



29.7.2013

Dnro TAS/239/2013

Sosiaali- ja terveysministeriö
(kirjaamo@stm.fi)

Viite: STM059:00/2013

Lausunto ehdotuksesta työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistamiseksi

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistamista valmistelleen toimikunnan ehdotuksesta (sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:21).

1. Lainuudistuksen tarve ja tavoitteet

Tasa-arvovaltuutettu pitää työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevien säännösten tarkistamista tarpeellisena. Tasa-arvolakiin vuonna 1995 otettua tasa-arvosuunnitteluelvoitetta täsmennettiin ja vahvennettiin vuoden 2005 lainuudistuksella, jonka yksi keskeinen tavoite oli samapalkkaisuuden edistämisen tehostaminen. Tasa-arvosuunnittelusta ja palkkakartoituksesta vuoden 2005 jälkeen saatujen kokemusten perusteella on tullut selvästi esiin tarve kehittää niitä koskevia lainsäädännöksiä erityisesti tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen laadun parantamiseksi.

Eduskunta on edellyttänyt palkkakartoitusvelvoitteen täsmentämistä ja henkilöstön vaikutus- ja tiedonsaantimahdollisuuksien lisäämistä tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta tehtäessä. (Eduskunnan kirjelmä 51/2010 vp). Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on palkkakartoituksen osalta korostanut muun muassa naisten ja miesten välisten palkkavertailujen kattavuutta sekä tarvetta selvittää sitä, miten töiden samanarvoisuutta tulisi palkkakartoituksessa arvioida. Valiokunta on pitänyt tärkeänä palkkakartoitusta tekevien luottamushenkilöiden oikeutta mahdollisimman yksityiskohtaisiin ja kattaviin palkkatietoihin (TyVL 6/2010). Tasa-arvovaltuutettu on katsonut, että muun muassa nämä näkökohdat tulisi ottaa huomioon lainsäädännön jatkovalmistelussa (TAS/ 436/2010).

Toimikunnan ehdotuksen tavoitteena on ollut selkiyttää ja täsmentää työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia tasa-arvolain säännöksiä niin, että ne edistävät tehokkaasti sukupuolten välistä tasa-arvoa ja turvaavat samapalkkaisuuden toteutumista työpaikoilla. Tässä tarkoituksessa toimikunta on tehnyt ehdotuksia henkilöstön osallistumisen vahvistamiseksi ja palkkakartoitusten sisällön kehittämiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että osa toimikunnan ehdotuksista selkeästi edistäisi asetetun tavoitteen saavuttamista. Ehdotus ei kuitenkaan kaikilta osin merkitsisi tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoitusta koskevien säännösten selkiyttämistä ja kehittämistä tarkoitetulla tavalla. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että lainuudistuksen lähtökohtana tulee olla, ettei nykyisiä säännöksiä tai niiden esitöihin perustuvaa säännösten tulkintaa miltei osin heikennetä.

2. Ehdotettu 6 a §: Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Kuinka usein tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää. Tasa-arvolain säännöksiä siitä, kuinka usein tasa-arvosuunnitelma tulee laatia, ehdotetaan muutettavaksi. Nykyisin suunnitelma tulee laatia vuosittain. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta voidaan tehdä joka kolmas vuosi, jos paikallisesti niin sovitaan. Tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio toimenpiteiden toteutumisesta tulee kuitenkin aina käsitellä vuosittain. Ehdotuksen mukaan tasa-arvosuunnitelma tulisi laatia vähintään joka toinen vuosi. Tämä tarkoittaa, että myös tasa-arvon edistämistä koskevista toimenpiteistä voitaisiin päättää ja arvio aiempien toimenpiteiden toteutumisesta voitaisiin tehdä vain joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voitaisiin tehdä kerran kolmessa vuodessa, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tällöin myös muu tasa-arvotilannetta koskeva selvitys kuin palkkakartoitus tulisi tehdä vuosittain.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvosuunnitelma tulisi myös vastaisuudessa laatia vuosittain. Tämä edesauttaa tasa-arvoasioiden käsittelyn säännöllisyyttä ja jatkuvuutta ja niiden integrointia työpaikan muuhun toimintaan. On huomattava, että myös työpaikan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tulee laatia vuosittain. Ehdotetussa muodossaan 6 a §:n yksi ja viisi momentin säännökset muodostaisivat varsin monimutkaisen ja vaikeasti hahmottuvan kokonaisuuden.

Tasa-arvosuunnitelman sisällyttäminen muihin suunnitelmiin. Toimikunta ehdottaa, että nykyinen säännös siitä, että tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan, säilytettäisiin ennallaan. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että tasa-arvolaissa oleva ilmaisu tasa-arvosuunnitelman *sisällyttämisestä* muihin suunnitelmiin on ongelmallinen, koska vuoden 2005 lainuudistuksella tasa-arvosuunnitelmille säädettiin vähimmäisisältö palkkakartoitusvelvoitteineen ja koska nyt käsiteltävänä olevan ehdotuksen mukaan tasa-arvosuunnitelmia tulisi koskemaan erityinen tiedottamisvelvollisuus. Kysymys voi ennemminkin olla tasa-

arvosuunnitelman valmistelemisesta ja käsittelemisestä yhdessä joidenkin muiden suunnitelmien kanssa. Tasa-arvovaltuutetun kokemuksen mukaan seikkaperäisimpiä ja konkreettisimpia tasa-arvosuunnitelmia ovat erillisinä tehdyt suunnitelmat.

Luonnoksessa uutta yhdenvertaisuuslakia koskevaksi hallituksen esitykseksi esitetään yhdenvertaisuuslain perusteluihin kirjattavaksi muun muassa, että yhdenvertaisuuslain mukainen työnantajan suunnitteluvollisuus voitaisiin täyttää myös osana tasa-arvosuunnittelua, mikä tekisi mahdolliseksi käsitellä muun muassa moniperusteisen syrjinnän ehkäisemistä. Todennäköistä onkin, että monissa työpaikoissa tasa-arvosuunnitelma tultaisiin vastaisuudessa laatimaan yhdessä henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Myös tästä syystä ehdotettu 6 a §:n 1 momentti sanamuotoineen on ongelmallinen.

On positiivista, että nyt tarkasteltavan esityksen perusteluissa korostetaan tasa-arvosuunnitelman sisältöä koskevien velvoitteiden samoin kuin menettelyvelvoitteiden täyttämistä myös silloin, kun tasa-arvosuunnitelma sisällytetään muihin suunnitelmiin. Perusteluihin olisi kuitenkin tarpeen vielä lisätä -vastaavalla tavalla kuin luonnoksessa yhdenvertaisuuslain perusteluiksi - täsmennys työnantajan velvollisuudesta tarvittaessa yksilöidä tasa-arvosuunnitelman sisältö. Tämä olisi tärkeää sen esityksen perusteluissa todetun seikan vuoksi, että tasa-arvosuunnitelman tulee olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla, ja tämä hyödyttäisi myös suunnitteluvolvoitteen noudattamisen valvontaa.

Henkilöstön edustajat ja heidän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuutensa. Ehdotuksen mukaan tasa-arvolaisissa säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin tasa-arvosuunnitteluun osallistuvista henkilöstön edustajista, joita olisivat luottamusmiehet, luottamusvaltuutetut, työsuojeluvaltuutetut ja muut henkilöstön nimeämät edustajat. On tärkeää sisällyttää tasa-arvolakiin henkilöstön edustajia koskeva täsmennys ja ehdotettu selvennys siitä, että henkilöstön edustajien tulee olla henkilöstön itsensä nimeämiä.

Laissa ehdotetaan säädettäväksi, että henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Ehdotetussa säännöksessä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet määritellään varsin epätasaisesti. Lain perustelujen mukaan riittävät mahdollisuudet tarkoittavat tosiasiallisia mahdollisuuksia osallistua valmisteluun ja vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön. Perusteluissa todetaan, että henkilöstön nimeämien edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvoilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioimisessa. Henkilöstön nimeämien edustajien mahdollisuus olla mukana tasa-arvosuunnittelun kaikissa vaiheissa on niin keskeinen asia tosiasiallisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta, että tämä voitaisiin perustellusti sisällyttää säännöksenä itse lakiin.

Henkilöstön edustajien tosiasiallisten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kannalta oleellista on myös se, kuinka laajat tiedonsaantioikeudet heillä on. Eduskunta on edellyttänyt tiedonsaantimahdollisuuksien lisäämistä, ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on todennut, että palkkakartoitusta tekevillä luottamushenkilöillä tulisi olla oikeus mahdollisimman yksityiskohtaisiin ja kattaviin palkkatietoihin. Toimikunta ei kuitenkaan tee konkreettisia ehdotuksia tiedonsaantia koskevien oikeuksien laajentamiseksi nykyisestä eikä esitä lakiin otettavaksi nimenomaista tiedonsaantioikeutta koskevaa säännöstä. Esityksen perustelujen mukaan työnantajan olisi huolehdittava siitä, että kaikilla suunnitteluun osallistuvilla olisi käytössään asian käsittelemiseksi riittävät tiedot. Perusteluissa todettaisiin myös, ettei esteenä yksittäisten palkkatietojen käsittelylle palkkakartoitusta laadittaessa ole se, ettei yksittäisten henkilöiden palkkatietojen tule edelleenkaan ilmetä palkkakartoituksessa. Palkkatietojen todettaisiin olevan julkisia valtio- ja kuntasektoreilla, mutta ei yksityisellä sektorilla.

Henkilöstön edustajien tosiasiallinen osallistuminen palkkakartoitukseen edellyttää, että heidän tulee saada palkkatiedot kaikista työnantajan palveluksessa olevista henkilöstöryhmistä. Tämä tulisi kirjata ainakin lain perusteluihin.

Palkkakartoituksessa havaittujen palkkaerojen syiden selvittäminen voi edellyttää myös yksittäisiä työntekijöitä koskevien palkkatietojen käsittelyä, vaikka niitä ei voidakaan sisällyttää lopulliseen tasa-arvosuunnitelmaan. Henkilöstön edustajien mahdollisuus tällaisten tietojen käsittelemiseen voi olla tärkeää myös niissä tapauksissa, joissa työntekijäryhmissä on niin vähän naisia tai miehiä, ettei ryhmien palkkatietoja ole mahdollista kuvata lopullisessa palkkakartoituksessa. Kuvatulla menettelyllä voitaisiin turvata se, että palkkakartoitusprosessin aikana tarkasteltaisiin koko henkilöstön palkkoja.

Julkisella sektorilla, jossa palkkatiedot ovat julkisia, on jo nykyisten säännösten puitteissa mahdollista käsitellä yksittäisiä palkkatietoja tasa-arvosuunnitteluprosessin aikana. Sen sijaan, että lain perusteluihin kirjattaisiin ehdotetulla tavalla yleinen toteamus siitä, että tällainen mahdollisuus on olemassa, lakiesityksestä tulisi käydä selkeästi ilmi lainsäätäjän tahdonilmauksena se, että näin tulee myös käytännössä tarvittaessa menetellä.

Tasa-arvolainsäädäntöä tulee kehittää niin, että myös yksityissektorilla lisätään sekä palkkasyrjintää epäilevien yksittäisten työntekijöiden että palkkakartoitukseen osallistuvien henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuksia. Nykyään palkkasyrjintää epäilevillä, yksityissektorilla työskentelevillä työntekijöillä ei ole oikeutta saada tietoja verrokkille maksetuista palkoista suoraan työnantajalta. Tämä on tehty mahdolliseksi Norjassa vastikään hyväksytyssä, ensi vuoden alussa voimaan tulevassa uudessa tasa-arvolaissa (Lov om likestilling mellom kjønnene, 22 §), jota koskevaa lainuudistusehdotusta kuvataan toimikunnan mietinnössä. Toimikunnan toimeksianto ei kuitenkaan koskenut palkkasyrjintäkieltoihin liittyvien tiedonsaantioikeuksien arviointia. Palkkasyrjintäkieltoihin liittyvien tiedonsaantioikeuksien lisäksi

henkilöstön edustajien oikeus yksittäisten palkkatietojen saantiin tulee tehdä mahdolliseksi yksityisellä sektorilla tehtävissä palkkakartoituksissa vastaavista syistä kuin julkisellakin sektorilla. Kuten mietinnössä kerrotaan, Ruotsissa palkkakartoituksia laadittaessa työntekijäpuolella on mahdollisuus saada yksittäisiä työntekijöitä koskevia palkkatietoja, ellei analyysiä ole ilman niitä mahdollista mielekkäästi laatia. Tämä koskee myös yksityissektorilla tehtäviä palkkakartoituksia.

Tiedottamisvelvollisuus. Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamista koskeva säännös. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa tätä ehdotusta ja pitää tärkeänä perusteluihin ehdotettua kirjausta siitä, että myös koko tasa-arvosuunnitelman tulisi olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

3. Ehdotettu 6 b §: Palkkakartoitus

Yleistä. Vuoden 2005 tasa-arvolain uudistus pakollista palkkakartoitusta koskevine säännöksineen on selkeästi lisännyt palkkakäytöksen käsittelyä tasa-arvosuunnitelmissa. Aiemmin palkkaus oli harvoin esillä tasa-arvosuunnitelmia tehtäessä. Palkkakartoitusten laadussa on kuitenkin paljon kehitettävää, jotta ne osaltaan tehokkaammin edistäisivät samapalkkaisuutta. Sen vuoksi on perusteltua, että tasa-arvosuunnittelua koskevaa lainsäädäntöä kehitettäessä kiinnitetään erityistä huomiota palkkakartoitusta koskeviin säännöksiin. Samalla ainakin työpaikoille suunnatussa ohjeistuksessa olisi syytä tuoda esiin, että tasa-arvolain 6 §:n mukaiset tasa-arvon edistämistä koskevat työnantajan velvoitteet sisältävät myös muita tasa-arvon toteutumisen kannalta keskeisiä aihealueita, joita työpaikan tasa-arvotilannetta koskevassa selvityksessä ja tasa-arvosuunnitelmissa on hyvä käsitellä.

Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi täsmennys siitä, että palkkakartoitus koskee työpaikan koko henkilöstöä (6 a §:n 3 momentti). Lisäys on hyödyllinen, koska muun muassa tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä on tullut esiin, etteivät kaikki palkkakartoitukset kata koko henkilöstöä.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa ehdotusta palkkakartoituksen tarkoituksen kirjaamisesta tasa-arvolakiin (ehdotettu 6 b § 1 momentti). Laissa todettaisiin, että palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Positiivista on myös se, että lain perusteluissa täsmennetään sitä, mitä palkkakartoituksessa tarkoitetaan palkan käsitteellä ja se kytetään tasa-arvolainsäädännön palkkasyrjintäkielloissa tarkoitettuun palkan käsitteeseen.

Palkkavertailujen tekeminen. Palkkakartoituksen toteuttaminen edellyttää töiden ja palkkojen vertaamista, mikä puolestaan edellyttää vertailuryhmien muodostamista. Laissa mainittaisiin ”vaativuus- ja tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien

tarkastelu”. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että itse laista tulisi käydä ilmi se, että palkkavertailua tulisi tehdä paitsi vaativuus- ja tehtäväryhmien sisällä myös tehtäväryhmien välillä. Vain näin voidaan arvioida samapalkkaisuuden toteutumista myös samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Tämä lähtökohta kyllä sisältyisi ehdotettuun lakiin, sillä perustelujen mukaan luokittelua tai ryhmittelyä valittaessa tulisi ottaa huomioon yllä kuvattu palkkakartoituksen tarkoitus. Tehtäväryhmien välistä tarkastelua tarvitaan myös sen varmistamiseksi, ettei erilaisiin palkanlisiin, kuten työpaikkakohtaisiin tulospalkkioihin, liity syrjintää, mikä olisi hyödyllistä kirjata lain perusteluihin.

Perusteluissa olisi myös syytä korostaa sitä, että palkkakartoituksen tarkoituksen toteutuminen edellyttää riittävän kattavia vertailuja. Kattavia vertailuja on pitänyt tärkeänä myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVL 6/2010 vp). Esimerkiksi silloin, kun samalla tehtävänimikkeellä työskentelevät henkilöt on sijoitettu eri vaatavuusryhmiin, pelkkä vaatavuusryhmien sisäinen tarkastelu ei yleensä ole riittävää palkkauksen syrjimättömyyden varmistamiseksi.

Palkkaerojen syiden ja perusteiden selvittäminen ja arviointi. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että tasa-arvolakiin kirjataan velvollisuus selvittää ja arvioida palkkakartoituksessa esiin tulleiden palkkaerojen syitä ja perusteita. Nykyään tällainen arvio jää usein tekemättä. Jos palkkaerojen syitä ei selvitetä ja arvioida, vaan palkkakartoitus toteutetaan pelkkänä naisten ja miesten palkkojen ja palkkaerojen kuvauksena, tasa-arvosuunnitelmiin ei myöskään sisällytetä konkreettisia toimenpiteitä palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu kuitenkin katsoo, että tasa-arvolain 6 b §:ään ehdotettu säännös palkkaerojen syiden ja perusteiden selvittämisestä on yksityiskohdissaan ongelmallinen. Ehdotetun säännöksen mukaan palkkaerojen syitä ja perusteita tulisi selvittää, jos palkkakartoitus tuo esiin *selkeitä* eroja naisten ja miesten palkkojen välillä. Tasa-arvovaltuutettu katsoo, ettei lakiin ole syytä ottaa tällaista tulkinnanvaraista määrettä. Lain valvontakäytännön perusteella se vaikuttaa tarpeettomalta, ja koska ehdotetut yksityiskohtaiset perustelutkaan eivät juuri selvennä ilmaisun sisältöä, se tulisi aiheuttamaan tulkintaongelmia ja sitä kautta tarpeettomia riitoja.

Ehdotetussa laissa todettaisiin, että ”jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia”. Syrjimätön palkkaus edellyttää sitä, että jokainen palkanosa itsessään on syrjimätön. Siksi palkkatietojen kuvaaminen palkanositain eikä kokonaispalkkoina jo palkkatietoja kartoitukseen kirjattaessa on hyvä käytäntö ja tällaisen menettelyn mahdollisuus tulisi käydä ilmi itse lain säännöksestä. Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän selvityksen mukaan 15 % työpaikoista oli tehnyt palkanosittaista vertailua. Koska palkkakartoituksessa esiin tulleiden naisten ja miesten välisten palkkaerojen syyt tulee selvittää, on tarpeetonta todeta, että niitä selvitetessä tarkastellaan *keskeisimpiä* palkanosia. Tätä ilmai-

sua ei myöskään mitenkään selvennetä esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Korjaavat toimenpiteet. Tasa-arvolain 6 b §:ään ehdotetaan otettavaksi myös säännös työnantajan velvollisuudesta ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin, jos havaitaan palkkaeroja, joille ei ole hyväksyttäviä syitä. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa säännöksen ottamista perusteluineen tasa-arvolakiin. Ehdotettu säännös sisältää selkeän kehotuksen ryhtyä toimenpiteisiin ja on siksi tarpeellinen, vaikka tasa-arvolain 6 a §:ssä käynnistettäväksi ja toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet todetaan osaksi tasa-arvosuunnitelmaa. Ongelmana nykyään on, etteivät tasa-arvosuunnitelmat kovinkaan usein sisällä konkreettisia, palkkausta koskevia toimenpiteitä.

4. Valvontatyön resurssit

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevien velvoitteiden toteutumista. Työryhmän tasa-arvolakiin ehdottamalla muutoksilla näitä velvoitteita täsmennettäisiin eräiltä osin. Muutosehdotuksilla pyritään erityisesti kehittämään tasa-arvosuunnitelmien laatua. Samalla on tarpeen muistaa, että parannettavaa on edelleen myös tasa-arvosuunnittelun kattavuudessa ja tasa-arvosuunnittelun toteuttamisessa jatkuvana prosessina. Tasa-arvosuunnitelmia ei edelleenkaan tehdä kaikissa suunnitteluelvoitteen piiriin kuuluvissa työpaikoissa. Tasa-arvosuunnitteluelvoite saatetaan myös katsoa toteutetuksi sillä, että suunnitelma on tehty kerran, ilman että sitä olisi sen jälkeen päivitetty. Kaikki tasa-arvosuunnitelmat eivät sisällä lainkaan palkkakartoitusta. Myös näistä syistä jatkossakin tarvitaan tasa-arvosuunnittelua koskevaa ohjeistusta ja tiedottamista, mutta myös mahdollisuutta tehokkaaseen lainvalvontaan.

Tasa-arvovaltuutettu tarvitsee tasa-arvosuunnitelmien valvontaan lisää henkilöresursseja. Nykyisillä resursseilla tasa-arvosuunnittelun valvontaa voidaan toteuttaa hyvin rajallisesti. Valtuutetun resurssiongelmat tulevat kasvamaan entisestään muun muassa sen vuoksi, että tasa-arvosuunnitteluelvollisuus tultaneen ulottamaan myös peruskouluihin.

On positiivista, että työryhmän esityksessä kiinnitetään huomiota tasa-arvovaltuutetun puutteellisiin resursseihin valvoa tasa-arvosuunnittelua ja todetaan, että tehokas valvonta edellyttäisi tasa-arvovaltuutetun resurssien vahvistamista. Myös eduskunta on maaliskuussa 2011 edellyttänyt määrärahojen osoittamista tasa-arvovaltuutetulle lisähenkilöstön palkkaamiseen tasa-arvolain edistämismuutosten valvonta- ja ohjaustehtävien hoitoon (eduskunnan kirjelmä 51/2010 vp). Toisaalta työryhmän esityksessä todetaan, ettei velvoitteen täsmäntäminen sinänsä aiheuta muutoksia viranomaisten toimintaan. Todennäköistä kuitenkin on, että useat toimikunnan lainsäädännöksiin ehdottamat ilmaisut (”riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet”, ”selkeitä eroja”, ”keskeisimpiä palkanosia”), aiheut-

taisivat tulkintaongelmia ja tulisivat tätä kautta lisäämään tasa-arvovaltuutetun työmäärää.

Tasa-arvovaltuutettu

Pirkko Mäkinen

Toimistopäällikkö

Anja Nummijärvi