



TASA-ARVOLAKI 2015

 SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ
Esite 2015



Sosiaali- ja terveysministeriön esite 2015

TASA-ARVOLAKI 2015

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ
Helsinki 2015

TASA-ARVOLAKI 2015

ISBN 978-952-00-3709-3 (nid.)

ISBN ISBN 978-952-00-3710-9 (PDF)

URN:ISBN:ISBN 978-952-00-3710-9

<http://urn.fi/URN:ISBN:ISBN 978-952-00-3710-9>

www.stm.fi/julkaisut

Etukannen kuva: iStockphoto

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Ulkoasu: VNHY/julkaisu tuotanto

Paino: Edita Prima, 2015

Sisällys

Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa	7
Tasa-arvon edistäminen	10
Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa	10
Kiintiöt ja tasapuolisuusvaatimus	11
Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa	14
Tasa-arvosuunnitelma oppilaitoksessa	14
Tasa-arvon edistäminen työpaikalla	16
Työpaikan tasa-arvosuunnitelma	17
Syrjinnän kiellot	23
Syrjinnän yleiskiellot	23
Välitön ja välillinen syrjintä	23
Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä	24
Mikä ei ole syrjintää	26
Syrjinnän erityiskiellot ja hyvitys	27
Syrjintä työelämässä	27
Syrjintä työntekijöiden valinnoissa	27
Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella	28
Syrjintä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehtoissa	29

Syrjintä johtamisessa, työtehtävien jakamisessa ja työolojen järjestämisessä	30
Syrjintä irtisanomisissa, palvelussuhteen purkamisissa ja lomautuksissa.....	31
Vastatoimien kieltö	32
Häirintä työpaikoilla	32
Työnantajan selvitys työntekijälle	33
Työntekijän edustajan oikeus saada palkkatietoja	34
Syrjintä oppilaitoksissa	35
Syrjintä etujärjestöissä	36
Syrjintä tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa	36
Hyvitys syrjinnästä.....	37
Syrjivä ilmoittelu	38
Tasa-arvolain valvonta	40
Tasa-arvovaltuutettu	40
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	41

LIITTEET

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609).....	43
YK:n naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus ja EU:n tasa-arvodirektiivit	61

Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Lakia ei sovelleta perheenjäsenten välisiin tai muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin eikä uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan.

Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset.

I. Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

2. Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli henkilön aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi on syrjintää. Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai syrjintä voi perustua oletukseen.

Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

3. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolain soveltamisesta kuten syrjinnän kielloista ja tasa-arvosuunnittelusta. Lautakunta voi sakon uhalla kieltää syrjivän menettelyn ja tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman määräajassa. Viime kädessä syrjintää epäilevä voi nostaa hyvityskanteen käräjäoikeudessa. Jaetun todistustaakan periaatteen mukaisesti syrjintää epäilevän näyttövelvollisuutta on kevennetty. Rikoslaisissa säädetään syrjintärikoksesta, työrikoksista ja seksuaalirikoksista.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alusta. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite

peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säännöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, ja säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, työsuojeluviranomaiset ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvon edistäminen

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaiset edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite koskee kaikkia valtion ja kuntien viranomaisia ja pätee kaikilla toimialoilla. Viranomaisella on myös velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuolidentiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Hallintoa on kehitettävä siten, että tasa-arvon huomioon ottamista varten luodaan ja vakiinnutetaan tarpeelliset menettelyt ja käytännöt. Erityisesti veloitetaan muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvo tulee mainituin tavoin ottaa huomioon palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvoa edistetään viranomaistoiminnassa muun muassa valtavirtaistamisen avulla. Se tarkoittaa, että kaikkien päätösten ja toimenpiteiden suunnittelussa, valmistelussa, toteutuksessa ja seurannassa otetaan erikseen huomioon niiden vaikutukset sekä naisiin että miehiin. Tarkoitus on arvioida viranomaisen toiminnan vaikutuksia naisten ja miesten kannalta toiminnan kaikissa vaiheissa ja yhteiskuntaelämän eri alueilla sekä ottaa molempien olosuhteet ja intressit oikeudenmukaisesti huomioon. Viranomaisten tulee kehittää ja ottaa käyttöön tasa-arvon edistämisen työvälineitä kuten sukupuolivaikutusten arviointi, tasa-arvon tilaa kuvaavat mittarit tai kuulemiset sekä tilastot sukupuolen mukaan eriteltyinä. On myös harkittava, miten

seuranta organisoidaan kussakin toimielimessä. Tasa-arvon esteiden poistaminen edellyttää aktiivista tiedonhankintaa.

Palveluiden tarjonnalla tarkoitetaan viranomaisen ja yksityisen tuottamia palveluita, joita valtion tai kunnan viranomainen tarjoaa julkisina palveluina kuten esimerkiksi sosiaali-, koulutus-, kulttuuri-, työvoima-, liikenne- ja vapaa-ajan palveluita. Säännös koskee sekä lakisääteisen että harkinnanvaraisen palvelun tarjontaa. Palveluiden tarjonnassa tulee ottaa tasapuolisesti huomioon naisten ja miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet. Palvelut tulee myös järjestää siten, että sukupuolivähemmistöön kuuluvat voivat käyttää niitä.

Viranomaiset voivat laatia ja toteuttaa myös toimintojaan ja palvelujaan koskevia toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia lain edellyttämien henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien ohella.

Kiintiöt ja tasapuolisuusvaatimus

Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Valtionhallinnon komiteoissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja muissa vastaavissa valmistelu-, suunnittelu- ja päätöksentekokeleimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia. Kiintiösäännöstä ei sovelleta, jos neuvottelukunta tai vastaava asettaa keskuudestaan jaoston tai työryhmän.

Myös kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 prosenttia. Tasa-arvolain kiintiösäännöksessä ei määritellä

tarkemmin, mitä kunnallisella toimielimellä tarkoitetaan. Kuntalain 17 §:n mukaan kunnallisia toimielimiä ovat valtuusto, kunnanhallitus ja sen jaostot, johtokunnat ja niiden jaostot sekä toimikunnat. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia kunnallisia toimielimiä voivat joissakin tapauksissa olla muutkin kuin kuntalain 17 §:ssä luetellut toimielimet, esimerkiksi työryhmät.

Kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä ovat esimerkiksi kuntayhtymän yhtymävaltuustot, yhtymäkokoukset ja yhtymähallitukset sekä kuntien yhteiset toimielimet kuten lautakunnat, johtokunnat, toimikunnat ja seutuyhteistyöneuvottelukunnat. Usein kukin kunta valitsee suoraan kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimen jäsenet, esimerkiksi kuntayhtymän yhtymävaltuuston ja kuntalain 77 §:ssä tarkoitetun yhteisen toimielimen. Kuntien välisillä neuvotteluilla tulee etukäteen varmistaa, että toimielimen lopullinen kokoonpano on tasa-arvolain kiintiösäännöksen mukainen.

Toimielimen asettamista valmistelevalle viranomaiselle tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan. Kiintiösäännös koskee sekä jäseniä että varajäseniä, kumpienkin kokoonpanoa erikseen. Jo ehdokasasetteluvaiheessa on otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää, ja kiintiöistä tulisi muistuttaa jo ehdokkaita pyydettyä. Viranomaisten ja niiden tahojen, jotka nimeävät ehdokkaita, on mahdollisuuksien mukaan ehdotettava sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Alla esitetään naisten ja miesten vähimmäismäärät eri kokoisissa toimielimissä:

Jäseniä	Naisia/miehiä, vähintään	Jäseniä	Naisia/miehiä, vähintään
2	1	11	5
3	1	12	5
4	2	13	6
5	2	14	6
6	3	15	6
7	3	16	7
8	4	17	7
9	4	18	8
10	4	19	8
		20	8

Jos sellaisella toimielimellä, joka käyttää julkista valtaa taikka toisaalta virastolla, laitoksella tai kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia.

Kiintiö- ja tasapuolisuussäännöksistä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Erityinen syy on esimerkiksi, ettei niissä tehtävissä, joista johtoeliiniin nimitetään, ole naisia tai miehiä. Erityinen syy on aina perusteltava.

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät sekä muut koulutusta tai opetusta järjestävät yhteisöt huolehtimaan siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Samoilla tahoilla on velvollisuus huolehtia siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvoa on edistettävä lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä mainittu tarkoittaa muun muassa sitä, että valinnan koulutukseen tulee perustua yksilöllisiin, ei sukupuoleen liittyviin seikkoihin. Myös koulutuksen kaikilla tasoilla on pyrittävä purkamaan ajattelutapoja ja käytäntöjä, jotka ohjaavat valitsemaan koulutuksen ja ammatin kaavamaisesti sukupuolen mukaan. Opettajankoulutuksessa tulee kiinnittää huomiota siihen, miten koulun käytännöt ja opettajien oma toiminta vaikuttavat oppilaiden käsityksiin tytöille ja pojille sopivista ammateista ja koulutusaloista. Oppimateriaaleja on tärkeää kehittää siten, etteivät ne luo ennakkoluuloja tai kaavamaisia sukupuolirooleja. Tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen yksilöllisyydestä tulee lisätä.

Tasa-arvosuunnitelma oppilaitoksessa

Suunnitelmallisen tasa-arvotyön tarkoituksena on varmistaa, että koulutuksessa ja opetuksessa tehdään järjestelmällistä työtä sukupuolten tasa-arvon

edistämiseksi ja syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Tätä työtä toteutetaan oppilaitoksissa muun muassa tasa-arvosuunnitelman avulla.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että oppilaitokset laativat vuosittain tasa-arvosuunnitelman. Velvoite koskee myös peruskouluja, joiden tulee laatia tasa-arvosuunnitelma vuoden 2017 alkuun mennessä. Tarkoituksena on näin varmistaa järjestelmällinen tasa-arvotyö, jossa tarpeelliset toimenpiteet valitaan kunkin oppilaitoksen omista lähtökohdista käsin. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa, joiden tulee osallistua tasa-arvosuunnitteluun alusta lähtien siten, että lasten ikä ja kehitys otetaan huomioon.

Tasa-arvosuunnitelma käsittää selvityksen oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta ja ongelmista, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvion aikaisemman suunnitelman toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvotilannetta selvittäessä on tärkeää ohjeistaa oppilaat hyvin siihen, mistä selvityksessä on kysymys.

Tasa-arvosuunnitelmaa tehtäessä tulee kiinnittää erityistä huomiota oppilas- ja opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Sukupuolidentiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tulee ottaa huomioon suunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvon edistäminen työpaikalla

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee sekä julkisia että yksityisiä työnantajia työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta vaikuttaa motivaatioon ja työhyvinvointiin.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

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

Työnantajalla on myös velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Työnantaja ei voi torjua tasa-arvon edistämismenpiteitä vetoamalla kielteisiin asenteisiin. Esimerkiksi asiakkaiden odotukset tai omien työntekijöiden vastustus eivät saa estää tasa-arvoista kohtelua.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa, ja heillä tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa suunnitelman sisältöön sen laatimisen eri vaiheissa. Työnantajan tulee antaa henkilöstön edustajille asian käsittelemiseksi riittävät tiedot.

Tasa-arvosuunnitelmassa selvitetään työpaikan tasa-arvotilannetta, ja sen tulee erityisesti koskea palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tulee ottaa huomioon. Suunnitelma voi sisältää sekä

lyhyen että pitkän tähtäyksen tavoitteita. Se voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Työnantaja vastaa siitä, että tasa-arvosuunnitelma täyttää tasa-arvolain vaatimukset ja sisältää myös erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen.

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisältyä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä aiemman suunnitelman tulosten arviointi:

I Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Selvityksen osana tulee olla sekä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin että koko henkilöstä koskeva kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus).

Selvitystä varten hankitaan tarpeelliset tiedot työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvotilanteen selvittäminen voi kohdistua esimerkiksi hakumenettelyyn, naisten ja miesten sijoittumiseen eri tehtäviin, uralla etenemiseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen projektiryhmiin ja muihin työryhmiin, työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun.

Tilastojen lisäksi tietoa kannattaa kerätä kyselyin tai selvityksin. Tietoja voidaan kerätä myös lisäämällä työhyvinvointikyselyyn ja muihin työpaikan kyselyihin tasa-arvoa koskevia kysymyksiä

sekä analysoimalla ne erikseen naisten ja miesten näkökulmasta. Selvitystä tehtäessä voidaan käyttää apuna myös tasa-arvokyselyä osoitteessa www.tasa-arvokysely.fi.

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Tarkoitus on siis selvittää, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti sekä naisten ja miesten yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Työnantaja vastaa kuitenkin aina palkkauksen syrjimättömyydestä, vaikka sukupuoleen perustuva palkkaero ei ilmenisi palkkakartoituksesta.

Palkkakartoitusta varten käydään läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät, ketkä ovat niiden piirissä ja miten niitä sovelletaan. Tärkeää on, että palkkausjärjestelmät ovat mahdollisimman selkeitä ja avoimia. Palkkakartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöt, myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Kaikki työntekijät tulee myös sisällyttää samaan palkkakartoitukseen.

Palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan. Palkalla tarkoitetaan kaikkia työnantajan työnteosta suorittamia taloudellisia etuuksia. Yksittäisten työntekijöiden palkkatietoja voidaan käyttää kartoituksessa, mutta lopullinen palkkakartoitus on laadittava niin, etteivät palkkasummat ole yhdistettävissä yksittäisiin työntekijöihin.

Palkkakartoituksen aluksi selvitetään, miten naisten ja miesten työt sijoittuvat työnantajan käyttämän arviointijärjestelmän mukaisille vaativuustasoille tai muun yrityksessä käytössä olevan palkkaryhmittelyn mukaisiin ryhmiin. Ryhmittelyä tehtäessä tulee ottaa huomioon palkkakartoituksen tarkoitus. Koska tasa-arvolainsäädäntö edellyttää, että samoista ja samanarvoisista töistä maksetaan naisille ja miehille samaa palkkaa, on tarpeen arvioida sitä, onko tosiasiaa yhtä vaativat työt sijoitettu palkkauksessa samalle tasolle. Samanarvoisten töiden määrittelyssä on suositeltavaa käyttää erityistä tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmää. Siten voidaan parhaiten vertailla myös eri työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden töiden vaativuutta ja palkkausta sukupuolen mukaan.

Kustakin palkkakartoituksen tarkasteluryhmästä lasketaan ryhmään kuuluvien naisten palkkojen keskiarvo ja miesten palkkojen keskiarvo. Keskiarvot voidaan ilmoittaa euromääräisesti tai naisten palkka prosentteina miesten palkoista. Jos ryhmien tarkastelussa ilmenee selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Selkeillä eroilla tarkoitetaan sitä, että ryhmien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot poikkeavat yksiselitteisesti toisistaan. Systemaattisesti toistuvat erot antavat syyn tarkastella vähäisiäkin eroja. Esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Kaikkien palkanosien, niin työkohtaisen palkanosan kuin erilaisten palkanlisien kuten henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja pätevyyyteen perustuvien lisien ja tulospalkkioiden tulee erikseen olla syrjimättömiä.

On myös arvioitava, voidaanko palkkaerojen perusteita pitää tasa-arvolainsäädännön näkökulmasta perusteltuina eli ovatko ne tasa-arvolainsäädännössä tarkoitettuja hyväksyttäviä syitä palkkaeroille. Jos hyväksyttävää syytä palkkaeroille ei ole, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Palkkasyrjintätilanteet tulee selvittää ja korjata nopeasti. Myös palkkatilastojen osoittamat syrjintätilanteet tulee oikaista. Muut korjaavat toimenpiteet on hyvä sisällyttää tasa-arvosuunnitelmaan. Tällainen on muun muassa aikataulu palkkaerojen poistamiseksi esimerkiksi silloin, jos jokin työntekijäryhmä on jäänyt jälkeen palkkakehityksessä. Palkkakartoitusta voidaan käyttää laajemminkin tasa-arvosuunnittelun pohjana, ja esimerkiksi uralla etenemiseen voidaan tarvittaessa kiinnittää huomiota.

2 Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

Selvityksen pohjalta päätetään, mihin toimiin tasa-arvon edistämiseksi on ryhdyttävä. Sovitaan myös tavoitteista, keinoista ja aikataulusta sekä seurannan menetelmistä. Lain mukaan on esitettävä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Jos on havaittu perusteettomia palkkaeroja, esitetään keinot niiden oikaisemiseksi ja se, kuinka toimenpiteiden toteutusta seurataan. Seurannasta sopiminen on tarpeen tulosten arvioinnin pohjaksi.

3 Edellisen suunnitelman tulosten arviointi

Arviointi koskee aiemman suunnitelman toteuttamista ja saavutettuja tuloksia. Tulosten arvioimisella saadaan tärkeää tietoa muun muassa siitä, kuinka erityisesti palkkausta korjaavat mekanismit toimivat ja missä on kehittämisen varaa. Arvio on hyödyksi tuloksellisen toiminnan edelleen kehittämisessä. Arviota käytetään myös seuraavan suunnitelman pohjana.

On tärkeää, että työpaikalla seurataan tarkoin palkkajoustavuuden lisäämisen ja palkkausjärjestelmien kehittämisen ja soveltamisen vaikutuksia palkkauksellisen tasa-arvon kehitykseen sekä vaikutetaan kehitykseen siten, että naisvaltaisten tehtävien vaativuus ja niissä edellytetyt ominaisuudet saavat palkkausjärjestelmissä asianmukaisen merkityksen. Palkkauksen tulee reagoida sekä naisten että miesten työssä tapahtuviin muutoksiin siten, että työn määrällinen lisäys ja vaativuustason nousu näkyvät myös palkassa.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee aktiivisesti tiedottaa koko henkilöstölle. Suunnitelman tulee myös olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Työnantaja- ja työntekijäosapuoli voivat paikallisesti sopia siitä, että tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus tehdään vähintään kerran kolmessa vuodessa, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Syrjinnän kiellot

Syrjinnän yleiskiellot

Tasa-arvolaisissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Kielto koskee lain koko soveltamisaluetta eli pääsääntöisesti kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

Välitön ja välillinen syrjintä

Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen sellaisen säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, joka vaikuttaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tällöin myös samaa sukupuolta olevien henkilöiden kohtelua voidaan verrata toisiinsa.

Välilliseen syrjintään liittyy laissa niin sanottu oikeuttamisperuste. Sen mukaan menettely ei ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään

tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (läheissyrjintä ja oletukseen perustuva syrjintä). Kiellettyä on esimerkiksi henkilön häirintä sillä perusteella, että hän on transihmisen perheenjäsen taikka henkilön asettaminen eri asemaan esimerkiksi siksi, että työhaastattelussa oletetaan hänen olevan raskaana.

Käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää on tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää.

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolain mukaista syrjintää.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset
- seksuaalisesti värittyneet aineistot, viestit tai puhelut
- fyysinen koskettelu
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset
- raiskaus tai sen yritys.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- henkilön sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun halventaminen
- työpaikka- tai koulukiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Työnantaja, oppilaitos, etujärjestö tai tavaroiden tai palvelujen tarjoaja syyllistyy syrjintään, jos se laiminlyö ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi tultuaan siitä tietoiseksi.

Rikokseksi määritellystä häirinnästä säädetään rikoslaissa.

Mikä ei ole syrjintää

Tasa-arvolain mukaista syrjintää ei ole raskaana oleviin tai synnyttäneisiin naisiin kohdistuva erityinen suojelu tai asevelvollisuuden säätäminen vain miehille. Muu yhdistys kuin varsinainen työmarkkinajärjestö ei syyllistyy syrjintään hyväksyessään jäsenikseen vain naisia tai miehiä, jos niin määrätään yhdistyksen säännöissä. Jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Syrjintää eivät myöskään ole väliaikaiset, suunnitelmaan perustuvat erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

Syrjinnän erityiskiellot ja hyvitys

Syrjinnän erityiskiellot täydentävät syrjinnän yleiskielloja ja määrittelevät syrjivän menettelyn työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

Syrjintä työelämässä

Syrjintä työntekijöiden valinnoissa

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä.

Työnantaja voi valita tehtävään nimenomaan miehen tai naisen, jos siihen on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Esimerkiksi turvatarkastajaksi voidaan tietyissä tilanteissa hakea joko naista tai miestä. Työsuhte voi myös olla niin henkilökohtainen kuten esimerkiksi vanhuksen hoitaminen kotona, että siihen halutaan joko mies tai nainen.

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö mutta laki pyrkii estämään sen, että työntekijä valitaisiin perusteettomasti sukupuolen mukaan syrjäyttämällä ansioituneempi

henkilö. Vastaavasti laki pyrkii estämään jomman kumman sukupuolen suosimisen silloin, kun valitaan työpaikalla jo työskenteleviä työntekijöitä uusiin tehtäviin tai koulutukseen.

Kun työnhakijoina on naisia ja 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. Kaiken kaikkiaan vaaditaan yleisen mittapuun mukaan hyväksyttävä syy, jos ansioituneinta hakijaa ei valita. Tällainen voi olla esimerkiksi henkilökohtaisessa soveltuvuudessa oleva ero valitun ja valitsematta jääneen välillä. Työnantajan tehtävänä on osoittaa syyn olemassaolo.

Työntekijää ei saa valintatilanteissa syrjiä myöskään sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työnantaja ei saa työhön ottaessaan tai tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Työntekijää ei saa näistä syistä myöskään irtisanoa tai muutoin rajoittaa hänen palvelussuhteensa kestoa tai sen jatkumista. Raskauden, synnytyksen ja perhevapaan vuoksi ei saa asettaa eri asemaan myöskään palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päätettäessä.

Käytännössä näillä säännöksillä on merkitystä erityisesti määräaikais-ten palvelussuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää ras-kaana olevaa työnhakijaa valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhtee-seen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämiään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu.

Syrjintä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehtoissa

Työnantajan menettely on syrjintää, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella epä-edullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluk- sessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Samoilla töillä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Samanarvoisia töitä voivat tasa-arvolain mukaisessa merkityksessä olla myös keskenään hyvin erilaiset työt. Arvioitaessa töiden samanarvoisuutta tulee kiinnittää huomiota tehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin vaati- muksiin, joita työtehtävät tekijälleen asettavat, samoin kuin työoloihin.

Syrjinnän kiello koskee kaikkia suorituksia, jotka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontaisetuna.

Kaikkien palkanosien tulee olla erikseen syrjimättömiä. Jos työnteki- jät tekevät samaa tai samanarvoista työtä, työn vaativuuteen perustuvien palkanosien tulee olla yhtä suuria. Myös erilaisten palkanlisien tulee olla

syrijättömiä, ja palkanlisien kautta mahdollisesti tuleville palkkaeroille täytyy olla hyväksyttävä syy.

Hyväksyttävä syy palkkaeroille saattaa olla esimerkiksi työntekijän koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja tietyissä tapauksissa myös ammattitaitoisen työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne. Jos työnantaja esittää palkkaeroille hyväksyttävän syyn, on vielä arvioitava, selittääkö kyseinen syy palkkaeron kokonaisuudessaan vai vain osan siitä. Esimerkiksi työ- tai virkaehtosopimus tai hallinnollinen määräys ei sellaisenaan ole tällainen syy.

Työntekijöiden, joiden palkkoja verrataan, ei tarvitse olla työnantajan palveluksessa samanaikaisesti. Työntekijän palkkaa voidaan verrata myös edeltäjän palkkaan.

Syrjintä johtamisessa, työtehtävien jakamisessa ja työolojen järjestämisessä

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisen perusteella.

Työn johtamiseen kuuluvat esimerkiksi työajan käytön ja työn valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. Syrjintää on esimerkiksi työtehtävien jakaminen niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville. Syrjintää on myös, jos mahdollisuus tehdä ylityötä annetaan vain miehille tai vain naisten työaika muutetaan osa-aikaiseksi.

Töiden jakamisen merkitys korostuu varsinkin silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee mahdollisuudet edetä uusiin, paremmin palkattuihin tehtäviin.

Perhevapaalta palaavalla on työsopimuslain mukaan oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä, ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Myös Euroopan unionin direktiiveissä säädetään perhevapaalta palaavien työntekijöiden työhönpaluuoikeudesta.

Syrjintä irtisanomisissa, palvelussuhteen purkamisissa ja lomautuksissa

Työnantaja ei saa irtisanoa, purkaa tai muutoin lakkauttaa työntekijän tai työntekijöiden palvelussuhdetta sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Työntekijää ei saa näillä perusteilla myöskään siirtää toisiin tehtäviin tai lomauttaa. Työnantaja ei saa kohdentaa edellä mainittuja toimenpiteitä siten, että menettelyllä rikotaan välittömän tai välillisen syrjinnän kieltoja. Myös palvelussuhdelaeissa säädetään muun muassa raskaana ja perhevapaalla olevien työntekijöiden palvelussuhdeturvasta.

Vastatoimien kieltö

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Vastatoimilla tarkoitetaan henkilön asettamista epäedulliseen asemaan esimerkiksi työtehtäviä tai työehtoja muuttamalla, palkankorotusten pois jättämisellä, perusteettomalla työsuoritusten ja työaikojen valvonnan lisäämisellä, kuormittamalla työntekijää kohtuuttomilla lisätehtävillä taikka työaikojen ja lomien järjestämisen hankaloittamisella. Jyrkimmillään menettely ilmenee palvelussuhteen päättämisenä.

Vastatoimien kiellon suoja koskee tasa-arvolakiin vedonneen henkilön lisäksi todistajia ja henkilöitä, jotka ovat avustaneet asiassa. Työnantajan vastatoimesta voi seurata hyvitys silloinkin, kun se tapahtuu palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajan tulee huolehtia myös siitä, etteivät muut työntekijät kohdistaa vastatoimia tasa-arvolakiin vedonneeseen.

Häirintä työpaikoilla

Työnantaja syyllistyy tasa-arvolain tarkoittamaan syrjintään, jos hän saatuun tietoon siitä, että työntekijä on työssään joutunut seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Häirinnän kohteeksi joutuneen asiana on saattaa häiritsijän tietoon, että tämän toiminta ei ole toivottua. Häirinnästä voi myös kertoa työnantajan edustajalle, luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Häirinnästä on ensisijaisesti

vastuussa häiritsijä itse. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä.

Kun seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää on aihetta epäillä, työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Vain työnantajalla on riittävän tehokkaat valtuudet ja keinot ryhtyä toimiin häirintään syyllystyneen osalta. Näitä ovat häiritsijälle annettava huomautus, varoitus ja viime vaiheessa työsuhteen irtisanominen tai purku. Toimet voivat sisältää työtehtävien tai työpaikkojen uudelleen järjestelyn, mutta niillä ei saa heikentää häirityn asemaa. Työnantajan tulee myös ennakolta pyrkiä estämään häirintä esimerkiksi tasa-arvosuunnittelun avulla.

Työturvallisuuslaissa säädetään työntekijään kohdistuvasta hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimiin epäkohdan poistamiseksi saatuaan asiasta tiedon.

Rikokseksi määritellystä häirinnästä säädetään rikoslaissa.

Työnantajan selvitys työntekijälle

Jos henkilö epäilee tullessa syrjityksi työelämässä, työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista. Näin työntekijä voi arvioida, onko asian käsittelyä aiheellista jatkaa ja mahdollisesti viedä se tuomioistuimen käsittelyyn. Selvityksen saaminen karsii tarpeettomia oikeudenkäyntejä.

Kun kyseessä on työhönottotilanne, selvityksestä tulee ilmetä valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. Kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää, työntekijälle

on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista ja muut välttämättömät tiedot.

Työntekijän edustajan oikeus saada palkkatietoja

Luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden edustajalla on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä luottamusmiehellä tai muulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Tätä säännöstä sovelletaan ainoastaan silloin, kun yksittäinen työntekijä ei ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen ja luottamusmiehellä ei ole muutoin oikeutta palkkatiedon saantiin. Säännöksellä on merkitystä yksityisen sektorin työntekijöiden kannalta. Julkisella sektorilla työskentelevien palkkatiedot ovat julkisia. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettely on syrjintää, jos henkilö asetetaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muita epäedullisempaan asemaan muun muassa opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa.

Säännös koskee myös häirintää. Oppilaitoksen tai muun yhteisön vastuu häirinnän poistamiseksi alkaa, kun sen vastuulliselle edustajalle on ilmoitettu häirinnästä. Oppilaitoksen tulee poistaa häirintä käytettävissään olevin toimin. Oppilaitoksen menettely katsotaan syrjinnäksi, jos se laiminlyö tämän velvollisuutensa. Hyvitysvastuu kohdistuu oppilaitokseen tai opetusta järjestävään yhteisöön siinäkin tapauksessa, että häiritsijä on yksittäinen opettaja tai oppilas.

Syrjintäkieltoa sovelletaan sekä julkiseen että yksityiseen koulutuksen järjestäjään. Se koskee yleissivistävää ja ammatillista koulutusta. Hyvitysseuraamuksen alaista syrjintäkieltoa ei sovelleta peruskouluihin, mutta niitä koskevat tasa-arvolain syrjinnän yleiskielto. Myös peruskoulun oppilaalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Sitä toteutetaan tasa-arvolain ja perusopetusta koskevan lainsäädännön nojalla.

Syrjintää epäilevällä on oikeus saada oppilaitokselta viivytyksettä kirjallinen selvitys oppilaitoksen menettelystä. Esimerkiksi epäiltäessä syrjintää oppilasvalinnoissa tulee selvittää valintakriteerit ja epäiltäessä syrjintää opintosuoritusten arvioinnissa on selvittettävä opintosuoritusten arvioinnin periaatteet. Häirintää epäiltäessä selvityksessä on todettava, mihin toimiin häirinnän poistamiseksi on ryhdytty.

Syrjintä etujärjestöissä

Kiellettyä syrjintää on henkilön asettaminen muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyyssä, etuuksissa tai muulla sellaisella tavalla, jonka tasa-arvolain syrjinnän kiellot kattavat.

Syrjintä tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettely on syrjintää, jos henkilö asetetaan yleisesti saatavilla olevien tavaroiden tai palvelujen tarjonnassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Syrjintää on myös tavaran tai palvelun tarjoajan taholta tapahtuva seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä sekä kieltäytyminen tarjoamasta tavaroita tai palveluja esimerkiksi syrjintään vedonneelle tai tämän todistajalle. Syrjintäkieltoa ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Elinkeinonharjoittajien käyttämä hinnoittelu ei saa perustua asiakkaan sukupuoleen. Esimerkiksi parturi- tai kampaamoyrittäjä voi tarjota asiakkaalleen oman liikeyhteisensä ja ammattiosaamisensa mukaista palvelua, mutta palvelujen hinnoittelu ei saa perustua asiakkaan sukupuoleen, vaan sen tulee perustua kulloinkin tehtävään toimenpiteeseen. Myöskään kuluttajille tarjottavien vakuutusten hinnoittelussa ja etuuksissa ei saa olla sukupuoleen perustuvia eroja, eikä asumispalveluja saa yleensä tarjota sukupuolen mukaan. Tarkoituksena ei ole estää kaikkea erilaista kohtelua, vaan selkeästi epäoikeudenmukainen erilainen kohtelu. Muun muassa arvoltaan

vähäiset äitien- tai isänpäivätarjoukset ovat mahdollisia, samoin urheiluseurojen tai muiden yhdistysten vain toiselle sukupuolelle tarjoamat tilapäiset, pienet alennukset.

Tavaroiden tai palvelujen tarjoaminen vain toiselle sukupuolelle on lain mukaan sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi uhrien suojeleminen sukupuoleen liittyvältä väkivallalta, yksityisyys- ja säädyllisyysasiat tai urheilutoiminnan järjestäminen.

Hyvitys syrjinnästä

Syrjinnän erityiskieltojen rikkomisesta voi olla seuraamuksena hyvitys. Hyvitys on maksettava huolimatta siitä, aiheutuuko syrjinnästä taloudellista vahinkoa, sillä se on luonteeltaan korvaus syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta. Hyvityksen maksaa se, joka on rikkonut syrjinnän kieltoa. Hyvityksen tason määrittelyssä on lähdetty siitä, että seuraamuksen tulee olla tehokas, jotta syrjintää kokeneet vetoaisivat oikeuksiinsa, ja varoittava, jotta se ehkäisisi syrjintää ennakolta.

Hyvitys määrätään tuomioistuimessa, ja sitä määrättäessä otetaan huomioon muun muassa syrjinnän laatu, laajuus ja kestoaika. Hyvityksen määrä on vähintään 3 570 euroa (kesäkuu/2015). Tuomioistuin voi alentaa hyvityksen vähimmäismäärää tai poistaa sen kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Esimerkiksi työnantaja voi perua irtisanomisen tai järjestää syrjitylle työnhakijalle uuden vastaavan työpaikan.

Hyvitykselle ei ole pääsääntöisesti säädetty enimmäismäärää. Tästä poikkeuksena hyvityksenä on työhönottotilanteessa maksettava enintään 17 840 euroa (kesäkuu/2015) sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein.

Hyvitystä on vaadittava kanteella käräjäoikeudessa, jonka tuomiopii-rissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka. Kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta poikkeuksena työhönottotilanteet, joissa kanne on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Oikeudenkäynnissä noudatetaan jaetun todistustaakan periaatetta, jossa syrjintää epäilevän näyttövelvollisuutta on kevennetty. Sen mukaisesti syrjintää epäilevän on saatettava todennäköiseksi, että vastapuoli on rikkonut syrjinnän erityiskielloja. Tällöin syntyy syrjintäoletta. Vastaajan on puolestaan osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta myös esimerkiksi työsopimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella.

Syrjivä ilmoittelu

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi. Ilmoitus voidaan suunnata toiselle sukupuolelle vain poikkeuksellisesti, jos painava ja hyväksyttävä syy edellyttää työn luonteen vuoksi siihen joko miestä tai naista. Se voi joskus tulla kyseeseen myös väliaikaisena

tasa-arvosuunnitelmaan perustuvana positiivisena erityistoimena silloin, kun sillä pyritään tasapuolisen henkilöstörakenteen saavuttamiseen.

Tasa-arvolaki ei ulotu mainontaan. Syrjivää mainontaa valvoo kuluttaja-asiamies. Mainonnan eettinen neuvosto antaa lausuntoja mainonnan eettisestä hyväksyttävyydestä, mutta ei mainonnan lainvastaisuudesta.

Tasa-arvolain valvonta

Tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista.

Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

- valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista
- edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista
- antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä
- seurata arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Henkilö, joka epäilee joutuneensa tasa-arvolaisissa kielletyn syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetun ohjeita ja neuvoja asiassa. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, hänen on pyrittävä estämään se ohjeiden ja neuvojen avulla. Havaitessaan, että koulutuksen järjestäjä tai työnantaja ohjeista tai neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa

tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, valtuutettu voi asettaa suunnitelman laatimiselle kohtuullisen määräajan.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada käyttöönsä valvontaa varten välttämättömät tiedot ja tietyin edellytyksin suorittaa tarkastus työpäivällä, oppilaitoksessa, etujärjestössä ja tavaroiden tai palvelun tarjoajan liiketoimissa. Valtuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen saamista, jos asialla on huomattava merkitys tasa-arvolain soveltamisen kannalta.

Tasa-arvovaltuutetun yhteystiedot:
Neuvontapuhelin: 0295 666 842
Sähköposti: tasa-arvo@oikeus.fi
Internet: www.tasa-arvo.fi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvoo sekä yhdenvertaisuuslain että tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu ja työmarkkinakeskusjärjestöt voivat viedä lautakunnan käsiteltäväksi tasa-arvolain syrjintää koskevia asioita, ja tasa-arvovaltuutettu lisäksi tasa-arvosuunnitelmaa koskevia asioita. Tuomioistuimien voi pyytää lautakunnalta lausunnon tasa-arvolain syrjintäkieltoja koskevien säännösten soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää tasa-arvolain vastaisen toiminnan jatkamisen tai uusimisen. Lautakunta voi myös tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa koulutuksen järjestäjän tai työnantajan määräajassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Tarvittaessa lautakunta voi määrätä tehosteeksi uhkasakon. Muutosta lautakunnan päätökseen haetaan valittamalla hallinto-oikeuteen.

Lautakunnalla on oikeus saada valvottavilta tahoilta asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot sekä selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen tasa-arvolain noudattamisen valvomiseksi.

Asian käsittely lautakunnassa on kirjallista. Käsittelystä ei peritä maksua ja toimituskirjat ovat asianosaisille maksuttomia. Asianosaiset vastaavat itse omista kuluistaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan yhteystiedot:
Puhelin: 0295 150 159
Sähköposti: yvltk@oikeus.fi
Osoite: Vuorikatu 24, 00100 Helsinki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 § (30.12.2014/1329) Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

2 § Lain soveltamisalan rajoitukset

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta:

- 1) evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan; eikä
- 2) perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.

Eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta 10 ja 11 §:n, 14 a §:n eikä 17 ja 19 §:n säännöksiä. Myöskään tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 10 ja 11 §:n säännöksiä. (17.2.1995/206)

3 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/196.

3 § (30.12.2014/1329) Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa

palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa I momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käytössä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

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 I ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

4 a § (15.4.2005/232)

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

5 § (30.12.2014/1329)

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

5 a § (30.12.2014/1329)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden

kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

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 avoimena 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.

6 a § (30.12.2014/I329)

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

6 b § (30.12.2014/I329)

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja

miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

6 c § (30.12.2014/1329) **Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy**

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

7 § (30.12.2014/1329) **Syrjinnän kieltö**

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

8 § (30.12.2014/1329) **Syrjintä työelämässä**

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista

päätäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

8 a § (19.12.2008/1023) **Vastatoimien kieltö**

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintinä, jos henkilö irtisanoitaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

Tässä laissa kiellettyinä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

8 b § (15.4.2005/232)
Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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 tarkoitettulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

8 c § (15.4.2005/232)
Syrjintä etujärjestöissä

Menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa taikka häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

8 d § (15.4.2005/232)
Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

8 e § (19.12.2008/1023)

Syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan julkisella tai yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on kuitenkin sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Tätä pykälää ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Sukupuolen käyttämisestä vakuutusmaksuihin ja -etuuksiin vaikuttavana tekijänä on voimassa, mitä vakuutusyhtiölaissa (521/2008), vakuutusyhdistyslaissa (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetussa laissa (398/1995) säädetään.

9 § (15.4.2005/232)

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;
- 2) asevelvollisuuden säättämistä ainoastaan miehille;
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä
- 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

9 a § (15.4.2005/232)

Todistustaakka

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

10 § (19.12.2008/1023)

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen

perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

10 a § (15.4.2005/232)

Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi 8 b §:ssä mainituin tavoin.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

11 § (29.5.2009/369)

Hyvitys

Se joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

12 § (19.12.2008/1023) **Hyvityksen vaatiminen**

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

13 § (15.4.2005/232)

13 § on kumottu L:lla 15.4.2005/232.

14 § **Syrjivän ilmoittelun kieltäminen**

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (8.7.1992/624)

2 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/206.

14 a § (21.4.1995/691) **Rangaistussäännökset**

Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Rangaistus 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoitettaessa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Syyttäjä saa nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaluutetun ilmoituksen perusteella. (13.5.2011/488)

15 § (30.12.2014/1329) **Lausunnon pyytäminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta**

Tuomioistuin voi pyytää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n soveltamisesta tämän lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

16 § (30.12.2014/1329) **Valvonta**

Tasa-arvovaluutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

17 § (30.12.2014/1329) **Tietojen antaminen tasa-arvovaluutetulle**

Tasa-arvovaluutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamassaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perustelua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisuterilaisessa kirkossa säädetään erikseen.

18 § (19.12.2008/1023) **Tarkastukset ja virka-apu**

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketoiminnassa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovalvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 § (30.12.2014/1329) **Ohjeiden ja neuvojen antaminen**

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

Havaitessaan, että koulutuksen järjestäjä tai työnantaja 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista tai neuvoista huolimatta laiminlyö 5 a tai 6 a §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

20 § (30.12.2014/1329)

Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

21 § (30.12.2014/1329)
**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta
lainvastaisen menettelyn johdosta**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kieltö koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän tai työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a tai 6 a §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

21 a § (30.12.2014/1329)
Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Uhkasakosta säädetään muutoin uhkasakkolaislaissa (1113/1990).

22 § (30.12.2014/1329)

22 § on kumottu L:lla 30.12.2014/1329.

23 § (15.4.2005/232)

Hyvityksen euromäärien tarkistaminen

Edellä 11 §:n 2 momentissa mainitut euromäärät tulee valtioneuvoston asetuksella tarkistaa kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastaavasti.

24 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

25 §

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset (6.5.1988/406)

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta, mikäli ne ovat ristiriidassa ennen tämän lain voimaantuloa tehdyn työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksen kanssa. Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun valtion komitean, neuvottelukunnan tai muun vastaavan toimielimen kokoonpanoa.

4 momentti on kumottu L:lla 28.11.1997/1037.

HE 57/85, toisen lvm.miet 4/86, Svk.miet 79/86

YK:n naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus ja EU:n tasa-arvodirektiivit

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW)
(SopS 67–68/1986) ja sen valinnainen pöytäkirja (SopS 20–21/2001).

Neuvoston direktiivi 79/7/ETY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevista kysymyksissä.

Neuvoston direktiivi 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto).

Neuvoston direktiivi 2010/18/EU BUSINESSEUROPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti).

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2010/41/EU miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä neuvoston direktiivin 86/613/ETY kumoamisesta.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Puhelin 0295 16001 (Valtioneuvoston vaihde)
Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto
www.stm.fi

Tämä esite löytyy sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilta osoitteesta
www.stm.fi/julkaisut

Sähköpostitilauspalvelu
Tilauspalvelusta voi tilata sähköpostiin sosiaali- ja terveysministeriön uusimmat
– julkaisut
– tiedotteet ja verkkouutiset
– Yläkulma-artikkelit
– kuntainfot
Sähköpostitilauksen voi tehdä osoitteessa
www.stm.fi/tilauspalvelu

ISBN 978-952-00-3709-3 (nid.)