

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi hyvitystä koskevaa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännöstä sekä liittäviksi lakiin seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmät.

Muutoksella oikaistaisiin miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutta-

mista mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa koskevan direktiivin virheellinen täytäntöönpano.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen.

**PERUSTELUT**

**1. Nykytila ja muutoksen syyt**

**1.1. Tasa-arvodirektiivi**

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta, jäljempänä *tasa-arvodirektiivi*, annettiin 23 päivänä syyskuuta 2002. Tasa-arvodirektiivillä laajennettiin työelämää koskevan direktiivin alaa ja korostettiin erityisesti ennaltaehkäisevien toimien ja työnantajan roolin merkitystä tasa-arvon turvaamisessa työpaikoilla. Tasa-arvodirektiivistä on annettu uudelleenlaadittu toisinto, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, joka kumoo direktiivin

76/207/ETY 15 päivästä elokuuta 2009 alkaen. Hyvityssäännöksen ja häirinnän määritelmien osalta uudelleenlaadittu toisinto vastaa asiasisällöltään tasa-arvodirektiiviä.

Tasa-arvodirektiivissä on EU-tasolla ensimmäisen kerran määritelty seksuaalinen häirintä, joka luokitellaan direktiivissä sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan häirinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ilmenee henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Sukupuolinen häirintä määritellään direktiivissä tilanteeksi, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa eri-

tyisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Tasa-arvodirektiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus, tai jos jäsenvaltiot niin päättävät, hyvitys direktiivin 3 artiklan vastaisen syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista vahingoista tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden. Tällaiselle korvaukselle tai hyvitykselle ei voida artiklan mukaan ennalta vahvistaa enimmäismäärää, paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

## 1.2. Tasa-arvolaki

Tasa-arvodirektiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä 1 päivänä kesäkuuta 2005 voimaan tulleella muutoksella naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltävän 7 §:n 5 momentin mukaan seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella on pidettävä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Tasa-arvolain häirinnän työpaikoilla kieltävän 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä laissa tarkoitettuna 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.

Kun tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987, siinä ei ollut nimenomaista häirintää koskevaa kieltoa, mutta jo silloin häirintään katsottiin voitavan soveltaa säännöstä, jossa työnantajaa kiellettiin johtamasta työtä, jakamasta työtehtäviä tai muutoin järjestämästä työoloja siten, että työntekijä joutuu selvästi huonompaan asemaan kuin vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä.

Vuonna 1995 tasa-arvolain 6 §:ään lisättiin kohta työnantajan velvollisuudesta huolehtia käytettävissään olevin keinoin siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän ja

ahdistelun kohteeksi. Lisäksi lain 8 §:ään otettiin nimenomainen säännös, jossa työnantajan menettely määriteltiin syrjinnäksi, jos työnantaja laiminlöi lain 6 §:ssä säädetyn velvollisuuden.

Vuoden 2005 lainuudistuksen yhteydessä tasa-arvolain häirintää koskevia säännöksiä muutettiin. Uudistetun 7 §:n 5 momentissa häirintä määritellään yhdeksi tasa-arvolaisa kielletyksi syrjinnän muodoksi. Häirinnän käsitteiden määrittelyjä ei lisätty uudistuksen yhteydessä lakiin, vaan ne kuvattiin tasa-arvolain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp) perusteluissa.

Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) häirinnän käsite sitä vastoin on määritelty lakitekstissä. Yhdenvertaisuuslain syrjinnän käsite pitää sisällään häirinnän, joka määritellään henkilön tai ihmisryhmän arvon tai koskemattomuuden tarkoitukselliseksi tai tosiasialliseksi loukkaamiseksi siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Määritelmä vastaa neuvoston direktiivin 2000/43/EY, jäljempänä *rotusyrjintädirektiivi*, sekä neuvoston direktiivin 2000/78/EY, jäljempänä *työsyrjintädirektiivi*, määritelmiä. Rotu- ja työsyryntädirektiivien häirinnän määritelmät toimivat esikuvina tasa-arvodirektiivin seksuaalisen häirinnän määritelmiä muotoiltaessa.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työturvallisuuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 59/2002 vp) mukaan häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan myös sukupuolista häirintää ja epäasiallista kohtelua. Sukupuolisen häirinnän käsitettä ei ole työturvallisuuslaissa tai sitä koskevassa hallituksen esityksessä määritelty, mutta hallituksen esityksen mukaan työturvallisuuslaissa työnantajalle asetettu velvollisuus poistaa häirintä täydentää naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun

lain säännöksiä ja kytkee tällaisten ongelmien käsittelyn työpaikan työsuojeluorganisaatioon ja muihin työsuojelukysymyksiin.

Tasa-arvolain hyvitystä koskevan 11 §:n mukaan se, joka on rikkonut lain 8 tai 8 a—8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Pykälän 2 momentin mukaan hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottolanteissa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. Hyvitystä maksettaessa 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. Pykälän 3 momentin mukaan hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua. Pykälän 4 momentin mukaan hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan. Tasa-arvolain 23 §:n mukaan hyvityksen vähimmäis- ja enimmäismäärät tarkistetaan kolmi-vuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella rahanarvonmuutosta vastaavasti. Hyvityksen vähimmäismäärä on voimassa olevan valtioneuvoston asetuksen (325/2008) mukaan 3 240 euroa ja enimmäismäärä 16 210 euroa.

### 1.3. Muutoksen syyt

Euroopan yhteisöjen komissio antoi kesäkuussa 2008 Suomelle perustellun lausunnon, joka koski tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 2 kohdan kolmannen ja neljännen luetelma-kohdan sekä direktiivin 6 artiklan 2 kohdan täytäntöönpanoa. Komission Suomelle antama perusteltu lausunto oli jatkoa vuonna 2007 Suomelle annetulle viralliselle huomautukselle.

Komissio katsoi perustellussa lausunnoissaan, että tasa-arvolain 7 §:n seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella koskeva kielto ei täytä tasa-arvodirektiivin vaatimuksia, koska tasa-arvolaki ei sisällä nimenomaisia häirinnän ja sukupuolisen häirinnän määritelmiä. Komissio katsoi lisäksi, että tasa-arvolain 11 §:n hyvitystä koskeva säännös, jonka mukaan syrjinnän kiellon rik-

komisesta suoritettavalle hyvitykselle on asetettu työhönottolanteissa yleinen yläraja, on direktiivin vastainen.

### 1.4. Häirintä

Suomi perusteli komissiolle viralliseen huomautukseen antamassaan vastauksessa häirinnän määritelmien puuttumista laista sillä, että vaikka tasa-arvolaki ei sisällä nimenomaisia määritelmiä kyseisille käsitteille, niiden sisältö ymmärretään tasa-arvodirektiivin määritelmiä vastaavasti. Tasa-arvodirektiivin häirinnän käsitettä vastaa tasa-arvolain ”häirintä sukupuolen perusteella.” Tasa-arvodirektiivin mukaiseen sukupuoliseen häirintään viitataan tasa-arvolaissa ilmaisulla ”seksuaalinen häirintä.”

Suomi totesi komissiolle antamassaan vastauksessa, että sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä ovat yleisesti tunnettuja käsitteitä, joiden merkitys on ymmärrettävissä ilman nimenomaista määrittelyä. Suomi viittasi kantansa tueksi tasa-arvolain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp) perusteluihin. Perusteluissa todetaan häirintää sukupuolen perusteella olevan ”ei-toivottu käytös, joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista.” Perusteluissa todetaan lisäksi, että ”tällainen käytös ilmenee esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta ja muuna toisen sukupuolen alentamisena. Myös työpaikkakiusaaminen, silloin kun se perustuu kiusatun sukupuoleen, on häirintää sukupuolen perusteella.” Perusteluissa todetaan seksuaalisen häirinnän tarkoittavan sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

Suomi totesi häirinnän sukupuolen perusteella ja seksuaalisen häirinnän olevan hallituksen esityksen perusteluissa esitetyn nojalla varsin joustavia käsitteitä, jotka kattavat monenlaisen henkilön arvon loukkaavan sukupuoleen liittyvän tai luonteeltaan sukupuolisen käytöksen.

Komissio totesi perustellussa lausunnoissaan, että Suomen on terminologisen epätas- mällisyyden vuoksi tarpeen säätää seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmistä tasa-arvolaissa. Komissio toi myös esiin yhteisöoikeuden vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisen tulkinnan,

jonka mukaan kansallisen lainsäädännön mukaisen oikeudellisen aseman on oltava riittävän tarkka ja selkeä, jotta kansallinen laki takaisi sen, että kansalliset viranomaiset tosiasiallisesti soveltavat direktiiviä kokonaisuudessaan. Ainoastaan siinä tapauksessa yksilöt ovat täysin selvillä oikeuksistaan ja voivat tarvittaessa vedota niihin kansallisissa oikeusistuimissa. Komission mukaan ei riitä, että kansallista lainsäädäntöä tulkitaan siten, että direktiivin noudattaminen varmistuu, sillä pelkästään viranomaisten ja oikeusistuinten tulkinnalla ei voida saavuttaa tarvittavaa selkeyttä ja täsmällisyyttä, siihen päästään vain tarkkojen määritelmien avulla, jolloin oikeusvarmuutta koskeva vaatimus täyttyy.

Tasa-arvolain muuttamista koskevan hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp) perusteluista komissio totesi, että ”edes perustelujen sanamuoto huomioon ottaen Suomen lainsäädännössä ei ole kahta selkeää määritelmää häirinnälle ja sukupuoliselle häirinnälle, kun taas direktiivissä on kaksi täsmällistä ja erillistä määritelmää.” Komission mukaan jos häirintä sukupuolen perusteella määritellään ”ei-toivotuksi käytökseksi, joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista”, ei direktiivissä mainittujen kahden määritelmän täysi merkitys kaikkine yksityiskohtineen tule otetuksi huomioon. Erityisen ilmapiirin luominen ei tule esille tässä ilmaisussa. Lisäksi kahden erityyppisen syrjinnän välinen ero ei näytä selvältä. Vaikka tasa-arvolain esitöissä mainitaankin esimerkkejä häirinnästä, kuten halventava puhe toisesta sukupuolesta ja muu toisen sukupuolen alentaminen tai työpaikkakiusaaminen, tasa-arvolaista puuttuu silti abstrakti ja oikeudellinen määritelmä molemmista häirinnän muodoista. Komission mielestä riittävän täsmällinen ja selkeä lakiteksti on ennakoedellytys sille, että yksilöt voivat täysin ymmärtää oikeutensa.

Perusteltuun lausuntoon antamassaan vastauksessa Suomi totesi, että se tulee täsmentämään tasa-arvolain häirintää koskevaa säännöstä tasa-arvodirektiivin vaatimien edellytysten mukaisesti. Tasa-arvodirektiivin täytäntöönpano edellyttää seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän määritelmien lisäämistä lakiin. Lähtökohtana määritelmille olisivat tasa-arvodirektiivissä

olevat määritelmät. Direktiivin määritelmien joitain sanamuotoja on kuitenkin selkiytetty. Määritelmien lisäämisessä on kysymys lähinnä teknisluontoisesta vallitsevan oikeustilän kirjaamisesta lakiin.

Tasa-arvolain muutosta koskevaan hallituksen esitykseen (HE 90/1994 vp) on kerätty edelleen hyvin paikkansapitävä esimerkkilista siitä, millä eri tavoin seksuaalinen häirintä voi ainakin ilmetä. Esitys mainitsee sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, jotka ovat toistuvia, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, niin ikään toistuvina, seksuaalisesti virittyneet kirjeet puhelinsoitot tai esille asetetut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset, raiskaus tai sen yritys. Nykypäivänä listaan kuuluu seksuaalisesti virittyneiden puhelinsoittojen lisäksi myös sähköpostiviestit ja tekstiviestit.

Tasa-arvolain esitöissä on lähdetty aiemmin siitä, että häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän tulee selkeästi osoittaa häiritsijälle, että tämän toiminta on ei-toivottua. Myös häirinnän varalle laaditut ohjeet ovat lähteneet siitä, että häirityn tulee kertoa häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen kiusalliseksi ja loukkaavaksi ja pyytää häiritsijää lopettamaan sellainen käyttäytymisensä. Tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 3 kohdan mukaan kyseistä henkilöä koskevissa päätöksissä ei kuitenkaan saa käyttää perusteena sitä, vastustaako hän häiritsevää käytöstä, vai alistuuko hän siihen.

Tasa-arvodirektiivin uudelleenlaaditussa toisinnossa määritellään syrjinnäksi häirintä ja sukupuolinen häirintä sekä henkilön epäsuotuisa kohtelu sen perusteella, vastustaako hän tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen. Säännöksellä halutaan estää se toisinaan häirintään liittyvä seuraus, että syrjityn reagointi häirintään — sen torjuminen tai siihen suostuminen — vaikuttaisi syrjityn palvelusuhdetta koskeviin päätöksiin tai hänen asemaansa työntekijänä. Direktiivien säännökset perustuvat myös sille, että häirinnän kieltoa on sovellettava myös esimerkiksi silloin, kun ahdisteltu henkilö on sietänyt ahdistelua säilyttääkseen työpaikkansa tai sanoutunut irti

työpaikastaan välttyäkseen häirinnältä. Jos häirintään on esimerkiksi sisällynyt uhkailua häirityn aseman heikentämisestä siinä tapauksessa, ettei tämä alistu häiritsevään käyttäytymiseen, painoa ei tule antaa vastentahitoisuuden ilmaisemiselle. Sellaisissa häirintätilanteissa, jossa häiritsijän olisi tullut tavanomaista harkintaa käyttäen tietää käyttäytymisensä häiritseväksi tai muuten eivotuksi, ei häirityllä voi katsoa olevan velvollisuutta osoittaa häiritsijälle, millä tavalla hän häiritsijän käyttäytymisen kokee.

### 1.5. Hyvitys

Vastauksessaan komission viralliseen huomautukseen Suomi perusteli tasa-arvolain työhönottotilanteita koskevaa hyvityksen enimmäismäärää sillä, että enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua. Suomi totesi lisäksi, että olosuhteet, joissa enimmäismäärä voidaan ylittää, ovat väljät.

Perustellussa lausunnossaan komissio totesi Suomen antamasta vastauksesta, että enimmäismäärän vahvistaminen on tasa-arvodirektiivin vastaista siitä yksinkertaisesta syystä, että direktiivissä yksiselitteisin sanamuodoin suljetaan pois enimmäismäärän vahvistaminen. Tasa-arvodirektiivi ei anna mahdollisuutta asettaa työhönottotilanteissa hyvitykselle yleistä, kaikkia työnhakijoita koskevaa enimmäismäärää. Direktiivi ei salli enimmäismäärän vahvistamista tavanomaisissa tapauksissa edes silloin, kun määrä voidaan ylittää. Kansallisella tuomioistuimella on komission mukaan oltava oikeus vahvistaa korkeampi korvaus myös tapauksessa, jota ei katsota vakavaksi, tarvitsematta perustella päätöstään erikseen.

Komissio totesi, että tasa-arvodirektiivin tehokkuus voidaan taata ainoastaan siten, että kansallisissa täytäntöönpanosäännöissä ei aseteta korvaukselle nimenomaista yleistä enimmäismäärää. Enimmäismäärien vahvistamiseen perustuvat rajoitukset eivät tasa-arvodirektiivin nojalla ole mahdollisia edes niin sanotuissa tavanomaisissa tapauksissa. Tämän perusteena on tasa-arvodirektiivin vaatimukset ja erityisesti se, että korvaustoi-

menpiteillä on oltava varoittava vaikutus. Komission mukaan enimmäismäärän mukainen hyvityssanktio ei välttämättä olisi varoitettava työnantajalle vaikka tapausta sinänsä voitaisiin pitää tavanomaisena eikä erityisen vakavana.

Enimmäismäärän säätämisen kieltö johtuu myös Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä (muun muassa *Draehmpaehl C-180/95*). Kyseisessä tapauksessa tuomioistuin totesi, että enimmäismäärän vahvistava säännös voi saada hakijat luopumaan oikeuksiensa puolustamisesta. Tällainen seuraus ei komission mukaan kuulu todelliseen ja tehokkaaseen oikeussuojaan eikä sillä ole todellista ennaltaehkäisevää vaikutusta työnantajaan, kuten tasa-arvodirektiivi edellyttää.

Viralliseen huomautukseen antamassaan vastauksessa Suomi totesi lisäksi, että tasa-arvolain mukainen hyvitys ei sulje pois vahingonkorvausvastuuta vahingonkorvauslain tai työsopimuslain (55/2001) nojalla. Suomi totesi hyvityksen yhdessä vahingonkorvausmahdollisuuden kanssa muodostavan seuraamuskokonaisuuden, joka täyttää tasa-arvodirektiivin ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön vaatimukset.

Suomi toi esiin komission perusteltuun lausuntoon antamassaan vastauksessa, että tasa-arvolain hyvitystä koskevia säännöksiä ja muun lainsäädännön vahingonkorvaussäännöksiä tulisi arvioida kokonaisuutena ja kiinnittää komission huomiota siihen, että komissio ei perustellussa lausunnossaan ottanut kantaa Suomen eri lakien muodostamaan kokonaisuuteen.

Vaikka komissio ei tältä osin ottanut kantaa Suomen vastauksessaan esiin tuomiin perusteluihin, johtaa tasa-arvodirektiivin edellytys, että syrjinnästä tuomittavalla seuraamuksella on oltava varoittava vaikutus, yhdessä Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen syrjintäasioita koskevassa oikeuskäytännössä linjaamien yleisten oikeudellisten periaatteiden kanssa siihen, ettei Suomen syrjintään liittyvää seuraamusjärjestelmää kokonaisuutenaan arvioiden voida pitää riittävänä tai EY-oikeuden vaatimusten mukaisena.

Yhteisöjen tuomioistuin totesi tapauksessaan *Dekker (C-177/88)*, että tekijän tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta edellyttävä

kansallinen säännös ei ole tasa-arvodirektiivin mukainen. Tapauksessa Draehmpaehl yhteisöjen tuomioistuin totesi, että jäsenvaltion valitessa seuraamukseksi vahingonkorvausvelvollisuuden, tämän korvauksen on oltava sellainen, että sillä taataan todellinen ja tehokas oikeussuoja, että sillä on todellinen työnantajan moitittavaa käyttäytymistä ehkäisevä vaikutus ja että se on joka tapauksessa riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon. Tasa-arvolain mukainen hyvitys on tarkoitettu korvaukseksi siitä immateriaalisesta vahingosta, jonka syrjintä aiheuttaa. Vahingonkorvaussäännökset tähtäävät yleensä aineellisten vahinkojen korvaamiseen ja ne edellyttävät teon tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta, mikä EY-oikeuden mukaan ei saa olla syrjintään liitetyn sanktion edellytyksenä. Vahingonkorvauksella ei Suomessa ole ennaltaehkäiseviä tavoitteita.

Yhteisöoikeuden kaikissa syrjintää koskevissa direktiiveissä esiintyy lisäksi jaetun todistustaakan periaate, tosiasiallisesti se on muodostunut yleiseksi oikeudelliseksi periaatteeksi syrjintäasioissa. Työsopimuslain tai vahingonkorvauslain mukaista vahingonkorvausta koskevissa tapauksissa ei sovelleta jätettä todistustaakkaa.

Tasa-arvodirektiivin täytäntöönpano edellyttää hyvitykselle asetetun enimmäismäärän soveltamisalan käytön rajaamista tasa-arvodirektiivin enimmäismäärän asettamisen kiellolle säädetyn poikkeuksen mukaisesti tilanteisiin, jossa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

Työhönottotilanteessa samaa työpaikkaa hakee yleensä monta hakijaa ja hyvityskannetta ajettaessa vain yksi kannetta ajavista valitsematta jääneistä työnhakijoista olisi voinut tulla valituksi, vaikka useampia työnhakijoita olisi syrjitty samalla teolla. Direktiivin mahdollistama hyvityskatto koskisi sellaisia hakijoita, joita ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisikin tehty syrjimättömin perustein. Hyvityssäännöstä koskevissa hallituksen esityksen perusteluissa (HE 195/2004 vp) todetaan yleisesti, että työpaikkaa täytettäessä syrjivä teko loukkaa erityisesti valitsematta jäänyttä hakijaa. Se, että samalla on syrjitty myös muita hakijoita, olisi olosuh-

teista riippuen perustelujen mukaan heidän kohdallaan hyvityksen alentamisperuste.

Perustelut vastaavat sinällään direktiivin tarkoitusta, mutta yhdistettynä myös ansioituneinta työnhakijaa koskevaan hyvityksen enimmäismäärään johtaa hyvityssäännös siihen, että työhönottosyrjintä luokitellaan tasa-arvolaisissa seuraamuksiltaan muita syrjintämuotoja lievemmäksi loukkaukseksi.

Voimassa olevaa työhönottotilanteita koskevaa hyvityssäännöstä on voitu tulkita tasa-arvodirektiivin kannalta riidattomimmin siten, että säännöksen oikeuttamien perusteiden, joilla säädetystä enimmäismäärästä voidaan poiketa, on katsottu soveltuvan nimenomaisesti ansioituneimpaan hakijaan, joka syrjinnän takia on jäänyt valitsematta. Tasa-arvodirektiivin kannalta oikeaan lopputulokseen pääsemiseksi yläraja ei kuitenkaan saa olla edes ohjaamassa hyvityksen mittaamisharkintaa; se ei saa vaikuttaa harkintaan esimerkiksi siten, että asteikon yläpäättä säästettäisiin käytettäväksi vielä vakavammissa tapauksissa.

Direktiivin sallima poikkeus asettaa hyvitykselle enimmäismäärä muiden kuin ansioituneimman työnhakijan kohdalla asettaa työnantajalle velvollisuuden hyvityskannetta koskevassa oikeudenkäynnissä, jossa useampi hakija vaatii hyvitystä saman teon perusteella, näyttää tehty ansiovertailu valitsematta jääneiden hakijoiden välillä sen osoittamiseksi, kuka heistä olisi tullut valituksi tehtävään, jos valinta olisi tehty syrjimättömin perustein.

Tasa-arvolain 8 §:ssä olevan työhönottoa koskevan syrjintäkiellon mukaan työnantaja ei saa työhön ottaessaan syrjäyttää henkilöä, 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. Tasa-arvolain 10 §:n mukaan työnantajan on annettava pyynnöstä viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi edellä mainituilla tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikutta-

neet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

## 2. Eräiden muiden EU-maiden lainsäädäntö

Ruotsissa häirintä on määritelty vuoden 2009 alussa voimaan tullessa syrjintää sääntelevässä laissa (diskrimineringslag SFS 2008:567) seuraavasti: ”ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder”. Suomeksi käännettynä määritelmä olisi seuraava: ”käyttäytyminen, joka loukkaa jonkun ihmisarvoa ja liittyy johonkin seuraavista syrjintäperusteista: sukupuoli, sukupuolen ilmaisu tai sukupuoli-identiteetti, etnisuus, uskonto tai muu maailmankatsamus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai ikä”.

Seksuaalinen häirintä on määritelty Ruotsin laissa seuraavasti: ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet”. Suomeksi käännettynä määritelmä olisi seuraava: ”seksuaaliväritteinen käyttäytyminen, joka loukkaa jonkun ihmisarvoa”. Ruotsin uudessa laissa kaikki eri syrjintäperusteet on koottu yhteen, joten häirintä ja seksuaalinen häirintä on määriteltävä eri lähtökohdat huomioon ottaen yleisemmällä tasolla kuin Suomen tasa-arvolaisissa.

Eri EU-maiden tasa-arvovaltuutettua vastaavilta viranomaistahoilta kartoitettiin kyselyllä, onko heidän sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevassa lainsäädännössään vahvistettu enimmäismääriä hyvitykselle tai korvaukselle, jota on maksettava sukupuoleen perustuvaa syrjintää kokeneelle henkilölle. Kyselyyn vastasivat Ruotsin, Tanskan, Viron, Saksan, Hollannin, Unkarin, Puolan, Pohjois-Irlannin, Englannin, Kreikan, Kyproksen ja Maltaan edustajat. Kyselyyn vastanneista ainostaan Saksassa korvaukselle on laintasolla vahvistettu yläraja. Saksan lainsäädännössä on asetettu kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa ylärajaksi työhönottotilanteessa tapahtuneesta syrjinnästä sellaisen työnhakijan kohdalla, jota ei olisi valittu tehtävään, jos valinta olisi tehty syrjimättömin perus-

tein. Saksassa on näin ollen otettu käyttöön tasa-arvodirektiivin sallima poikkeus enimmäismäärän asettamisen suhteen. Eri maiden korvauskäytännöt perustuvat pitkälti kunkin valtion lainsäädäntöperinteeseen nojautuvaan harkinnanvaraiseen tilanteen kokonaisarviointiin. Pohjois-Irlannissa ja Englannissa syrjinnästä maksettavien korvaussummien kerrottiin käytännössä vaihtelevan 500 punnasta noin 25 000 puntaan (noin 560—27 800 euroa). Korvaushaitarin alapäässä olevat korvaukset ovat tyypillisiä kertaluontoisista tapahtumista, jossa esimerkiksi tavaran tai palveluntarjoaja on kieltäytynyt palvelemasta henkilöä. Korvaushaitarin yläpäähän taas siioittuvat työelämän vakavat häirintätilanteet.

## 3. Ehdotetut muutokset

Tasa-arvolain 7 ja 11 §:ää ehdotetaan muutettaviksi, jotta ne nykyistä täsmällisemmin vastaisivat tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 2 kohdan kolmannen ja neljännen luettelukohtan sekä tasa-arvodirektiivin 6 artiklan 2 kohdan sääntelyä.

Ehdotuksella muutetaan tasa-arvolain voimassa olevaa 7 §:ää siten, että siihen lisätään sukupuoleen perustuvan häirinnän ja seksuaalisen häirinnän määritelmät. Hyvitystä koskevaa tasa-arvolain voimassa olevaa 11 §:ää muutetaan siten, että työhönottotilanteita koskeva hyvityksen enimmäismäärä rajataan koskemaan sellaisia työnhakijoita, jotka eivät olisi tulleet valituksi tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein.

## 4. Esityksen vaikutukset

Esityksellä ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia.

Esityksellä selkiytetään olemassa olevaa oikeustilaa lakiin lisättävien häirinnän määritelmien myötä. Suoraan laista luettavissa olevat selkeät ja täsmälliset määritelmät eri syrjinnän muodoista edistävät entistä tehokkaammin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja edesauttavat sitä, että syrjintää epäilevät henkilöt eivät jätä hakematta tarvitsemaansa oikeusturvaa sen vuoksi, etteivät ole tietoisia siitä minkälaiset tilanteet tasa-arvolain mukaan katsotaan kielletyksi syrjin-

näksi.

Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella on vakava ongelma. Vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan naisista noin joka kolmannes on kokenut seksuaalista häirintää kahden viime vuoden aikana, miehistä 13 %. Tilanne on pysynyt muuttumattomana molempien sukupuolten osalta vuodesta 1998 vuoteen 2008. Eniten seksuaalista häirintää ovat kokeneet 15—34-vuotiaat naiset, joista puolet on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi kahden viime vuoden aikana. 35—54-vuotiaitten naisten kokema seksuaalinen häirintä on lisääntynyt selvästi kymmenen vuoden aikana. Vuonna 1998 tässä ikäryhmässä häirintää oli kokenut joka neljäs nainen ja vuonna 2008 tämän ikäryhmän naisista jo joka kolmatta häirittiin seksuaalisesti.

Työelämässä seksuaalista häirintää on vuoden 2008 Tasa-arvobarometrin tulosten mukaan kokenut naisista 18 % ja miehistä 6 %. Vuoden 2004 Tasa-arvobarometrin vastaavat luvut olivat naisten kohdalla sama 18 % ja miesten kohdalla 7 %. Seksuaalisen häirinnän seuraukset ulottuvat sekä yksilöihin että työyhteisöön. Häirintä pilaa työilmapiiriä ja voi vahingoittaa sen kohteeksi joutuneen terveyttä ja johtaa työtehon laskuun ja sairauspoissaoloihin. Muun muassa siksi häirinnällä on kielteisiä seurauksia myös työnantajille. Suomalaisessa työelämässä tiedostetaan yhä useammin häirinnän haitalliset vaikutukset, ja useilla työpaikoilla on laadittu ohjeet häirinnän ehkäisemiseksi ja sen käsittelemiseksi. Myös työmarkkinajärjestöjen keskusjärjestöt ovat yhdessä hyväksyneet menettelytapaohjeet häirinnän varalle.

Hyvityksen osalta lakimuutoksen myötä työhönottotilanteissa tapahtunut syrjintä ei tule luokitelluksi seuraamuksiltaan muita syrjintämuotoja lievemmäksi loukkaukseksi. Ansioituneinta hakijaa ajatellen hyvityksen enimmäismäärän poistaminen lisää oikeudenmukaisuutta. Lakimuutoksen jälkeen tuomioistuimilta poistuisi velvollisuus erikseen perustella sellaista päätöstä, jossa katsotaan perustelluksi ylittää nykyisin voimassa olevan enimmäismäärän suuruinen hyvitys työhönottotilanteessa sellaisen hakijan osalta, jota syrjintä on erityisesti loukannut.

Esityksellä ei ole yritysvaikutuksia, sillä

tuomioistuinten vakiintuneeksi muodostuneen tulkintalinjan myötä tuomittujen hyvitysten määrä on asettunut kohtuulliselle tasolle. Hyvityksen yläraja ei nykyisinkään ole ehdoton, vaan hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua. Käytännössä nykyisen lain mukaista hyvityksen enimmäismäärää on kuitenkin harvoin ylitetty. Hyvityksen enimmäismäärän poistaminen työhönottotilanteista ansioituneimman hakijan kodalta ei johtane erityisiin muutoksiin tuomittavien hyvitysten suuruudessa.

Hyvityksen määrittäminen tapahtuu jo nykyisin pitkälle harkinnanvaraisin perustein tapauskohtaisten olosuhteiden mukaan. Tasa-arvolain uudistustoimikunnan vuonna 2002 antaman mietinnön (2002:9) mukaan hovioikeuskäytännössä tuomitut hyvitykset olivat tuolloin 20 000—40 000 markan eli noin 3 300—6 700 euron luokkaa. Ihmisoikeusliiton tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2009 tekemän selvityksen mukaan vuosina 2005 ja 2006 kärjäoikeuksissa tuomittujen hyvitysten määrät vaihtelivat 3 500—7 500 euron välillä. Vuonna 2007 tuomittujen hyvitysten suuruus vaihteli 7 000—12 500 euron välillä ja vuonna 2008 taas 8 000—9 000 euron välillä. Viittä kärjäoikeuden antamaa tuomiota muutettiin hovioikeudessa. Kärjäoikeuksien vuonna 2005 ja 2006 osapuolten välille vahvistamissa hyvitystä sisältävissä sovinnossa hyvitysmäärät olivat 750—6614 euroa. Vuonna 2007 vahvistetuissa sovinnossa hyvitysmäärät olivat 5 000—9 000 euroa ja vuonna 2008 taas 5 000—11 000 euroa.

## 5. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriössä. Esityksestä ovat antaneet lausunnon seuraavat tahot: sisäasiainministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, tasa-arvoasiain neuvottelukunta, tasa-arvovaltuutettu, AKA-VA ry, Elinkeinoelämän keskusliitto ry, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Naisjärjestöjen keskusliitto, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Yrittäjät ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry sekä Valtion työmarkkina-



laitos. Lausuntojen saamisen jälkeen esityksestä järjestettiin kolmikantainen neuvottelutilaisuus. Lausunnoista on laadittu yhteenveto (STM/TAO/TASY muistio 30.12.2008) ja kolmikantaneuvottelutilaisuudesta muistio (STM/TAO/TASY muistio 12.1.2009). Lausunnonantajista viranomaiset ja työntekijäjärjestöt suhtautuivat sinällään myönteisesti esitykseen. Suomen Yrittäjät ja työnantajajärjestöt suhtautuivat kriittisemmin komission edellyttämiin muutoksiin. Elinkeinoelämän keskusliiton, Kirkon työmarkkinalaitoksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Suomen Yrittäjien mukaan voimassa oleva tasa-arvolaki täyttää tasa-arvodirektiivin vaatimukset. He pitivät myös huolestuttavana komission vaatimuksia direktiivin sanataarkasta täytäntöönpanosta häirinnän määritel-

mien suhteen. Työnantajajärjestöt ja Suomen Yrittäjät vastustivat hyvityksen enimmäismäärän poistamista laista ja pitivät tasa-arvolaisissa hyvitykselle asetetun 3 000 euron alarajaa tarpeettomana, jos yläraja poistetaan.

## 6. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen hyväksymisen ja vahvistamisen jälkeen. Ehdotetulla lailla ei ole taannehtivia vaikutuksia, vaan ennen lain voimaantuloa tehtyihin oikeustoimiin sovelletaan aikaisempia säännöksiä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

## Laki

### naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 7 ja 11 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § laissa 232/2005 ja 11 § laissa 1023/2008, seuraavasti:

#### 7 §

##### *Syrjinnän kielto*

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

*Välittömällä syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

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

*Välillisellä syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

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

- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

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 kos-

kemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen 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.

#### 11 §

##### *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. Työhönottolanteessa 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 kesto aika 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 suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

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

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 27 päivänä maaliskuuta 2009

**Tasavallan Presidentti**

**TARJA HALONEN**

*Ministeri Stefan Wallin*

**Laki****naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 ja 11 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/1986) 7 ja 11 §, sellaisina kuin ne ovat, 7 § laissa 232/2005 ja 11 § laissa 1023/2008, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki*

## 7 §

*Syrjinnän kieltö*

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

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

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa

*Ehdotus*

## 7 §

*Syrjinnän kieltö*

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

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

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa

Voimassa oleva laki

Ehdotus

syrijintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

syrijintää 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 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.*

## 11 §

## 11 §

*Hyvitys**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.

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 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 taloudelli-

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 suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudelli-

sesta vahingosta vahingonkorvauslain  
(412/1974) taikka muun lain mukaan.

sesta vahingosta vahingonkorvauslain  
(412/1974) taikka muun lain mukaan.

---

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

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

---