

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia vastaamaan miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla koskevan direktiivin vaatimuksia. Tasa-arvolain säännöksiä hyvityksestä ja vastatoimien kiellosta sekä kiellon vastaisen toiminnan mahdollistamista oikeusturvakeinoista ehdotetaan muutettavaksi si-

ten, että ne tulevat koskemaan myös direktiivissä tarkoitettun tavaran tai palvelun tarjoajaa.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että työnantajan selvitysvelvollisuus säädettäisiin yhtä laajaksi kuin se oli ennen lain muuttamista vuonna 2005.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2009.

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .....</b>	<b>1</b>
<b>SISÄLLYSLUETTELO .....</b>	<b>2</b>
<b>YLEISPERUSTELUT .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Nykytila.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Lainsäädäntö.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. EU:n lainsäädäntö .....</b>	<b>6</b>
<b>2.3. Nykytilan arviointi.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Esityksen vaikutukset.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1. Taloudelliset vaikutukset .....</b>	<b>7</b>
<b>4.2. Vaikutukset eri sukupuoliin.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Asian valmistelu .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja .....</b>	<b>9</b>
<b>YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT.....</b>	<b>10</b>
<b>1. Lakiehdotuksen perustelut .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Voimaantulo .....</b>	<b>16</b>
<b>LAKIEHDOTUS.....</b>	<b>17</b>
<b>naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.....</b>	<b>17</b>
<b>LIITE .....</b>	<b>20</b>
<b>RINNAKKAISTEKSTI.....</b>	<b>20</b>
<b>naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.....</b>	<b>20</b>

## YLEISPERUSTELUT

## 1. Johdanto

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987. Tasa-arvolakia on muutettu sekä yksityiskohtien että laajempien asiakokonaisuuksien osalta useita kertoja. Osin muutokset ovat johtuneet Suomen liittymisestä Euroopan talousalueeseen ja Euroopan unioniin. Tasa-arvolain soveltamisala on yleinen. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, joita ei ole nimenomaisesti rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lain keskeisenä tavoitteena on poistaa syrjintä ja edistää tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Lain säännöksiä ei sovelleta perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin. Neuvoston direktiivi 2004/113/EY miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla, jäljempänä direktiivi 2004/113/EY, tuli voimaan 13 päivänä joulukuuta 2004 ja olisi tullut saattaa kansallisesti voimaan viimeistään 21 päivänä joulukuuta 2007. Direktiivissä käsitellään EU-tasolla ensimmäistä kertaa sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämän ulkopuolella. Direktiivi koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämän ulkopuolella sellaisten tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa, jotka kohdistuvat yleisesti kansalaisille. Direktiivin 2004/113/EY johdantolauseissa todetaan myös muilla kuin työmarkkinoilla tapahtuvan sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja häirinnän voivan olla vahingollista estäessään miesten ja naisten täysipainoisen ja onnistuneen integroitumisen taloudelliseen ja sosiaaliseen elämään. Direktiivin soveltamisala kattaa julkisen ja yksityisen sektorin, yksityis- ja perhe-elämän sekä niiden yhteydessä tehtävien liiketoimien ulkopuolella. Syrjinnän kieltö koskee sekä

palvelujen tarjoajaa että saajaa ja ulottuu kaikkiin henkilöihin, mukaan lukien julkishallinnon elimet, jotka tarjoavat yleisesti saatavilla olevia tavaroita tai palveluja. Direktiivin tehokas kansallinen täytäntöönpano edellyttää, että tasa-arvolain hyvitysseuraamusta ja vastatoimenpiteiden kieltoa koskevia säännöksiä laajennetaan koskemaan direktiivin soveltamisalan mukaisesti myös tavaran tai palvelun tarjoajaa. Tasa-arvolain oikeussuojakeinoja koskevat säännökset tulee ulottaa koskemaan tilanteita, joissa tavaroiden tai palvelujen tarjoaja on syyllistynyt laissa kiellettyyn syrjintään. Syrjinnän estäminen ja poistaminen tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa voidaan direktiivin mukaan saavuttaa parhaiten yhteisön lainsäädännön avulla. Näin on toimittu 27 päivänä marraskuuta 2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, jäljempänä työsyryntädirektiivi, sekä rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29 päivänä kesäkuuta 2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY osalta, jäljempänä rotusyrjintädirektiivi, jotka on saatettu Suomessa voimaan yhdenvertaisuuslailla (21/2004). Yhdenvertaisuuslaissa vastatoimenpiteiden kieltö ja hyvitysseuraamusta koskevat vaatimukset on ulotettu koskemaan tavaroiden tai palvelujen tarjoajaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään (TyVM 3/2005 vp) hallituksen esitykseen laiksi tasa-arvolain muuttamisesta pitävänsä tärkeänä, että hallitus selvittää samalla, kun valmistellaan tasa-arvolain muutosehdotuksia, jotka johtuvat direktiivistä 2004/113/EY, tulisiko sukupuolivähemmistöjä koskeva maininta lisätä tasa-arvolakiin, vai olisiko asia tarkoituksenmukaisempaa hoitaa muuttamalla yhdenvertaisuuslakia. Tasa-arvolakia tuolloin muutettaessa eduskunta edellytti hallituksen antavan selvityk-

sen tasa-arvolain toimivuudesta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2009 loppuun mennessä. Sukupuolivähemmistöjen aseman laintasoinen huomioon ottaminen ja heidän syrjintäsuojansa selkiyttäminen on tärkeää. Selvitystyö olisi luontevinta tehdä valiokunnalle laadittavan selvityksen yhteydessä arvioidessa tasa-arvolain toimivuutta kokonaisuudessaan. Asialla on lisäksi yhtymäkohtia oikeusministeriön asettaman yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista selvittävän toimikunnan työhön (OM 004:00/2007), joten kysymys katsotaan tarkoituksenmukaiseksi jättää nyt ehdotettavan lakimuutoksen ulkopuolelle.

## 2. Nykytila

### 2.1. Lainsäädäntö

Suomen perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetään, että ketään ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Mainittuihin perusteisiin rinnastettavia ovat lain esitöiden mukaan muun muassa seksuaalinen suuntautuminen, yhteiskunnallinen asema, perhesuhteet sekä asuinpaikka.

Perustuslain 6 §:n 4 momentissa säädetään, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Säännös pitää sisällään julkiselle vallalle suunnatun velvoitteen pyrkiä aktiivisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Perustuslain 22 §:ssä säädetään lisäksi, että julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Tasa-arvolain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen. Sukupuoleen perustuva syrjintä on sen mukaan kielletty kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, joita ei ni-

menomaisesti ole jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Tasa-arvolain 4 §:n 1 momentissa säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää kaikessa toiminnassaan 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. Säännöksen 2 momentin mukaan erityisesti niitä olosuhteita tulee muuttaa, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon säännöksen 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Välillistä syrjintää ei kuitenkaan 7 §:n mukaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Tasa-arvolain 8 ja 8 a—8 c §:ssä on määritelty laissa kielletty syrjintä työelämässä, opilaitoksissa ja etujärjestöissä sekä työnantajan kielletyt vastatoimet. Tasa-arvolain 8 d §:ssä on säädetty syrjinnäksi työnantajan laiminlyönti häirinnän poistamiseksi.

Tasa-arvolain 9 §:ssä määritellään menettelyt, joita ei ole pidettävä syrjintänä. Säännöksen 4 kohta sallii positiivisen erityiskohtelun määräämällä että väliaikaisia, suunniteltuihin perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen, ei ole pidettävä syrjintänä.

Tasa-arvolaki ei sisällä mahdollisuutta välittömän syrjinnän oikeuttamiseen. Niin sanotussa yleisessä tasa-arvodirektiivissä (2002/73/EY) eri asemaan asettaminen välittömästi sukupuolen perusteella on mahdollista vain direktiivissä erikseen mainituilla perusteilla. Näin on esimerkiksi silloin, jos menettely on perusteltua työtehtävien luonteen vuoksi, tai jos kysymys on säännöksistä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden tai äitiyden perusteella. Direktiivissä 2004/113/EY, kuten myös tasa-arvolain 9 §:ssä, määritellään syrjinnän käsitteen lisäksi menettelyt, joissa eri asemaan asetta-

mista ei pidetä syrjintänä. Eri asemaan asettaminen tasa-arvolain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetuilla perusteilla ei ole syrjintää silloin, kun siihen on 9 §:ssä tarkoitettu peruste. Lisäksi positiiviseen erityiskohteluun perustuva eri asemaan asettaminen ei ole tasa-arvolain mukaan kiellettyä.

Perustuslakivaliokunta on tasa-arvolain edellistä muutosta koskevassa lausunnossaan (PeVL 40/2004 vp — HE 195/2004 vp) pitänyt perustuslain kannalta ongelmallisena sitä, että tasa-arvolain 7 §:n säännökset hyväksyttävistä tavoitteesta sekä keinojen aiheellisuudesta ja tarpeellisuudesta menettelyn lainvastaisuuden poistavina seikkoina koskevat vain välillistä syrjintää. Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan eri asemaan asettaminen kielletyillä syrjintäperusteilla ei ole syrjintää, jos siihen on hyväksyttävä peruste. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin katsoi tasa-arvolain edellistä muutosta koskevassa mietinnössään (TyVM 3/2005 vp), ettei se — ottaen huomioon muun muassa lain 7 ja 9 §:n muodostaman kokonaisuuden — pitänyt välttämättömänä muuttaa tasa-arvolain välittömän syrjinnän määritelmää.

Tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on pyynnöstä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuin tavoin. Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi. Lisäksi 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.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut 8 tai 8 a—8 d §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Lain mukaan hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottotilanteita koskien laissa on määrätty hyvitykselle enimmäismäärä 15 000 euroa, joka voidaan kuitenkin ylittää kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua. Hyvitystä mää-

rättäessä 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 kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvitystä koskevan sääntelyn tavoitteena on ollut selkeästi erottaa ilman tuottamusta tuomittava syrjinnästä aiheutuvasta loukkauksesta suoritettava hyvitys taloudellisen vahingon korvaamisesta. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan. Vahingonkorvausvelvollisuus edellyttää, että vahinko on aiheutettu tahallisesti tai tuottamuksellisella teolla tai laiminlyönnillä. Vahingonkorvauslaki koskee pääasiassa henkilö- ja esinevahinkojen korvaamista, joita sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä todennäköisesti vain harvoin aiheuttaa.

Tasa-arvolain 12 §:n mukaan hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimessa, jossa työnantajalla, oppilaitoksella tai etujärjestöllä on kotipaikka.

Tasa-arvolain 15 §:n mukaan tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a—8 d ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

Tasa-arvolain 18 § mukaan tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä, jos on syytä epäillä, että on menetelty tasa-arvolain vastaisesti taikka että tasa-arvolaisissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tasa-arvolain 20 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 d ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvolain 21 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a—8 d tai 14 §:n säännös-

ten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

## 2.2. EU:n lainsäädäntö

Direktiivi 2004/113/EY on annettu 13 päivänä joulukuuta 2004 ja se tulee saattaa kansallisesti voimaan.

Direktiivin 3 artiklan mukaisesti direktiiviä sovelletaan yhteisön toimivallan rajoissa kaikkiin henkilöihin, mukaan lukien julkishallinnon elimet, jotka tarjoavat yleisesti saatavilla olevia tavaroita tai palveluja yksityisellä tai julkisella sektorilla yksityis- ja perhe-elämän sekä niiden yhteydessä tehtävien liiketoimien ulkopuolella. Direktiiviä ei kuitenkaan sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen, eikä työtä ja ammattia koskeviin asioihin.

Direktiivi kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa yksityis- ja perhe-elämän piiriin ulkopuolella. Syrjintäkieltoa sovelletaan pääsääntöisesti kaikilla toimialueilla.

Direktiivi ei artiklan 4 kohdan 5 mukaan estä erilaista kohtelua, jos tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Samankaltainen säännös löytyy työsyrijintädirektiivin artiklasta 6.1, jonka mukaan ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei tietyin edellytyksin pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, oikeutettu tavoite ja jos tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Jäsenmaat voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin direktiivin 2004/113/EY säännökset. Direktiivin täytäntöönpano ei myöskään missään tapauksessa ole peruste jäsenvaltiossa jo saavutetun syrjinnänvastaisen suojan tason alentamiselle soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

Direktiivin 8 artiklan 2 kohta edellyttää, että jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat

toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai hyvitys direktiivissä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden. Tällaiselle korvaukselle tai hyvitykselle ei saa ennalta vahvistaa enimmäismäärää.

Direktiivin 10 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisessa oikeusjärjestyksessään otettava käyttöön tarvittavat toimenpiteet henkilöiden suojelemiseksi epäsuotuisalta kohtelulta tai kielteisiltä seurauksilta, jotka johtuvat reagoinnista valitukseen tai oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta noudatetaan.

## 2.3. Nykytilan arviointi

Tasa-arvolain mukaan lain 8 tai 8 a—8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kiellon rikkoja on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Lain mukaan hyvitysvelvollisia voivat olla työnantaja, oppilaitos tai etujärjestö.

Syrjintänä pidettäviin kiellettyihin vastatoimiin voi tasa-arvolain 8 a §:n mukaisesti syyllistyä vain työnantaja.

Tasa-arvolaki ei vastaa direktiivin 2004/113/EY säännöstä ulottaen vastatoimenpiteiden kieltä sekä korvaus tai hyvitysseuraamus tavaroiden ja palvelujen vaihdannan piirissä tapahtuneeseen syrjintään.

Tasa-arvolakiin on tärkeää lisätä tosiasialliset ja tehokkaat seuraamukset lain syrjinnän kiellon rikkomisesta tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa direktiivin 2004/113/EY implementoimiseksi. Direktiivi edellyttää, että syrjintä on paitsi kiellettyä myös tehokkaasti sanktioitua.

Rikoslaisissa (39/1889) syrjintä elinkeinotoiminnassa on kriminalisoitu. Rikoslain 11 luvun 9 §:n mukaan kiellettyä on muun muassa sellainen menettely, että asetetaan joku ilmeisen eriarvoiseen tai muita huomompaan asemaan sukupuolen perusteella. Kiellon rikkomisen seurauksena on sakkoo tai vankeutta enintään kuusi kuukautta.

Tasa-arvolaisissa tulee säätää kiellettyksi syrjinnäksi direktiivissä 2004/113/EY tarkoitetun tavaroiden tai palvelujen tarjoajan vastatoimenpiteet. Lakiin on lisättävä määritelmä

kiellettystä syrjinnästä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa sekä säänneltävä sukupuolten erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista kyseiseen syrjintäperusteeseen liittyen. Tasa-arvolain säännökset hyvityksenmaksuvelvollisuudesta tulee ulottaa myös tämän syrjintäkiellon rikkoneeseen. Tasa-arvolain hyvityksen vaatimista koskevaan säännökseen on lisättävä maininta siitä, minkä paikkakunnan tuomioistuimessa hyvityskanne on nostettava tavaroiden ja palvelujen vaihdannassa tapahtuneen syrjinnän johdosta. Tasa-arvolain valvontaan liittyviä 15, 18, 20 ja 21 §:iä tulee muuttaa siten, että ne koskevat myös tavaroiden tai palvelujen tarjoajan syrjivää menettelyä.

Tasa-arvolain 10 §:ssä säännelty työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään kaventui, kun tasa-arvolain viimeisin muutos tuli voimaan vuonna 2005. Voimassa olevan tasa-arvolain mukaan työnantajan selvitysvelvollisuus ei koske työsuhteen päättymislannetta eikä sukupuolista häirintää koskevaa syrjintäepäilyä. Työnantajalla ei myöskään ole selvitysvelvollisuutta — toisin kuin aiemman lain mukaan — silloin, kun työntekijä epäilee työnantajan syrjineen häntä työtä johtaessaan taikka käyttäneen häntä vastaan laissa kiellettyjä vastatoimia.

### 3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on panna tehokkaasti täytäntöön direktiivi 2004/113/EY. Esityksen tavoitteena on lisäksi palauttaa työnantajan selvitysvelvollisuus laajuudeltaan yhtä kattavaksi kuin se oli ennen tasa-arvolakiin vuonna 2005 voimaan tulleita muutoksia. Direktiivin tavoitteena on yhtenäisen korkeatasoisen suojan takaaminen syrjintää vastaan ja ehdotetut muutokset tasa-arvolakiin täyttäisivät kansallisesti direktiivissä jäsenmaille asetetut vaatimukset. Direktiivin toimeenpano voimassa olevaa tasa-arvolakia täydentäen on ollut esityksen valmistelussa luonnollinen valinta. Direktiivin 2004/113/EY tehokkaaksi täytäntöönpanoksi tasa-arvolain vastatoimenpiteiden kieltoa ja hyvitysseuraamusta koskevat säännökset on laajennettava koskemaan myös yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjoajia. Muutosten

myötä tasa-arvolaisissa kiellettyyn syrjintään syyllistyneisiin tavaroiden tai palvelujen tarjoajien menettelyyn voidaan puuttua tosiasiallisilla ja tehokkailla seuraamuksilla, viime kädessä tuomioistuimessa vaadittavalla hyvityskanteella. Tasa-arvovaltuutetun tehtävä on kuitenkin myös jatkossa tavaroiden ja palvelujen alalla tapahtuvan syrjinnän suhteen yrittää ohjeiden ja neuvojen avulla estää havaitsemansa tasa-arvolain säännösten rikkomisen. Tämä ei kuitenkaan estäisi muihin oikeusturvakeinoihin turvautumista. Ehdotetuilla muutoksilla tavaroiden tai palvelujen tarjoajien tasa-arvolain vastaisen menettelyn seuraukset yhdenmukaistettaisiin muiden syrjinnän kieltojen rikkomisen kanssa. Lisäksi ehdotetuilla muutoksilla selkeytettäisiin lainvalvontaviranomaisten soveltamiskäytäntöä direktiivin alaan kuuluvissa syrjintätapaüksissa ja voitaisiin puuttua tehokkaammilla keinoilla räikeimpiin syrjinnän kiellon rikkomuksiin.

## 4. Esityksen vaikutukset

### 4.1. Taloudelliset vaikutukset

Tehokkaiden oikeusturvakeinojen ulottaminen tavaroiden ja palvelujen alalla tapahtuvaan syrjintään tulee laajentamaan tasa-arvovaltuutetun tehtäväkenttää neuvonta- ja ohjausvelvollisuuden ulottuessa esityksen myötä uusiin asiakasryhmiin muun muassa hyvityskanteen nostamista harkitsevien henkilöiden avustamisen myötä. Hyvitysvelvollisuuden ulottaminen tavaroiden ja palvelujen vaihdannassa tapahtuvaan syrjivään menettelyyn voi vaikuttaa taloudelliselta kannalta yrityksiin syrjivän menettelyn johdosta nostettujen hyvityskanteiden muodossa. Lain asettama hyvitysvelvollisuus syrjinnän kiellon rikkomisesta ulottuu koko yrityskenttään, mutta toteutuessaan hyvityksenmaksuvelvollisuus vaikuttaa luonnollisesti suhteellisesti voimakkaammin pienen yrityksen talouteen. Lakimuutoksen myötä nostettavien hyvityskanteiden määrää on vaikea arvioida. Viime vuosina aihealuetta koskevien yhteydenottojen määrä tasa-arvovaltuutettuun on lisääntynyt. Valtuutettu antoi vuonna 2007 muutamia kymmeniä lausuntoja ja vastauksia aiheeseen liittyviin kirjallisiin tiedusteluihin. On toden-

näköistä, että suurin osa hyvityskanteista tulee jatkossakin liittymään työelämää koskeviin syrjintäkysymyksiin ja vain räikeimmissä tavaroiden ja palvelujen tarjontaan liittyvissä syrjintätilanteissa tullaan turvautumaan hyvityskanteeseen oikeusturvakeinona.

Esityksessä ehdotetaan laajennettavaksi työnantajan selvitysvelvollisuutta koskevaa 10 §:ää. Työnantajan antama selvitys on omiaan karsimaan tarpeetonta viranomais-toimintaa ja oikeudenkäyntejä, kuten jo hallituksen esityksessä vuodelta 1985 todetaan (HE 57/1985 vp). Työntekijälle annettu selvitys voi tätä kautta auttaa myös työnantajaa välttämään turhia viranomais- ja oikeusprosesseja. Velvollisuudella antaa selvitys menettelystään silloin, kun työntekijä epäilee joutuneensa syrjityksi, on tärkeä merkitys syrjintää epäilevälle. Tieto seikoista, joihin työnantajan menettely perustuu, auttaa työntekijää arvioimaan, onko syrjintäepäilylle perusteita ja onko asiassa tarpeen ottaa yhteyttä ammattiliittoon tai tasa-arvoviranomaisiin, taikka saattaa asia tuomioistuimen käsitte-lyyn.

#### 4.2. Vaikutukset eri sukupuoliin

Suomessa ei ole kovin paljon tutkittu sitä, minkälaisia sukupuolten välisiä eroja tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa on ja olisivatko ne luonnehdittavissa joko välittömästi tai välillisesti syrjiviksi. Monissa Euroopan maissa on todettu, että naisten on vaikeata saada esimerkiksi elinkeinoharjoittamiseen liittyviä sopimuksia samoilla ehdoilla kuin miesten. Myös Suomessa erillisten naisyrityksien ja naisyrityksien tarvetta on perusteltu sillä, että naisyrityksien on vaikeaa saada lainoitusta yleisten rahoitusjärjestelmien kautta. On mahdollista, että terveys- ja sosiaalipalvelujen tarjonnassa on sellaisia sukupuolten välisiä eroja, jotka voisivat täyttää tasa-arvolain mukaisen välillisen syrjinnän määritelmän. Naisten voi olla miehiä vaikeampi saada esimerkiksi kunnallisia kodinhoitopalveluja. Tasa-arvovaltuutetulle on toisaalta viime vuosina tullut miehiltä runsaasti kannanotto-pyyntöjä koskien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa epäiltyä syrjintää. Tuomalla tavaroiden ja palvelujen piirissä tapahtuva syrjintä lain seuraamusjärjestelmän piiriin ediste-

tään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassa aiempaa tehokkaammin ja annetaan lainvalvontaviranomaisille uusia keinoja puuttua laittomaan syrjintään. Yksityishenkilön näkökulmasta esitys kaventaa jonkin verran heidän oikeuttaan valita sopimuskumppaninsa tavaroiden ja palvelujen vaihdannan piirissä, mutta muutos ei ole merkittävä yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvien oikeustoimien jäädessä edelleen lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tavaroiden ja palvelujen vaihdannassa tapahtuvaa syrjintää koskeva kielto, johon liittyy hyvitysseuraamus, myötävaikuttaa siihen, että tavaroiden ja palvelujen tarjoajat kiinnittävät aiempaa enemmän huomiota tasa-arvon edistämiseen ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseen. Esityksellä on siten myönteinen vaikutus eri sukupuolten asemaan tasa-arvon parantamisen myötä.

#### 5. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä. Esityksestä ovat antaneet lausuntonsa seuraavat tahot: oikeusministeriö, sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, tasa-arvoasiain neuvottelukunta, tasa-arvovaltuutettu, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto ry, Kirkon työmarkkinailaitos, Kuluttajavirasto, Kunnallinen työmarkkinailaitos, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Kuntaliitto ry, Suomen Yrittäjät ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, Valtion työmarkkinailaitos sekä Viestinnän Keskusliitto. Lausunnoista on laadittu yhteenveto. Lausunnonantajat suhtautuivat pääosin myönteisesti muutosehdotuksiin, mutta esittivät huomautuksia, tarkennuksia ja ehdotuksia koskien esimerkiksi rajanvetoa palvelujen sallitun suuntaamisen ja kielletyn syrjinnän välillä sekä työnantajan selvitysvelvollisuuden laajuutta ja tasa-arvovaltuutetun tarkastusoikeuden laajuutta koskien. Työmarkkinaosapuolista erityisesti Elinkeinoelämän keskusliitto esitti tarkennuksia ja kritiikkiä liittyen esimerkiksi lain soveltamisalaan, esityksen yritysvaikutuksiin sekä hyvityssanktion määrään. Työntekijäjärjestöt suhtautuivat myönteisesti muutosehdo-



tuksiin mutta kiinnittivät tasa-arvovaltuutetun, tasa-arvoasiain neuvottelukunnan sekä työ- ja elinkeinoministeriön tavoin erityistä huomiota lainvalvonnan resurssien varmistamiseen lain laajenevan soveltamisalan ja sen myötä lisääntyvän työmäärän kannalta. Lausunnoissa esitetyt seikat on mahdollisuuksien mukaan otettu huomioon esityksen lopullisessa muotoilussa.

#### **6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja**

Eduskunnan käsittelyssä on hallituksen esi-

tys laiksi yhdenvertaisuuslain 2 §:n muuttamisesta (HE 82/2008 vp). Esityksessä ehdotetaan muutoksia lain soveltamisalaan tavaroitten ja palvelujen tarjonnassa perhe- ja yksityiselämän piirin osalta. Eduskunnassa viireillä oleva hallituksen esitys on pyritty ottamaan tämän esityksen valmistelussa yhdenmukaisesti huomioon. Eduskunnassa on myös käsittelyssä riita-asioiden oikeuspaikkaa koskevien säännösten muuttamiseksi annettu hallituksen esitys (HE 70/2008 vp), joka on otettu huomioon tämän esityksen oikeuspaikkasäännöstä koskevaa muutosehdotusta kirjoitettaessa.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

## 1. Lakiehdotuksen perustelut

**8 a §.** *Vastatoimien kielto.* Tasa-arvolain mukaan vastatoimet tarkoittavat työnantajan menettelyä, jota on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi 2 momentti, jossa määritellään kielletyksi syrjinnäksi uudessa 8 e §:ssä tarkoitettu tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettely, jos henkilö asetetaan yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa epäedulliseen asemaan tai kohdellaan siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen. Epäedulliseen asemaan asettaminen ja kielteisten seurausten kohdistaminen voisi olla esimerkiksi tavaroiden tai palvelujen tarjoamisesta kiellettyminen syrjintäoikeudenkäynnissä esiintyvälle kantajalle tai todistajalle taikka syrjintäoikeudenkäynnissä kantajaa avustaneen asianajotoimiston liikehuoneiston vuokrasopimuksen irtisanominen. Jotta ehdotettu säännös tulisi sovellettavaksi, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla ei sinänsä tarvitsisi olla yhteyttä syrjintätilanteeseen. Tasa-arvolakiin vedonneen lisäksi myös todistajat ja henkilöt, jotka ovat avustaneet asiassa, olisivat suojattuja vastatoimilta. Pykälässä tarkoitettulla vetoamisella tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistumisella sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen kuitenkin edellytettäisiin, että niillä voisi olla haitallisia oikeudellisia tai tosiasiallisia seurauksia sille, jonka väitetään syyllistyneen syrjintään. Esimerkiksi pelkkä julkituotu aikomus ryhtyä oikeudellisiin toimiin ei siten synnyttäisi tässä pykälässä tarkoitettua suojaa.

**8 e §.** *Syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.* Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 e §, jotta sukupuolisyrittäjien kielto tavaroiden ja palvelujen vaihdannan alalla olisi selkeästi lain seuraamusten ja valvonnan piirissä samalla tavoin kuin syrjinnän kielto työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä. Ehdotetun uuden 8 e §:n mukaan tavaroiden ja palvelujen tarjoajan — mukaan lukien julkishallinnon toimielinten — menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka häntä muutoin kohdellaan lain 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Tasa-arvolain 7 §:n syrjinnän kielto kattaa myös tavaroiden ja palvelujen syrjivän tarjonnan, mutta lakiin ei sisälly sitä koskevia tehokkaita sanktioita.

Pykälän 2 momentin mukaan tavaroiden tai palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Pykälän 3 momentissa tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältö sekä koulutus rajataan pykälän soveltamisalan ulkopuolelle direktiivin 2004/113/EY soveltamisalaa vastaavasti. Pykälän 4 momentissa todetaan selvyden vuoksi, että sukupuolen käyttämisestä vakuutusmaksuihin ja -etuuksiin vaikuttavana tekijänä on voimassa mitä vakuutusyhtiölaissa (1062/1979), vakuutusyhdistyslaissa (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetussa laissa (398/1995) säädetään.

Ehdotettuun 8 e §:n säännöksen viittauksella 7 §:ään tarkoituksena on saattaa selkeästi 8 e §:n piiriin myös sellaiset 7 §:ssä kielletyt syrjinnän muodot, joita ei ole suoranaisesti määritelty eri asemaan asettamiseksi sukupuolen perusteella. Siten tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos hän tai hänen edustajansa esimerkiksi syyllistyy 7 §:n 5 mo-

mentissa kiellettyyn seksuaaliseen häirintään tai sukupuoleen perustuvaan häirintään tavaroita tai palveluja tarjotessaan. Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan vastuu alkaa kuitenkin vasta, kun häirintä on saatettu sen tietoon. Tavaroiden tai palvelujen tarjoaja on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi sen jälkeen, kun asiasta on ilmoitettu sen vastuulliselle edustajalle. Menettely on ehdotetussa 8 e §:ssä kiellettyä syrjintää, mikäli tavaroiden tai palvelujen tarjoaja ei tällöin ryhdy käytettävissä oleviin toimiin estääkseen häirinnän jatkumisen. Hyvitysvastuuseen voi joutua ainoastaan yhteisö, myös siinä tapauksessa, että häiritsijä on esimerkiksi yksittäinen tavaroiden ja palvelujen tarjoajan palveluksessa oleva henkilö. Samoin tavaroiden tai palvelujen tarjoajan piirissä annettu syrjintäohje, joka johtaa henkilön syrjintään sukupuolen perusteella tasa-arvolaisilla tarkoitettulla tavalla, on katsottava 8 e §:ssä kielletyksi syrjinnäksi, josta tavaroiden tai palvelujen tarjoaja voidaan tuomita hyvitysseuraamukseen. Pelkkä kehoitus tai ohje ei kuitenkaan sellaisenaan aiheuttaisi hyvitysvastuuta.

Julkishallinnon toimielimellä tarkoitettai- siin sekä julkista valtaa käyttävää viran- omaista että julkista tehtävää hoitavaa tahoa.

Direktiivin 2004/113/EY johdantolauseen 11 mukaisesti 8 e §:n mukaisina tavaroina olisi pidettävä Euroopan yhteisön perusta- missopimuksen tavaroiden vapaata liikku- vuutta koskevissa määräyksissä tarkoitettuja tavaroita. Palveluina olisi pidettävä mainitun perustamissopimuksen 50 artiklassa tarkoi- tettuja palveluita, joista tavallisesti makse- taan korvaus. Lain soveltamisalaan kuuluisi- vat yleisiin tiloihin pääseminen, asuminen, taikka yleisölle tarjottavien tai yleisön saata- villa olevien irtaimen tai kiinteän omaisuu- den tai palvelujen tarjonta ja saatavuus.

Tässä tarkoitettu omaisuus voi olla aineel- lista tai aineetonta. Palveluilla tarkoitetaan esimerkiksi toiselle suoritettavaa asennusta, korjausta, säilytystä, kuljetusta, ja neuvontaa. Myös terveystalvet kuuluvat lain sovelta- misalan piiriin. Laki koskisi myös rahoitus- alan palveluja, kuten luottoja ja pankkipalve- luita. Tarjonnalla puolestaan tarkoitetaan irtaimen ja kiinteän omaisuuden ja palvelujen tarjoamista myytäväksi, vuokrattavaksi tai

lainattavaksi. Kielto syrjiä sukupuolen perus- teella irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen tarjonnan ja saatavuuden yhtey- dessä käsittää sekä sopimussuhdetta edeltä- vän että sopimussuhteen solmimisen jälkei- sen ajan. Direktiivin 2004/113/EY sovelta- misalan mukaisesti esitys ei kuitenkaan vai- kuta yksilön vapautteen valita sopimuskump- paninsa edellyttäen, että sopimuskumppanin valinta ei perustu henkilön sukupuoleen. Soveltamisalan piirissä on sopimusehtojen syr- jivä soveltaminen, sopimuksen solmimatta jättäminen sekä sopimuksen syrjivä irtisano- minen ja purkaminen. Lahjan antamista ei pidetä lain soveltamisalan piiriin kuuluvana tarjontana.

Yksityis- ja perhe-elämän piirissä tapahtu- va tavaroiden ja palvelujen vaihdanta ei kuu- luu lain soveltamisalan piiriin. Koska yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvat suhteet ra- jautuvat tasa-arvolain soveltamisalan ulko- puolelle jo nykyisinkin lain 2 §:n nojalla, ei rajauksesta ole tarpeen ottaa nimenomaista mainintaa 8 e §:ään. Yksityis- ja perhe- elämän piiriin kuuluvia olisivat sellaiset oi- keustoimet jotka liittyvät läheisesti yksilön henkilökohtaiseen elämänpäiriin, kuten omassa käytössä olevaan tai olleeseen kiinte- ään tai irtaimeen omaisuuteen. Merkitystä on myös sillä, liittyykö omaisuuteen erityistä tunnearvoa. Tunnearvoa liittyy usein perintö- esineisiin, koruihin ja muihin henkilökohtai- sesti tai oman perheen käytössä olleisiin esi- neisiin. Myös tämänkaltaisen omaisuuden tarjonta kuuluisi yksityis- ja perhe-elämän piiriin. Yksityiseen elämänpäiriin kuulumisel- le on lisäksi ominaista, että yleisölle tarjonta on luonteeltaan satunnaista tai vain harvoin toistuvaa. Jatkuvan tai usein toistuvat tarjon- nan ensisijaisena tavoitteena voidaan pitää tulon tai muun taloudellisen hyödyn hankki- mista, eikä tällainen toiminta enää kuulu yk- sityis- ja perhe-elämän piiriin.

Palvelujen tarjonta yleisölle voi vain har- voin kuulua yksityis- ja perhe-elämän piiriin, sillä palveluja tarjotaan useimmiten ammat- timaisesti ja ansaintatarkoituksessa. Kohdan soveltamisalan ulkopuolelle jäävät kuitenkin yksityishenkilön lähipiirilleen, kuten omaisil- le ystäville ja naapureille tarjoamat palvelut jo senkin perusteella, ettei tarjonta kohdistu yleisölle.

Asumisella tarkoitetaan kaikenlaisia asumisen muotoja. Lakia sovellettaisiin esimerkiksi omistus-, vuokra- ja asumisoikeusasumiseen. Lain soveltaminen ei riippuisi asumisen pysyvyydestä, vaan sitä sovellettaisiin myös esimerkiksi loma-asumiseen. Asumiseen liittyvät palvelut, kuten vuokra- ja omistusasuntojen välitys-, vesi-, sähkö- ja jätahuolto- sekä isännöintipalvelut olisivat yleisön saatavilla olevina palveluina lain soveltamisalan piirissä. Kun lain soveltamisala ei ulottuisi yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluviin oikeustoimiin, jäisivät soveltamisalan ulkopuolelle esimerkiksi asuinhuoneiston alivuokraus- ja jälleenvuokraussuhteet. Sama koskee omassa käytössä olevan asunnon tai loma-asunnon vuokrausta, myyntiä tai muuta luovutusta joko tilapäisesti tai pysyvästi. Myös asumisoikeuden luovutus kuuluisi yksityis- ja perhe-elämään. Samoin yksityisten keskinäiset järjestelyt esimerkiksi asunto-osakeyhtiön toiminnassa, kuten asunnon hallintaan oikeuttavien osakkeiden lunastaminen, jäisivät soveltamisalan ulkopuolelle. Myös silloin, kun yksityishenkilö on tarjonnut omaisuuttaan yleisölle esimerkiksi lehti-ilmoituksella, mutta myöhemmin käy ilmi, että joku hänen lähipiiristään on kiinnostunut kyseisestä omaisuudesta, sopimuksen voisi tehdä lähipiiriin henkilön kanssa ilman, että sopimuskumppanin valintaa pidettäisiin lainvastaisena syrjintänä. Sen sijaan ammattimaisesti ja elinkeinotoimintana harjoitettava asumispalvelujen tarjonta (vuokraus, välitys, myynti) kuuluisivat lain soveltamisalaan, samoin kuin sijoitustarkoituksessa hankitun asunnon tarjoaminen yleisölle. Sijoitusasunnon myynnillä tai vuokrauksella pyritään yleensä saamaan tuottoa sijoitetulle pääomalle, minkä vuoksi toiminta on lähempänä elinkeinotoimintaa kuin yksityis- ja perhe-elämää.

Tasa-arvovaltuutetun ja kuluttajaviraston kannan mukaan elinkeinonharjoittaja voi määrittellä yksittäisten palveluidensa hinnat sopimusvapauden puitteissa. Hinnoittelu ja hintailmoittelu ei voi kuitenkaan olla sukupuolen perusteella syrjivää. Elinkeinonharjoittajien hinnoittelu ei voi perustua asiakkaan sukupuoleen, vaan arvioon hänelle kulloinkin tehtävästä palvelusta. Hintaan voivat vaikuttaa palvelun vaatiman työmäärän lisäksi

si esimerkiksi tekijän ammattitaito, työn vaativuus, käytetyt aineet sekä liikkeen sijainti. Tasa-arvovaltuutettu on lausunnoissaan katsonut tasa-arvolain vastaiseksi esimerkiksi kampaamopalveluiden tarjoajien hinnoittelut, joissa perustelut naisten ja miesten hiusten leikkauksen ja muotoilun erilaiselle hinnoittelulle ovat nojautuneet siihen, että naisten hiuksille tehtävät toimenpiteet ovat keskimäärin vaativampia ja monipuolisempia kuin miehille tehtävät toimenpiteet ja edellyttävät keskimäärin enemmän aikaa ja osaamista.

Direktiivin mukaan sukupuolten kohtelua koskevia eroja tavaroiden ja palvelujen vaihdannan piirissä voidaan hyväksyä, jos tavaroiden tai palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on perusteltua oikeutetulla tavoitteella ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Direktiivin mukaan siinä säänneltyyn syrjintäperusteeseen liittyvä erilainen kohtelu on sallittua vain tietyissä, rajatuissa tilanteissa.

Oikeutettu tavoite erilaiselle kohtelulle voi direktiivin johdantolauseen 16 mukaan olla esimerkiksi uhrien suojelu sukupuoleen liittyvältä väkivallalta (esimerkiksi vain toiselle sukupuolelle tarkoitetut turvakodit) taikka yksityisyys- ja säädyllisyys (esimerkiksi henkilön tarjotessa majoitusta omassa kodissaan), sukupuolten tasa-arvon edistäminen taikka miesten tai naisten etujen ajaminen (esimerkiksi jäsenyys vain toisella sukupuolelle tarkoitetuissa yksityisissä kerhoissa) ja urheilutoiminnan järjestäminen (esimerkiksi vain toiselle sukupuolelle tarkoitetut urheilutapahtumat). Kaikkien rajoitusten on kuitenkin oltava asianmukaisia ja tarpeellisia ja kaikkia oikeuksiin tehtyjä poikkeuksia on tulkittava kapea-alaisesti, jotta ei vaarannettaisi direktiivin tavoitetta. Vaikka tavaroiden tai palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille voi siis olla rajoitetuissa tapauksissa sallittua, tämä ei kuitenkaan tarkoita, että naisille ja miehille saisi tarjota samaa tavaraa tai palvelua toiselle sukupuolelle huonommin ehdoin.

Direktiivin 2004/113/EY mukaan jäsenvaltioiden oli yksityisten, vapaaehtoisten ja työsuhteesta riippumattomien vakuutus sopimusten osalta varmistettava, että kaikissa viimeistään 21 päivänä joulukuuta 2007 jälkeen

tehdyissä uusissa sopimuksissa sukupuolen käyttäminen vakuutuspalveluja ja niihin liittyviä rahoituspalveluja koskevien maksujen ja etuuksien laskennassa ei johda eroihin yksilöiden maksuissa ja etuuksissa. Tästä vaatimuksesta huolimatta jäsenvaltiot saivat ennen kyseistä päivää päättää sallia suhteelliset erot yksilöiden maksuissa ja etuuksissa, jos sukupuolen käyttäminen on määräävä tekijä asiaankuuluvien ja tarkkojen vakuutusmatemaattisten tietojen ja tilastotietojen perusteella tehtävässä riskinarvioinnissa. Jäsenvaltioiden oli ilmoitettava asiasta komissiolle ja varmistettava, että tarkat tiedot sukupuolen käytöstä määräävänä vakuutusmatemaattisena tekijänä kootaan, julkaistaan ja saatetaan säännöllisesti ajan tasalle. Jäsenvaltioiden on lisäksi tarkasteltava päätöstään uudelleen viiden vuoden kuluttua vuonna 2012 ottamalla huomioon kertomuksen, jonka komissio laatii jäsenvaltioiden käytännöistä sukupuolen käyttämisestä maksujen ja etuuksien laskennassa, sekä ilmoittamalla komissiolle tarkastelunsa tulokset.

Direktiivin valmisteluvaiheen aikana Suomi katsoi, että sukupuolen käyttämistä vakuustoitiminnassa ei ole tarkoituksenmukaista kieltää silloin, kun sen käyttö perustuu objektiivisiin, asiallisiin ja tasa-arvon tavoite huomioon ottaen oikeasuhtaisiin syihin (TyVL 7/2004 vp — U 12/2004 vp). Vakuutuslainsäädäntöä uudistettiin tämän seurauksena 1 päivänä lokakuuta 2007 voimaan tulleilla muutoksilla vakuutusyhtiölakiin (1062/1979), vakuutusyhdistyslakiin (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annettuun lakiin (398/1995) siten, että vakuutusyhtiöt ja vakuutusyhdistykset voivat 21 päivänä joulukuuta 2007 jälkeenkin käyttää sukupuolta vakuutusmatemaattisena tekijänä vakuutusmaksua tai vakuutuksesta saatavaa etuutta laskettaessa, jos sukupuoli on vaikuttava tekijä vakuutettavaa riskiä arvioidessa.

Lakimuutoksia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 21/2007 vp) todetaan, että naisten ja miesten erilaisissa vakuutusmaksuissa ei ole kysymys miesten ja naisten asettamisesta eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella vaan siitä, että vakuutusmaksut perustuvat tilastoihin sattuneista vahingoista ja kuolemantapauksista. Tehtyjen lakimuutos-

ten johdosta vakuutustuotteiden läpinäkyvyys sukupuoleen liittyvien tekijöiden osalta lisääntyy. Vakuutusyhtiöillä on lakimuutosten myötä velvoite toimittaa Vakuutusvalvontavirastolle niin sanottu riskinarviointi, josta on voitava todeta, että sukupuolella tosiasiallisesti on kyseisellä vakuutuksella vakuutettavan riskin kannalta merkitystä. Riskinarvioinnista tulee ilmetä, miten sukupuoli vaikuttaa vakuutettavaan riskiin ja mikä on sukupuolten välinen suhteellinen ero vakuutettavassa riskissä. Riskinarvioinnin yhteenveto-osassa tulee olla tiedot, joiden perusteella voidaan havaita sukupuolen merkitys vakuutusmatemaattisena tekijänä. Vakuutusyhtiön tulee säännöllisesti vähintään viiden vuoden välein tehdä riskinarviointi uudelleen ja toimittaa se Vakuutusvalvontavirastolle sekä julkistaa sen yhteenveto-osa. Vakuutusvalvontaviraston tulee julkistaa, missä vakuutuslajeissa vakuutusyhtiöt käyttävät sukupuolta vakuutusmaksujen tai vakuutuksesta saatavien etuuksien laskennassa.

**10 §.** *Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään.* Tasa-arvolain mukaan työnantajan on annettava viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi työhönotossa taikka tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Työnantajan on annettava samoin viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella työhön otettaessa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päätettäessä. Lisäksi työnantajan on annettava työntekijälle selvitys tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, jotta voidaan arvioida onko työnantaja syyllistynyt laissa kiellettyyn palkkasyrjintään.

Tasa-arvolakia viimeksi muutettaessa myös työnantajan selvitysvelvollisuutta koskevaa lain 10 §:ää muutettiin. Voimassa olevan säännöksen sanamuodon mukaan työnantajan selvitysvelvollisuuden ulottuvuus on suppeampi kuin mitä se oli aiemmin voimassa olleen lain mukaan. Kun tasa-arvolakia muutettiin vuonna 1995 (206/1995), työnantajan

selvitysvelvollisuus nimenomaisesti laajennettiin koskemaan tasa-arvolain 8 §:n 2 momentissa kiellettyä syrjintää kokonaisuudessaan. Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentti kattoi tuolloin kaikki muut työelämän syrjintätilanteet kuin työhönottosyrjinnän, jota työnantajan selvitysvelvollisuus oli koskenut jo aiemmin. Vuoden 1995 lakimuutosta koskeneessa hallituksen esityksessä (HE 90/1994 s. 20 vp) todetaan muun muassa, että ”työnantaja tuntee parhaiten palveluksessaan olevan henkilöstön tehtävät ja käytännössä ne myös määrittelee, joten työnantajalta voidaan edellyttää myös selvitystä perusteista, joilla palvelussuhde on lakkautettu.” Samoin työnantaja voi selvittää, mihin toimenpiteisiin hän on ryhtynyt huolehtiakseen mahdollisuksiensa mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi.”

Tasa-arvolain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp) mukaan lain 10 §:n sisältöä ei ehdotettu muutettavaksi. Hallituksen esityksen mukaan säännöksen oli tarkoitus tehdä vain teknisiä täsmennyksiä. Työnantajan selvitysvelvollisuus tulee palauttaa tasa-arvolaisissa yhtä laajaksi, kuin se oli ennen vuonna 2005 voimaan tullutta lakimuutosta.

Lain 10 §:ää ehdotetaan täydennettäväksi siten, että työnantaja velvoitettaisiin antamaan työntekijälle tämän pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista myös silloin, kun 1) työntekijä epäilee tullessaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla syrjityksi muiden työsuhteen ehtojen kuin palkkauksen osalta, 2) työntekijän epäillessä työnantajan syrjineen häntä lain 8 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetulla tavalla työtä johtaessaan, 3) työntekijän epäillessä työnantajan syrjineen häntä lain 8 §:n 1 momentin 5 kohdassa tarkoitetulla tavalla työsuhdetta päättäessään, sekä silloin, kun 4) työntekijä epäilee työnantajan rikkoneen lain 8 a §:ssä säädettyä vastatoimien kieltoa tai 5) lain 8 d §:ssä säädettyä häirinnän kieltoa.

**11 §. Hyvitys.** Tasa-arvolain säännökset hyvityksenmaksuvelvollisuudesta tulee ulottaa tavaroiden tai palvelujen tarjoajaan, joka menettelee uuden 8 e §:n syrjintäkiellon vastaisesti. Velvollisuus maksaa hyvitystä voisi

koskea irtainta tai kiinteää omaisuutta tai palveluja rajoittamattomalle asiakaskunnalle tarjoavaa elinkeinonharjoittajaa, julkista yhteisöä taikka yksityishenkilöä, silloin kun kyse ei ole perheenjäsenten välisestä taikka muuten yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin liittyvistä oikeustoimista. Hyvityssäännöksen ulkopuolelle jäävissä tapauksissa lainvastaisen toiminnan seuraukset määräytyisivät vahingonkorvauslain sekä vahingonkorvausta koskevien erityissäännösten mukaisesti.

Hyvityksenmaksuvelvolliseksi voi joutua myös yksityishenkilö, siltä osin kuin hän tulee 8 e §:n syrjintäkiellon piiriin. Tasa-arvolain mukainen hyvityksen vähimmäismäärä 3 000 euroa voi tapauskohtaisesti olla tällaiselle maksuvelvolliselle korkea. Samoin esimerkiksi yksityisyrittäjiä tai muutaman hengen pienyrityksiä hyvityksenmaksuvelvollisuus koettelee suhteellisesti tuntuvammin kuin isoja yrityksiä. Hyvitystä koskevat tasa-arvolain säännökset ovat kuitenkin joustavia. Hyvityksen määrässä voidaan ottaa huomioon kaikki tekoon vaikuttavat olosuhteet, mukaan lukien rikkojan taloudellinen asema, ja viime kädessä hyvitys voidaan jättää kokonaan tuomitsematta. Olosuhteista riippuen yksityishenkilön tai pienen yrityksen joutuessa hyvitysvelvolliseksi saattaa usein olla peruste hyvityksen alentamiseen tai jopa kokonaan poistamiseen. Näistä syistä nykyisiä seuraamussäännöksiä ei voida pitää pienyrittäjän tai yksityishenkilönkään kannalta kohtuuttomina.

Oikeushenkilöt vastaisivat organisaatioonsa kuuluvien henkilöiden syrjinnän kiellon rikkomisista yleisten vastuunjakoja koskevien säännösten mukaisesti. Työnantaja vastaisi edustajansa toiminnasta siten kuin työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 9 §:ssä säädetään. Työvoimaa vuokrattaessa käyttäjäyrityksen vastuu määräytyisi työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetyin tavoin. Työnantajalla on myös vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:ään perustuva isännänvastuu työntekijöiden työsuhteen ulkopuolisille aiheuttamasta vahingosta. Työnantajalla on puolestaan vahingonkorvauslaissa säädetyin edellytyksin takautumisoikeus saada työntekijältä korvaus ulkopuoliselle maksamastaan suorituksesta. Korvausvelvollisuuden syntyminen

edellyttää työntekijän toiminnalta lievää huolimattomuutta moitittavampaa menettelyä.

Tasa-arvolain hyvitystä koskevassa 11 §:ssä hyvitykselle on vahvistettu enimmäismäärä ainoastaan työhönottotilanteita koskien. Hyvityksen enimmäismäärä poistettiin tasa-arvolaista muuten paitsi työhönottotilanteissa vuonna 2005 voimaan tulleella lainmuutoksella. Direktiivin 2004/113/EY edellyttämällä tavalla syrjinnästä maksettavaa hyvitystä koskeva enimmäismäärä ei koskisi tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa ja saatavuudessa tapahtunutta syrjivää menettelyä.

Tasa-arvolain 11 §:n 1 momentin viittaus-säännökset ehdotetaan muutettavaksi uudesta tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevasta 8 e §:n syrjäntäkiellosta johtuen siten, että velvollisuus maksaa loukatulle hyvitystä syntyy rikkomalla lain 8 § tai 8 a—8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa.

**12 §. Hyvityksen vaatiminen.** 12 §:n 1 momentin mukaan hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työnantajalla, oppilaitoksella tai etujärjestöllä on kotipaikka. Uudesta tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevasta 8 e §:n syrjäntäkiellosta johtuen momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännökset tavaroiden tai palvelujen tarjoajaa vastaan nostetun hyvityskanteen oikeuspaikasta. Eduskunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys riita-asioiden oikeuspaikkaa koskevien säännösten muuttamisesta (HE 70/2008 vp). Mainitussa esityksessä ehdotetaan muutettaviksi oikeudenkäymiskaaren ja eräiden muiden lakien riita- ja hakemusasioiden oikeuspaikkaa eli käräjäoikeuksien alueellista toimivaltaa koskevia säännöksiä. Esityksellä on tarkoitus yhdenmukaistaa yleistä oikeuspaikkaa koskevat säännökset.

Jotta pykälän oikeuspaikkaa koskevat säännökset olisivat yhdenmukaisia riita-asioiden oikeuspaikkaa koskevien säännösten muuttamisesta annetun hallituksen esityksen yleistä oikeuspaikkaa koskevien periaatteiden kanssa, ehdotetaan pykälän 1 momenttia täsmennettäväksi siten, että hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, missä työnantajalla, oppilaitoksella, etujärjestöllä tai tavaroiden tai palvelu-

jen tarjoajalla on yleinen oikeuspaikka. Oikeushenkilön yleisellä oikeuspaikalla tarkoitetaan oikeushenkilön kotipaikan tuomioistuinta tai sitä tuomioistuinta, jonka tuomiopiirissä oikeushenkilön hallintoa pääasiallisesti hoidetaan. Sanottu koskee sekä julkis- että yksityisoikeudellisia oikeushenkilöitä. Valtion yleinen oikeuspaikka on kuitenkin se tuomioistuin, jonka tuomiopiirissä valtion laitoksella tai virastolla on kotipaikka tai jossa valtion puhevaltaa käyttävä viranomainen sijaitsee. Luonnollisen henkilön ja yksityisen elinkeinonharjoittajan yleisellä oikeuspaikalla tarkoitetaan hänen kotipaikkansa tai vakituksen asuinpaikkansa tuomioistuinta.

**15 §. Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta.** Pykälän viittaus-säännökset ehdotetaan muutettavaksi uudesta tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevasta 8 e §:n syrjäntäkiellosta johtuen siten, että tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnalta lausunnon lain 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

**18 §. Tarkastukset ja virka-apu.** Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi uudesta tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevasta 8 e §:n syrjäntäkiellosta johtuen siten, että tasa-arvovaltuutetun oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus koskisi myös tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloja, jos on syytä epäillä, että on menettely tasa-arvolain vastaisesti taikka että tasa-arvolaisissa säädettyjä tasa-arvovaltuutetun ei muutoin ole noudatettu. Näin tasa-arvolain mukainen valvonta koskisi yhdenmukaisesti eri syrjäntäperusteiden vastaista menettelyä. Tarkastuksen tulee olla tarpeellinen asian selvittämiseksi. Havaitessaan, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että säännöksiä rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ensisijaisesti yritettävä estää se ohjeiden ja neuvojen avulla ja edellytyksenä tarkastuksen suorittamiselle on aina se, että on syytä epäillä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan rikkoneen tasa-arvolakia tai menettelleen muutoin lain vastaisesti. Perustuslain 10 §:ssä säädetään yksityiselämän suojasta, säännöksen mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Perustuslain mukaan lailla voidaan säätää vain muun muassa perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikos-

ten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä. Jotta tasa-arvovaltuutetun oikeus suorittaa tarkastus tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketoimissa ei olisi ongelmallinen perustuslaissa säädetyn yksityiselämän suojan kannalta, tarkastusoikeus ei koskisi tavaroiden tai palvelujen tarjoajan asuntoa, jota käytetään tavaroiden tai palvelujen tarjoamiseen.

**20 §.** *Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.* Pykälän 1 momentin viittaussäännökset ehdotetaan muutettavaksi uudesta tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevasta 8 e §:n syrjäntäkiellosta johtuen siten, että tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi lain 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

**21 §.** *Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta.* Pykälän 1 momentin viittaussäännökset ehdotetaan muutettavaksi uudesta tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa koskevasta 8 e §:n syrjäntäkiellosta johtuen siten, että tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt tasa-arvolain 7, 8, 8 a—8 e a tai 14 §:n vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

## 2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2009.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:



*Lakiehdotus*

## Laki

### naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 8 a, 10, 11, 12, 15, 18, 20 ja 21 §, sellaisina kuin ne ovat laissa 232/2005, sekä *lisätään* lakiin uusi 8 e § seuraavasti:

#### 8 a §

##### *Vastatoimien kieltö*

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

#### 8 e §

##### *Syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa*

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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 (1062/1979), vakuutusyhdistyslaissa (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetussa laissa (398/1995) säädetään.

#### 10 §

##### *Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun 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 tarkoitettua 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 työehtosopimuslain 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 henkilökohdaisista oloista ilman tämän suostumusta.

#### 11 §

##### *Hyvitys*

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

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. 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 kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut

olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

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

#### 12 §

##### *Hyvityksen vaatiminen*

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille kärjäoikeudessa, 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.

#### 15 §

##### *Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta*

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

#### 18 §

##### *Tarkastukset ja virka-apu*

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita 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.

## 20 §

### *Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

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

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

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

## 21 §

### *Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta*

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 kieltä koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

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

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 3 päivänä lokakuuta 2008

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

Sosiaali- ja terveysministeri *Liisa Hyssälä*

*Liite  
Rinnakkaisteksti*

## **Laki**

### **naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 8 a, 10, 11, 12, 15, 18, 20 ja 21 §, sellaisina kuin ne ovat laissa 232/2005, sekä *lisätään* lakiin uusi 8 e § seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

8 a §

*Työnantajan vastatoimet*

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

*Ehdotus*

8 a §

*Vastatoimien kielto*

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

8 e §

*Syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa*

*Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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 asian-mukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Tätä pykälää ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Sukupuolen käyttämisestä vakuutusmaksuihin ja -etuuksiin vaikuttavana tekijänä on voimassa mitä vakuutusyhtiölaissa (1062/1979), vakuutusyhdistyslaissa (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetussa laissa (398/1995) säädetään.

## 10 §

*Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun 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 kohdassa 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 tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella

## 10 §

*Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun 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 tarkoitetulla 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 henkilökohdaisista oloista ilman tämän suostumusta.

## 11 §

*Hyvitys*

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

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. 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 kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

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

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 suku-puolen 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 henkilökohdaisista oloista ilman tämän suostumusta.

## 11 §

*Hyvitys*

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

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. 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 kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

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

## 12 §

*Hyvityksen vaatiminen*

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työnantajalla, oppilaitoksella tai etujärjestöllä on kotipaikka.

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.

## 15 §

*Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta*

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a—8 d ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

## 18 §

*Tarkastukset ja virka-apu*

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita 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.

## 12 §

*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.

## 15 §

*Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta*

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

## 18 §

*Tarkastukset ja virka-apu*

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä *taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa*, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita 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.

## 20 §

*Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

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

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

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

## 21 §

*Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta*

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a—8 d tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

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

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päätää, 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 tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoi-

## 20 §

*Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

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

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

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

## 21 §

*Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta*

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 kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päätää, 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 tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoi-



*Voimassa oleva laki*

*Ehdotus*

tetun velvollisuuden, määräajassa laatimaan  
tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-  
arvolautakunta.

tetun velvollisuuden, määräajassa laatimaan  
tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-  
arvolautakunta.

---

*Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 20 .*

*Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä  
lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimen-  
piteisiin.*

---