

Ehdotan oikaisuvaatimuksen hyväksymistä ja vaateisiin suostumista.

Perustelut:

Aiemmassa kokouksessa tilapalvelupäällikön viran täyttämistä huomautin lautakunnassa itselleni syntyneestä syrjintäolettamasta valittajan kohdalla ja mahdollisesta valitusuhkasta. Ainut naishakija joka koulutukseltaan pätevin, jolla myös työjohto kokemusta, jätettiin haastattelemaan. Huomio kohdistui myös useamman haastattelemaan jätetyn ristiriitaisiin karsintaperusteisiin mm. Rakennusmestari jätettiin haastattelusta, koska on koulutukseltaan vain rakennusmestari. Kuitenkin haastatteluun oli kutsuttu rakennusmestari, joka lopulta valittiin. Myös jatkuvasti muuttuvat valintatavat, perustelut ja kriteerit eivät ole viranomaisille sopivaa tasapuolista ja läpinäkyvää toimintaa. Ehdotin tuolloin kaikkien ehdot täyttävien hakijoiden haastattelua taaten samalla varmasti tasa-arvoisen ja syrjimättömän kohtelun lautakunnassa joka on myös viranomaisen ja työnantajan laillinen velvollisuus. Hakijamäärän ollessa pieni tämä olisi ollut helppoa toteuttaa. Ehdotustani kannatettiin ja asiasta äänestettiin puheenjohtajan äänen ratkaistessa ehdotustani vastaan.

Tilanteeseen ei ole tullut tietoon mitään uutta. Virkaan haettiin rakennustekniikan insinööriä tai muuta virkaan soveltuvaa korkeakoulututkintoa, edellinen viranhaltija oli koulutukseltaan DI. Valittajalla on koulutuksen sisällöllinen sopivuus tai suuntautuneisuus haettavana olevan tehtävän kannalta.

Juhani Vartiala 27.4.2022

Tasa-arvoaltuutettu. (www.tasa-arvo.fi/syrjinta-tyontekijoiden-valinnassa)

"Kun työnhakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu. Ansiovertailussa keskeinen merkitys on työnantajan etukäteen vahvistamilla valintaperusteilla. Yleensä kiinnitetään huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioksi."

Tasa-arvoaltuutettu. (www.tasa-arvo.fi/ansiovertailu)

Ansiovertailu

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on aina tehtävä ansiovertailu, kun hakijoina on sekä miehiä että naisia. Ansiovertailussa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus ja sellaiset hakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävien hoitamisessa. Ansiovertailussa huomioon otettavien ansioiden tulee olla yksiselitteisesti ja objektiivisesti osoitettavissa olevia. Huomioon voidaan ottaa vain hakuajan päättymiseen mennessä kertyneet sellaiset ansiot, jotka ovat olleet valitsijan käytettävissä valintamenettelyn aikana.

Sopivuus, soveltuvuus, työkyky ja muut vastaavat työnhakijan arvionvaraiset henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1-kohdan tarkoittamia ansioita. Ne voivat kuitenkin olla työnantajan valintaperusteena, ja ne voidaan ottaa huomioon mahdollisena työnantajan oikeuttamisperusteena valita tehtävään vähemmän ansioitunut hakija.

Ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin (HE 57/1985). Virkanimityksissä on otettava huomioon myös perustuslain 125 §:n mukaiset yleiset nimitysperusteet. Ne ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Virkaan valittavan on lisäksi täytettävä laissa tai asetuksessa mahdollisesti säädetty erityiset kelpoisuusvaatimukset.

Työnantajalla on oikeus syylistymättä tasa-arvolain vastaiseen syrjintään arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista (KKO 2005:24, KKO 1996:141). Henkilöiden ansioituneisuutta tulee siten tarkastella erityisesti suhteessa työnantajan ilmoittamiin painotuksiin. Työnantajan valitseman painotuksen tulee kuitenkin olla myös objektiivisesti arvioiden perusteltavissa tehtävän hoidon kannalta.

Kelpoisuuden täytyessä ei korkeampaa koulutusta pidetä välttämättä lisäansiona. Oikeuskäytännön mukaan merkityksellisempää on koulutuksen sisällöllinen sopivuus tai suuntautuneisuus haettavana olevan tehtävän kannalta.

Oikeuskäytännössä on katsottu työkokemuksen määrän osalta, etteivät suuretkaan erot palvelusvuosien määrässä välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempana. Vasta huomattavilla palvelusvuosieroilla on katsottu olevan merkitystä.

Perehtyneisyyden hankkimiseksi kulloinkin kysymyksessä olevaan tehtävään tarvitaan tietyn pituinen kokemus. Riittäväksi katsottavan kokemuksen määrä vaihtelee eri tehtävissä. Työkokemuksen sisällön osalta ratkaisevaa ei ole yksistään se, onko henkilö hankkinut kokemuksensa juuri haettavana olevaa vastaavassa tehtävässä, vaan tehtävään sopivaa kokemusta on voinut kertyä myös muissa tehtävissä.

8.8.1986/609

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

4 § (15.4.2005/232)

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

6 § (15.4.2005/232)

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

