehdotuksessa selitetä miten muutos edistäisi tasa-arvoa.

Esityksen mukaan tasa-arvosuunnitelman voisi jatkossakin yhdistää henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Ammattiliitto Pron mielestä tämä saattaa aiheuttaa tarpeetonta sekaannusta mm. tiedottamisen ja toimenpiteiden toteutumisen valvomisen yhteydessä. Toisaalta Pro esittää, että esitys ottaisi paremmin huomioon suunnitellun yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteen laajenemisen ja mahdollisuuden yhdistää työpaikan tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnittelu.

Henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet turvattava

Ammattiliitto Pro kannattaa, että tasa-arvosuunnitelman laatimisen yhteistyövelvoitetta tasa-arvolaissa täsmennetään. Käytännössä on ilmennyt epäselvyyttä, kuka voi toimia henkilöstön edustajana ja kuinka laajaa yhteistyötä henkilöstön kanssa laki edellyttää. Henkilöstöllä ei ole ollut aitoa vaikutusmahdollisuutta suunnitelman laatimiseen mikäli tehty suunnitelma vain hyväksytetään henkilöstön edustajilla.

Esityksessä todetaan, että ”Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa”. Ammattiliitto Pro korostaa, että henkilöstön edustajien tosiasiallisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien kannalta on keskeistä, että erityisesti palkkatietojen saantia parannetaan. Myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on linjannut, että työntekijöiden edustajalle tulisi antaa nykyistä yksityiskohtaisempaa tietoa palkoista. Ammattiliitto Pro vaatii, että luottamusmiehellä on oltava oikeus saada koko henkilöstön palkkatiedot käyttöönsä ja tämä tulee kirjata esitykseen.

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisessa on tärkeää, että suunnitelmaa laativilla henkilöillä on mahdollisuus saada tarvittaessa koulutusta tasa-arvosuunnitelman laatimiseen ja seurantaan esim. oman ammattiliittonsa kautta.

Velvollisuus tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölle

Ammattiliitto Pro pitää tasa-arvon edistämisen kannalta keskeisenä, että työntekijöillä on tietoa siitä, mitä tasa-arvoon liittyviä ongelmia heidän työpaikallaan on ja miten niihin puututaan. Ammattiliitto Pro kannattaa esitystä tiedottamisvelvollisuudesta. Henkilöstöllä tulee olla pääsy laadittuun ja päivitettyyn tasa-arvosuunnitelmaan sekä tietoa tehdystä palkkakartoituksesta ja sen analyysistä ja suunnitelluista toimenpiteistä vähintään yhteenvetotasoisena.

6b§ Palkkakartoitus

Palkkakartoitus tehtävä palkanosittain

Ammattiliitto Pro ei pidä riittävänä esitystä, jonka mukaan palkkakartoituksissa verrataan kokonaispalkkoja, ja vasta mikäli kartoitus tuo esille **selkeitä** eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, palkkaerojen syitä selvitetään keskeisimpien palkanosien avulla. Ammattiliitto Pro esittää, että palkkakartoitus tulee kytkeä työpaikalla käytössä olevaan palkkausjärjestelmään siten, että palkkakartoitus tehdään sukupuolittain kaikkien palkkausjärjestelmän palkanosien osalta erikseen (mm. vaativuusluokkapalkat, henkilökohtaiset palkanosat, palvelusvuosilisät, tulos- ja tuotantopalkkiot, luotoisedut, yritysmaat etuudet ja muut palkanosat). Palkkojen tilastointia työpaikalla tulee tarvittaessa kehittää, niin että se mahdollistaa ko. vertailun. Myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on todennut, että pelkkä kokonaispalkkojen tarkastelu ei ole riittävää.

Eri palkanosien tarkasteleminen vasta siinä vaiheessa, kun on havaittu selkeitä eroja, on myös ilmaisultaan epämääräinen ja tulkinnanvarainen. Samoin syiden tarkasteleminen vain keskeisten palkanosien osalta on riittämätöntä. Palkkaus on syrjimätön vain jos kaikki sen palkanosat ovat itsessään syrjimättömiä.

Palkkatietoja voitava tarkastella riittävän yksityiskohtaisesti

Palkkakartoitus on laadittava siten, että yksittäisen ihmisen tiedot eivät tule näkyviin. Alakohtaiset tilastosopimukset määrittävät miten monta saman sukupuolen edustajaa vaaditaan, jotta palkkakartoitus voidaan ryhmästä tehdä. Tämä asettaa eri alat ja sitä kautta eri työpaikat eriarvoiseen asemaan keskenään. Ammattiliitto Pro esittää, että samapalkkaisuuden edistämiseksi asiasta määrättäisiin tasa-arvolaisissa siten, että palkkatietojen ilmoittamiseksi ryhmässä on oltava vähintään kolme miestä ja kolme naista. Tätä pienempien henkilöstöryhmien palkkatiedot tulee käsitellä kartoitusta tehtäessä yhdessä

luottamuksellisesti. Yksityiskohtaiset tiedot voidaan jättää kirjaamatta varsinaiseen palkkakartoitukseen.

8 b § Syrjintä oppilaitoksissa

Ammattiliitto Pro esittää, että perusopetusta koskeva rajausta poistettaisiin tasa-arvolain 8 b § Syrjintä oppilaitoksissa kohdasta. Peruskouluun tarvitaan lisää keinoja sukupuolisen syrjinnän tiedostamiseen ja siihen puuttumiseen. Pykälän perusteella oppilaitoksen menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Ammattiliitto Pro esittää, että tämä pykälä koskee myös peruskouluja.

16 § Valvonta

Ammattiliitto Pro korostaa, että lain valvonnan tehostaminen edellyttää tasa-arvovaltuutetun resurssien vahvistamista.

Ammattiliitto Pro

Tarja Munukka
johtaja

Else-Mai Kirvesniemi
lakiasianpäällikkö

Tanja Lehtoranta
työympäristö- ja tasa-arvo-
asiantuntija