

**A. Ojala ym.:** Ehdotus laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

*Eduskunnalle*

Tasa-arvolainsäädännön yhtenä perustavoitteena on turvata naisten ja miesten tasaveroiset osallistumismahdollisuudet yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tasaveroisten osallistumismahdollisuuksien turvaamiseksi jo voimassa olevaan tasa-arvolakiin sisältyy säännös, jonka mukaan valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä on sekä naisia että miehiä. Säännöksestä huolimatta naisten osuus komiteoiden ja muiden vastaavien toimielimien jäsenistä on kuitenkin edelleen vähäinen.

Tästä syystä säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että komiteoissa ja vastaavissa toimielimissä tulee olla vähintään 40 % naisia ja vähintään 40 % miehiä. Näin toimielimen käyttöön saadaan nykyistä laajempi ja monipuolisempi kokemus ja asiantuntemus. Lain voimaantulosäännöksen mukaisesti kiintiöperiaatetta sovellettaisiin lain voimaantulon jälkeen asetettaviin toimielimiin. Kiintiöperiaatteesta voidaan poiketa erityisestä syystä. Erityinen syy on esimerkiksi, ettei jollakin erityisalalla ole asiantuntijoita kuin toisen sukupuolen edustajissa. Sen, joka vetoaa tällaiseen syyhyn, tulee esittää perustelut asiassa.

Milloin toimielimen asettamista edeltää ehdokkaiden nimeäminen tai asettaminen, olisi jo ehdokasasetteluvaiheessa otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Kun viranomainen, järjestö tai yksityinen ehdottaa jäseniä komiteaan tai vastaavaan toimielimeen, on sen ehdotettava kuitenkin paikkaa kohden yksi nais- ja yksi miesjäsen.

Lakiehdotuksen 4 §:n 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että viraston, laitoksen taikka kunta- tai valtioenemmistöisen yhtiön hallintoneuvostossa, johtokunnassa tai muussa johtotai hallintoelimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta

johdu. Erityisenä syynä useissa tapauksissa tulisi ainakin tällä hetkellä olemaan se, että näihin elimiin valitaan henkilöt asemansa perusteella eikä kyseisissä asemissa ole naisia. Tarkoituksena kuitenkin on, että säännös omalta osaltaan vauhdittaisi naisten valintoja kyseisille paikoille niin, että jo joidenkin vuosien kuluttua myös tämä tasapuolisuusvaatimus voitaisiin täyttää.

Palkkatietojen julkisuus ja vertailtavuus ovat perusedellytyksiä syrjiviin palkkaerojen tunnistamiselle. Tasa-arvovaltuutetun kautta tapahtuva palkkatietojen julkisuus ja vertailu on liian byrokraattista ja hidasta. Menettely nostaa työpaikkojen arkipäivän asioiden hoidon liian korkealle valtion viranomaiskoneistossa.

Tasa-arvolain 10 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että palkkatiedot tulee antaa paitsi työntekijälle itselleen myös luottamusmiehelle tai muulle työntekijöiden edustajalle. Syrjinnän epäilytapauksissa luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden edustajalla tulee olla mahdollisuus saada palkkatiedot niin yksittäisestä työntekijästä kuin työntekijäryhmästäkin. Tietojen saanti on luottamuksellista eikä niitä saa levittää eteenpäin. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Asianomaisen suostumusta tietojen antamiseen ei kuitenkaan voida edellyttää, koska siten vaikeutettaisiin olennaisesti syrjintätapausten selvittämistä.

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan hyvitystä loukatulle, jos työnantaja on rikkonut syrjintää työelämässä koskevaa kieltoa. Voimassa olevan lain mukaan hyvityksen määrä on vähintään 10 000 markkaa ja enintään 30 000 markkaa. Hallituksen esityksessä määriä ehdotetaan nostettavaksi siten, että vähimmäismäärä olisi 15 000 markkaa ja enimmäismäärä 50 000 markkaa.

Voidaan kuitenkin perustellusti katsoa, että nostetut määrät eivät täytä EU:n tasa-arvodirektiivien ja EU:n oikeuskäytännön vaatimuk-

sia tehokkaista oikeusturvakeinoista ja täyden korvauksen periaatteesta. Hyvityksessä tulisi noudattaa Suomenkin lainsäädännössä muilta osin yleisesti noudatettua täyden korvauksen periaatetta. Ehdotammekin, että täyden korvauksen periaatteen toteuttamiseksi 11 §:n 2 momenttia muutetaan siten, että hyvityksen enimmäisraja poistetaan ja 3 momentin säännös hyvityksen jakamisesta hyvitystä vaativien kesken kumotaan.

Voimassa olevan tasa-arvolain 12 §:ssä on säädetty, että kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon

rikkomisesta. Käytännössä kyseinen vuoden määräaika on osoittautunut varsin lyhyeksi, kun otetaan huomioon asian vireillepanon harkintaan ja selvittelyyn liittyvien valmistavien toimien, mm. tasa-arvovaltuutetun lausunnon hankkimiseen menevä aika. Ehdotammekin, että kanneaika muutettaisiin työlainsäädännössä yleisesti noudatetun kahden vuoden pituiseksi.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

*että Eduskunta hyväksyisi seuraavan lakiehdotuksen:*

## Laki

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

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*kumotaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86) 11 §:n 3 momentti,

*muutetaan* 4 §, 10 §:n 2 momentti, 11 §:n 1 ja 2 momentti ja 12 §:n 2 momentti, sellaisena kuin niistä on 4 § osittain muutettuna 6 päivänä toukokuuta 1988 annetulla lailla (406/88), sekä

*lisätään* 10 §:ään uusi 3 ja 4 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

#### 4 §

*Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa*

Viranomaisten tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

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

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

#### 10 §

*Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

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

Luottamusmiehellä tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu muulla työntekijöiden edustajalla on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tai työntekijäryhmästä silloin, kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

#### 11 §

*Hyvitys*

Työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 15 000 markkaa. Hyvi-

tystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika. Jos syrjinnästä on aiheutunut syrjinnän kohteeksi joutuneelle vahinkoa, hyvityksenä on suoritettava täysi korvaus. Hyvitystä voidaan kuitenkin alentaa myös edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet.

12 §

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

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 199 .

Lain 4 §:n 2 ja 3 momenttia sovelletaan lain voimaantulon jälkeen asetettaviin toimielimiin.

Helsingissä 24 päivänä toukokuuta 1994

**Arja Ojala**  
**Margareta Pietikäinen**  
**Anna-Liisa Kasurinen**  
**Marja-Liisa Tykkyläinen**  
**Tuulikki Hämäläinen**  
**Tarja Kautto**  
**Marita Jurva**  
**Kerttu Törnqvist**  
**Ulla Anttila**  
**Esko Seppänen**  
**Juhani Vähäkangas**  
**Marjatta Stenius-Kaukonen**  
**Claes Andersson**  
**Martti Korhonen**

**Liisa Jaakonsaari**  
**Marjatta Vehkaoja**  
**Eila Rimmi**  
**Riitta Myller**  
**Pentti Lahti-Nuuttila**  
**Jukka Roos**  
**Kyllikki Muttilainen**  
**Eva Biaudet**  
**Outi Ojala**  
**Ensio Laine**  
**Jaakko Laakso**  
**Asko Apukka**  
**Iivo Polvi**  
**Satu Hassi**

**Maija Rask**  
**Tuija Maaret Pykäläinen**  
**Heidi Hautala**  
**Heikki Rinne**  
**Marja-Leena Viljamaa**  
**Raimo Vuoristo**  
**Jouni Backman**  
**Paavo Nikula**  
**Heli Astala**  
**Raila Aho**  
**Pekka Leppänen**  
**Timo Laaksonen**  
**Jarmo Wahlström**  
**Pekka Haavisto**

