

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 (tasa-arvolaki). Ehdotuksella pantaisiin samalla täytäntöön muutettu Euroopan unionin ns. työelämän tasa-arvodirektiivi. Tasa-arvolain edellisen muutoksen jälkeen voimaan tullut tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä koskeva perustuslain säännös samoin kuin pääministeri Vanhasen hallituksen hallitusohjelman tasa-arvoa koskevat tavoitteet on ehdotusta laadittaessa otettu huomioon.

Työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskevia säännöksiä täsmennettäisiin. Tasa-arvosuunnitelman tulisi ehdotuksen mukaan sisältää selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnittelun tehosteeksi ehdotetaan mahdollisuutta asettaa uhkasakko työnantajalle, joka laiminlyö suunnitteluvollisuuden tasa-arvovaltuutetun antaman kehotuksen jälkeenkin. Tasa-arvovaltuutetulla olisi mahdollisuus asettaa määräaika, jonka kuluessa tasa-arvosuunnitelma on laadittava ja tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voisi tarvittaessa sakon uhalla velvoittaa laatimaan suunnitelma.

Tasa-arvolakiin ehdotetaan sisällytettäväksi määritelmät välittömästä ja välillisestä syrjinnästä sukupuolen perusteella, samoin seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella ehdotetaan määriteltäväksi laissa kielletyksi syrjinnäksi. Myös oppilaitoksia peruskoulua lukuun ottamatta ja etujärjestöjä koskevien säännösten perusteella menettely olisi kiellettyä syrjintää, jos oppilaitos tai

etujärjestö laiminlyö huolehtimisvelvollisuutensa häirinnän poistamisen osalta. Lakiin lisättäisiin vielä säännös, jonka mukaan käsky tai ohje harjoittaa henkilöihin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää määritellään syrjinnäksi.

Syrjinnän kieltoa työelämässä rikkonut voidaan voimassa olevan lain mukaan tuomita maksamaan hyvitystä. Myös tasa-arvolaissa kielletyksi syrjinnäksi ehdotetut vastatoimet, häirintä sekä syrjintä oppilaitoksissa ja etujärjestöissä tulisivat hyvitysvelvollisuuden piiriin. Syrjinnän kieltoa rikkonut voitaisiin tuomita maksamaan loukatulle hyvitystä, jolle ei säädettäisi enimmäismäärää työhönottotilanteita lukuun ottamatta. Kanneaika hyvityksen vaatimiseksi pitenisi kahden vuoteen, paitsi työhönottotilanteissa, jolloin kanneaika olisi yksi vuosi.

Ehdotetulla lailla laajennettaisiin lain soveltamisalaa soveltuvien osin työ- tai palvelussuhdetta lähellä oleviin työn tekemisen muotoihin samoin kuin vuokratyövoimaan. Säännöksiä viranomaiselle asetetusta tasa-arvon yleisestä edistämisvelvollisuudesta ja julkista valtaa käyttävistä toimielimistä tarkennettaisiin. Kiintiösäännöksen soveltamisalaa laajennettaisiin koskemaan kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä ja julkista valtaa käyttäviä toimielimiä. Laissa säädettäisiin syrjintäasian käsittelyssä tuomioistuimessa ja muussa toimivaltaisessa viranomaisessa sovellettavasta todistustaakan jaosta.

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005.

SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YLEISPERUSTELUT	3
1. Johdanto	3
2. Nykytila	4
2.1. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehitys	4
2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö	5
Tasa-arvo Euroopan unionissa	5
Tasa-arvo kansainvälisenä ihmisoikeutena	8
Tasa-arvo Pohjoismaissa	10
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	12
3.1. Tavoitteet	12
3.2. Keskeiset uudistukset	13
4. Esityksen vaikutukset	14
4.1. Vaikutukset naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon	14
4.2. Taloudelliset vaikutukset	15
5. Asian valmistelu	15
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	18
1. Lakiehdotuksen perustelut	18
2. Voimaantulo	48
3. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	48
LAKIEHDOTUS	50
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	50
LIITE	56
RINNAKKAISTEKSTIT	56
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	56

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987. Tasa-arvolain valvontaa varten perustettiin kaksi erityisviranomaista, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolakia on muutettu sekä yksityiskohtien että laajempien asiakokonaisuuksien osalta useita kertoja. Osin muutokset johtuivat 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 nimenomaisesti ole rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lain keskeinen tarkoitus on poistaa syrjintää ja edistää tasa-arvoa, etenkin työelämässä. Lain säännöksiä ei sovelleta evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan eikä perheenjäsenen välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnteijään kohdistuvan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun sekä työsyrynnän estämistä valvovat työsuojeluviranomaiset.

Suomessa vuosina 1997 – 1999 toteutettu pääministeri Lipposen I hallituksen tasa-arvo-ohjelma sisälsi yhteensä 96 eri vastuuministeriöiden hanketta. Hankkeet kohdistuivat muun muassa valtavirtaistamiseen, naisiin kohdistuvaan väkivaltaan, yrittäjyyteen sekä koulutukseen. Tasa-arvon edistämisessä painotettiin myös miesten syrjäytymisen torjumista ja miesnäkökulman tunnustamista. Myös Lipposen II hallituksen ohjelmaan sisältyi useita tasa-arvoon liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä. Hallituksen tavoitteena oli edistää työelämän tasa-arvoa ja hyvien tasa-arvokäytäntöjen toteuttamista työyhteisössä. Osaltaan syrjinnän poistamista ja tasa-arvoa on pyritty edistämään myös Euroopan yhteisöjen eri toimenpiteillä. Etenkin rakennera-

hastojen rahoitus on myötävaikuttanut useiden tasa-arvoon liittyvien hankkeiden toteutukseen.

Pääministeri Vanhasen hallituksen hallitusohjelmassa vuodelta 2003 todetaan sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamisen periaatteiden mukaisesti, että tasa-arvon edistäminen kuuluu koko hallitukselle. Hallitusohjelman perusteella laaditaan hallituksen tasa-arvo-ohjelma, joka valmistuu vuonna 2004. Ohjelman keskeisiä tavoitteita ovat muun muassa aiempien hallitusten käynnistämän valtavirtaistamisen jatkaminen ja laajentaminen koko valtionhallintoon, naisten määrän lisääminen taloudellisessa ja poliittisessä päätöksenteossa, työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen, samapalkkaisuuden edistäminen pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa ja naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen.

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut selvityshenkilön kartoittamaan samapalkkaisuutta edistävän ohjelman rakentamisedellytyksiä. Kartoituksen tarkoituksena on selvittää, miten työmarkkinaosapuolet ja valtio voisivat rakentaa samapalkkaisuutta edistävän ohjelman. Selvityshenkilön raportti valmistui elokuussa 2004.

Tasa-arvo-ohjelman eräs tavoite on löytää keinoja, joilla vähennettäisiin määräaikaista työsuhdetta. Tavoitteena on myös kehittää työaikajärjestelyjä, joissa perheiden tarpeet ja lasten etu otetaan entistä paremmin huomioon. Eräs tärkeä tavoite on tasata aikaisempaa enemmän perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen kesken, jotta voitaisiin vahvistaa naisten työmarkkina-asemaa. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseen pyritään myös kannustamalla isiä käyttämään aikaisempaa enemmän perhevapaita.

Työvoimapolitiittisissa toimissa kuten työvoimakoulutuksessa, ammatinvalinnanohjauksessa, työnvälityksessä ja työnantajapalveluissa pyritään mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon naisten ja miesten erilainen sijoittuminen työmarkkinoilla sekä tukemaan niin sanottuja ei-tyypillisiä koulutus- ja ammattivalintoja. Tasa-arvo-ohjelmaan

kuuluu toimenpiteitä, joilla vahvistetaan naisten edellytyksiä ryhtyä yrittäjiksi.

Miehet huomioiva näkökulma on ollut yhtenä ulottuvuutena tasa-arvon edistämiseksi 1990-luvun lopulta lähtien. Miesten tilanteeseen liittyen on aiemmin tarkasteltu muun muassa koulutusta, miesten elämäntavan riskejä sekä miesten mielenterveyspalveluja. Isyyden tukeminen on aikaisemminkin ollut erittäin keskeisessä asemassa. Nykyinen hallitus tulee arvioimaan ohjelmansa tasa-arvopoliittiset kysymykset myös miesnäkökulmasta.

2. Nykytila

2.1. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehitys

Työmarkkinat ovat selkeästi jakautuneet sukupuolen mukaan kahtia sekä työn laadun että henkilöstöhierarkian kannalta. Sukupuolen mukainen erottelu työmarkkinoilla on hitaasti muuttuvaa eikä koko työmarkkinoiden tasolla ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Koulutus- ja opintoalavalinnat muodostavat osaltaan pohjan työelämän kahtiajaolle. Terveystieteiden, opetus- ja sosiaalialan opinnot ovat edelleen leimallisesti tyttöjen valintoja, kun taas teknisten alojen opinnot valinneista enemmistö on poikia. Muutosta on kuitenkin tapahtumassa uusien opiskelijoiden suuntautumisessa. Esimerkiksi tietotekniikka- ja media-alan opiskelijoista naisten osuus on kasvamassa. Eriytyminen myös lieventyy siirryttäessä ylemmille koulutus-tasolle.

Sukupuolten välisissä palkkaeroissa ei ole viime vuosikymmeninä tapahtunut olennaisia muutoksia. Naisten säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio vuonna 1987 oli 80 prosenttia miesten vastaaviin ansioihin verrattuna. Vuonna 2003 tämä ansiosuhde oli edelleen sama. Työmarkkinoiden sukupuolierottelu ja sukupuolen mukaiset palkkaerot liittyvät toisiinsa. Naisvaltaisten alojen palkat ovat matalammat kuin miesvaltaisten alojen palkat. Sukupuolierottelu näyttäisi selittävän noin puolet kokonaispalkkaerosta. Tilastollisesti selittymättä jäävä palkkaero johtuu osaltaan sukupuolten erilaisesta kohtelusta, joka voitaisiin katsoa tasa-arvolain vastaiseksi

syrynnäksi silloin, kun kyseessä on sama tai samanarvoinen työ, ja osaltaan sellaisista eroista henkilöiden ja työtehtävien välillä, joita ei pystytä sisällyttämään tilastolliseen tarkasteluun. Kansainvälisessä palkkaerovertailussa Suomi ei sijoitu kärkimaihin, sillä naisten ja miesten palkkaerot olivat Suomessa seitsemänneksi suurimmat Euroopan unionin jäsenmaista vuonna 2000. Erityisesti koulutusta ja palkkausta tarkasteltaessa suomalaiset naiset häviävät kansainvälisessä vertailussa. Vuonna 2000 vain Itävallassa naisten ja miesten ansiosuhde korkeakoulutuksen saaneiden osalta oli Suomea huonompi.

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat yleistyneet naisten palvelussuhteen muotona 1980-luvun lopulta lähtien. Vuonna 2003 naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 12 prosenttia oli määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Naisten osuus johtavassa asemassa työskentelevistä on lisääntynyt tasa-arvolain voimassaoloaikana. Tämä osuus oli 17 prosenttia vuonna 1988 ja 25,5 prosenttia vuonna 2003. Ylimmässä johdossa naisten edustus on kuitenkin muita johtotehtäviä vähäisempi sekä julkishallinnossa että yksityisellä sektorilla. Eri ministeriöiden korkeimmista virkamiehistä naisia oli 0-15 prosenttia vuonna 2003. Kunnan- ja kaupunginjohtajista naisia oli noin 10 prosenttia vuoden 2003 lopussa. Naisten osuus suurimpien pörssiyritysten hallituspaikoista oli vuonna 2002 noin 8 prosenttia.

Niitä harvoja yhteiskuntaelämän lohkoja, joilla naiset ovat saavuttaneet miehiä paremman aseman, on koulutus. Koko työikäistä väestöä tarkasteltaessa naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten, sillä vuonna 2001 perusasteen jälkeinen tutkinto oli 70 prosentilla naisista ja 66 prosentilla miehistä. Koko väestöstä korkeakoulututkinnon oli vuonna 2002 suorittanut naisista 11,4 prosenttia ja miehistä 12,6 prosenttia. Tältäkin osin tilanne on nopeasti muuttumassa, sillä alle 40-vuotiailla naisilla oli useammin korkeakoulututkinto kuin samanikäisillä miehillä.

Poliittisessa elämässä naisten eteneminen on ollut nopeampaa kuin työelämässä. Suomeen valittiin presidentiksi nainen ensimmäisen kerran vuonna 2000. Vuonna 2004

hallituksen 18:sta ministeristä oli naisia kahdeksan eli lähes puolet. Naisten osuus sekä kansanedustajista että kunnanvaltuutetuista on kasvanut verraten tasaisesti 1960-luvulta lähtien. Vuoden 2000 kunnallisvaaleissa naisten osuus valituista valtuutetuista oli 34 prosenttia. Suomesta Euroopan parlamenttiin valituista oli vuonna 2004 naisia noin 36 prosenttia. Vuoden 2003 vaaleissa eduskuntaan valituista naisia oli 37 prosenttia.

Poliittisessa päätöksenteossa ja työelämän johtotehtävissä naisten mahdollisuudet edetä ovat parantuneet. Sen sijaan etenkin työelämän sukupuolen mukaisen kahtiajaon purkaminen ja naisten ja miesten palkkakuilun kaventuminen on ollut hidasta. Voidaankin katsoa, että tasa-arvolakia säädettäessä asetettavat tavoitteet ovat edelleen ajankohtaisia. Näiden tavoitteiden toteuttamiskeinoja tullessaan nostamaan esille parhaillaan valmisteilla olevassa tasa-arvo-ohjelmassa.

2.2. Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Tasa-arvo Euroopan unionissa

Naisten ja miesten tasa-arvoinen kohtelu on yksi Euroopan unionin sosiaalipolitiikan kulmakivistä. Se nähdään yhteisössä taloudellisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisääntymisen perusedellytyksenä. Euroopan unionissa on voimakkaasti tuettu naisten mahdollisuuksia osallistua tasavertaisesti yhteiskunnalliseen toimintaan ja yhteisö on toiminut aktiivisesti naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi. Euroopan yhteisön tasa-arvosääntely sai alkunsa palkkasyrjinnän kiellosta; jo EY:n perustamissopimukseen (1958) otettiin samapalkkaisuutta koskeva 141 artikla. Sen mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava ja pidettävä voimassa miesten ja naisten samapalkkaisuusperiaate.

Tärkeitä virstanpylväitä yhdentymiskehityksessä ovat olleet Euroopan yhtenäisasiakirja (1986) sekä Maastrichtin sopimus eli sopimus Euroopan unionista (1992). Maastrichtin sopimuksessa rakennettiin perustatalous- ja rahaliiton perustamiselle sekä luotiin unionin pilarirakenne. Vuonna 1997 allekirjoitettu Amsterdamin sopimus täydentää ja

muuttaa unionin perussopimuksia. EU:n komissio esitti maaliskuussa 2004 ensimmäisen kerran Eurooppa-neuvostolle selvityksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Käytäntöä on tarkoitus jatkaa vuosittain. Raportin tarkoituksena on muun muassa tuoda esille, kuinka hyvin niin kansallisella kuin yhteisötasolla on edistytty naisten ja miesten välisen tasa-arvon ja valtavirtaistamisen sektoreilla. Raportin perusteella neuvosto voi päätelmässään antaa jäsenmaille ohjeita tarvittavista jatkotoimista sukupuolten välisen tasa-arvon alueella.

Euroopan unionin perusoikeuslottuvuutta vahvistettiin Amsterdamin sopimuksessa usealla tavalla. Perustamissopimukseen kirjattiin periaate, jonka mukaan unioni perustuu muun muassa ihmisoikeuksien kunnioittamisen periaatteille. Niin ikään syrjinnän vastaiset toimet ovat tärkeä osa perusoikeuslottuvuutta. Neuvostolle on annettu mahdollisuus ryhtyä toimenpiteisiin syrjinnän torjumiseksi muun muassa rodun, vammaisuuden, iän ja sukupuolisen suuntautumisen osalta. Myös sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevia määräyksiä vahvistettiin. EY:n perustamissopimuksessa oli tähän saakka määrätty ainoastaan periaatteesta, jonka mukaan naisille ja miehille tulee maksaa sama palkka samasta työstä. Amsterdamin sopimuksessa sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumisesta määrätään sekä yleisessä syrjimättömyyslausekkeessa että tasa-arvon edistämistä koskevista toimenpiteistä sosiaalipolitiikan yhteydessä. Lisäksi sopimuksen yleisessä osassa määrätään, että sukupuolten välinen tasa-arvo tulee ottaa horisontaalisena periaatteena huomioon kaikessa yhteisön toiminnassa. Käytännössä tasa-arvoperiaate on jo ennen sopimusmuutoksia koskenut muitakin tasa-arvon ulottuvuuksia kuin samapalkkaisuuden periaatetta. Tasa-arvon toteutumisesta työelämässä on annettu direktiivejä ja toimintaohjelmia ja siitä on EY-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä.

Sukupuolten välinen tasa-arvo todetaan yhteisön tavoitteeksi perustamissopimuksen 2 artiklassa, minkä lisäksi sopimuksen 3 artiklaan on kirjattu valtavirtaistamisen periaate. Amsterdamin sopimukseen kirjattiin periaate, jonka mukaan miehille ja naisille tulee maksaa sama palkka paitsi samasta myös saman-

arvoisesta työstä. Jäsenvaltioille varataan nimenomaisesti mahdollisuus ylläpitää ja käyttää positiivisia erityistoimia tasa-arvon edistämiseksi. Sopimukseen on liitetty myös julistuksia, muun muassa julistus, jonka mukaan positiivisten toimien tulisi erityisesti kohdistua naisten aseman parantamiseen työelämässä.

Yhteisössä on kuusi tasa-arvoa koskevaa direktiiviä, joiden tarkoituksena on toteuttaa sukupuolten tasa-arvo työelämässä ja siihen liittyvässä sosiaaliturvassa:

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 75/117/ETY, jäljempänä samapalkkaisuusdirektiivi, on annettu täsmentämään perustamissopimuksen 141 artiklaa, jonka mukaan jokaisen jäsenvaltion on toteutettava ja ylläpidettävä samapalkkaisuusperiaatetta eli miehille ja naisille tulee maksaa samaa palkkaa samasta työstä. Samapalkkaisuusdirektiivillä samapalkkaisuus on ulotettu koskemaan samanarvoista työtä. Artiklan 141 mukaisesti palkkauksella tarkoitetaan tavallista perus- tai minimipalkkaa tai muuta korvausta, jonka työntekijä saa työsuhteen perustella suoraan tai välillisesti rahana tai luontaisuuorituksina. Direktiivin 1 artiklan mukaan perustamissopimuksen mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. Jäsenvaltioiden on muun muassa huolehdittava myös siitä, että käytettävissä on tehokkaita keinoja samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamiseksi. Direktiivissä ei kuitenkaan määritellä palkan käsitettä, vaan keskeinen määritelmä on artiklassa 141, minkä lisäksi palkan käsitteen määrittelyssä EY-tuomioistuimen ratkaisuilla on keskeinen merkitys. EY-oikeudessa on omaksuttu laaja palkan käsite.

Samapalkkaisuusdirektiivissä ei esitetä kriteereitä, joilla voitaisiin arvioida, milloin työn katsotaan olevan samanarvoista. Arviointi on tapauskohtaista, ja tulkinta-apua määrittelyyn on haettavissa EY-tuomioistuimen ratkaisusta. Vaikka direktiivissä ei ole nimenomaista välillisen syrjinnän kieltä,

EY-tuomioistuin on katsonut välillisen syrjinnän kuuluvan myös samapalkkaisuusdirektiivin ja artiklan 141 piiriin. Palkkasyrjintäoletama voi syntyä jo naisten ja miesten välisten keskimääräisten palkkaerojenkin perusteella. Useat EY-tuomioistuimen sukupuolista syrjintää koskevat tapaukset ovat liittyneet osa-aikatyöhön.

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 76/207/ETY, jäljempänä työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi, on pohjana tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Parlamentin ja neuvoston direktiivi edellä mainitun direktiivin muuttamisesta 2002/73/EY laajensi direktiivin alaa. Muutosdirektiivi on tullut voimaan 5 päivänä lokakuuta 2002 ja sen noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset on saatettava voimaan viimeistään 5 päivänä lokakuuta 2005.

Muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan perusteella direktiiviä sovelletaan julkisella ja yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, seuraavilla aloilla:

a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;

b) mahdollisuus kaikenlaiseen ja -tasoiseen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen, ammatilliseen jatkokoulutukseen ja uudelleen koulutukseen, työkokemus mukaan lukien;

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka samapalkkaisuusdirektiivissä säädetyn mukaisesti;

d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä, tai järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, sekä kyseisten järjestöjen tarjoamat edut.

Muutosdirektiivin soveltamisala on suppeampi kuin tasa-arvolain soveltamisala, mutta laajempi kuin tehokkaan seuraamusjärjestelmän piirissä olevan lain 8 §:n soveltamisala. Koska direktiivi edellyttää tehokkaita seuraamuksia syrjinnän kiellon rikkomisesta sen soveltamisalalla, on katsottu tarpeelliseksi laajentaa tasa-arvolain hyvitysjärjestelmä

koskemaan kaikkea direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa kiellettyä syrjintää. Direktiivi korostaa erityisesti ennaltaehkäisevien toimien ja työnantajan roolin merkitystä tasa-arvon turvaamisessa työpaikoilla. Uutta on myös miesten ja isien roolin tunnustaminen tasa-arvon toteutumisessa. Direktiivi muun muassa velvoittaa ehkäisemään aktiivisesti seksuaalista häirintää työpaikalla, turvaamaan vanhempain- ja adoptiovapaalta palaa-ville niin miehille kuin naisillekin oikeuden samantasoiseen työhön ja etuihin kuin ennen vapaan aloittamista ja perustamaan tasa-arvoviranomainen valvomaan tasa-arvon toteutumista. Välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on määritelty, samoin on ensimmäisen kerran määritelty seksuaalinen häirintä, joka nyt luokitellaan sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Muutetun direktiivin odotetaan olevan merkityksellinen useissa tärkeissä kysymyksissä naisten ja miesten välisen tasa-arvon turvaamisessa ja edistämisessä.

Jäljempänä yksityiskohtaisissa perusteluissa käsitellään tarkemmin ne direktiivin kohdat, jotka edellyttävät tasa-arvolain muutoksia. Laajempi selvitys muutosdirektiivin soveltamisalasta ja direktiivin edellyttämistä muutoksista tasa-arvolakiin on esitetty tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietinnössä (STM:n komiteamietintö 2002:9).

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 79/7/ETY), jäljempänä sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi, velvoittaa soveltamaan tasa-arvoa lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä kaikkien työelämässä mukana olevien osalta. Direktiiviä sovelletaan työtä tekevään väestöön, mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat, sellaiset työntekijät ja itsenäiset ammatinharjoittajat, joiden työnteko on keskeytynyt sairauden, tapaturman tai muunlaisen kuin vapaaehtoisen työttömyyden vuoksi, sekä työnhakijat, sekä eläkkeellä oleviin tai työkyvyttömiin työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin. Direktiiviä sovelletaan lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa sairauden, työkyvyttömyyden, vanhuuden, työtapaturmien ja ammattitautien sekä työttömyyden varalta, sekä sosiaalihuoltoon, siltä osin kuin sillä

täydennetään edellä mainittuja järjestelmiä tai korvataan niitä.

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 86/378/ETY, jäljempänä ammatillista sosiaaliturvaa koskeva tasa-arvodirektiivi, jota on muutettu neuvoston direktiivillä 96/97/EY, laajensi tasa-arvoisuuden työelämässä koskemaan myös lisäeläkejärjestelmiä. Ammatillisilla sosiaaliturvajärjestelmillä tarkoitetaan järjestelmiä, joita edellinen direktiivi ei koske ja joiden tarkoituksena on antaa palkansaajille ja itsenäisille ammatinharjoittajille yrityksessä tai yritysrühmässä, taloudellisen toiminnan alueella tai ammattialalla tai ammattialojen ryhmässä etuudet, jotka täydentävät lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvia etuuksia tai korvaavat ne, riippumatta siitä, onko näiden järjestelmien piiriin kuuluminen pakollista tai vapaaehtoista.

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin, maatalousalalla toimivat ammatinharjoittajat mukaan lukien, ja itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten suojeluun raskauden ja synnytyksen perusteella 86/613/ETY, jäljempänä ammatinharjoittajien tasa-arvodirektiivi, on tarkoitettu edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevissa asioissa, mukaan lukien maatalousalalla toimivat henkilöt. Direktiivi sallii maataloudessa ja yksityisissä yrityksissä työskentelevien naisten suojelun raskauden ja synnytyksen jälkeisen kauden aikana.

Neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 92/85/ETY, jäljempänä raskaussuojeludirektiivi, korostaa, että direktiivissä tarkoitettujen työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla. Direktiivissä on säännöksiä muun muassa vaarojen ja vaikutusten arvioinnista ja tiedottamisesta, yötyöstä, työaikana suoritettavista synnytyksestä edeltävistä tutkimuksista ja irtisanomiskiellosta.

Neuvoston direktiivi UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 96/34/ETY, jäljempänä vanhempainlomadirektiivi, sisältää vähimmäismääräykset, joiden tarkoituksena on helpottaa työssä käyvien vanhempien työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista. Direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä naisiin että miehiin, joilla on jäsenvaltiossa voimassa olevissa sääöksissä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä määrätty työsopimus tai työsuhde. Direktiivissä on vanhempainlomaa ja työstä poissaoloa pakottavista syistä sisältäviä säännöksiä.

Neuvoston direktiivi todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 97/80/EY, jäljempänä todistustaakkadirektiivi, asettaa tavoitteen varmistaa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi tehtäviä toimenpiteitä jäsenvaltioissa tehostetaan, jotta jokainen, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, voi vaatia oikeuksiaan tuomioistuinkäsittelyssä saatettuaan asian mahdollisesti ensin muiden toimivaltaisten elinten käsiteltäväksi. Kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimielimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

Myös Euroopan unionin perusoikeuskirjassa määrätään tasa-arvosta. Perusoikeuskirjan 20 artikla sisältää yhdenvertaisuutta koskevan yleismääräyksen, jota täydentää 21 artiklan 1 kohdan määräys kaikenlaisen, muun muassa sukupuoleen perustuva syrjinnän kiellosta. Perusoikeuskirjan sukupuolten tasa-arvoa koskevassa 23 artiklassa määrätään, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja ali-edustettuna olevalle sukupuolelle. Perusoikeuskirjan 23 artiklan 2 kohdassa niin sanottujen positiivisten erityistoimien käyttämistä ei ole rajattu pelkästään työelämään kuten per-

rustamissopimuksen vastaavassa määräyksessä. Artiklassa omaksuttu ratkaisu laajentaa sukupuolten tasa-arvon alaa periaatteellisella tasolla. Olennaista muutosta merkitsee myös se, että perusoikeuskirjassa on myös perhe- ja työelämän suojaa koskeva 33 artikla, jonka on tulkittu asettavan julkiselle vallalle aktiivisia toimintavelvoitteita. Artiklassa ei edellytetä ainoastaan, että naisten tulee voida sovitaa yhteen työ- ja perhe-elämänsä, vaan sama vaatimus koskee kumpaakin sukupuolta.

Tasa-arvo kansainvälisenä ihmisoikeutena

Kansainvälinen työjärjestö (ILO). Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 100, joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa palkkaa, tuli Suomessa voimaan vuonna 1964. Sopimuksen mukaan jäsenvaltiot sitoutuvat voimassa olevan palkkojenmääräämismenetelmän mukaisella tavalla edistämään ja siinä määrin kuin tämä menetelmä sallii, turvaamaan samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltamisen kaikkiin työntekijöihin.

Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa ILO:n yleissopimuksessa nro 111 (SopS 63/1970) jäsenvaltiot sitoutuvat kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmälläpitäen sitä, että kaikki, myös sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Suomessa sopimus tuli voimaan vuonna 1971.

Suomen vuonna 1983 ratifioimassa ILO:n yleissopimuksessa nro 156, joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua (SopS 72/1983), kielletään vanhemmuuteen perustuva syrjintä. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee pyrkiä siihen, että henkilöillä, joilla on perhehuoltovelvollisuuksia, on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan ja etteivät heidän työvelvolli-

suutensa ja perheenhuoltovelvollisuutensa joudu keskenään ristiriitaan. Yleissopimus koskee sellaisia mies- ja naistyöntekijöitä, joilla on velvollisuuksia huollettaviin lapsiin, nähdessä tai muihin sellaisiin läheisiin perheenjäseniin nähden, jotka selvästi tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan. Suomessa sopimus tuli voimaan vuonna 1984.

Suomessa tuli vuonna 1993 voimaan ILO:n yleissopimus nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä (SopS 114/1992). Sopimuksessa on määräykset palvelussuhteen päättämiseen oikeuttavista perusteista ja palvelussuhteen päättämisen noudatettavista menettelytavoista. Sopimuksessa on esimerkinomaisesti lueteltu perusteita, joita ei voida pitää pätevänä työsuhteen päättämisperusteina. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus ja työstä poissaolo äitiysloman aikana. Sopimukseen sisältyy myös määräys, jossa sopimusvaltiot velvoitetaan estämään sellaisten määrääjäksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja.

Yhdistyneet kansakunnat (YK). Suomi on ratifioinut vuonna 1986 YK:n hyväksymän kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 68/1986). Yleissopimuksen mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja sitoutuvat ryhtyvänään kaikkiin asianmukaisiin keinoin viipymättä poistamaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sopimus ei rajoitu vain syrjinnän kieltämiseen, vaan velvoittaa myös aktiivisiin positiivisiin toimiin naisten aseman parantamiseksi.

Naisten syrjintä tarkoittaa yleissopimuksen mukaan kaikkea sellaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, poissulkemista tai rajoittamista, jonka vaikutus tai tarkoitus on heikentää naisille, miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta ja siviilisäädystä riippumatta, kuuluvien yhtäläisten ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista ja toteuttamista poliittisella, taloudellisella, yhteiskunnallisella, sivistyksellisellä, kansalaisoikeuksiin liittyvällä tai muilla oloilla taikka mitätöidä nämä oikeudet.

Työelämän osalta sopimus koskee muun muassa oikeutta työhön, oikeutta samoihin työnsaantimahdollisuuksiin ja samojen valin-

taperusteiden soveltamiseen työhönotossa, oikeutta työsuhteturvaan ja kaikkiin palvelussuhteeseen liittyviin etuuksiin ja ehtoihin. Estääkseen naisten syrjinnän avioliiton tai äitiyden perusteella ja varmistaakseen heidän tehokkaan oikeutensa työhön sopimusvaltioiden tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin muun muassa irtisanomisen kieltämiseksi seuraamuksen uhalla raskauden tai äitiysloman johdosta sekä siviilisäätyn perustuvan syrjinnän kieltämiseksi irtisanomisen yhteydessä.

YK:n neljäs maailmankonferenssi naisten asemasta pidettiin vuonna 1995. Suomen hallitus on allekirjoittaessaan konferenssissa hyväksytyn toimintaohjelman (ns. Pekingin toimintaohjelma) sitoutunut noudattamaan sitä. Pekingin toimintaohjelman kolme pääperiaatetta ovat naisten aseman ja arvon vahvistaminen, naisten ihmisoikeuksien toteuttaminen ja tasa-arvon edistäminen läpäisyperiaatteella eli valtavirtaistamisen periaatteella. Viimeksimainitulla jäsenvaltiot sitoutuivat kehittämään ja käyttämään uudentyyppistä ja aikaisempaa tehokkaampaa tasa-arvon edistämistä koskevaa strategiaa, jossa tasa-arvon edistämisyrittäminen sisällytetään kaikkeen hallituksen toimintaan. Tätä strategiaa kutsutaan sukupuolten tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamiseksi (mainstreaming gender equality). Sillä tarkoitetaan hallintoa koskevien normien, hallintokulttuurin ja menettelyjen kehittämistä niin, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä käytännössä ja varmistavat sen toteutumista. Pekingin toimintaohjelmassa valtavirtaistamisen vaatimus esitetään seuraavasti: ”Hallitusten ja muiden instituutioiden on huolehdittava, että sukupuolinäkökulma otetaan tehokkaasti ja näkyvästi huomioon kaikessa toiminnassa ja kaikissa ohjelmissa, eikä päätöksiä tehdä ennen kuin niiden vaikutukset sekä naisiin että miehiin on erikseen tutkittu.”

Euroopan neuvosto (EN). Suomi liittyi toukokuussa 1989 Euroopan neuvoston jäseneksi ja samalla allekirjoitettiin yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimus; SopS 19/1990). Ihmisoikeussopimus ja sen lisäpöytäkirjat tulivat Suomessa voimaan vuonna 1990. Ihmisoikeussopimus keskittyy kansalaisoikeuksien, poliittisten oi-

keuksien ja perusvapauksien takaamiseen. Sopimusvaltiot sitoutuvat takaamaan nämä oikeudet ja vapaudet kaikille niiden lainkäytövallan piirissä oleville henkilöille. Ihmis-oikeussopimuksessa säännellään myös oikeudesta oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin.

Suomi on hyväksynyt Euroopan neuvoston Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 43/1991) lisäpöytäkirjoineen. Peruskirja sisältää yleisen syrjintäkiellon, jonka mukaan sopimusvaltiot katsovat, että sosiaaliset oikeudet on taattava muun muassa myös ilman sukupuoleen tai sosiaaliseen alkuperään perustuvaa syrjintää. Peruskirjassa jäsenvaltiot sitoutuvat myöntämään, että miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Sosiaalisen peruskirjan lisäpöytäkirjan 1988 mukaan sopimuspuolet hyväksyvät, että kaikilla työntekijöillä on oikeus yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja tasavertaiseen kohteluun työ- ja ammattiasioissa ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Uudistettu sosiaalinen peruskirja on tullut Suomen osalta voimaan elokuussa 2002. Uudistetun peruskirjan tavoitteena on saattaa Euroopan sosiaalinen peruskirja vastaamaan peruskirjan hyväksymisen jälkeen tapahtuneita sosiaalisia muutoksia.

Uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa sopimuspuolet hyväksyvät tavoitteekseen sellaiset olosuhteet, joissa sosiaaliset ja taloudelliset oikeudet taataan kaikille ilman rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, terveyteen, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvo Pohjoismaissa

Pohjoismaiden, lähinnä Ruotsin tasa-arvolainsäädännöstä. Pohjoismaissa säädettiin ensimmäiset tasa-arvolait 1970-luvun puolivälin jälkeen. Islannissa hyväksyttiin tasa-arvolaki vuonna 1976. Samana vuonna hyväksyttiin Tanskassa samapalkkaisuuslaki, jolla implementoitiin EY:n samapalkkaisuusdirektiivi ja vuonna 1978 säädetyllä tasa-arvolaille puolestaan implementoitiin työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi. Sama-

palkkaisuuslakia muutettiin vuonna 1986 EY:n tuomioistuimessa Tanskaa vastaan ajettun kanteen jälkeen niin, että siinä nimenomaisesti mainitaan ei vain sama vaan myös samanarvoinen työ. Norjassa tasa-arvolaki tuli voimaan 1979 ja samana vuonna myös Ruotsissa säädettiin tasa-arvolaki, joka tuli voimaan seuraavan vuoden alusta. Ainakin Ruotsin ja Norjan lakien on todettu olleen valtion vastaus siihen arvosteluun, jota naisliike esitti naisten asemasta pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa. Tanskassa tasa-arvolainsäädännön säätämistä vauhditti osaltaan vuonna 1973 alkanut Euroopan talousyhteisön jäsenyys.

Pohjoismaiden tasa-arvolakien on katsottu osaltaan, YK:n naisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen ratifiointin asettamien vaatimusten sekä suomalaisten naisjärjestöjen esittämien vaatimusten ohella vaikuttaneen siihen, että Suomessakin hyväksyttiin tasa-arvolaki. Varsinkin Ruotsin ja Norjan lait ovat vaikuttaneet myös Suomen tasa-arvolain sisältöön, muun muassa lain rakenteeseen ja siinä käytettyihin käsitteisiin.

Pohjoismaiset tasa-arvolait ovat jo alunperin vastanneet varsin pitkälle länsieurooppalaisia tasa-arvolakeja ja ne ovat olleet keskenään pääpiirteiltään varsin samankaltaisia, eivät kuitenkaan kokonaan. Tanskassa samapalkkaisuudesta on oma lakinsa ja tasa-arvoisesta kohtelusta työelämässä muutoin oma lakinsa, muissa maissa yksi ja sama tasa-arvolaki koskee tasa-arvoa niin palkkauksessa kuin muutoinkin. Siinä missä Tanskan ja Ruotsin lait ovat koskeneet vain työelämää, Suomen ja Norjan lait ovat olleet soveltamisalaltaan yleisiä. Pohjoismaisille tasa-arvolaille on ollut ominaista lakien valvonnan järjestäminen tasa-arvovaltuutettuihin instituution avulla. Poikkeuksena on Tanska, jossa ei ole tasa-arvovaltuutettua. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi on eri pohjoismaissa viime vuosina omaksuttu kuitenkin myös toisistaan poikkeavia ratkaisuja.

Ruotsissa tasa-arvolakia on viimeksi muutettu vuoden 2001 alusta voimaan tulleella lailla. Uudistuksen taustalla oli tarve arvioida tasa-arvolain säännöksiä ottaen huomioon EY-oikeuden asettamat vaatimukset sekä esitysvaiheessa olleet kolme sittemmin hyväksyttyä syrjintää koskevaa lakia, jotka koski-

vat toimenpiteitä etnistä syrjintää vastaan, vajaatyökykyisten/vammaisten syrjinnän kieltämistä ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kieltämisestä. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu oli muun muassa nostonut esiin tarpeen palkkakartoitusta koskevien säännösten täsmentämiseen. Ruotsin tasa-arvolain tarkoituksena on turvata naisten ja miesten yhtäläisten oikeuksien toteutuminen työelämässä ja parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Lain esitöissä on alusta lähtien korostettu yhteyttä tasa-arvon edistämistä koskevien säännösten ja syrjintäkieltojen välillä sekä niiden muodostamaa kokonaisuutta pyrittäessä sukupuolten välisen tasa-arvon turvaamiseen. Ajatuksena on ollut se, että asiat, joita ei voida ratkaista syrjintäkielloin, tulisi voida ratkaista aktiivisen tasa-arvotyön avulla, jossa työmarkkinaosapuolilla on merkittävä rooli. Lain esitöissä tätä syrjintäkieltojen ja tasa-arvon edistämistä koskevien säännösten vuorovaikutusta kutsutaan "työelämää koskevan tasa-arvotyön ruotsalaiseksi malliksi". Ruotsin tasa-arvolaissa on säännöksiä muun muassa tasa-arvon aktiivisesta edistämisestä, palkkakartoituksesta, toimintasuunnitelmasta, palkkatietojen antamisesta, syrjintäkielloista, sukupuolisesta häirinnästä, seuraamuksista ja valvonnasta.

Laissa on erikseen säännös työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistyöstä. Sen mukaan osapuolten tulee toimia niin, että tasa-arvo työelämässä saavutetaan. Erityisesti osapuolten tulee toimia samaa ja samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisen palkka- ja muita työsuhteen ehtoja koskevien erojen tasoittamiseksi ja estämiseksi. Vuoden 2001 lainuudistuksen yhteydessä lakiin lisättiin maininta siitä, että osapuolten tulee edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia palkkakehitykseen. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös selvitys lain edellyttämästä tasa-arvoista palkkausta koskevasta toimintasuunnitelmasta. Ruotsissa tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vähintään 10 työntekijää työllistävillä työpaikoilla ja siihen tulee sisällyttää seikkaperäinen selvitys palkkakartoituksen tuloksista ja niistä toimenpiteistä, joihin kartoituksen tuloksena on tarpeen ryhtyä. Tarkoituksena on pyrkiä havaitsemaan naisten ja miesten väliset palk-

kaa ja muita työsuhteen ehtoja koskevat asiattomat erot. Palkkakartoitusta koskeva säännös ei kuitenkaan velvoita työnantajaa suorittamaan systemaattista töiden vaativuuden arviointia. Laissa määritellään kuitenkin, milloin töitä on pidettävä samanarvoisina. Samanarvoisuutta määriteltäessä on otettava huomioon työn vaativuus ja luonne. Vaativuuteen sisältyvät työn edellyttämät tiedot, taidot, vastuu, rasittavuus ja työolot. Lain mukaan ammattijärjestöillä on oikeus saada myös toisen liiton jäsenen yksittäiset palkkatiedot ja palkkakartoituksia tulee tehdä yli työehtosopimusrajojen.

Tanskassa hyväksyttiin vuonna 2000 laki naisten ja miesten tasa-arvosta. Tällä lailla kumottiin eräitä aiempia tasa-arvoon liittyneitä lakeja, jotka olivat koskeneet eräiden julkishallinnon toimielinten tasapuolista kokoonpanoa sekä naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien edistämistä. Lisäksi lailla lakkautettiin tasa-arvoneuvosto, jonka tehtävänä oli ollut yleisellä tasolla seurata tasa-arvon kehitystä yhteiskunnassa. Samanpalkkaisuuslaki, laki naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta työelämässä ja laki tasa-arvosta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä ovat erityislakeja suhteessa uuteen tasa-arvoa koskevaan lakiin.

Säännöksillä pyritään voimistamaan tasa-arvon edistämiseksi tehtävää työtä, ennen kaikkea toteuttamalla valtavirtaistamisen periaate, jonka mukaan sukupuolinäkökulman tulee olla mukana kaikessa politiikassa, suunnittelussa ja hallinnossa, myös kuntatasolla. Lakiin on otettu säännös mahdollisuudesta ryhtyä tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin, joihin ministeriöt voivat sallia ryhdytävän niiden toimialalla. Sosiaaliministeriö voi puolestaan antaa yleisiä sääntöjä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä, joihin voidaan ryhtyä ilman ministeriöltä pyydettyä lupaa. Laki edellyttää myös, että ministeriöiden ja yli 50 työntekijää työllistävien valtion virastojen ja laitosten sekä liikeyritysten tulee joka toinen vuosi laatia tasa-arvoa koskeva raportti. Laki edellyttää naisten ja miesten yhtäläistä edustusta komiteoissa, toimikunnissa ja vastaavissa elimissä, jotka valmistelevat säännöksiä tai suunnitelmia yhteiskunnallisesti merkittävässä kysymyksissä. Laissa on säännöksiä naisten ja miesten yhtäläisestä

edustuksesta valtion hallintoviranomaisten kollektiivisissa johtoelimissä, kuten johtokunnissa ja edustustoissa Tanskan tasa-arvolaille perustettiin tuolloin myös kahden vuoden ajaksi koeluonteisesti tasa-arvotoimikunta, joka sittemmin muutettiin pysyväksi vuoden 2003 tasa-arvolain muutoksen yhteydessä. Se on hallinnollinen toimielin, joka voi tietyissä tapauksissa käsitellä valituksia, jotka koskevat eriarvoiseen asemaan asettamista sukupuolen perusteella. Toimikunta käsittelee muun muassa samapalkkaisuuslain nojalla sen käsiteltäväksi saatettuja valituksia.

Norjan tasa-arvolaisissa edellytetään vuonna 2002 voimaan tulleella muutoksella, että saman työnantajan palveluksessa oleville on maksettava sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä. Oikeus palkkatasa-arvoon ei saa olla riippuvainen siitä, että palkat on määriteltä eri työehtosopimuksissa tai että on kysymys eri ammateista.

Islannissa annettiin uusi naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva laki vuonna 2000. Laki on soveltamisalaltaan yleinen, sillä pyritään edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteiskunnan kaikilla sektoreilla ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. Laki sisältää muun muassa säännöksen tasa-arvon valtavirtaistamisesta eräänä keinona sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Laissa on edelleen säännöksiä samapalkkaisuudesta, työhön ja jatkokoulutukseen liittyvästä syrjinnästä, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, seksuaalisesta häirinnästä, syrjivästä mainonnasta, valvonnasta ja sanktioista.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1. Tavoitteet

Tasa-arvolakiin on tehty useita muutoksia sitten lain voimaantulon vuonna 1987. Viimeksi lakia on muutettu laajempien asiakokonaisuuksien osalta vuonna 1995. Nyt ehdotetulla lainmuutoksella pyritään tasa-arvolain kokonaisuudistukseen, jonka lähtökohtia ovat Euroopan unionin lainsäädännön edellyttämät ja EY-tuomioistuimen ratkaisuihin liittyvät muutokset, pääministeri Matti Vanhasen

hallitusohjelman tasa-arvokirjaukset, muussa kuin tasa-arvolaisissa tapahtunut lainsäädännön kehitys sekä lain soveltamiskäytännössä ja valvonnassa ilmenneet ongelmat. Lakiehdotuksen valmistelussa on otettu huomioon myös muiden pohjoismaiden tasa-arvolainsäädännön kehitys.

Lainsäädäntöuudistuksen keskeisenä tavoitteena on muuttaa ja täydentää tasa-arvolakia siten, että se on yhdenmukainen sukupuolten välistä tasa-arvoa säätelevän Euroopan unionin lainsäädännön asettamien vaatimusten kanssa. Lähtökohtana uudistukselle on ollut sopeuttaa laki vastaamaan unionin perustamissopimuksen tasa-arvoa koskevia määräyksiä sekä täyttämään työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivin, todistustaakkadirektiivin sekä vanhempainlomadirektiivin vaatimuksia. Valmistelussa on otettu huomioon sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisut. Lisäksi on otettu huomioon rodusta tai etnisestä alkupe-
räästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annetun neuvoston direktiivin (2000/43/EY), jäljempänä rotusyrjintädirektiivi, ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun neuvoston direktiivin (2000/78/EY) sisältö ja täytäntöönpano ja pyritty lainsäädännön käsitteistön ja rakenteen yhdenmukaistamiseen.

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004), jonka tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa, muuta kuin sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevissa syrjintätilanteissa, on myös otettu huomioon.

Uudistuksen sisältöön on vaikuttanut myös uuden perustuslain säännös, joka sisältää velvoitteen edistää sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrittäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tämän säännöksen perusteella on tarpeen täsmentää ja täydentää tasa-arvolain tasa-arvon edistämistä koskevia velvoitteita. Valmistelussa on otettu huomioon lisäksi muu työelämään laajassa mielessä liittyvä lainsäädäntö ja lainvalmistelu sekä koulu-

lainsäädäntö. Liittymäkohtia tasa-arvolakiin on erityisesti yhteistoiminnasta yrityksissä annetulla lailla (725/1978) sekä työsopimuslailla (55/2001) ja työturvallisuuslailla (738/2002). Merkityksellisiä ovat myös julkisen sektorin työlainsäädännössä tapahtuneet muutokset, erityisesti kuntalain (365/1995), kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain (484/1996) sekä valtion virkamieslain (750/1994) osalta. Lakiehdotuksen valmistelussa on myös otettu huomioon tuomioistuinten ratkaisukäytäntö erityisesti tasa-arvolain, työsopimuslain ja vahingonkorvauslain (412/1974) osalta.

Ehdotettujen muutosten perusteena ovat myös tasa-arvolain soveltamiskäytännössä esille tulleet ongelmat. Lakiehdotuksen valmistelussa on pyritty lisäämään lain täsmällisyyttä sellaisten säännösten osalta, joiden tulkinnassa on esiintynyt horjuvuutta. Tältä osin tavoitteena on ollut erityisesti selkeyttää viranomaisiin ja työnantajiin kohdistuvia velvoitteita edistää tasa-arvoa sekä täsmentää työelämässä tapahtuvan syrjinnän kieltäviä säännöksiä.

3.2. Keskeiset uudistukset

Lakiehdotus sisältää syrjinnän yleiskieltoon ja erityiskieltoihin sekä todistustaakan jaon määrittelyyn kohdistuvia rakenteellisia uudistuksia.

Syrjinnän yleiskieltoa täsmennettäisiin ja täydennettäisiin. Yleiskieltoon sisällytettäisiin välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmät. Muutosdirektiivin mukaisesti häirintä määriteltäisiin syrjinnäksi. Häirintä kattaisi seksuaalisen häirinnän lisäksi häirinnän sukupuolen perusteella silloinkin, kun teko ei ole luonteeltaan seksuaalista. Syrjinnäksi määriteltäisiin muutosdirektiivin asettaman velvoitteen mukaisesti myös käsky tai ohje syrjiä.

Työelämää koskevaa syrjinnän erityiskieltoa täsmennettäisiin ja vastatoimia sekä työnantajan huolehtimisvelvoitetta häirinnän poistamiseksi koskevat säännökset esitettäisiin erillisissä pykälissä. Lakiin lisättäisiin hyvitysmenettelyn piiriin kuuluvat kiellot koskien oppilaitoksissa peruskoulua lukuun ottamatta ja etujärjestöissä tapahtuvaa syrjintää. Nämä kiellot kattaisivat työelämän ylei-

sen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivissä tarkoitetun syrjinnän, joka liittyy mahdollisiin ammatilliseen koulutukseen sekä jäsenyyteen tai toimintaan etujärjestöissä. Lisäksi syrjinnän kieltä ulotettaisiin muihinkin kuin ammatillista koulutusta antaviin oppilaitoksiin.

Todistustaakkadirektiivin täytäntöön panemiseksi syrjinnän erityiskieltojen tarkoitamien tilanteiden osalta lakiin lisättäisiin erillinen säännös todistustaakasta. Säännöstä sovellettaisiin myös syrjinnän yleiskieltoa koskeviin asioihin. Muutoksena voimassa olevaan lakiin olisi siten jaetun todistustaakan periaatteen ulottaminen niihin syrjinnän yleiskiellon tarkoittamiin syrjintätilanteisiin, joihin syrjinnän erityiskieltoja ei voida soveltaa.

Lakiehdotus sisältää uusien säännösten lisäksi muutoksia eräiden voimassa olevien säännösten sisältöön, jäsentelyyn tai sanamuotoon.

Työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevia säännöksiä laajennettaisiin siten, että mitä laissa säädetään työnantajasta sovellettaisiin vastaavasti myös työvoimaa toiselta yrityksestä vuokraavaan yritykseen sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa. Työnantajaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin soveltuvien osin myös muun palvelussuhteen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

Viranomaisten velvollisuutta edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan korostettaisiin valtavirtaistamisperiaatteen täytäntöönpanolla, johon myös työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivi velvoittaa.

Työnantajien velvollisuutta tasa-arvon edistämiseen täsmennettäisiin siten, että myös syrjinnän torjuminen ennakolta luettaisiin tasa-arvon edistämisen piiriin. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti yli 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma ja toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet sen mukaisesti. Laissa esitettäisiin vähimmäisvaatimukset suunnitelman sisällölle.

Muutosdirektiivi edellyttäisi myös lain hyvitystä koskevan säännöksen tarkistamista. Hyvityksen enimmäismäärä poistettaisiin yhteisöoikeuden vastaisena muutoin paitsi työ-

hönottotilanteissa. Työnantajan lisäksi myös oppilaitos ja työmarkkinajärjestö olisivat syrjinnän kieltoa rikottuaan velvollisia maksamaan hyvitystä. Hyvitysmenettelyn soveltamisala ulotettaisiin peruskoulua lukuunottamatta oppilaitoksiin yleensä eikä ainoastaan muutosdirektiivin edellyttämään ammatilliseen koulutukseen.

Ehdotuksen mukaan tasa-arvolautakunta voisi velvoittaa sakon uhalla työnantajan, joka on laiminlyönyt velvollisuuden tasa-arvosuunnitelman laatimisesta, laatimaan määräajassa suunnitelman. Tasa-arvovaltuutettu voisi saattaa velvoittamista ja sakonuhkaa koskevan asian lautakunnan käsiteltäväksi sen jälkeen, kun työnantaja ei ole valtuutetun kehotuksesta huolimatta kohtuullisessa määräajassa laatinut suunnitelmaa.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Vaikutukset naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Ehdotetulla lainmuutoksella ei lain tarkoitusta ehdoteta muutettavaksi. On huomattava, että esityksen nimenomaisena tavoitteena ja tarkoituksena on sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen. Lähtökohtana on ollut periaate, että jokaiselle on taattava perusoikeudet sukupuolesta riippumatta sekä riittävä oikeusturva sukupuoleen perustuvaa syrjintää vastaan. Ehdotetun lain pidemmän aikavälin tavoitteena ja tarkoituksena on myös lieventää eriytymistä sukupuolen perusteella koulutuksessa ja työmarkkinoilla. Keskeisenä keinona tähän on tasa-arvon edistämisen vakiinnuttaminen kiinteäksi osaksi julkisen ja yksityisen sektorin toimintaa.

Ehdotetuilla säännöksillä on välittömiä ja välillisiä vaikutuksia naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Valtavirtaistamisperiaatteen noudattamista koskeva säännös velvoittaisi viranomaisia ottamaan tasa-arvonäkökulman huomioon kaikessa toiminnassaan ja myös muuttamaan olosuhteita, jotka estävät

tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvon edistäminen viranomaisten toimesta tehostuisi niin kaikilla hallintosektoreilla kuin hallinnon eri tasoilla myös kunnissa ja niiden yhteistoiminnassa, jolloin vaikutus ulottuisi laajaan joukkoon naisia ja miehiä esimerkiksi kunnan jäsenenä.

Naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vahvistuisi niin sanotun kiintiösäännöksen soveltamisalan laajentamisella koskemaan kuntien välisen yhteistoiminnan ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoja. Sukupuolten tasaveroisten vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien varmistamiseksi olisi kummankin sukupuolen edustajia myös esitettävä jo ehdokkaiden nimeämisen yhteydessä.

Laki vahvistaisi ja lisäisi työelämän tasa-arvoa. Esitys tähtää siihen, että tasa-arvosuunnitteluun perustuva tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen ennakolta entisestään yleistyy sekä muodostuu selkeäksi osaksi työpaikan yhteistoimintamenettelyä. Työpaikan tasa-arvotilanteesta laadittava selvitys auttaa näkemään naisten ja miesten välisen tasa-arvon tilanteen käytännössä työpaikalla. Työhönottokäytäntöjen ja -periaatteiden selvittäminen tai tilastojen tutkiminen esimerkiksi sukupuolijaosta osa- ja määräikaisissa tehtävissä, vanhemmuuden perusteella myönnettyistä vapaista, koulutuspäivistä ja sairauspoissaoloista naisten ja miesten osalta auttavat tilanteen kartoittamisessa. Selvitysten tuloksilla voisi olla vaikutusta myös siihen, että työpaikalla miehiä kannustettaisiin käyttämään oikeuttaan vanhemmuuteen. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen kuuluu myös miesten oikeus kasvaa lastensa kanssa. Tasa-arvosuunnitteluvälineiden täsmentämisellä kuten palkkakartoituksilla on huomattavaa merkitystä naisten ja miesten välisen samapalkkaisuuden edistämiseksi ja sukupuoleen perustuvien palkkaerojen poistamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmissa edellytetyt työnantajan toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja niiden seuranta auttavat naisia ja miehiä myös mahdollisuuksissa vanhemmuuden toteuttamiseksi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi.

Lain soveltamisalan laajentamisella sovel-

tuvin osin palvelussuhdetta lähellä oleviin työn tekemisen muotoihin katetaan paremmin myös ne työn tekemisen muodot, jotka tähän saakka ovat jääneet tasa-arvolain soveltamisalan ulkopuolelle sen vuoksi, että laissa edellytetty työnantaja-työntekijäsuhde on jäänyt täyttymättä.

Lailla vaikutetaan myös tasa-arvo-oloihin oppilaitoksissa ja etujärjestöissä. Näitä koskevat uudet syrjintäkiellot, joihin liittyy hyvitysseuraamus, myötävaikuttavat siihen, että oppilaitoksissa ja etujärjestöissä kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota tasa-arvon edistämiseen ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseen. Häirinnän määrittely syrjinnäksi oppilaitoksissa tuo lain soveltamisalan piiriin tytöt ja pojat koululaisina ja opiskelijoina, ja heillä on siten mahdollisuus saada oikeussuojaa syrjintätilanteissa.

Lain seuraamusjärjestelmän ennalta ehkäisevää vaikutusta tehostetaan poistamalla hyvityksen yleinen yläraja ja nostamalla alaraja vähimmäishyvitykseksi. Työnantajien tapaan oppilaitos velvoitetaan antamaan selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo tulleensa syrjityksi. Velvoite korostaisi laissa jo olevan, tasa-arvon toteuttamiseen koulutuksessa ja opetuksessa velvoittavan säännöksen täytäntöönpanon merkitystä.

4.2. Taloudelliset vaikutukset

Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien osana laadittavien palkkakartoitusten tarkoituksena on edistää samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa sekä poistaa naisten ja miesten välisiä perusteettomia palkkaeroja. Samapalkkaisuuden toteutumisella voi olla merkittäviä yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia.

Esitys sisältää useita kohtia, jotka joko tuovat kokonaan uuden alueen tasa-arvovaltuutetun valvontavelvollisuuteen tai laajentavat sitä olennaisesti. Tämä lisää tasa-arvovaltuutetun työmäärää ja vaatii lisäyksen toimiston henkilöresursseihin ja vuosittaiseen toimintamäärärahaan. Ilman lisäresursseja esityksen mukanaan tuomia velvoitteita ei kyetä tehokkaasti valvomaan eikä siten täyttämään tehokkaan oikeussuojan vaatimusta. On huomattava, että tasa-arvovaltuutetun tehtävä on lakisääteinen.

Lisätehtäviä tai laajennusta voimassa olevan lain mukaisiin tehtäviin aiheuttavat muun muassa esityksen seuraavat kohdat: viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa (4 §), työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi (6 ja 6a §), yleinen syrjinnän kieltö (7 §), työnantajan vastatoimet, syrjintä oppilaitoksissa, syrjintä etujärjestöissä, häirintä oppilaitoksissa ja työmarkkinajärjestöissä (8a-8d §), menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä (9 §), tietojen hankkiminen palkkasyrjintäepäilyn yhteydessä (17 § 3 mom), tarkastukset ja virka-apu (18 §), ohjeiden ja neuvojen antaminen (19 §) ja asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi (20 §).

Esityksen mukainen lain säännösten ulottaminen nykyistä huomattavasti laajemmin opetus- ja koulutoimen alueelle edellyttää alan erityisasiantuntemuksen vahvistamista tasa-arvovaltuutetun toimistossa. Samapalkkaisuuden edistämiseen tähtäävien säännösten vahvistaminen laissa edellyttää niinikään aluetta koskevan erityisasiantuntemuksen vahvistamista. Erityisen lisäyksen valvontavelvollisuuteen aiheuttaa tasa-arvosuunnittelun valvonta ehdotettuine sanktiomahdollisuuksineen. Seksuaalista häirintää ja sukupuoleen perustuvaa häirintää koskevien säännösten ulottaminen oppilaitoksiin ja etujärjestöihin laajentaa tasa-arvovaltuutetun tehtäväkenttää, samoin syrjinnän kiellon laajentaminen etujärjestön jäsenyyteen, toimintaan ja etuuksiin muutoinkin sekä viranomaisen tasa-arvon edistämisvelvollisuuden ja kiintiösäännöksen laajentaminen. Edellä mainitut tehtävät edellyttävät vähintään kahta uutta virkaa.

5. Asian valmistelu

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 13 päivänä joulukuuta 2000 laajapohjaisen toimikunnan, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus hallituksen esitykseksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Asiantuntijakuulemisten lisäksi toimikunta järjesti työnsä aikana avoimen seminaarin, jossa asiasta kiinnostuneille tahoille annettiin mahdollisuus keskustella toimikunnan tasa-arvolakiin kaavaillemista muutoksista. Toimikunta luovutti mietintönsä (STM:n

komiteanmietintö 2002:9) siihen liitettyine eriävine mielipiteineen 11 päivänä marraskuuta 2002. Komiteanmietintö lähetettiin laajalle lausuntokierrokselle, jonka tuloksena saatiin 65 lausuntoa.

Toimikunnan mietinnöstä antoivat lausunnon ulkoasiainministeriö, oikeusministeriö, sisäasiainministeriö, valtiovarainministeriö, opetusministeriö, opetushallitus, maa- ja metsätalousministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö, ympäristöministeriö, tasa-arvovaltuutettu, tasa-arvoasiain neuvottelukunta, vähemmistövaltuutettu, Kirkon sopimusvaltuuskunta, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Kuntaliitto, Palvelutyönantajat, Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto, Suomen Yrittäjät ry., Akava ry., Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry., Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry., Kansallinen Kokoomus rp., Kokoomuksen Naisten Liitto ry, Suomen keskusta rp., Suomen Keskustanaiset ry., Suomen Kristillisdemokraatit rp., Suomen Kristillisdemokraattiset Naiset ry., Suomen Sosialidemokraattinen Puolue rp., Sosialidemokraattiset Naiset ry., Svenska Folkpartiet i Finland rp., Svenska Kvinnoförbundet rf., Svenska riksdagsgruppen, Vänsterpartiet rp., Vihreät Naiset ry., Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Lapin yliopisto, Sibelius-Akatemia, Suomen Akatemia, Svenska Handelshögskolan, Tampereen yliopisto, Teknillinen korkeakoulu, Turun yliopisto, Suomen Ammattiin Opiskelevien Keskusliitto SAKKI ry., Suomen Lukolaisten Liitto ry., Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL ry., Tampereen yliopiston ylioppilaskunta, Naisjuristit ry., Naisjärjestöjen keskusliitto ry., Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry., Unioni, Naisasialiitto Suomessa ry., Ihmisoikeusliitto ry, Ilmatieteen laitos, Kehitysyhteistyön Palvelukeskus Kepa, Kuluttajavirasto, Pakolaisneuvonta ry, Potilasyhdistys Trasek ry., Seksuaalinen tasavertaisuus SETA ry., Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes, Tampereen yliopiston naistutkimuksen laitos sekä sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunta ja Tiesuojavaltuutetun toimisto.

Lausunnoista on laadittu yhteenveto

(STM/TAO/TASY muistio 29.10.2003). Viranomaiset suhtautuivat sinänsä myönteisesti muutosehdotuksiin, mutta esittivät huomautuksia, ehdotuksia ja tarkennuksia koskien esimerkiksi palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä, hyvityksen ylärajaa ja kanneainkaa sekä valtavirtaistamisesta säättämistä lailla. Opetusministeriö ja opetushallitus katsoivat nykyisen lainsäädännön tason koskien syrjintää oppilaitoksissa olevan riittävä ja kannattivat informaatio-ohjauksen eikä lainsäädännön lisäämistä alueella. Useiden viranomaisten mukaan julkisia hankintoja koskee oma lainsäädäntönsä, joka ei sovi yhteen ehdotuksen kanssa. Työmarkkinaosapuolista työnantajat sekä yrittäjät suhtautuivat kielteisesti moniin ehdotettuihin muutoksiin hyväksyen vain niin sanotun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivin ehdottomasti edellyttämät muutokset. Erityisesti työnantajat ja yrittäjät vastustivat muutoksia säännöksissä, jotka koskevat palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä, viranomaisen velvollisuutta edistää tasa-arvoa, kiintiöitä, työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa, työnantajan vastatoimia, tasa-arvosuunnitteluvollisuuden täsmentämistä ja sanktiointia. Työntekijäjärjestöt suhtautuivat pääsääntöisesti myönteisesti muutoksiin ja kannattivat useimpia ehdotuksia, mutta häirinnän ulottamista muualle kuin ammatti- ja korkeakoulutusta antaviin oppilaitoksiin myös vastustettiin.

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitivät tasa-arvolain muuttamista tarpeellisenä ja oikeaan suuntaan menevänä, mutta esittivät myös huomautuksia sekä lisämuutoksia pohdittavaksi. Tasa-arvovaltuutettu kiinnitti erityistä huomiota lainvalvonnan resurssien varmistamiseen lain laajenevan soveltamisalan ja sen myötä lisääntyvän työmäärän kannalta.

Korkeakoulut ja opiskelijajärjestöt pääosin kannattivat ehdotettuja muutoksia ja ehdottivat jopa pidemmälle meneviä muutoksia tasa-arvon edistämiseksi käytännössä. Syrjinnän ja häirinnän kieltämistä oppilaitoksissa pidettiin myönteisenä ja suurin osa kannatti kiellon ulottamista myös peruskouluun.

Poliittiset puolueet pääosin kannattivat komiteanmietinnössä ehdotettuja muutoksia tasa-arvolakiin. Poliittiset naisjärjestöt esitti-

vät vielä ehdotettuja muutoksia pidemmällekin meneviä muutoksia kuin puolueet yleensä. Muiden järjestöjen lausunnoissa naisjärjestöt kannattivat ehdotettuja muutoksia esittäen myös vaatimuksia tiukemmista tasa-arvoa edistävästä muutoksista. Muut kansalaisjärjestöt yleensä kannattivat tasa-arvolain muuttamista, ja näkökulmasta riippuen esittivät yleisesti tasa-arvon lisäämistä ja valvonnan terävöittämistä. Mainittujen järjestöjen, eri virastojen ja laitosten sekä yhdistysten lausunnoissa esitettiin lisäksi muun muassa rakenteellisen ja moniperusteisen syrjinnän parempaa huomioimista, hyvityskanteen nostamismahdollisuuden antamista tietyille järjestöille, seksuaalivähemmistöjen aseman pa-

rantamista ja lain terminologian selkiyttämistä.

Tasa-arvolain muuttamisen valmistelua jatkettiin virkamiestyönä sosiaali- ja terveysministeriössä. Valmistelun aikana on kuultu asiantuntijoina tasa-arvovaltuutettua, opetusministeriötä ja yhdenvertaisuuslain osalta työministeriötä. Lisäksi kuultavina ovat olleet tasa-arvolain uudistamistoimikunnan työskentelyyn osallistuneiden työmarkkinoiden keskusjärjestöjen lisäksi valtion työmarkkinalaitos ja kirkon sopimusvaltuuskunta. Ehdotusta on käsitelty myös sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimivassa tasa-arvoasiain neuvottelukunnassa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

3 §. Palvelussuhteen osapuolten määritelmää. Työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin täytäntöönpanon varmistamiseksi siinä säädetty syrjinnän muodot tulee kieltää joko 8 §:ssä tai muussa säännöksessä, johon tulee sovellettavaksi hyvitysseuraamus. Vahingonkorvausta ei seuraamuksena aina voida pitää riittävän tehokkaana johtuen sen tuomitsemiseen liittyvistä rajoituksista. Direktiivissä säädettyjen syrjinnän muotojen osalta täytäntöönpanoa ei siis voida jättää 7 §:n yleiskiellon varaan, koska tällöin täytäntöönpano ei täytä direktiivin vaatimuksia etenkin seuraamusten osalta.

Muutosdirektiivin soveltamisalaan kuuluu sen 3 artiklan 1 a kohdan mukaan työpaikan, itsenäisen ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottotilanteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien. Soveltamisala on siten varsin laaja kattaen myös muita työn tekemisen muotoja kuin työsopimus-, virka- tai muussa palvelussuhteessa tehtävä työ. Tämä johtaa siihen, ettei myöskään tasa-arvolain hyvityssanktioituja työelämän säännöksiä voida rajata koskemaan vain työ-, virka- ja muita palvelussuhteita.

Sen varmistamiseksi, että hyvitysseuraamus koskee direktiivin 3 artiklan 1 a kohdan mukaista henkilöpiiriä, on katsottu tarpeelliseksi laajentaa 3 §:n soveltamisala koskemaan myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskenteleviä henkilöitä.

Voimassa olevan lain 3 §:ssä määritellään, mitä tarkoitetaan työntekijällä ja työnantajalla. Lähtökohtana on työsopimuslain mukainen työsuhteen määritelmä. Työ, jota työntekijä tekee työsopimuksen perusteella työnantajalle tarkoittaisi työsopimuslain 1 §:ssä tarkoitettua työsuhteen tunnusmerkistön täyttävää työtä. Työsuhteen määrittely tapahtuisi edelleen työsopimuslain 1 §:n ja sen soveltamiskäytännön mukaan. Lakia sovellettaisiin myös virkasuhteessa ja muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Nykyistä tilannetta ei siten muutet-

taisi. Työsopimuslain 1:7 §:n 3 momentin mukaan työvoiman vuokratilanteissa työnantajalle kuuluva työnjohtovalta on työvoimaa vuokranneella käyttäjäyrityksellä eikä työntekijän työnantajalla. Käyttäjäyritystä ei kuitenkaan voida saattaa voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n mukaiseen vastuuseen mahdollisesta syrjivästä työnjohtovallan käytöstä, koska käyttäjäyritys ei ole muodollisesti vuokratyöntekijän työnantaja ja ainoastaan työnantaja voi tasa-arvolain mukaan joutua 8 §:n mukaiseen hyvitysvastuuseen.

Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän sisältöä. Koska säännöksessä ei määritellä lain keskeisiä käsitteitä vaan ainoastaan palvelussuhteen osapuolet, tulisi tämä sanoa otsikossa.

Lain 3 §:n 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi viimeinen virke, jossa todetaan: "Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään". Tällä tarkoitettaisiin sellaisia työ- tai palvelussuhdetta lähellä olevia työn tekemisen muotoja, joissa työn tekeminen tapahtuu samanlaisissa olosuhteissa kuin työ- ja palvelussuhteessa, mutta jotka jäävät kuitenkin työsopimuslain ja muun palvelussuhteita koskevan lainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle. Säännöksen tarkoittamia ryhmiä olisivat muun muassa itsenäiset työnsuorittajat ja ammatinharjoittajat, freelancerit, koulutusharjoittelijat sekä sellaista hoivatyötä tekevät, joihin sovelletaan perhehoitajalakia tai sosiaalihuoltolakia sekä sen nojalla omaishoidon tuesta annettua asetusta. Työn tekeminen perustuu näissä tapauksissa yleensä toimeksianto- tai toimisopimukseen.

Itsenäisten työnsuorittajien ja ammatinharjoittajien osalta edellytettäisiin, että henkilö myy lähinnä omaa osaamistaan. Tällaiset henkilöt saattavat toimia työ- ja sosiaalilainsäädännön (esimerkiksi työttömyysturva ja eläke) kannalta yrittäjinä. Säännöksen tarkoittamalla henkilöllä ei kuitenkaan voisi olla varsinaista yrittäjäriskillä toimivaa yritystoimintaa eikä omaa palvelussuhteista henkilöstöä. Säännöksen tarkoittama ammatinharjoittaja työskentelisi samalla tavoin kuin toimeksiantajan mahdollinen oma palvelussuh-

teinen henkilöstö, vaikka varsinainen direktio-oikeus puuttuukin. Työn tekemistä toimeksiantajan tiloissa ja välineillä ei edellytetäisi, vaikka tämä onkin melko yleistä. Toiminnan muodolla (esimerkiksi verokortti, toiminimi, yhtiömuoto) ei olisi merkitystä, vaan ratkaisevaa olisi toiminnan tosiasiallinen luonne.

Säännös ei koskisi mitä tahansa palvelussuhteen ulkopuolella tapahtuvaa työn tekemistä. Jotta oikeussuhde olisi palvelussuhteeseen rinnastettava, edellytettäisiin sellaista työn tekemistä, joka tapahtuu samankaltaisissa olosuhteissa kuin työ- ja palvelussuhteessa tapahtuva työnteko. Palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa tehtävässä työssä sitoudutaan henkilökohtaisesti toiselle tehtävään työhön, vaikka kyse ei olekaan työsopimussuhteesta. Kahden elinkeinonharjoittajan väliset suhteet eivät yleensä tulisi säännöksen piiriin. Säännös ei kattaisi harrastusluonteista toimintaa eikä muuta vapaaehtoistoimintaa, josta ei makseta palkkaa. Ulkopuolelle jäisi myös kaikki sellainen työnteko, johon ei liity ansiotarkoitusta, esimerkiksi talkootyö sekä työnteko, joka tapahtuu perheoikeudellisella perusteella.

Voimassa oleva tasa-arvolain työntekijämääritelmä on muun työlainsäädännön tavoin jättänyt muut palvelussuhteisiin rinnastettavat oikeussuhteet soveltamisalansa ulkopuolelle. Tasa-arvolain 7 §:n mukainen yleinen syrjintäkielto on kuitenkin ulottunut näihin ryhmiin. Esimerkiksi toimitusjohtajan, jonka ei katsota olevan palvelussuhteessa, sopimuksen purkaminen tai uusimatta jättäminen raskauden takia voi jo nykyisellään olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Jos syrjitylle aiheutuu menettelystä taloudellisia menetyksiä, hänellä on oikeus hakea vahingonkorvauslain perusteella korvausta syntyneestä vahingosta. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan 1997:36, että tasa-arvolain 7 ja 9 §:n säännökset samoin kuin oikeus vahingonkorvaukseen koskevat myös osakeyhtiön toimitusjohtajaa. Kyseisessä tapauksessa toimitusjohtaja ei kuitenkaan pystynyt osoittamaan, että kyse olisi ollut sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Työsopimuslakitoimikunta on lausunut mietinnössään (komiteamietintö 2000:1), että kannanotot eri yhtiöiden ja yhteisöjen toi-

mitusjohtajien asemasta ovat vaihdelleet niin oikeuskäytännössä, lainvalmistelutöissä kuin oikeuskirjallisuudessaakin. Korkein oikeus on katsonut vakiintuneesti, että osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajat eivät voi olla työsuhteessa mainittuihin yhteisöihin, joiden lukuun he tekevät työtä sopimuksen perusteella vastiketta vastaan, koska näiden yhteisöjen toimitusjohtajia on pidettävä yhteisöjen lakisääteisinä toimieliminä. Sitä vastoin sellaisten yhteisöjen, joita koskevassa lainsäädännössä ei ole säännöksiä toimitusjohtajasta – esimerkiksi rekisteröidyn yhdistyksen – toimitusjohtajien asemaa KKO on arvioinut työsopimuslain 1 §:n 1 momentin perusteella, jolloin tällaisen yhteisön toimitusjohtaja on voinut olla työsuhteessa sen tunnusmerkkien täyttyessä. Työneuvosto on esimerkiksi vuosilomalain soveltamisalasäännöksen tulkintana katsonut, että myös osakeyhtiön toimitusjohtaja voi olla työsuhteessa yhtiöön. Ratkaisukäytäntöjen ja oikeuskirjallisuudessa esitettyjen eri tulkintojen erot johtuvat työsopimuslakitoimikunnan mukaan tarkastelukulmien eroista yksittäistapauksittain.

Ehdotetun 3 §:n 1 momentin säännöksen sanamuoto ei sulje pois sen soveltamista myös osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajaan, joka ei ole työ- tai muussa palvelussuhteessa. Toimitusjohtajien osalta säännöksiä ei kuitenkaan sovellettaisi silloin, kun osakeyhtiön toimitusjohtaja samalla on yhtiön omistaja ja toimii siten samalla yrittäjänä.

Sanonnalla ”soveltuvin osin” on haluttu korostaa, että 8 §:n tietyt kohdat, kuten esimerkiksi työn johtoa koskeva 8 §:n 1 momentin 3 kohta, eivät sellaisenaan välttämättä sovellu esimerkiksi itsenäisiin ammatinharjoittajiin tai toimitusjohtajiin, jotka itse saavat päättää työnsä järjestämisestä. Toimitusjohtajien osalta työhönottosyrjintää arvioitaessa on otettava huomioon osakeyhtiön varsin laaja oikeus valita toimitusjohtajansa. Sovellettavana kohtana voisi ennen kaikkea tulla kyseeseen 8 §:n 1 momentin 5 kohta, joka koskee palvelussuhteen tai tässä tapauksessa oikeussuhteen päättämistä syrjivällä tavalla sukupuolen perusteella esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Myös yhteisöoikeudessa on muodostunut selkeäksi lähtökohdaksi, että naiseen raskau-

den perusteella kohdistetut toimet ovat välitöntä sukupuolisyrrintää. Jos osakeyhtiön toimitusjohtajan toimisuhte päätetään syrjivällä perusteella, voitaisiin yhtiö tuomita maksamaan asian johdosta hyvitystä.

Työnantajien lain mukaista vastuuta ulotet-
taisiin pykälän uudella 2 momentilla koske-
maan myös vuokratyövoimaa käyttävää käyt-
täjäyritystä. Vuokratyötä koskeva määritelmä
momentissa vastaisi työsopimuslain määri-
telmää. Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta,
jossa työn vastaanottaja käyttää toisen palve-
luksessa olevia työntekijöitä oman johtonsa
ja valvontansa alaisena. Tasa-arvolain 3 §:ssä
määritelty soveltamisalan henkilöpiiri laa-
jenisi siten, että mitä tasa-arvolaissa sääde-
tään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti
työvoimaa vuokraavaan yritykseen sen käyt-
täessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa
työsopimuslain mukaisesti. Vuokratyövoima
on perusteltua asettaa samaan asemaan kuin
käyttäjäyrityksen oma työvoima, siltä osin
kuin käyttäjäyritys päättää vuokratyövoiman
työoloista ja työnjohdosta. Työn vastaanotta-
jalla, käyttäjäyrityksellä, on velvoite noudat-
taa myös vuokratyövoiman osalta tasa-
arvolain säännöksiä työn teettämisen aikana
niiltä osin, kun käyttäjäyritys käyttää työntekijään nähden työnantajavaltaa.

Käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän
työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista
säädetään työsopimuslain 2:7 §:n 3 momen-
tissa. Siirrettäessä työntekijä suostumuksensa
mukaisesti toisen työnantajan käyttöön ja-
kaantuvat työsopimukseen liittyvät oikeudet
ja velvollisuudet siten, että käyttäjäyrityksel-
le siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa
sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet,
jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja
sen järjestelyihin. Vuokratyöntekijän työnan-
tajan velvollisuutena on huolehtia muista
työnantajavelvoitteista, kuten palkanmaksus-
ta, vakuutusmaksuista ym. Kun vuokratyö-
voimaan sovelletaan työvoimaa vuokraavan
yrityksen omaa työehtosopimusta, voivat
työehtosopimuksin sovitut oikeudet ja vel-
vollisuudet esimerkiksi maksettavan palkan
osalta olla erilaiset vuokratyövoiman ja käyt-
täjäyrityksen oman työvoiman kesken. Vuok-
ratyöntekijöiden työsuhteissa sovelletaan
käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta sil-
loin, jos vuokratyöntekijän oma työnantaja ei

ole sidottu työehtosopimukseen.

Ehdotus parantaa vuokratyöntekijöiden
asemaa siltä osin kuin on kyse käyttäjäyri-
tyksen tiloissa tapahtuvaan työskentelyyn
liittyvistä oloista. Käyttäjäyritys on esimer-
kiksi velvollinen ehkäisemään ennakolta häi-
rintää sekä velvollinen jakamaan työtehtävät
niin, ettei työtehtävien jakamisessa aseteta
henkilöitä eri asemaan sukupuolen perusteel-
la. Tasapuolisen kohtelun vaatimus tulee en-
sinnäkin esille tapauksissa, joissa työnanta-
jalla on useita vuokratyöntekijöitä, jolloin
työnantajan on kohdeltava vuokratyöntekijöi-
tä tasapuolisesti toisiinsa nähden. Tämän l-
säksi työnantajan on noudatettava syrjimät-
tömyyden periaatetta vuokratyöntekijöiden ja
omien työntekijöidensä välillä sellaisissa asi-
oissa, joissa työnantaja käyttää työnantaja-
valtaa.

Ehdotus vapauttaa myös vuokratyöntekijän
työnantajan eli työvoiman vuokrausyrityksen
vastuusta tilanteissa, joita tämä ei käytännös-
sä voi valvoa. Ehdotuksen mukaan, jos käyt-
täjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät
syyllistyvät sukupuoliseen häirintään, joka
kohdistuu vuokrattuun työvoimaan, käyttä-
jäyrityksen johdon tulee saatuaan tiedon siitä
ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin. Vastaa-
vasti, jos työnjohdollisin toimin asetetaan
vuokratyöntekijä epäedulliseen asemaan su-
kupuolen perusteella, käyttäjäyritys kantaa
työnantajavastuun tästä tasa-arvolain 8 §:n
mukaan. Sen sijaan käyttäjäyritys ei vastaa
niistä päätöksistä, jotka vuokrausyritys tekee
työnantajana. Vuokrausyritys kantaa yksin-
omaisen vastuun, jos raskaana oleva vuok-
rausyrityksen työntekijä irtisanotaan.

Pykälän uudessa 3 momentissa olisi ehdo-
tettuja muutoksia vastaavasti säännös työnan-
tajasta. Momentin mukaan pykälän työnanta-
jaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltu-
vin osin myös muun palvelussuhteeseen rin-
nastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.
Tällä tarkoitetaan edellä selostettujen uusien
henkilöryhmien solmimien erilaisten työntek-
emissuhteiden toista osapuolta eli sitä, jon-
ka kanssa kyseinen toimeksianto-, toimi- tai
muu vastaava sopimus on solmittu ja jolle
kyseessä oleva työ tehdään.

**4 §. Viranomaisen velvollisuus edistää ta-
sa-arvoa.** Voimassa olevan lain 4 §:n sään-
nös viranomaisen velvollisuudesta edistää ta-

sa-arvoa kattaa viranomaiselle asetetun tasa-arvon yleisen edistämismääräyksen ja säännökset julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Lain muutosehdotuksessa molempia velvoitteita ehdotetaan vahvistettavaksi ja tarkennettavaksi, ja niistä on selvytyden vuoksi muodostettu kaksi erisäännöstä, 4 ja 4 a §:t.

Viranomaisen velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa on sisällynyt tasa-arvolakiin sen säätämisen alkua. Edistämismääräyksiä täsmennettiin vuoden 1995 tasa-arvolain muutoksessa lisäämällä sanat ”tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti”. Lisäys oli yhteydessä valtion hallinnossa yleistyneisiin henkilöstöpoliittisiin ja viranomaisen toimialaa koskeisiin tasa-arvosuunnitelmiin. Mainitun lainmuutoksen jälkeen tasa-arvon edistämistä koskeissa normeissa ja strategioissa on tapahtunut sekä kansallista että kansainvälistä kehitystä. Siihen liittyvät pääperiaatteet otetaan huomioon 4 §:ää koskevassa muutosehdotuksessa.

Perustuslaissa perusoikeuksiin sisältyvä kansalaisten yhdenvertaisuusperiaatetta vahvistettiin sukupuolten tasa-arvon edistämistä koskevalla 6 §:n 4 momentin säännöksellä: ”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.” Säännöksessä ei ole täsmennetty niitä keinoja, joilla tasa-arvo turvataan. Tarkemmat säännökset sisältyvät lähinnä tasa-arvolakiin. Kuten perusoikeussäännös edellyttää, ehdotuksen 4 §:n muutoksilla vahvistetaan ja konkretisoidaan viranomaisen tasa-arvon edistämismääräyksiä täsmentämällä tasa-arvon edistämiskeinoja.

Muutetun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin 1 artiklaan lisättiin kohta 1 a, jossa säädetään, että jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannesaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa direktiivin soveltamisalueella. Tässä määräyksessä viranomaiselle asetetaan sekä tasa-arvon edistämismääräys että hallintotoimintaan kohdistuva velvoite ”laatiessaan ja pannesaan täytäntöön”. Velvoite kohdistuu si-

ten myös siihen, kuinka ja millä menetelmillä jäsenvaltio huolehtii tasa-arvon edistämismääräyksen toteuttamisesta.

Pykäläehdotuksen 1 momentin lisäysten ja muutosten tavoitteena on tuoda esille se, että sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi on kysymys paitsi edistämistavoitteen omaksumisesta myös velvoitteista tasa-arvon edistämismääräysten ja -menetelmien kehittämiseen ja omaksumiseen. Viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää sukupuolten tasa-arvoa. Voimassa olevan lain mukaan edistämismääräyksiä koskee jo kaikilla hallintosektoreilla toimivia viranomaisia, yhtä hyvin esimerkiksi liikennettä, tietoliikennettä ja valtion taloutta käsitteleviä viranomaisia kuin opetuksen tai terveydenhuollon aloilla toimivia viranomaisia samoin kuin hallinnon kaikilla tasoilla myös kunnissa ja niiden yhteistoiminnallisissa toimielimissä sekä läänien, maakuntien ja piirihallinnon piirissä toimivia viranomaisia. Lisäyksellä korostetaan tasa-arvon huomioonottamista kaikenlaisessa viranomaistoiminnassa, kuten asioiden valmistelussa, tutkimus- ja selvitystoiminnassa, tilastoinnissa, päätöksenteossa, seurannassa ja arvioinnissa. Se kattaa esimerkiksi johtamisen, henkilöstökoulutuksen kuten johtamiskoulutuksen, tulosoikeuden ja tulosopimukset, taloussuunnittelun, tiedotuksen ja strategisen suunnittelun. Henkilöitä koskeva tilastotuotanto ja henkilörekistereiden perustaminen tulisi tämän ehdotuksen mukaan laatia siten, että tiedot voidaan esittää ja analysoida sukupuolen mukaan eriytyneesti samoin kuin kehittää analyyseja ja tunnuslukuja siten, että niissä otetaan huomioon sukupuolten tasa-arvon edistämistarpeet.

Tasa-arvon edistämismääräyksiä tarkennetaan hallinnon kehittämistä koskevalla velvoitteella. Viranomaisen on luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen viranomaisen toiminnassa. Tasa-arvon edistäminen tulee rakentaa hallinnon rutiineihin ja menettelyihin niin, että tasa-arvon edistämisen edellytykset turvataan viranomaistoiminnan kaikissa vaiheissa. Esimerkkinä tällaisesta pyrkimyksestä voidaan mainita sosiaali- ja terveysministeriön pilottihanke (2002-2004), joka koskee tasa-arvon edistämismenetelmien ja -käytäntöjen

kehittämistä ministeriön hallinnonalalla. Ministeriö on antanut naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä koskevan valtavirtaistamisohjeen, joka käsittää sukupuolivaikutusten arvioinnin lainsäädännön valmistelussa, tasa-arvon edistämistavoitteiden huomioonottamisen hankkeissa, henkilöstöpolitiikassa ja ministeriön sekä sen alaisten virastojen ja laitosten tulossopimuksissa. Sukupuolivaikutusten arviointi lainsäädännön valmistelussa on vuonna 2004 sisällytetty hallituksen esityksen laatimisohjeisiin. Hankkeisiin luetaan ministeriön strategiat, suunnitelmat, ministeriön toiminnan kehittämishankkeet, ministeriön rahoittamat tutkimus- ja kehittämishankkeet sekä säännönmukainen tilastotutkimus. Tulo- ja menoarvion arviointi sukupuolinäkökulmasta on myös osa valtavirtaistamista.

Valtavirtaistaminen on myös osa hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa. Tavoitteena on, että ministeriöt sitoutuvat valtavirtaistamisen toteuttamiseen vuodesta 2004 lukien ja että koko valtionhallinnossa on saavutettu valtavirtaistamisen edellyttämä toimintavalmius ja osaaminen vuoden 2007 loppuun mennessä. Valtavirtaistamiskoulutus rakennetaan osaksi valtionhallinnon koulutusjärjestelmiä ministeriöiden yhteishankkeena, jonka osana koulutetaan valtionhallinnon virkamiehiä kaikilla tasoilla.

Kun 1 momentissa korostuu hallinnon aktiivinen kehittäminen tasa-arvon edistämiseksi velvoitetaan ehdotetussa 2 momentissa kiinnittämään huomio niiden olosuhteiden muuttamiseen, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Vastaava velvoite sisältyy jo voimassa olevaan tasa-arvolakiin. Viranomaisen on aktiivisesti selvitettävä, mitkä tekijät estävät tasa-arvon toteutumista ja tämän perusteella ryhdyttävä toimiin tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Momentti asettaa siis erityisiä velvoitteita viranomaisen aktiiviselle tiedon hankinnalle tasa-arvon esteistä ja esteiden poistamista koskevien toimenpiteiden ja politiikkojen kehittämiseksi.

Myös toimenpiteiden vaikutusten seuranta ja arviointi tulee tarpeelliseksi. Tasa-arvon toteutumisen esteiden poistamiseksi voi myös olla tarpeen käyttää niin sanottuja positiivisia erityistoimia, joista lakiehdotuksen 9 §:n 4 kohdassa esitetään säädettäväksi.

Pykälän 3 momentissa täydennetään ja täsmennetään 1 ja 2 momentin tasa-arvon edistämismenettelyjä palvelujen saatavuuden ja tarjonnan osalta. Palveluiden tarjonnalla tarkoitettaisiin viranomaisen tai yksityisen tuottamia palveluita, joita viranomaisen tarjoaa julkisina palveluina kuten esimerkiksi sosiaali-, koulutus-, kulttuuri-, työvoima-, liikenne- ja vapaa-ajan palveluita. Tasa-arvon edistämismenettely koskee sekä lakiehdotuksesta että harkinnanvaraista palvelujen tarjontaa. Tasa-arvon edistäminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että palveluiden tarjonnassa otetaan huomioon tasapuolisesti sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet. Näitä kysymyksiä voidaan tutkia esimerkiksi käyttäjämääriä ja käyttäjien tarpeita, arvostuksia ja kiinnostuksia koskevilla selvityksillä. Saatavuudella voidaan tarkoittaa paitsi tarjonnan määrää ja laatua suhteessa kysyntään myös tarjottujen palveluiden ajankohtaa, sijaintiin liittyvää saavutettavuutta ja käyttökelpoisuutta sekä palveluista perittäviä korvauksia ja maksuja.

Palveluiden saatavuus ja tarjonta voi myös olla yhteydessä positiiviseen erityiskohteluun, milloin tietyn palvelun tarjoamisella pyritään jouduttamaan tosiasiallisen tasa-arvon toteuttamista lakiehdotuksessa tarkoitettulla tavalla.

4 a §. Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös siitä, että lain niin sanottua kiintiösäännöstä sovellettaisiin myös kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiin. Tässä laissa tarkoitettuja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä olisivat ainakin kuntalain 17 §:ssä tarkoitettut kunnalliset toimielimet.

Kiintiösäännöksen soveltamisvelvoitetta kuntien välisen yhteistyön toimielimissä esitetään selvennettäväksi nimenomaisella velvoitteella laissa. Kuntien itsehallinto mahdollistaa kuntien välisen yhteistyön monentyyppisissä kuntarajat ylittävissä kysymyksissä kunnan yleisen toimivallan rajoissa ja tätä yhteistyömuotoa käytetään enenevässä määrin. Kuntien yhteistoiminnan piirissä kiintiösäännöstä on jo sovellettu toimielimiin kuten kuntien edustajankokous sekä liittovaltuusto, liittohallitus, lautakunnat, johtokunnat ja toimikunnat. Sekä kunnissa että kuntien yh-

teistyössä tällaisia toimielimiä ovat jo käytännössä saattaneet olla esimerkiksi asioita valmistelevaan asetetut toimielimet.

Voimassa olevan lain 3 momentin mukaan, jos virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallinto-neuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Momentin tasapuolisen edustuksen velvoitetta ehdotetaan laajennettavaksi koskemaan myös sellaista julkista valtaa käyttävää toimielintä, jolla on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin.

Kiintiösäännöksen soveltamisalueen ulkopuolelle on lain voimassaolon aikana todettu jäävän erinäisiä julkista valtaa käyttäviä tai julkista tehtävää hoitavia elimiä. Julkisen vallan delegoiminen tai julkisten tehtävien hoitaminen muiden kuin viranomaisien toimesta on aiheuttanut sen, että julkisia tehtäviä hoidetaan ja julkista valtaa on merkittävässä määrin siirtynyt varsinaisen hallintokoneiston ulkopuolelle. Näiden niin sanottujen julkisen hallinnon yksiköiden toiminta perustuu aina säännökseen tai sen nojalla annettuun määräykseen. Tällaisessa toiminnassa, joka on rinnastettavissa viranomais toimintaan tulee noudattaa samoja hyvän hallinnon periaatteita kuin muussa hallinnossa.

Perustuslain 124 §:n mukaan julkinen hallintotehtävä voidaan antaa muulle kuin viranomaiselle vain lailla tai lain nojalla, jos se on tarpeen tehtävän tarkoituksenmukaiseksi hoitamiseksi eikä se vaaranna perusoikeuksia, oikeusturvaa tai muita hyvän hallinnon vaatimuksia. Merkittävää julkisen vallan käyttöä sisältäviä tehtäviä voidaan kuitenkin antaa vain viranomaiselle. Julkisen vallan käsitettä käytetään sekä tietyn tyyppisestä toiminnasta (esimerkiksi perustuslain 2 §:n 3 momentti sekä 119 ja 124 §) että tietyn tyyppisestä toimijasta (esimerkiksi perustuslain 2 luvun perusoikeussäännökset). Keskeisimmät julkisen vallan toimijat ovat valtio sekä kunnat ja kuntayhtymät virkamiehineen ja päättöksentekuelimineen. Julkisen vallan käytön käsitteen merkitys voi vaihdella eri oikeudenaloilla ja käyttöyhteyksissä.

Valtiovarainministeriön teettämän selvityk-

sen mukaan (Välillinen valtionhallinto -hankkeen muistio; VM:n työryhmämuistioita 29/99) maassamme on lukuisia valtioneuvoston tai ministeriöiden ohjauksessa toimivia välillisen julkisen hallinnon yksiköitä, jotka hoitavat julkisia tehtäviä. Tarkasteltava kiintiösäännös tulee sovellettavaksi, kun näihin tehtäviin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Pykälän 3 momenttiin esitetään nimenomaisena säännöksenä vahvistettavaksi jo kiintiösäännöksen voimaantulon jälkeen noudatettu käytäntö ehdokasasettelussa. Säännökseen voidaan katsoa sisältyvän käytäntöä ohjaava merkitys. Tasa-arvovaltuutettu on antamassaan kiintiösäännöksen soveltamista koskevassa ohjeessa todennut, että toimielimen asettamista valmistelevan viranomaisen tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan. Milloin toimielimen asettamista edeltää ehdokkaiden nimeäminen tai asettaminen, on jo ehdokasasettelussa otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Pyytäessään ulkopuolisia tahoja nimeämään edustajansa toimielimeen viranomaisen on pyydettävä sekä nais- että miesehdokas kutakin paikkaa kohti. Pykälässä oleva maininta siitä, että ehdokasta esittävän tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä, ei poista nimeäjän perusteluvelvollisuutta sen seikan suhteen, miksi ei ole voitu esittää sekä naista että miestä. Toisin sanoen joka tapauksessa on perusteltava myös se, miksi ei ole ollut mahdollisuutta esittää kummankin sukupuolen ehdokasta. Ehdokkaiden nimeämisen jälkeen viranomaisen on pyrittävä valmistelevaan kokoonpanoesitykseen siten, että kiintiöperiaate täyttyy.

6 §. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tasa-arvolain muutoksella vuonna 1995 lisättiin lain 6 §:ään uusi 1 momentti, jossa asetettiin kaikille työnantajille yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Momentti lisättiin lakiin, koska katsottiin, etteivät lain säännökset työnantajan velvoitteista edistää tasa-arvoa olleet käytännössä johtaneet sellaisiin muutoksiin naisten ja miesten tasaisemmaksi jakautumiseksi eri työtehtäviin ja yhtäläisiin uralla etenemisen mahdollisuuksiin, joita lakia säädettäessä oli pidetty

tavoitteena (HE 90/1994 vp). Työnantajalle asetettua yleistä tasa-arvon edistämisvelvollisuutta ehdotetaan edelleen tarkennettavaksi siten, että se kohdistuu 6 §:n 2 momentin 1-5 kohdassa esitettyjen edistämiskohteiden lisäksi syrjinnän ennakolta torjumiseen.

Muutetun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin 8 b artiklan 3 kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikoilla.

Uudessa 3 kohdassa esitettäisiin velvoite naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen työehdoissa. Erityisesti mainittaisiin velvoite tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa, jonka toteuttamisesta säädetään tarkemmin 6 a §:ssä.

Nykyinen 3 kohta jaettaisiin 4 ja 5 kohdaksi. Työnantajan velvoitetta tasa-arvon edistämiseen helpottamalla naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista täydennettäisiin toteamalla, että yhteensovittamista tulee helpottaa esimerkiksi työjärjestelyin. Käytännössä tämä tarkoittaa varsinkin työaika- ja vuosilomajärjestelyjä sekä perhevapaiden ja vuorotteluvapaiden myöntämistä. Työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan ottaa työjärjestelyissä huomioon työntekijöiden perhetilanteeseen liittyvät tarpeet. Tällä muutoksella ei kuitenkaan ole tarkoitus puuttua työnantajan työnohjo-oikeuteen.

Säännöksestä poistettaisiin sukupuolisen häirinnän ehkäisyä koskeva nykyinen 4 kohta, ja sen tilalle tulisi uusi 6 kohta, jossa asetetaan työnantajalle velvoite toimia siten, että sukupuoleen perustuva syrjintä ehkäistään ennakolta. Velvoite kattaisi myös sukupuolisen häirinnän ehkäisyn, mutta asettaisi työnantajalle velvoitteen toimia ennalta ehkäisevästi myös muunlaatuisten syrjinnän ehkäisemiseksi. Ennaltaehkäisy velvoittaisi työnantajaa pyrkimään sellaiseen tilanteeseen, jossa syrjintää ei esiinny. Mikäli ennaltaehkäisevien toimien yhteydessä havaitaan syrjintää, tulee työnantajan noudattaa syrjinnän kieltoa. Työnantaja on edelleen velvollinen huolehtimaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi.

Häirinnästä ja työnantajan velvoitteista häirinnän poistamiseksi säädetään erikseen uudessa 8 d §:ssä.

Laissa ilmaistujen syrjintäkieltojen toteuttamiseksi työnantajan on tähänkin asti tullut varmistaa eri menettelyin syrjinnän kiellon noudattaminen. Lainmuutoksella työnantajalle asetettuja velvoitteita tarkennettaisiin. Muutoksen tavoitteena on syrjinnän torjuminen ennakolta ja sen sisällyttäminen tasa-arvon edistämiseen ja siten tasa-arvosuunnittelun tavoitteeksi. Tasa-arvosuunnittelusta, jolla muun muassa tulee pyrkiä syrjinnän ennakolta torjumiseen, säädettäisiin 6 a §:ssä.

6 a §. *Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.* Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on voimassa olevan lain mukaan sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toteutettavat toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamisen jouduttamiseksi työpaikoilla.

Uuden 6 a §:n 1 momentin mukaan työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvoa edistävät toimet sisältävä tasa-arvosuunnitelma voitaisiin sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Myös voimassa olevan lain mukaan on ollut mahdollista laatia erillinen itsenäinen tasa-arvosuunnitelma, vaikka laissa sitä ei erikseen mainita. Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma ja -ajattelutapa kaikkien henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen määräyksissä naisten ja miesten välinen tasa-arvo on nostettu yhteisön päämääräksi, johon yhteisö pyrkii poistamalla eriarvoisuutta, edistämällä tasa-arvoa ja erityisesti korostaen samapalkkaisuuden periaatetta. Muutettu työelämän yleinen tasa-arvodirektiivi edellyttää, että jäsenvaltiot toteuttavat aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkinaosaospuolten vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on tukea tasa-arvoista kohtelua muun muassa

valvomalla toimintatapoja työpaikoilla ja laatimalla työehtosopimuksia ja käytännesääntöjä (8 b artikla 1 kohta). Jäsenvaltioita veloitetaan myös kannustamaan työmarkkinaosapuolia edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tekemään asianmukaisella tasolla syrjinnänvastaisia sopimuksia (8 b artikla 2 kohta). Jäsenvaltioita myös veloitetaan kannustamaan työnantajia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti edistämään miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikalla suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti (8 b artikla 3 kohta). Direktiivin 8 b artiklan 4 kohdan mukaan työnantajia olisi tässä tarkoituksessa kannustettava antamaan asianmukaisin ja säännöllisin väliajoin työntekijöille ja/tai näiden edustajille asianmukaiset tiedot miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta työpaikalla. Nämä tiedot voivat sisältää tilastotietoja naisten ja miesten edustuksesta organisaation eri tasoilla sekä mahdollisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

Samapalkkaisuuden toteuttaminen on keskeinen tasa-arvopolitiikan päämäärä. Euroopan unionin komissio antoi tiedonantona vuonna 1996 käyttäytymissäännösten naisten ja miesten samanarvoisen työn samapalkkaisuuden toteuttamiseksi (KOM(96) 336, 17.7.1996). Säännöstössä ehdotetaan kahta asiaa. Neuvotteluosapuolten tulisi suorittaa palkkausjärjestelmän analysointi ja arvioida sukupuolisen syrjinnän havaitsemiseksi tarvittavia tietoja, jotta voitaisiin yksilöidä toteutettavat toimenpiteet tilanteen korjaamiseksi. Toiseksi neuvotteluosapuolten tulisi laatia ja panna täytäntöön seurantatoimet palkkausjärjestelmissä ilmenevien sukupuoleen perustuvan syrjinnän muotojen poistamiseksi. Euroopan unionin neuvosto totesi 23 päivänä tammikuuta 2002 suosituksessaan Suomelle työllisyyspolitiikan toteuttamisesta, että Suomen tulisi tarvittavin toimin kaventaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja vähentää työmarkkinoiden sukupuolen mukaisista erottelua. Neuvosto uudisti saman kehoituksen 5 päivänä maaliskuuta 2004 antamassaan työllisyyspolitiikkasuosituksessa. Työpaikan tasa-arvosuunnittelulla tulee pyrkiä osaltaan vähentämään erottelua ja edistämään samapalkkaisuutta.

Suomen perustuslain 2 luvun 6 §:ssä edellytetään, että sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Perustuslain asettaman veloitteen vuoksi täsmennettäisiin 6 a §:n 1 momentin sanamuotoa siten, että tasa-arvosuunnitelmassa on erityisesti huomioitava palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja toteuttavat tasa-arvoa edistävät toimet.

Säännöksen 1 momenttia täsmennettäisiin myös siten, että tasa-arvosuunnitteluveto koskee työnantajaa, jonka palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on vähintään 30 työntekijää. Nykyisessä pykälässä todetaan veloitteen koskevan työnantajaa, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on vähintään 30 työntekijää. Lain sanamuodon muutoksella pyritään yksiselitteisesti korostamaan, että velvoite koskee myös julkista sektoria palvelussuhteen laadusta riippumatta.

Tasa-arvosuunnitelma tulee nykytilannetta vastaavasti laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tämä todettaisiin uudessa 2 momentissa. Kun tasa-arvosuunnitelma sisällytetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintasuunnitelmaan, sitä laadittaessa sovelletaan yksityisellä sektorilla yhteistoimintaa yrityksessä koskevia säännöksiä (laki yhteistoiminnasta yrityksissä) tai vastaavia järjestelyjä julkisella sektorilla (laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa tai kuntalain 48 §:ään perustuva yhteistoiminta). Myös muita paikallisen sopimisen menettelyjä voidaan soveltaa tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa, jos tällaisia on käytössä tai niistä muutoin sovitaan.

Tasa-arvosuunnitelmalle asetettavat vaatimukset esitettäisiin 6 a §:n uuden 2 momentin 1 – 3 kohdassa. Suunnitelmaan tulisi sisällyttää tasa-arvotilanteen kartointi, tasa-arvotilanteen pohjalta suunnitellut toimenpiteet sekä edellisen suunnittelukauden toimenpiteiden seuranta. Näin korostettaisiin tasa-arvon edistämisen toteutumista ensisijaisesti toimenpiteiden ja niiden tulosten kautta. Tasa-arvon edistämismuutoksia painottava uusi 2 momentti on katsottu tarpeelliseksi ottaen huomioon perustuslain 6 §:n samapalkkaisuuden edistämismuoto sekä tarve

tehostaa työpaikkojen tasa-arvotyötä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee 2 momentin 1 kohdan mukaan sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana sekä erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin että kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista tehtävien luokituksen mukaan. Tästä kartoituksesta käytetään jatkossa nimitystä palkkakartoitus. Samapalkkaisuusdirektiivin 1 artiklan mukaan erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Selvitys tasa-arvotilanteesta voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin taikka muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää muun muassa tutkimalla rekrytointikäytäntöjä, työhönottoperiaatteita sekä tilastoja esimerkiksi eläkkeistä, koulutuspäivistä, vanhemmuuden perusteella myönnettävistä vapaista, työtapaturmista ja sairauspoissaoloista. Selvityksessä voidaan tarkastella työympäristön – työvälineet, lepo-tilat ynnä muut tarvikkeet ja tilat - sopivuutta molemmille sukupuolille. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös suoraan työntekijöiltä esimerkiksi työilmapiirikyselyiden avulla. Kyselyillä voidaan kartoittaa muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuolisen häirinnän esiintymistä sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia työyhteisössä. Selvityksen pohjalta työnantaja ja henkilöstön edustajat yhteistyössä päättävät, mitä toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan ja miten ne toteutetaan. Työnantajalla on vastuu siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia ja että tasa-arvosuunnitelma sisältää myös erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukainen palkkakartoitus ei edellytä eri tehtävien vaativuuden arviointia, vaikka sellaisen työnantaja voi halutessaan toteuttaa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Samapalkkaisuuden toteuttamiseksi on kuitenkin hyödyksi samanarvoisen työn määrittelyssä käyttää avuksi erityistä tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmää. Siten voidaan parhaiten vertailla myös eri työehtosopimusten soveltamispiiris-

sä olevien työntekijöiden töiden vaativuutta ja palkkausta sukupuolen mukaan. Esimerkiksi vuonna 1989 työnsä aloittanut työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointityöryhmä totesi loppuraportissaan vuonna 1994, että työn vaativuuden arviointijärjestelmien systemaattinen soveltaminen on käytännössä eräs keino töiden samanarvoisuuden selvittämiseen ja samapalkkaisuuden toteuttamiseen. Lähtökohtana on verrata työn tai tehtävän keskeisiä vaativuustekijöitä ja kun työt vastaavat keskeisiä vaativuustekijöiltään toisiaan, niitä tulee vaativuuden osalta pitää samanarvoisina. Myös palkkausjärjestelmän kaikkien muiden kuin tehtävän vaativuuteen perustuvien palkanosien, kuten esimerkiksi henkilökohtaista suoriutumista, pätevyyttä tai tulospalkkioita koskevien arviointiperusteiden tulee olla kunkin erikseen sukupuolen perusteella syrjimättömiä ja samoja saman työnantajan palveluksessa olevilla naispuolisilla ja miespuolisilla työntekijöillä. Tämän jälkeen voidaan selvittää, onko työntekijäryhmien välillä sellaisia palkkaeroja, joihin ei liity hyväksyttäviä syitä.

Tasa-arvon edistämiskeinoista eräs keskeisin on palkkakartoitus. Palkkakartoituksen tulee kattaa työnantajan kaikki työntekijät, yli henkilöstörajojen. Eri työehtosopimusten noudattamista ei sinänsä voida pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa. Tämä periaate todetaan EY-tuomioistuimen Enderby-tapauksessa (C-127/92), joka koskee syrjintäkiellon ulottuvuutta. Työtuomioistuimen tuomio 20.2.2002, joka koskee oikeusministeriön ja AKAVA-JS ry:n välillä 19 päivänä huhtikuuta 2000 tehtyä tuomioistuinten tuomareiden ja lakimiesten palkkausta koskevaa tarkentavaa virkaehtosopimusta, toteaa: ” työehtosopimusten noudattaminen sinänsä ei ole hyväksyttävä peruste palkkaeroille”. Myös työmarkkinakeskusjärjestöjen työnarviointijärjestelmien seurantaryhmä Taseen työnvaativuudenarviointiopissa toteetaan, että työ- ja virkaehtosopimus ei sellaisenaan ole perusteltu syy olla noudattamatta samapalkkaisuusperiaatetta.

Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, mukaan lukien niihin kuuluvat osa-aikaiset ja

määräaikaiset työntekijät. Säännöksessä mainittu luokittelu tarkoittaa joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta yrityksessä käytössä olevaa yrityskohtaista tehtävien ryhmittelyä. Säännös ei edellytä työnantajan keräämään ja luokittelemaan työntekijöiden palkkatietoja muusta yrityksessä jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla, mutta se mahdollistaa palkkatietojen tarkastelun eri sopimusalojen kesken. Kartointus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkat eivät selvityksestä ilmene.

Palkkakartoituksen avulla luottamusmiehet saavat ajantasaiset tiedot eri tehtäväluokituksissa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä yli työehtosopimusrajojen. Tämä aiheuttaa sen, että kun tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää tasa-arvoa työpaikalla, työnantajalle tulee tietoon tulevien palkkatilastojen perusteella velvollisuus toimia siten, että tilastojen osoittamat mahdolliset palkkasyrjintätilanteet tarkistetaan ja oikaistaan. Lisäksi määräys antaa luottamusmiehille sellaista informaatiota, jonka perusteella on mahdollista tehokkaasti käynnistää myös yksittäisten palkkasyrjintätilanteiden hoitaminen. Palkkakartoituksen perusteella luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti.

Palkkakartoitusten toteutumista ja niiden vaikutusta naisten ja miesten välisten perusteettomien palkkaerojen kaventumiseen tulaa seuraamaan osana lain keskeisten tavoitteiden toteutumisen seuranta, ja seurannan perusteella harkitaan, onko tarvetta lainsäädännön tarkistuksiin näiltä osin.

Ehdotetun 6 a §:n 2 momentin 2 kohdan mukaisesti suunnitelma sisältää sellaiset seuraavan kauden aikana käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet, jotka ovat tasa-arvolain tavoitteiden edistämiseksi tarpeellisia. Tasa-arvosuunnittelussa on keskeisintä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä sopiminen. Toimenpiteiden tarkoituksena on parantaa naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia, toteuttaa tasa-arvoa työpaikkakoulutuksessa, työolosuhteissa, palkkauksessa tai perhevapaiden tasapuolisessa käytössä. Toimenpiteillä voidaan

myös pyrkiä vaikuttamaan esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin. Tärkeää on sopia paitsi toimenpiteistä myös toimien tavoitteista ja keinoista sekä aikataulusta.

Vaikka tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vuosittain, se voi sisältää sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteita. Suunnittelukausi voi siten vaihdella tavoitteiden mukaan niin kuin yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa sovitaan. Pitkän tähtäimen suunnitelmana voi olla esimerkiksi naisten määrän lisääminen johtotehtävissä tai perusteettomien palkkaerojen poistaminen ja lyhyen tähtäimen suunnitelmana työolosuhteiden parantaminen.

Edelleen 2 momentin 3 kohdan mukaisesti tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio edellisen vuoden suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Arviota käytetään sekä seuraavan vuoden suunnitelman pohjana että suunnitelman toteutumisen seurannassa. Vuosittaisen suunnittelun tarkoituksena on, että tasa-arvosuunnittelu olisi jatkuva prosessi ja osa tehokasta tasa-arvon edistämistyötä.

Pykälään esitetään lisättäväksi uusi 3 momentti. Jotta tasa-arvosuunnittelu vastaisi yksittäisen yrityksen tarpeisiin, työnantaja- ja työntekijäosapuoli yhdessä voivat 3 momentin mukaisesti paikallisesti sopia siitä, että 1 momentissa esitetyn vuosittaisen tarkastelun sijasta 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

7 §. Syrjinnän kielto. Lain 7 §:n 1 momentissa säädettäisiin, että välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Kyseessä on sanontatavan täsmennys pykälän käsitteistön yhtenäistämiseksi.

Välitön syrjintä määriteltäisiin 2 momentissa, johon sisällytettäisiin voimassa olevan lain 7 §:n 2 momentin 1 ja 2 kohdat. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan laissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Momenttia sovellettaisiin työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivin välittömän syrjinnän määritelmän mukaisesti. Välitöntä syrjintää olisi se, että henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuo-

tuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Muutosdirektiivi mahdollistaa vertailun aiemmin vallinneeseen kohteluun sekä hypoteettiseen verrokkiin. Vertailun edellytyksenä on, että henkilöt ovat vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä määriteltäisiin 3 momentissa. Momentin 1 kohdan mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitettaisiin eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Tämä muutosdirektiivin välillisen syrjinnän määritelmään perustuva säännös vastaa asiallisesti voimassa olevan 7 §:n 3 momenttia. Momentin 2 kohtaan on puolestaan sisällytetty voimassa olevan 7 §:n 2 momentin 3 kohta. Momentissa 4 todettaisiin edelleen, että 3 momentin kohdassa 1 ja 2 tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Tämä erityinen oikeuttamisperuste vastaa muutosdirektiivin välillisen syrjinnän määritelmän loppuosaa.

Ottaen huomioon, että syrjinnän vastaisen suojan tasoa ei tulisi heikentää, 7 §:n 2 momentin 1 kohdan sisältämän käsitteen "sukupuolen perusteella" on katsottava kattavan myös sukupuoleen välillisesti liittyvän perusteen, kuten esimerkiksi perheenhuoltovelvollisuuden ja vanhemmuuden. Tällöin vertailu ei kohdistu toista sukupuolta oleviin henkilöihin, vaan henkilöihin, joihin ei liity kyseessä oleva peruste.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi 5 momentti, joka sisältäisi sekä häirinnän että käskyn tai ohjeen harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää määrittelyn syrjinnäksi. Ehdotetun momentin perusteella kiellettyä syrjintää olisi sekä seksuaalinen häirintä että häirintä sukupuolen perusteella, toisin sanoen ei-toivottu käytös, joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole luonteeltaan seksuaalista. 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. Käsite seksuaalinen häirintä viittaa puolestaan voimassa olevan lain tarkoittamaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun.

Häirinnän tai ahdistelun poistamista koskevan työnantajan huolehtimisvelvollisuuden laiminlyöntiä on pidettävä voimassa olevan tasa-arvolain 7 §:ssä (HE 90/1994 vp), ja siten myös ehdotetussa 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, toisin sanoen eri asemaan asettamisena sukupuolen perusteella. Kun muutosdirektiivin soveltamisala kattaa sen 3 artiklan 1 kohdan perusteella myös ammatillisen koulutuksen ja etujärjestöjen toiminnan, ehdotettua 7 §:ää on vastaavasti tulkittava siten, että kiellettyinä syrjintänä on pidettävä myös oppilaitoksen tai etujärjestön laiminlyöntiä oppilaaseen tai jäsenen kohdistuvan häirinnän poistamisen osalta. Häirinnän poistamisen laiminlyönti määriteltäisiin nimenomaisesti kielletyksi syrjinnäksi lain 8 d §:ssä, joka kattaisi työelämän, ja johon liittyisi hyvityseuraamus. Vastaavasti myös oppilaitoksia peruskoulua lukuun ottamatta ja etujärjestöjä koskevien 8 b ja 8 c §:n perusteella menettely olisi kiellettyä syrjintää, mikäli oppilaitos tai etujärjestö laiminlyö huolehtimisvelvollisuutensa häirinnän poistamisen osalta.

Myös käsky tai ohje harjoittaa henkilöihin kohdistuvaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää määritellään syrjinnäksi. Syrjintäkäskyn tai -ohjeen kielto olisi soveltamisalaltaan yleinen. Käskyn tai ohjeen sitovuudella ei olisi merkitystä. Syrjintään syyllistyisi syrjivän käskyn tai ohjeen antaja, vaikka käsky tai ohje ei johtaisikaan tasa-arvolain vastaiseen syrjivään tekoon. Käskyn tai ohjeen antajalla on kuitenkin oltava toimivalta sen antamiseen tai sellainen asema käskyn tai ohjeen saajaan nähden, että siihen liittyy mahdollisuus käskyjen tai ohjeiden antamiseen. Käskyn tai ohjeen antajan on siten oltava esimerkiksi sen saajan esimies tai toimeksiantaja. Siten yksityisen henkilön toiselle henkilölle antama kehoitus ei olisi 5 momentissa tarkoitettu käsky tai ohje.

Lakiehdotuksen 9 a §:ssä esitettyä todistustaakkasäännöstä sovellettaisiin tasa-arvolain 8 §:ään sekä ehdotettujen 8 a - 8 d §:n ohella myös 7 §:ään. Muutoksen perusteena on todistustaakkadirektiivin säännösten sekä muu-

todirektiivillä muutetun tasa-arvodirektiivin täytäntöönpano. Ehdotettuun 7 §:ään liittyviä tulkintakysymyksiä todistustaakan jaon osalta käsitellään todistustaakkasäännöstä koskevan 9 a §:n perusteluissa.

8 §. *Syrjintä työelämässä.* Tasa-arvolain 8 §:ssä on 7 §:n syrjinnän yleiskieltoa täydentävä säännös siitä, milloin työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä. Ehdotuksen mukaan syrjintäkiellot 8 §:ssä pysyisivät pääsääntöisesti asiallisesti ennallaan, mutta niihin ehdotetaan selkeyden ja käsitteiden yhdenmukaisuuden edellyttämiä tarkistuksia samalla, kun lakiin tehtäisiin erillisen todistustaakkasäännöksen edellyttämät tarkistukset.

Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n syrjintäkielloissa kuvataan ensiksi syrjinnän kiellon vastaisen menettelyn eli syrjintäolettamien syntyyn johtavan teon tunnusmerkit ja toiseksi säädetään siitä, millä edellytyksillä työnantajan menettelyä ei kuitenkaan voi pitää syrjintänä. Syrjivän teon kuvaus on pykälässä yhdistetty todistustaakan jaon ja siihen liittyvään syrjintäolettamien syntymisen edellytysten määrittelyyn.

Todistustaakkadirektiivi asettaa vähimmäisedellytykset todistustaakan jaolle, jotta syrjityllä käytännössä olisi mahdollisuuksia menestyä syrjintää koskevassa oikeudenkäynnissä. Direktiivi koskee laajasti syrjintää työelämässä ja sen todistustaakan jakoa koskevan sääntelyn voidaan katsoa yleisemmin heijastavan yhteisöoikeudessa omaksuttua todistustaakan jaon periaatetta syrjintätapauksissa. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista sisällyttää tasa-arvolakiin erillinen säännös todistustaakan jaosta. Työnantajan todistustaakkaa koskeva 8 §:n 3 momentin säännös jäisi tällöin ehdotetusta 8 §:stä pois, ja pykälässä säädettävissä syrjintäkielloissa esitettäisiin pelkästään kielletyn syrjivän teon kuvaus. Osasta voimassa olevan 8 §:n syrjintäkielloista säädettäisiin muualla tasa-arvolaissa. Siitä, että häirinnän poistamisen huolehtimisvelvollisuuden laiminlyönti on hyvitysseuraamuksen uhalla kiellettyä syrjintää, säädettäisiin uudessa 8 d §:ssä. Samoin vastatoimista säädettäisiin uudessa 8 a §:ssä.

Ehdotetun 8 §:n 1 momentin 1 kohta sisältää voimassa olevan lain 8 §:n 1 momentin säännöksen vähäisin tekstitarkistuksin. Ehdot-

tetun säännöksen mukaan kiellettyinä syrjintänä on pidettävä sitä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansiotuneempi 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 johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Ehdotetun säännöksen sanamuoto "muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta" viittaa, kuitenkin voimassa olevan lain 8 §:n 1 momentissa, ensisijaisesti eroon henkilökohtaisessa soveltuvuudessa valitun ja valitsematta jääneen kesken.

Ehdotetun 1 kohdan sanamuotoa "työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy" on tulkittava muutetun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 6 kohdan mukaisesti. Kyseisen kohdan mukaan erilainen kohtelu, joka perustuu sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen. Muutosdirektiivin 2 artiklan 6 kohta vastaa asiallisesti vuonna 1976 säädetyin tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 2 kohtaa. Yhteisöjen tuomioistuin on tapauksessa Kreil (C-285/98) katsonut, että koska kyseinen 2 kohta merkitsee poikkeusta direktiivillä vahvistetusta yksilön oikeudesta, sitä on tulkittava suppeasti. Tuomioistuin on näin ollen esimerkiksi katsonut, että sukupuoli voi olla ratkaiseva edellytys vankiloiden vartijoiden ja ylivartijoiden ammatissa, poliisin tehtävissä, kun kyseessä ovat vakavat sisäiset levottomuudet, tai tiettyjen erityisjoukkojen tehtävissä. Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 57/1985 vp) on todettu, että mikäli valinta työhön tai koulutukseen perustuu sukupuoleen liittyvään seikkaan, tällaisella valintaperusteella täytyy olla läheinen asiallinen yhteys asianomaiseen työhön tai tehtävään. Edelleen hallituksen esityksessä on todettu, että kaikissa tapauksissa vain yleisen mittapuun mukaan hyväksyttävä syy voi oikeuttaa valintatilanteessa luopumaan tasa-arvovaatimuksesta. Muutos-

direktiivin 2 artiklan 6 kohta ja vastaavaan aiempaan säännökseen liittyvä yhteisöoikeuskäytäntö eivät siten oleellisesti poikkea siitä, mitä tasa-arvolain esitöissä on esitetty sukupuolesta valintaperusteena.

Ehdotetun momentin 2 kohdassa määriteltäisiin syrjinnäksi se, että työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan taikka palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Säännös vastaa asiallisesti voimassa olevan 8 §:n 2 momentin 1 kohtaa, kuitenkin niin, että säännöksen sisältämää syrjintäkieltoa sovellettaisiin lisäksi palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päätettäessä.

Säännös on lisäksi tarkistettu rakenteellisesti yhdenmukaiseksi ehdotetun momentin 4 kohdan kanssa, mikä vastaa vähäisiä muutoksia lukuun ottamatta voimassa olevan 8 §:n 2 momentin 3 kohtaa. Rakenteellisten muutosten seurauksena syrjivän teon kuvaus kohdistuisi teon vaikutuksiin syrjitylle, eikä työnantajan menettelyn perusteeseen.

Ehdotetun momentin 3 kohdan mukaan kielletynä syrjintänä on pidettävä työnantajan menettelyä, jos tämä soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu saman työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä. Vertailu voi kohdistua myös hypoteettiseen työntekijään, mikäli voidaan näyttää toteen, miten työnantaja häntä kohteli. Ehdotus vastaa asiallisesti voimassa olevan lain 8 §:n 2 momentin 2 kohtaa, mutta säännös on tarkistettu siten, että syrjivän teon kuvaus kohdistuu teon vaikutuksiin syrjitylle eikä työnantajan menettelyn perusteeseen. Muotoilulla halutaan myös poistaa se mahdollisuus, että säännös ymmärretään vastoin lainsäätäjän tarkoitusta siten, että jo syrjintäoletettaman syntymistä tutkittaessa selvitetään työnantajan menettelyn peruste. Esimerkiksi jos työnantaja on soveltanut samoja, verrokkiin tai verrokkeihin verrattuna epäedullisempia palkkaehtoja sekä miehiin että naisiin, voitaisiin voimassa olevan 8 §:n 2 mo-

mentin 2 kohdan perusteella katsoa, että näitä palkkaehtoja ei ole sovellettu sukupuolen perusteella, jolloin ei myöskään palkkasyrjintäolettaa syntyisi. Ehdotetun kohdan on katsottava edellyttävän muutosdirektiivin 2 artiklan 7 kohdan perusteella erityisesti, että naisen työehtoja ei saa heikentää hänen palatessaan työhön äitiysvapaan loputtua, ja että hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi oikeus poisolonsa aikana.

Ehdotetun momentin 4 kohdassa säädettäisiin syrjinnäksi menettely, jossa työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella. Tämä kohta vastaa asiallisesti voimassa olevan 8 §:n 2 momentin 3 kohtaa. Oikeuskäytännössä on katsottu, että mainitun tasa-arvolain kohdan perusteella äitiys- ja vanhempainvapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön (Helsingin hovioikeus, S 96/871). Ehdotettu säännös olisi siten yhdenmukainen muutetun tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 7 kohdan kanssa sen osalta, että naisella on synnytyksen jälkeen äitiysvapaan loputtua oikeus palata entiseen työhönsä tai vastaavaan toimeen.

Ehdotetussa momentin 5 kohdassa säädetään syrjinnäksi menettely, jossa työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tai työntekijät sukupuoleen perusteella. Tämä vastaa asiallisesti nykyisen 8 §:n 2 momentin 6 kohtaa.

Kuten hallituksen esityksessä laiksi tasa-arvolain muuttamisesta (HE 63/1992 vp) on todettu, välillisen syrjinnän kielto kattaa 8 §:ssä kielletyn syrjinnän työelämässä sukupuolen perusteella. Ehdotettu 8 §:n 2 momentti koskee tilanteita, joissa on kyse välillisestä syrjinnästä. Momentin mukaan työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2 - 5 kohdissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Hyväksyttävä syy viittaa siis menettelyyn, jolla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen sekä siihen, että valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeelli-

sina tähän tavoitteeseen nähden. Momentti sisällytetään 8 §:ään, jotta pykälässä esitetty syrjinnän kielto vastaisi välillisen syrjinnän tapauksessa muutosdirektiivin 2 artiklan 2 kohdassa esitettyä välillisen syrjinnän määritelmää.

8 a §. Vastatoimet. Työnantajan vastatoimia koskeva tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 5 kohdan säännös ehdotetaan siirrettäväksi erilliseksi 8 a §:ksi. Ehdotuksen mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka tullut todistajaksi tai osalliseksi sukupuolisyryntää koskevassa asiassa.

Voimassa olevan tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 5 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä 7 §:ssä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin.

Muutosdirektiivillä muutetun työelämän yleisen tasa-arvodyktiivin 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön kansallisessa oikeusjärjestelmässään tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu työnantajan reagoinnista yrityksessä esitettyyn valitukseen tai johonkin oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta noudatetaan. Ennen muutosta 7 artiklassa esitetty vastatoimien kielto on koskenut ainoastaan palvelussuhteen lakkauttamista. Tasa-arvolain 8 §:n 2 momentin 5 kohdan voidaan katsoa täyttävän muutosdirektiivin 7 artiklassa esitetyn vaatimuksen, mutta säännöksen sanamuotoa on kuitenkin tarpeen yhdenmukaistaa ja tarkentaa.

Tasa-arvolakiin vedonneen lisäksi myös todistajat ja henkilöt, jotka ovat avustaneet asiassa, olisivat suojattuja vastatoimilta. Yhteisöjen tuomioistuimien tapauksessa Coote (C-185/97) ottanut kannan, jonka mukaan suoja vastatoimilta koskee myös työsuhteen jälkeistä aikaa. Kun ehdotetussa 8 a §:ssä vastatoimien kohteena on ”henkilö” eikä ”työntekijä”, pykälä on yhdenmukainen tuo-

miossa lausutun oikeussäännön kanssa. Työnantajan (entiseen) työntekijään kohdistama vastatoimi on katsottava hyvitysseuraamukseen johtavaksi syrjinnäksi silloinkin, kun se tapahtuu työsuhteen päättymisen jälkeen. Ehdotettu säännös myös kieltää työnantajaa kohdistamasta vastatoimia sellaiseen työnhakijaan, joka on aiemmin vedonnut tasa-arvolakiin haettuaan saman työnantajan palvelukseen.

Hyvitysseuraamus vastatoimista voitaisiin tuomita vain työnantajalle. Kuten hallituksen esityksessä laiksi tasa-arvolain muuttamisesta (HE 90/1994 vp) on todettu, työtovereiden tai luottamushenkilöiden tai vastaavalta taholta tulevien vastatoimien osalta voidaan soveltaa työsuopimuslakiin sekä julkisoikeudellisia palvelussuhteita koskeviin säännöksiin sisältyviä periaatteita, joiden mukaan työntekijältä edellytetään asiallista suhtautumista työtovereihinsa. Työnantajan aktiivisiin tasa-arvon edistämismvelloisuuksiin sisältyy myös se, että työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijään ei muiden työntekijöiden toimesta kohdisteta työpaikalla vastatoimia.

Vastatoimitapauksiin liittyviä tulkintaky symyksiä todistustaakan jaon osalta käsitellään 9 a §:n perustelujen yhteydessä.

8 b §. Syrjintä oppilaitoksissa. Tasa-arvolakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 b §, jotta sukupuolisyryntinnän kielto koulutuksessa olisi selkeästi lain seuraamusten ja valvonnan piirissä samalla tavoin kuin syrjinnän kielto työelämässä. Säännöksen mukaan oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Säännöstä ei kuitenkaan sovellettaisi perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

Vaikka voimassa olevan tasa-arvolain 7 §:ään sisältyvä syrjinnän kielto kattaa myös koulutuksen yhteydessä tapahtuvan eri asemaan asettamisen sukupuolen perusteella, syrjinnän yleiskiellon rikkominen ei kuiten-

kaan johda hyvitysseuraamukseen. Säännös ei siten aina tarjoa riittäviä keinoja puuttua oppilaisiin ja opiskelijoihin kohdistuvaan syrjintään.

Ehdotettuun 8 b §:n säännökseen on sen selkeyttämiseksi sisällytetty viittaus ehdotettuun 7 §:ään. Viittauksen tarkoituksena on saattaa selkeästi 8 b §:n piiriin myös sellaiset 7 §:ssä kielletyt syrjinnän muodot, joita ei ole suoranaisesti määritelty eri asemaan asettamiseksi sukupuolen perusteella. Siten oppilaitoksen tai säännöksessä tarkoitettun muun yhteisön menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö esimerkiksi joutuu ehdotetussa 7 §:n 5 momentissa kielletyn seksuaalisen häirinnän tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi opiskelijavalinnoissa, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa. Oppilaitoksen tai muun yhteisön vastuu alkaa kuitenkin vasta, kun häirintä on saatettu sen tietoon. Oppilaitos on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi sen jälkeen, kun asiasta on ilmoitettu oppilaitoksen vastuulliselle edustajalle. Menettely on ehdotetussa 8 b §:ssä kiellettyä syrjintää, mikäli oppilaitos tai muu yhteisö ei tällöin ryhdy käytettävissä oleviin toimiin estääkseen häirinnän jatkumisen. Tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvastuuseen häirinnästä voisi joutua ainoastaan oppilaitos tai muu koulutusta ja opetusta järjestävä yhteisö, myös siinä tapauksessa, että häiritsijä on yksittäinen opettaja tai oppilas. Mikäli häiritsijänä on esimerkiksi oppilaitoksen rehtori tai vastaava henkilö, joka vastaa koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön johdosta on katsottava, että häirintä on ollut oppilaitoksen tai yhteisön tiedossa ilman erillistä ilmoitusta.

Vastaavasti oppilaitoksen tai säännöksessä tarkoitettun muun yhteisön menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö joutuu ehdotetussa 7 §:n 5 momentissa kielletyn syrjintäkäskyn tai -ohjeen johdosta syrjityksi tasa-arvolaissa tarkoitettulla tavalla opiskelijavalinnoissa, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa. Siten oppilaitoksen piirissä annettu syrjintäohje, joka johtaa henkilön syrjintään sukupuolen perusteella tasa-arvolaissa tarkoitettulla tavalla, on kat-

sottava 8 b §:ssä kielletyksi syrjinnäksi, josta oppilaitos voidaan tuomita hyvitysseuraamukseen.

Pykälää ei kuitenkaan sovellettaisi perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin. Perusopetuslain mukaan opetukseen osallistuvalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön, jonka osana opetuksen järjestäjä on velvollinen muun muassa huolehtimaan, ettei oppilas tai opiskelija joudu toisten oppilaiden tai opiskelijoiden tai koulutuksen järjestäjän oman henkilöstön häirinnän kohteeksi. Opetuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä, toimeenpanna suunnitelma sekä valvoa sen noudattamista ja toteutumista. Opetushallitus antaa tarkempia määräyksiä tämän suunnitelman laatimisesta. Opetuksen järjestäjät määrittelevät omissa johtosäännöissään oppilaitosten toimielinten ja virkamiesten tehtävistä syrjinnän ehkäisemisessä.

Perusopetusta koskevan lainsäädännön voidaan katsoa nykyisellään tarjoavan mahdollisuudet puuttua sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään opiskelijaksi tai oppilaaksi ottamisessa, keskeisissä opintosuoritusten arviointitilanteissa, opetusta järjestetäessä ja muussa oppilaitoksen toiminnassa. Muutoksenhakukeinoja ovat valitus ja oikaisun hakeminen, ja muutoksenhaun perusteena voi olla myös perustuslain yhdenvertaisuutta koskevan 6 §:n ja tasa-arvolain 7 §:n vastainen sukupuoleen perustuva syrjintä. Voidaan katsoa, että säännökset mahdollisuudesta vaatia yleisessä tuomioistuimessa hyvitystä tasa-arvolain rikkomisesta soveltuisivat huonosti perusopetuslain soveltamisalalla oppilaitosten antamaan opetukseen sekä muuhun oppilaitoksen varsinaiseen toimintaan, jossa oppilaat suurimmalta osin ovat alaikäisiä.

Tasa-arvolain soveltamisalan laajentumisen jälkeen tässä pykälässä mainituin tavoin on mahdollista, että muulta opetuksen ja koulutuksen alueelta saatavan käytännön kokemuksen myötä soveltamisalaa myöhemmin voidaan laajentaa koskemaan myös peruskoulua.

Tasa-arvolain 8 b §:n säännöstä sovellettaisiin yleisesti sekä julkisella että yksityisellä

sektorilla niin ammatilliseen kuin yleissivistävään koulutukseen riippumatta opetuksen järjestäjästä ja opiskelun muodosta. Soveltamisalan piirissä olisi siten tutkintotavoitteinen koulutus oppilaitoksissa, oppisopimuskoulutus, ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus sekä vapaa sivistystyö. Säännöstä sovellettaisiin myös muiden ministeriöiden kuin opetusministeriön vastuulla olevaan koulutukseen. Ehdotetun säännöksen mukaiset muut koulutusta ja opetusta järjestävät yhteisöt voivat olla luonteeltaan hyvinkin erilaisia, kursseja ja muuta koulutustoimintaa järjestäviä organisaatioita. Siltä osin kuin on kyse oppisopimuksesta, henkilöön sovellettaisiin 8 b §:ää tietopuolisten opintojen aikana ja 8 §:n säännöksiä työpaikalla annettavan koulutuksen aikana.

Muutetun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin 3 artiklan 1 kohdan b-alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan, kun kyseessä on mahdollisuus kaikenlaiseen ja kaikenlaiseen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen, ammatilliseen jatkokoulutukseen ja uudelleen koulutukseen, työkokemus mukaan lukien. Ehdotettu säännös katkaisi muutosdirektiivin tarkoittamat koulutuslaitokset, mutta olisi soveltamisalaltaan laajempi, sillä säännöstä ei ole rajattu varsinaiseen ammatilliseen koulutukseen. Perusteena yhteisöoikeuden edellyttämää laajempaan soveltamisalaan on se, ettei voida katsoa olevan syytä ættaa opiskelijoita eri asemaan syrjinnän suojan suhteen sen perusteella, opiskelevatko he ammatillisissa oppilaitoksissa vai muissa oppilaitoksissa. Käytännössä ongelmaksi näin erotellen tulisi myös sen ratkaiseminen, onko oppilaitos tai koulutuslinja ammatillinen vai ei. Esimerkiksi yliopistoissa voidaan suorittaa tieteellisten ja taiteellisten jatkotutkintojen lisäksi ammatillisia jatkotutkintoja.

Ehdotus on yhdenmukainen myös muutosdirektiivin 6 artiklan 2 kohdan säännöksen kanssa, joka edellyttää tosiasiallista ja tehokasta korvausta tai hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle, sekä 8 d artiklan kanssa, joka muun muassa edellyttää, että seuraamukset direktiivin mukaisesti annettavien kansallisten määräysten rikkomisesta ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Ehdotettu säännös ei kuitenkaan koskisi

oppilaitoksessa järjestettävän opetuksen sisältöä tai koulutusjärjestelmän järjestämistä. Tämä rajausta on yhteisöoikeuden mukainen, sillä Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen 149 (1) artiklan mukaan yhteisö pitää arvossa jäsenvaltioiden vastuuta opetuksen sisällöstä ja koulutusjärjestelmän järjestämisestä.

8 c §. Syrjintä etujärjestöissä. Ehdotetun uuden 8 c §:n mukaan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä taikka sen tarjoamia etuuksia annettaessa taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Ehdotetun 8 c §:n lähtökohta on, että sukupuolisyrynnän kieltö etujärjestöissä otetaan tasa-arvolakiin siten, että kieltö tulee selkeästi lain seuraamusten ja valvonnan piiriin samalla tavoin kuin syrjinnän kieltö työelämässä ja oppilaitoksissa.

Säännökseen sisältyisi ehdotettua 8 b §:ää vastaavasti viittaus 7 §:ään. Siten etujärjestön menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö esimerkiksi joutuu ehdotetussa 7 §:n 5 momentissa kielletyn seksuaalisen häirinnän tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi etujärjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa. Etujärjestön vastuu alkaa kuitenkin vasta siitä, kun häirintä on saatettu sen tietoon. Järjestö on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi sen jälkeen, kun sen lakisäätelille edustajalle on ilmoitettu asiasta. Menettely on ehdotetun 8 c §:n vastaista syrjintää, mikäli etujärjestö ja sen toimivaltaiset edustajat (puheenjohtaja, hallituksen jäsenet) eivät tällöin ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Etujärjestön menettelyä olisi samoin vastaavasti pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos henkilö joutuu ehdotetussa 7 §:n 5 momentissa kielletyn syrjintäkäskyn tai -ohjeen johdosta syrjityksi tasa-arvolaisissa tarkoitetulla tavalla etujärjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa. Pelkkä kehoitus tai ohje ei kuitenkaan sellaisenaan aiheuttaisi hyvitysvastuuta.

Säännös vastaa muutosdirektiivillä muute-

tun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin soveltamisalan laajennusta työmarkkinajärjestöihin ja ammatillisiin järjestöihin. Muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan d-alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, kun kyseessä on jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, mukaan lukien järjestöjen tarjoamat etuudet. Ehdotus on myös yhdenmukainen sekä muutosdirektiivin 6 artiklan 2 kohdan säännöksen kanssa, joka edellyttää tosiasiallista ja riittävää korvausta tai hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle että 8 d artiklan kanssa, joka muun muassa edellyttää, että seuraamukset direktiivin mukaisesti annettavien kansallisten määräysten rikkomisesta ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Tasa-arvolain voimassa olevaan 7 §:ään sisältyvän syrjinnän kiellon voidaan katsoa kattavan myös etujärjestöissä harjoitetun eri asemaan asettamisen. Syrjinnän yleiskiellon rikkomisen seuraamuksena on vahingonkorvaus. Vahingonkorvausta ei voida kuitenkaan aina pitää riittävän tehokkaana seuraamuksena johtuen sen tuomitsemiseen liittyvistä rajoituksista. Etujärjestöissä esiintyvän syrjinnän osalta täytäntöönpanoa ei siis voida jättää 7 §:n yleiskiellon varaan, koska tällöin täytäntöönpano ei täyttäisi direktiivin vaatimuksia etenkin seuraamusten osalta.

Mikäli etujärjestön jäsenet eivät ole henkilöitä, vaan esimerkiksi yrityksiä tai yhdistyksiä, ehdotettu säännös on sovellettavissa vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin kun etujärjestön säännöillä tai ohjeilla asetettaiisiin sukupuolet eri asemaan.

Muihin järjestöihin, joiden jäsenillä on tietty ammatti, voidaan lukea ainakin sellaiset ammatilliset järjestöt, joissa on sekä palkansaaja- että yrittäjäjäseniä tai joiden toiminnan painopiste ei ole työmarkkina-asioissa. Sen sijaan ehdotettu säännös ei koskisi puhtaasti aatteellisia järjestöjä.

Muutosdirektiivin 3 artiklan 2 kohdan b-alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja

työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan. Ehdotetun 8 c §:n nojalla työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen säännöissä ei voisi olla nimenomaista määräystä vain toisen sukupuolen hyväksymisestä jäseneksi. Tällainen määräys on tähän asti ollut mahdollinen tasa-arvolain voimassa olevan 9 §:n 3 kohdan perusteella.

8 d §. Häirintä työpaikoilla. Työnantajan velvollisuudesta huolehtia seksuaalisen häirinnän ja muun sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamisesta säädettäisiin ehdotetussa uudessa 8 d §:ssä. Pykälän mukaan työnantajan menettelyä olisi pidettävä kiellettyinä syrjintänä silloin, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Työnantajan velvoite koskee häirintää, johon työntekijä joutuu työssään. Tilanteet, jotka eivät liity työhön tai työstä johtuviin olosuhteisiin, jäävät työnantajaa koskevan velvoitteen ulkopuolelle.

Voimassa olevan lain 8 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja laiminlyö lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa säädetyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi.

Lain 8 §:n 3 momentti, jonka perusteella työnantaja voi kumota syrjintäoletettaman, ei koske 8 §:n 2 momentin 4 kohtaa. Hallituksen esityksen (90/1994) 6 §:n 2 momentin 4 kohdan yksityiskohtaisessa perustelussa on kuitenkin todettu, että todistustaakka kääntyy työnantajalle, kun on aihetta epäillä, että työntekijä on työpaikalla joutunut sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Työnantajalla on mahdollisuus osoittaa, että hän on täyttänyt huolellisen työnantajan velvoitteet 6 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaisesti.

Lain muutostarve aiheutuu yhteisöoikeuden kehityksestä sekä siitä, että häirintää on edelleen pidettävä vakavana työelämän ongelmana. Muutosdirektiivillä muutetun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan häirintää on pidettävä syrjintänä. Ehdotettu 7 §:n 5 momentti määritte-

lee syrjinnäksi sekä seksuaalisen häirinnän että häirinnän sukupuolen perusteella. Tällöin seksuaalinen häirintä kattaa sellaisen käyttäytymisen, jota voimassa olevassa laissa kutsutaan sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi. Häirintä sukupuolen perusteella taas viittaa henkilön sukupuoleen liittyvään ei-toivottuun käytökseen, joka ei luonteeltaan ole seksuaalista. Siten on tarpeen laajentaa häirinnän määritelmää säännöksessä, joka koskee häirintää työelämässä.

Muutosdirektiivin 2 artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia sekä ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia toteuttamaan toimenpiteitä kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla. Tasa-arvolain voimassa olevan 8 §:n 2 momentin 4 kohta toteuttaa kyseisen yhteisöoikeuden säännöksen tarkoitusta työelämän osalta eikä sitä ole tarpeen muuttaa asiallisesti. Säännöksen sanamuotoa on kuitenkin muutettava, koska ehdotettuun 6 §:ään ei enää sisältyisi säännöstä, jossa työnantajan huolehtimisvelvollisuus häirinnän poistamisesta nimenomaisesti todettaisiin.

Häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Häiritsijä voi joutua paitsi rikosoikeudelliseen vastuuseen teostaan myös vahingonkorvauslain mukaiseen vastuuseen. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun tieto häirinnästä on saatettu työnantajan tietoon. Menettely on ehdotetun 8 d §:n nojalla kiellettyä syrjintää, mikäli työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä ei ryhdy käytettävissä oleviin toimiin epäkohdan poistamiseksi esimerkiksi saattamalla häiritsijä vastuuseen käytöksestään ja estämällä häntä jatkamasta häirintää. Vastaavasti työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, 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. Työnantaja voi antaa häiritsijälle huomautuksen tai varoituksen tai järjestellä tämän työtehtäviä taikka työskentelypaikkaa siten, että hän on mahdollisimman vähän tekemisissä häirityn kanssa.

Vaikeissa tapauksissa työnantaja voi muun muassa joutua organisoimaan työntekijöiden työt uudelleen estääkseen häirinnän jatkumisen. Tällöin häirinnän kohteeksi joutuneen työntekijän työolosuhteiden huonontamista tulee välttää. Viimesijaisena keinona työnantajalla on häiritsijän palvelussuhteen päättäminen tätä koskevan lainsäädännön mukaisesti.

Jos häiritsijänä on työnantaja itse (esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai muu vastaavassa asemassa oleva taho), häirityn ei tarvitse erikseen ilmoittaa häirinnästä muulle työnantajan edustajalle, jotta menettely olisi katsottava kielletyksi syrjinnäksi. Tällaisessa tilanteessa työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä jo ehdotetun 8 §:n 1 momentin 4 kohdankin perusteella. Häirityllä on kuitenkin lähtökohtaisesti velvollisuus osoittaa häiritsijälle tämän käyttäytymisen vastenmielisyyttä, ellei edellä selostetuista erityisistä syistä muuta johdu.

Häirintään liittyviä tulkintakysymyksiä b-distustaakan jaon ja syrjintäolettan syntymisen edellytysten osalta käsitellään todistustaakkaa koskevan 9 a §:n perustelujen yhteydessä.

9 §. Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Voimassa olevan tasa-arvolain 9 §:ssä on lueteltu sellaiset poikkeukselliset menettelytavat, joita ei pidetä syrjintänä, vaikka ne täyttäisivät 7 ja 8 §:ssä säädetyt syrjinnän tunnusmerkit. Lain 9 §:n mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi, asevelvollisuuden määräämistä ainoastaan miehille, vain joko naisten tai miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen eikä suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

Lain 9 §:n 1 kohtaan ei esitetä muutoksia, joten syrjintänä ei ole edelleenkään pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi. Naisten ja miesten erilainen kohtelu biologisten erojen vuoksi on sallittua kuitenkin ainoastaan silloin, kun synnä on joko naisen tai syntymättömän sikiön suojelun tarve terveydellisistä tai turvallisuuteen liittyvistä syistä. Ns. yleisen työelämän tasa-

arvodirektiivin muutosdirektiivissä säädetään, että direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja synnytyksen perusteella. Naisten erityiskohtelu raskauden tai synnytyksen vuoksi on sallittua ainoastaan suojeluperusteella eikä erityisen suojelun tarve saa johtaa syrjintään. Raskaussuojeludirektiivin tavoitteena on varmistaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysinen ja psyykkinen suojelu. Sen johdanto-osassa säädetään, että turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saa johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevan direktiivin soveltamiseen.

Asevelvollisuuden määräämistä ainoastaan miehille ei pidetä syrjintänä eikä lain 2 kohtaan siten esitetä muutoksia.

Voimassa olevan pykälän 3 kohdassa todetaan, että syrjintänä ei ole pidettävä vain joko naisten ja miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen. Uuden perustuslain sekä muutosdirektiivin perusteella 3 kohtaa esitetään tarkennettavaksi. Pääsääntönä olisi edelleen, ettei sukupuoleen perustuvana syrjintänä ole pidettävä vain joko naisten tai miesten hyväksymistä yhdistyksen jäseneksi, jos tästä on määrätty yhdistyksen säännöissä. Muutosdirektiivin johdosta työmarkkinajärjestöt eivät kuitenkaan voi olla avoimia pelkästään naisille tai miehille. Jäsenyys ja toiminta työmarkkinajärjestössä on yhteiskunnallista toimintaa, jossa ei myöskään perustuslain mukaan saa esiintyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Muutosdirektiivi asettaa rajoituksia työmarkkinajärjestöjen sekä myös ammattiin perustuvien järjestöjen itsemääräämisoikeudelle. Tällaisia rajoituksia ei voida pitää ongelmallisina perustuslain 13 §:n 2 momentin kannalta. Työmarkkinajärjestöillä, jotka eivät voi olla avoimia pelkästään naisille tai miehille, tarkoitetaan järjestöjä, joiden tavanomaiseen toimintaan kuuluu työ- tai virkaehtosopimusten solmiminen.

Välillinen ja välitön syrjintä on muutosdirektiivillä (direktiivin 3 artiklan 2 d kohta) määriteltä kielletyksi työnantaja- tai työntekijäjärjestöissä taikka muissa järjestöissä,

joiden jäsenillä on tietty ammatti. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muuttaa. Säännöksen tarkoituksena on ollut varmistaa, ettei järjestöjen jäsenyyteen tai niiden antamiin etuuksiin liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Muutosdirektiivin johdantolauseessa 7 todetaan, että direktiivillä ei rajoiteta yhdistymisvapautta, muun muassa oikeutta perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa ajamiseksi. Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuihin toimenpiteisiin voi kuulua jäsenyys tai toiminnan jatkaminen järjestöissä tai yhdistyksissä, joiden päätavoite on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistäminen käytännössä. Edelleen direktiivin johdantolauseen 14 mukaan syrjintäkiellon ei pitäisi rajoittaa sellaisten toimenpiteiden säilyttämistä tai hyväksymistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää ammatistaan liittyviä haittoja, jotka ovat aiheutuneet tiettyä sukupuolta edustavien henkilöiden ryhmälle.

Yhdistyksen jäsenyyteen perustuva poikkeussääntö voidaan edelleen pitää voimassa siltä osin, kun on kyse pelkästään aatteellisella pohjalla toimivista yhdistyksistä tai yhdistyksistä, joiden pääasiallisena tavoitteena on tiettyä sukupuolta edustavien henkilöiden ryhmän erityistarpeiden huomioon ottaminen naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Siten sellaiset yhdistykset, joiden jäsenillä on tietty ammatti, voisivat edelleen olla avoimia vain joko naisille tai miehille, jos tästä määrätään yhdistyksen säännöissä ja yhdistys pyrkii lisäksi käytännössä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa näissä ammateissa. Tällainen järjestö on esimerkiksi Naisjuristit ry.

Voimassa olevan lain 9 §:n 4 kohdassa todetaan, että suunnitelmaan perustuvaa menetelyä, jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä, ei pidetä sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Perustuslain velvoite sukupuolten tasa-arvon edistämisestä mahdollistaa positiiviset erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Hallituksen esityksessä perustuslaiksi on to-

dettu, että säännös vastaa tavoitteeltaan kaikinainen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen vaatimuksia. Yleissopimus velvoittaa sopimusvaltioita ryhtymään kaikkiin asianmukaisiin keinoihin naisiin kohdistuvan syrjinnän poistamiseksi, kunnes tosiasiallinen tasa-arvo on saavutettu. Hallituksen esityksessä tasa-arvolain muuttamisesta (HE 90/1994 vp) todetaan, että suunnitelma antaa mahdollisuuden valintatilanteissa suosia aliedustettua sukupuolta olevia henkilöitä ja tekee siten mahdolliseksi sellaiset toimenpiteet ja menettelyt, jotka yksittäisinä voisivat olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää. Yhteisöoikeus asettaa kuitenkin rajoituksia positiivisten erityistoimien tulkinnalle. Kohtaa esitetäänkin täsmennettäväksi.

Positiivinen erityiskohtelu lisättiin Amsterdamin sopimuksella perustamissopimukseen. Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa määrätään, että miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiseksi työelämässä tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimien oikeuskäytännössään katsonut, että tasa-arvosuunnitelmaan perustuva erityiskohtelu on yhteisöoikeuden mukainen silloin, kun etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettua sukupuolta edustavalle. Työhön valittaessa etusijan antamiselta edellytetään, että nais- ja mieshakijat ovat joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä, ja että heidän hakemuksiaan arvioidaan objektiivisesti ottaen huomioon kaikkien hakijoiden henkilöön liittyvät erityiset seikat. Hakijoiden pätevyyden arvioinnin tulee perustua sellaisiin selviin ja varmoihin kriteereihin, joilla voidaan ehkäistä tai hyvittää aliedustettua sukupuolta olevien henkilöiden ammattiuraan liittyviä haittoja. Tuomioistuimien ei ole hyväksynyt sitä, että kuuluminen aliedustettuun sukupuoleen voisi automaattisesti olla valintaperusteena. Oikeuskäytäntö (muun muassa Kalanke C-450/93, Marschall C-409/95, Badeck C-158/97, Abrahamsson C-407/98 ja Schnorbus C-79/99) osoittaa yhteis-

söoikeuden kehittymisen suunnan ja tämä on myös Suomen lain tulkinnan kannalta oleellista. Yhteisöoikeuden asettamat rajoitukset tulee ottaa huomioon säännöksen tulkinnassa.

Ehdotetun 9 §:n 4 kohdan sanamuotoa esitetään tarkennettavaksi siten, ettei väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi pidetä sukupuoleen perustuvana syrjintänä, jos näillä toimilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Ehdotettu muutos on terminologinen ja sen tarkoitus on selkeyttää lakia. Voimassa olevan lain määritelmään siitä, millaista menettelyä tai kohtelua ei ole pidettävä syrjintänä on lisätty määreet väliaikainen ja erityistoimi. Väliaikaisuus johtuu toimen luonteesta. Kun eriarvoisuutta poistetaan heikommassa asemassa olevan ryhmän erityiskohtelulla, voi erityiskohtelu vastata lain tarkoitusta vain niin kauan kuin kyseinen ryhmä tosiasiallisesti on heikommassa asemassa.

9 a §. Todistustaakka. Tasa-arvolakia tuomioistuimissa sovellettaessa sovelletaan yleisiä todistusoikeudellisia periaatteita lukuun ottamatta 8 §:ää, jonka säännöksiin on sisällytetty nimenomaisesti sovellettava todistustaakan jaon periaate. Työhönottoon ja vastaaviin muihin tilanteisiin liittyvän syrjinnän osalta todistustaakan jako on esitetty 8 §:n 1 momentissa. Muiden syrjintätyyppien osalta 8 §:n 2 momentissa on esitetty syrjintäolet-taman muodostumisen perusteet ja 3 momentissa työnantajan todistustaakka. Poikkeuksena on häirintää koskeva 2 momentin 4 kohta, johon ei sovelleta 3 momenttia.

Todistustaakkadirektiivin 4 artiklassa todetaan seuraavasti: ”Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on väkijäritys tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu”. Direktiivin johdantolauseessa 13 todetaan, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olet-

taa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Edelleen todistustaakkadirektiivin johdantolauseissa 17 ja 18 todetaan, että kantajalla ei olisi minkäänlaista tehokasta keinoa vaikuttaa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteutumiseen kansallisissa tuomioistuimissa, jollei näytön esittäminen ilmeisestä syrjinnästä siirtäisi vastaajalle todistustaakkaa siitä, ettei hänen menettelynsä tosiasialla ole syrjivä. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on siksi todennut, että todistustaakan on oltava käännetty, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, ja että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen tehokas soveltaminen edellyttää, että todistustaakka siirtyy tällaisissa tapauksissa vastaajalle.

Euroopan yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että kantajan näyttövelvollisuuden kevennys voi tarpeen vaatiessa mennä pidemmälle kuin mitä todistustaakkadirektiivissä on esitetty. Tapauksessa Danfoss (109/88) yhteisöjen tuomioistuin totesi, että kun yritys soveltaa palkkajärjestelmää, joka perustuu peruspalkkaan sovellettaviin yksilöllisten lisien mekanismiin ja josta puuttuu täysin läpinäkyvyys, työnantajan asiana on osoittaa, ettei sen noudattama palkanmaksukäytäntö ole syrjivä, jos naispuolinen työntekijä osoittaa suhteellisen monien palkan-saajien osalta, että naispuolisten työntekijöiden keskipalkka on alhaisempi kuin miespuolisten. Yleisenä oikeusperiaatteena tämä merkitsee sitä, että kantajan todistustaakkaa on kevennettävä sellaisten tosiseikkojen osalta, joiden kohdalla tavanomaiset todisteluvaatimukset vaarantaisivat syrjinnän kiellon tehokkaan toteuttamisen, ja jotka ovat vastaajan tiedossa tai päätettävissä, jolloin tämä pystyy ne kantajaa paremmin näyttämään toteen.

Euroopan yhteisön jäsenvaltioilla on autonomia säätää oikeusjärjestelmänsä puitteissa yksityiskohtaisista menettelytapasäännöistä oikeustoimissa, joiden avulla kansalaisille turvataan oikeudet, jotka yhteisöoikeus heille suo. Tälle autonomialle on kuitenkin kaksi rajoitusta. Ensinnäkin ko. säännöt eivät saa olla huonompia kuin säännöt, jotka koskevat

samanlaisia jäsenvaltion sisäiseen lainsäädäntöön perustuvia oikeustoimia. Toiseksi säännöt eivät saa olla sellaisia, että ne tekevät yhteisöoikeuden suomien oikeuksien käytön käytännössä mahdottomiksi tai tarpeettoman vaikeiksi.

Todistustaakkadirektiiviä sovelletaan perustamissopimuksen 141 artiklassa sekä samapalkkaisuusdirektiivissä ja työelämän yleisessä tasa-arvodirektiivissä ja, siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, raskausuojeludirektiivissä ja vanhempainlomadirektiivissä tarkoitettuihin tilanteisiin. Todistustaakkadirektiiviä sovelletaan kaikkiin julkista tai yksityistä sektoria koskeviin riita-asioiden oikeudenkäynteihin ja hallinnollisiin menettelyihin, jotka kansallisen lainsäädännön mukaan tarjoavat oikeus-suojakeinoja mainittujen direktiivien soveltamiseksi. Poikkeuksena tästä ovat vapaaehtoisluonteiset tai kansallisen lainsäädännön mukaiset tuomioistuimen ulkopuoliset menettelyt. Direktiiviä ei myöskään sovelleta rikosasiain oikeudenkäyntiin, elleivät jäsenvaltiot toisin määrää.

Jaetun todistustaakan periaate, joka esiintyy yhteisöoikeuden kaikissa syrjintää koskevista direktiiveissä, on tosiasiallisesti muodostunut yleiseksi oikeudelliseksi periaatteeksi syrjintäasioissa - ei ainoastaan työelämää koskien. Esimerkiksi rotusyrjintädirektiivin soveltamisalaan kuuluu muun muassa sosiaaliturva, terveydenhuolto, sosiaalietuudet, koulutus sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuus. Kotimaisessa oikeuskäytännössä jaetun todistustaakan periaatetta on sovellettu syrjintätapaukseen, vaikka periaatteesta ei ole nimenomaista säännöstä sovellettavassa laissa tai mainintaa lain esitöissä. Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksessä (8.8.2001 taltio 1766) on jaettua todistustaakkaa sovellettu tapauksessa, joka koski kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain 2 §:ssä ilmaistun ikäsyrjinnän kiellon rikkomista. Ottaen huomioon jaetun todistustaakan periaatteen muodostumisen yleiseksi oikeudelliseksi periaatteeksi syrjintäasioissa yhteisöoikeudessa sekä kotimaisen oikeuskäytännön, on perusteltua ulottaa todistustaakkaa koskevan säännöksen soveltamisala 7 §:n tarkoittamaan syrjintään. Lisäperusteena tälle on lisäksi se, että 7 §:n

säännökset saattavat tulla sovellettaviksi myös työelämää, koulutusta ja etujärjestöjä koskevissa tilanteissa, jotka eivät täytä 8 ja 8 a - 8 d §:n edellyttämiä tunnusmerkkejä, jolloin todistustaakkadirektiivin perusteella direktiivissä säädettyä todistustaakan jaon periaatetta joka tapauksessa on sovellettava.

Ehdotuksen mukaan todistustaakan jaon periaate esitetään erillisessä pykälässä, joka koskee kaikkia niitä tilanteita, joissa tasa-arvolain 7 ja 8 §:n sekä ehdotettujen 8 a - 8 d §:n vastaiset menettelyt ovat riita-asioina oikeudellisessa tai hallinnollisessa käsittelyssä. Sen sijaan rikosasioissa näyttötaakka on yksinomaan kantajalla. Säännöstä ei siis sovellettaisi oikeudenkäynneissä, jotka koskevat tasa-arvolain 14 a §:ssä tarkoitettuja rikosoikeudellisia seuraamuksia. Todistustaakkasäännös ei myöskään aiheuta muutoksia todistustaakan osalta rikoslain 47 luvun 3 §:n tulkintaan, jossa nimenomaisesti säädetään työsyrynnästä muun muassa sukupuolen perusteella eikä rikoslain 11 luvun 9 §:n tulkintaan, joka koskee syrjintää elinkeinotoiminnassa tai muussa vastaavassa toiminnassa muun muassa sukupuolen perusteella. Todistustaakkadirektiivin 3 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja johdantolause 12:n nojalla ehdotettua todistustaakkasäännöstä ei sovelleta myöskään tasa-arvovaltuutetun harjoittamaan sovittelumenettelyyn.

Jaetun todistustaakan periaatetta sovellettaisiin silloin, kun tuomioistuin tai muu toimivaltainen viranomainen tutkii, onko syrjinnän kieltoa rikottu. Kantajan olisi ensin esitettävä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on tasa-arvolaissa tarkoitettu syrjintä. Mikäli tuomioistuin tai muu toimivaltainen toimielin katsoisi syrjintäoletettaman muodostuneen, on vastaajan sen kumoamiseksi osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Todistustaakkasäännöstä ei sovellettaisi vahingonkorvausvelvollisuutta koskevissa asioissa. Oikeudenkäymiskaaren mukaan määräytyvä näyttövelvollisuus vahingosta, tuottamuksesta ja syy-yhteyden olemassaolosta olisi siten kantajalla.

Ehdotettu säännös ei asiallisesti merkitse muutosta tasa-arvolain 8 §:ssä ilmaistuun to-

distustaakan jakoon. Muutoksena nykyiseen lakiin on siten jaetun todistustaakan periaatteen ulottaminen niihin 7 §:n kattamiin syrjintätilanteisiin, joita 8 § ei koske. Muutosdirektiivin soveltamisalan huomioonottaen jaetun todistustaakan periaatetta sovellettaisiin myös ehdotettujen 8 a - 8 d §:n perusteella käynnistetyissä oikeudellisissa menettelyissä.

Ehdotettu 9 a § ilmaisee todistustaakan jaon yleisperiaatteen, jota sovellettaessa on otettava huomioon kyseessä olevan syrjintäkiellon ja epäillyn syrjintätapausten erityispiirteet. Ehdotettavaa tasa-arvolain todistustaakkasäännöstä sovellettaisiin yhdenmukaisesti todistustaakkadirektiivin 3 artiklan kanssa sellaisissa riita-asioiden oikeudenkäynneissä ja hallinnollisissa menettelyissä, jotka koskevat tasa-arvolain ehdotetuissa 7, 8 sekä 8 a - 8 d §:ssä kiellettyä syrjintää.

Ehdotetun 7 §:n 2 momentin ja 3 momentin 2 kohdan mukaisen välittömän, sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja välillisen, sukupuoleen liittyvään syyhyn perustuvan syrjinnän osalta kantajan tulisi osoittaa, että hän on joutunut eri asemaan verrattuna toista sukupuolta olevaan verrokkiin tai verrokkiin, joka eroaa kantajasta sukupuoleen liittyvän syyn osalta, taikka verrattuna tilanteeseen, missä syrjintäperusteeksi epäiltyä sukupuoleen liittyvää syytä (esimerkiksi raskaus) ei olisi ollut. Mikäli kysymys tällöin on 8, 8 b tai 8 c §:ssä kielletyistä syrjinnän muodoista, kantajan tulee osoittaa, että kyseessä olevassa säännöksessä ilmaistut syrjintäoletettaman syntymisen edellytykset ovat täyttyneet. Syrjintäoletettaman muodostuttua vastaajan on osoitettava, ettei syrjinnän kieltoa ole rikottu näyttämällä toteen, että menettely on perustunut muuhun, hyväksyttävään syyhyn kuin sukupuoleen tai seikkaan, joka liittyy sukupuoleen. Jos kyseessä on 7 §:n 3 momentin 2 kohdan tarkoittama välillinen syrjintä, vastaaja voi kumota syrjintäoletettaman osoittamalla, että kyseisellä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Jos kyseessä on 8 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittama tilanne, työnantaja voi syrjintäoletettaman muodostuttua kumota sen näyttämällä toteen, että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta tai että me-

nettelyyn on ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Ehdotetun 7 §:n 3 momentin 1 kohdan mukaisen välillisen, sukupuolen kannalta neutraalilta näyttävään menettelyyn perustuvan syrjinnän osalta kantajan tulisi osoittaa tilastoin tai muulla tavoin, että menettely on asettanut tai on omiaan asettamaan hänet tosiasiallisesti epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Vastaaja voi tällöin esittää näyttöä siitä, että menettely ei ole ominaislaadultaan syrjivä. Syrjintäolettan muodostuttua vastaaja voi sen kumota osoittamalla, että kyseisellä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Muutosdirektiivin johdantolause 10:n mukaan kansallisen lainsäädännön tai käytännön säännöissä, joita sovelletaan niiden tosiseikkojen arviointiin, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen, tilastotiedot mukaan lukien. Tämä voidaan tulkita siten, että erityisesti välillisen syrjinnän tapauksissa voi olla tarpeen keventää kantajan todistustaakkaa, jos tavanomaiset todisteluvaatimukset vaarantaisivat syrjinnän kieltojen tehokkaan toteuttamisen.

Kun kyseessä on väitetty häirinnän poistamisen laiminlyönti, kantajan tulee osoittaa, että hän on ilmoittanut tapauksesta riippuen työnantajalle, oppilaitokselle tai etujärjestölle häirinnästä, ja että tämä ei ole ryhtynyt käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Sitä seikkaa, että häirinnän näytetään jatkuneen senkin jälkeen, kun siitä on tehty ilmoitus, voidaan yleensä pitää riittävänä todistustaakan siirtymiseksi vastaajalle. Tämä voi puolestaan antaa näyttöä siitä, että on ryhtynyt käytettävissään oleviin toimiin. Sitä, mikä on katsottava tehokkaaksi toimeksi häirinnän poistamiseksi, joudutaan harkitsemaan tapauskohtaisesti. Yhtenä tunnusmerkkinä on kuitenkin se, että väitettyyn häirintätapaukseen suhtaudutaan vakavasti, ja tilanteen selvittämiseksi käynnistetään välittömästi asianmukainen selvitys. Toinen tehokkaiden toimien tunnusmerkki on, että mikäli häirintää havaitaan tapahtuneen, häiritsijään viipymättä kohdistetaan häirinnän laatua ja va-

kavuutta vastaavat työoikeudelliset tai kurinpidolliset toimenpiteet. Toimia ei voida katsoa tehokkaiksi, mikäli häirinnän edelleen jatkuessa häiritsijään ei kohdisteta asteittain kovenivia keinoja.

Kun kyseessä on syrjintäkäskey tai -ohjetta koskeva oikeudellinen menettely kantajan tulisi esittää näyttöä käskyn tai ohjeen olemassaolosta. Vastaaja voisi vastanäytöllään joko kiistää tarkoitetun käskyn tai ohjeen olemassaolon tai osoittaa, että käsky tai ohje ei täytä kielletyn toiminnan tunnusmerkistöä.

Vastatoimien osalta kantajan tulee osoittaa, että hänet on asetettu epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka tullut osalliseksi tai todistajaksi sukupuolisyryntää koskevassa asiassa. Muutosdirektiivin johdantolause 17:n mukaisesti suoja vastatoimilta ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Tasa-arvolakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 90/1994 vp) on todettu, että mikäli epäedulliseen asemaan asettaminen on tapahtunut välittömästi tai lyhyehkön ajan kuluessa siitä, kun työnantajan tietoon on tullut työntekijän vetoaminen tasa-arvolakiin, ja myös vastatoimien mahdollisuus on tullut viivytyksettä tutkittavaksi, voidaan lähteä siitä, että työnantajan on osoitettava, että muutokset ovat johtuneet muusta, hyväksyttävästä syystä kuin tasa-arvolakiin vetoamisesta. Ajallisen eron lisääntyessä työntekijän todistamisvelvollisuudelle voidaan asettaa korkeampia vaatimuksia, kuten hallituksen esityksessä on edelleen todettu.

10 §. Työantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään. Palkkatietojen antamista koskevat säännökset lisättiin tasa-arvolakiin vuonna 1995. Pykälän sisältöä ei ehdoteta muutettavaksi, mutta siihen tehtäisiin 8 §:ään ehdotetuista muutoksista johtuvia teknisiä tarkennuksia.

10 a §. Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään. Ehdotetun uuden 8 b §:n mukaan oppilaitoksen menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä, jos henkilö asetetaan oppilaitoksen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksessa tapahtuvassa muussa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Ehdotus

kattaa työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan b alakohdan tarkoittamat ammatilliset oppilaitokset, mutta ulottuu myös muihin oppilaitoksiin. Ehdotus ei kuitenkaan koskisi opetuksen sisältöä tai koulutusjärjestelmän järjestämistä. Siten koulutuksen rakenteesta, oppimääristä sekä tutkinnoista ja niiden sisällöstä ei oppilaitoksella olisi selvitysvelvollisuutta.

Oppilaitoksen selvitysvelvollisuus vastaisi työnantajan velvollisuutta antaa selvitys menettelystään. Selvitys olisi annettava viivytyksettä ja se kattaisi 8 b §:ssä tarkoitetut oppilaitoksen menettelyt. Selvitysvelvollisuus voisi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, jos henkilö kokee tulleen syrjityksi oppilasvalinnoissa tasa-arvolain vastaisesti. Tällöin oppilaitoksen tulee antaa selvitys valintakriteereistä. Jos opiskelija epäilee sukupuoleen perustuvaa syrjintää opintosuoritusten arvioinnissa, tulee oppilaitoksen selvittää periaatteet, joilla opiskelijoiden opintosuorituksia arvioidaan. Oppilaitoksella olisi velvollisuus antaa selvitys myös, jos opiskelija kokee joutuneensa häirinnän kohteeksi. Selvityksessä on todettava, mihin toimenpiteisiin on ryhdytty häirinnän poistamiseksi.

Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta. Tämä vastaa nykyisen 10 §:n viimeistä momenttia.

11 §. Hyvitys. Muutosdirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä direktiiviä täytäntöön pantaessa seuraamuksista, joiden on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia. Jäsenvaltiot voivat päättää, millaisista taloudellisista seuraamuksista säättämistä direktiivin tehokas täytäntöönpano edellyttää. Yhteisöoikeus edellyttää, että loukatulle syrjinnästä maksettavan korvauksen tulee olla riittävän suuruinen, jotta syrjintää kokeneet voisivat oikeuksiinsa ja korvaus toimisi ehkäisten ennalta syrjintää ja että seuraamusten (ja oikeussuojakeinojen) tulee vastata muista vastaavista kansallisen oikeuden rikkomisista määrättyjä seuraamuksia. Muutosdirektiivin 6 artiklan 2 kohdassa todetaan, että jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai, jos jäsenvaltiot niin päättävät,

hyvitys 3 artiklan vastaisen syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden. Direktiivin mukaan tällaiselle korvaukselle tai hyvitykselle ei voisi ennalta vahvistaa enimmäismäärää, paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon. Muutosdirektiivin johdantolauseessa 18 todetaan, että syrjinnän kohteeksi joutuneelle työntekijälle maksettavan korvauksen on oltava riittävä suhteessa vahinkoon.

Myös yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä on edellytetty tehokkaita oikeussuojakeinoja syrjinnän ennalta ehkäisemiseksi. Korvausta tulee suorittaa syrjinnän kohteeksi joutuneelle silloinkin, kun syrjinnällä ei ole aiheutettu suoranaista vahinkoa ja toisaalta oikeasuhteinen korvaus edellyttää, että korvausta määrättäessä otetaan huomioon myös aiheutettu vahinko. Tuomioistuin on edellyttänyt, että syrjinnästä saatava korvaus on riittävä suhteessa kärsittyyn vahinkoon ja että sillä on todellisia ennalta ehkäiseviä vaikutuksia työnantajaan nähden. Seuraamusten tulee aineellisilta ja prosessuaalisilta edellytyksiltään vastata seuraamuksia, joita määrätään laadultaan ja merkittävyydeltään vastaavista kansallisen oikeuden rikkomisista. Rikkomisen seuraamusten tulee olla riittävän tehokkaita direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi (mm. Marshall C-271/91, Draehmpaehl C-180/95).

Hyvityksen enimmäismäärän poistamisen muutoin paitsi työhönottotilanteissa voidaan katsoa täyttävän muutosdirektiivin hyvitykselle asettamat edellytykset. Tuomioistuimille enimmäismäärän poistaminen toisi lisää harkintavaltaa hyvitystä määrättäessä muutosdirektiivin edellyttämällä tavalla. Ylärajan tuomioistuimia mahdollisesti ohjaava vaikutus myös poistuisi. Yhteisöoikeuden edellyttämä tehokkuuden vaatimus toteutuisi paremmin, koska olisi olemassa uhka joutua vakavissa syrjintätapauksissa maksamaan enemmän hyvitystä. Hyvityksen vähimmäismäärää ei esitetäisi poistettavaksi. Vähimmäismäärää ja työhönottotilanteissa sovellettavaa enimmäismäärää tarkistettaisiin

tasokorotuksella. Syrjinnästä maksettavan hyvityksen vähimmäismääräksi esitetäisiin 3 000 euroa ja työhönottotilanteissa enimmäismääräksi 15 000 euroa. Enimmäismäärä olisi myös mahdollista ylittää laissa säädettyillä perusteilla ilman ylärajaa.

Pykälän 1 momentissa todettaisiin, että se, joka on rikkonut 8 ja 8 a - 8 d §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Lain muutosehdotuksessa uusissa 8 a – d §:ssä on vastatoimet sekä häirintä että syrjintä 8 b §:ssä mainitussa laajuudessa oppilaitoksissa ja etujärjestöissä esitetty tasa-arvolain vastaiseksi syrjinnäksi.

Nykyinen 2 momentti ehdotetaan jaettavaksi kahteen momenttiin säännöksen selkeyttämiseksi. Uudessa 2 momentissa säädetäisiin hyvityksen euromäärien lisäksi niistä seikoista, jotka tulee ottaa huomioon hyvityksen määrää harkittaessa. Hyvitystä määrättäessä tulee edelleen ottaa huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä lisäksi samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Jos syrjinnän uhri on samasta teosta saanut muun lain nojalla korvausta samasta henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta, tämä tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus olisi otettava huomioon tässä laissa tarkoitettua hyvitystä tuomittaessa. Syrjinnästä maksettavalla aineellisella hyvityksellä on ollut tarkoitus parantaa syrjityn asemaa sekä ennalta ehkäistä syrjintää työelämässä (HE 57/1985 vp). Alarajan säätäminen olisi osoituksena siitä, kuinka vakavasti syrjintäkiellon rikkomiseen suhtaudutaan.

Hyvitys ei edelleenkään olisi vahingonkorvausta eikä hyvityksen määrääminen edellyttäisi rikkojan tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta. Tahallisuudella ja tuottamuksellisuudella voisi kuitenkin olla merkitystä hyvityksen suuruutta harkittaessa. Hyvitystä voitaisiin alentaa tai velvollisuus suorittaa hyvitystä poistaa kokonaan, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema, pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet esimerkiksi tahallisuuden tai tuottamuksellisuuden aste. Ehdotuksen mukaan työhönotto-

tilanteissa hyvityksen enimmäismäärä voitaisiin ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua. Voimassa olevan lain mukaan hyvitys on ollut mahdollista määrätä enintään kaksinkertaisena, jos se syrjintä ja muut olosuhteet huomioon ottaen on ollut perusteltua.

Pykälän 3 momentissa todettaisiin ne perusteet, joilla hyvitystä voitaisiin alentaa tai kokonaan poistaa. Tältä osin nykyistä tilannetta ei muutettaisi. Hyvitystä voitaisiin alentaa esimerkiksi silloin, kun työnantaja on laatinut tasa-arvosuunnitelman pyrkien suunnitelmallisesti edistämään tasa-arvoa ja syrjintä on tullut ilmi tasa-arvotilannetta kartoitettaessa. Alentamiseen saattaisi tällöin olla erityisesti syytä tilanteessa, jossa työnantaja on jo ryhtynyt toimiin tilanteen korjaamiseksi. Koska työnantajan lisäksi voisivat uusien 8 a – 8 c §:n johdosta hyvitysvelvollisia olla myös oppilaitokset ja työmarkkinajärjestöt sekä vastaavat, muutetaan työnantaja -sanalan tilalle rikkoja.

Voimassa olevan lain mukaan hyvitys on jaettava, mikäli työnantaja on samalla menettelyllä syrjinyt useampia henkilöitä. Nykyinen 3 momentti hyvityksen jakamisesta ehdotetaan poistettavaksi. Kuitenkin määrättäessä hyvitystä työnhakuun liittyvissä tilanteissa tulee ottaa huomioon, että esimerkiksi työpaikkaa haettaessa vain yksi kantajina olevista työnhakijoista olisi voinut tulla valituksi, vaikka useampia työnhakijoita olisi syrjitty samalla teolla. Tällöin syrjivä teko loukkaa erityisesti valitsematta jäänyttä ja olosuhteista riippuen saattaa muiden syrjintää kokeneiden osalta olla peruste hyvitysten alentamiseen.

Voimassa olevan lain 13 §:n sisältö ehdotetaan yhdistettäväksi 11 §:ään uudeksi 4 momentiksi siten, että momenttiin lisätään selvittävä ilmaus ”taloudellisesta vahingosta” säännöksen yhdenmukaistamiseksi yhdenvertaisuuslain vastaavan säännöksen kanssa. Ehdotetun sääntelyn tavoitteena on selkeästi erottaa ilman tuottamusta tuomittava syrjinnästä aiheutuvasta loukkauksesta suoritettava hyvitys taloudellisen vahingon korvaamisesta. Muutoksella olisi myös informatiivista merkitystä, koska hyvitystä koskevasta pykälästä kävisi ilmi mahdollisuus korvauksen hakemiseen syrjinnästä aiheutuvasta talou-

dellisesta vahingosta.

Tietyissä tapauksissa on mahdollista hyvityksen lisäksi hakea vahingonkorvausta vahingonkorvauslain tai työsopimuslain nojalla. Työsopimuslain 12 luvussa oleva korvausjärjestelmä jakautuu kahteen osaan. Luvun 1 §:ssä säädetään yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta ja 2 §:ssä työsuhteen perusteettomasta päättämisestä aiheutuvasta korvausvelvollisuudesta. Jälkimmäisen säännöksen mukaan voidaan korvauksena työsuhteen lakkaamisesta tuomita maksettavaksi vähintään kolmen (3) ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvausta on tietyissä tapauksissa suoritettava siitä huolimatta, onko työntekijälle aiheutunut työsuhteen päättämisestä taloudellista vahinkoa. Sen sijaan 1 §:n mukaan tulee taloudellisen vahingon osalta määrätä täysi korvaus.

12 §. Hyvityksen vaatiminen. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä oppilaitoksella tai etujärjestöllä on kotipaikka. Muutostarve johtuu ehdotettujen uusien 8 b ja 8 c §:n hyvitysseuraamusmahdollisuuksista oppilaitosten ja etujärjestöjen harjoittamaan syrjintään. Muilta osin 1 momenttiin ei esitetä muutoksia.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä säädettäisiin kahdesta eri kanneajasta. Kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava kahden (2) vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteisiin liittyvästä syrjinnän kiellon rikkomisesta kanne olisi kuitenkin edelleen nostettava vuoden (1) kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Kahden eri kanneajan käyttöä voidaan perustella myös yhdenvertaisuuslain vastaavalla ratkaisulla. Eri tyyppiset tapaukset aiheuttavat erilaisen tarpeen saada asia käsiteltyä. Kahden vuoden kanneaika antaisi syrjitylle enemmän aikaa turvautua asian ratkaisemiseen muutoin kuin nostamalla kanteen. Mahdollisissa niin sanotuissa monisyrijintätapauksissa eri lakien eripituiset kanneajat voivat johtaa oikeudenmenetyksiin ja sekoitettavuudellaan vaikeuttaa syrjityn mahdollisuutta oikeussuojan saamiseen.

Pykälän 3 momentti ehdotetaan muutettavaksi. Kun kanne hyvityksen suorittamisesta

on syrjinnän perusteella pantu vireille ja useammalla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon ja laiminlyönnin perusteella, olisi kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä yhdessä oikeudenkäynnissä. Kanneoikeutta ei menettäisi sillä perusteella, että joku toinen saman teon tai laiminlyönnin johdosta syrjintää kokenut on jo hakenut oikeusteitse syrjinnän johdosta hyvitystä. Säännös nykyisessä muodossa edellyttää, että jos useampia henkilöitä on syrjitty samalla teolla tai laiminlyönnillä, tulee heidän kaikkien esittää hyvitysvaatimukset samassa oikeudenkäynnissä menettäen muutoin puhevallan asiassa. Tarkoituksena on ollut estää se, ettei saman teon tai laiminlyönnin johdosta esitettäisi hyvitysvaatimuksia eri aikoina ja turvata siten työnantajan asema. Tasa-arvolain esitöissä katsottiin, että muutoin työnantaja voisi joutua saman teon perusteella maksamaan useita hyvityksiä ja siten kohtuuttomaan asemaan. Lisäksi arveltiin voitavan olettaa, että syrjinnän kohteeksi joutuneet keskustelevat keskenään tai kääntyvät ammattijärjestön taikka tasa-arvovaltuutetun puoleen neuvojen ja oikeudenkäyntiavun saamiseksi ennen kanteen nostamista. Näin vaara siitä, että joku syrjityksi tullut ei saisi tietoa oikeudenkäynnistä, nähtiin vähäiseksi (HE 57/1985 vp).

Säännös on syytä muuttaa, koska perustuslain 21 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus saada omasta aloitteestaan asiansa käsiteltyksi asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivytystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai viranomaisessa. Tällaisen käsittelyn lopputuloksena oleva niin hallinto- kuin viranomaisen päätös kuin muukin oikeuksia ja velvollisuuksia koskeva päätös on oikeus saada tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen tutkittavaksi (HE 309/1993 vp). Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen 6 artiklassa on vaatimus oikeudesta oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin, jonka perusedellytyksiin kuuluu pääsy tuomioistuimeen.

Myös yhteisöoikeus edellyttää, että syrjintää ehkäisevän kansallisen lainsäädännön tulee toimia tehokkaasti. Lainsäädäntö ei voi toimia tehokkaasti, jos syrjityllä ei ole kanneoikeutta sillä perusteella, että joku toinen saman teon tai laiminlyönnin johdosta syrjin-

tää kokenut on jo hakenut oikeusteitse syrjinnän johdosta hyvitystä. Syrjintää kokee- neella ei voi olla velvollisuutta selvittää, kei- tä työnantaja on mahdollisesti myös syrjinyt. Tuomioistuimen olisi harkittava mekanismit, joilla voidaan taata, että kaikki vaatimukset käsitellään samassa prosessissa.

13 §. *Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla.* Voimassa olevan lain 13 § ehdote- taan kumottavaksi, koska sen asiasisältö on sisällytetty ehdotettuun 11 §:n 4 momenttiin.

15 §. *Lausunnon pyytäminen tasa- arvolautakunnalta.* Tasa-arvolain 15 §:ää koskevassa ehdotuksessa tasa-arvolauta- kunnan tehtäväpiiriä esitetään laajennetta- vaksi. Voimassa olevan lain nojalla lautakun- ta voi antaa lausunnon tuomioistuimelle sel- laisista asioista, joista voidaan tuomita tasa- arvolain mukainen hyvityseuraamus. Ehdotuksen mukaan tasa-arvolautakunnalle kuu- luisi tasa-arvolain tulkintaa koskeva lausun- nonanto-oikeus 7, 8, 8 a - 8 d ja 14 §:n sovel- tamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittä- vässä asiassa. Siten lautakunta käsittelee edelleen ainoastaan sukupuolisyryntää kos- kevia tapauksia.

Ehdotetulla säännöksellä laajennettaisiin niiden tuomioistuinten piiriä, joilla olisi mahdollisuus pyytää lausunto tasa-arvo- lautakunnalta. Hyvitys voidaan määrätä voi- massa olevan tasa-arvolain nojalla ainoastaan 8 §:n syrjintää työelämässä koskevien sään- nösten rikkomisesta. Lain 12 §:n nojalla hy- vitystä on tällöin vaadittava yleisessä tuo- mioistuimessa. Tasa-arvolain rikkomista koskevia riitoja, joiden yhteydessä ei ole mahdollista vaatia hyvityksen suorittamista, saattaa kuitenkin olla vireillä esimerkiksi hal- lintotuomioistuimissa ja työtuomioistuimes- sa. Lain nykyisen sanamuodon nojalla näiden tuomioistuinten ei ole mahdollista esittää lausuntopyyntöä lautakunnalle, vaikka tällai- nen tarve juttuja käsiteltäessä ilmenisikin. Ehdotuksen mukaan tuomioistuimet voisivat pyytää lausuntoa tasa-arvolain soveltamisesta, jolloin kyseeseen tulevat muutkin tuomio- istuimet kuin yleiset tuomioistuimet, ja lau- suntopyynnön kohteena voisi olla hyvitys- seuraamusta koskevan syrjintäasian ohella 7 ja 14 §:ää koskeva asia.

17 §. *Tietojen antaminen tasa-arvo- viranomaisille.* Pykälän 1 momentin sana-

muotoa täsmennettäisiin salassapitämisen osalta korjaamalla se vastaamaan viran- omaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) säätämisen jälkeistä tilannet- ta. Pykälästä poistettaisiin 3 momentti, joka siirrettäisiin lakiin uudeksi 21 a §:ksi muutet- tuna siten, että laista poistettaisiin säännös siitä, että uhkasakon asettamispäätöksestä ei saa valittaa.

Pykälän uusi 3 momentti tulisi kuulumaan seuraavasti: Palkkasyryntää epäilevän työn- tekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tar- koitetun työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuu- tetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vas- taanottamisesta.

Työntekijän edustajan pyydettyä palkkatie- toja tasa-arvovaltuutettu pyytää tarvittavat palkkatiedot työnantajalta. Samalla työnanta- jalle varataan mahdollisuus esittää kantansa syrjintäepäilyyn. Tasa-arvovaltuutettu luo- vuttaa palkkatiedot työntekijän edustajalle kahden kuukauden kuluessa pyynnön vas- taanottamisesta. Luovuttamisen edellytykse- nä on, että tasa-arvovaltuutetun arvion mu- kaan epäilyyn on perusteltua aihetta.

Ehdotetun muutoksen tarkoituksena on myös edistää palkkasyryntäepäilyjen selvit- tämistä työpaikkatasolla, mikä puolestaan vähentäisi tarvetta saattaa asioita tuomiois- tuimen ratkaistavaksi. Palkkatietojen saanti syrjintää epäiltäessä helpottuu, koska palkka- tietojen saamiselle on asetettu selkeä ja lyhyt määräaika. Samapalkkaisuuden hoitamisessa luottamusmiehillä on jo nyt olennainen ja luonteva asema, koska he ovat pysyviä toimi- joita työpaikoilla palkkausjärjestelmiä kehi- tettäessä, palkkauksesta neuvoteltaessa ja palkkausongelmia selvitettäessä.

Mainittu momentti tulisi sovellettavaksi ai- noastaan niissä tapauksissa, joissa yksittäinen työntekijä ei ole antanut suostumustaan palk- katietojen saamiseen. Mikäli suostumus on saatu, sovelletaan 10 §:n 4 momenttia. Tar- koituksena olisi säätää poikkeustapauksissa sovellettavaksi tulevasta menettelystä, joskin säännös saattaa jo sellaisenaan johtaa siihen, että työntekijä antaa suostumuksensa. Työn-

tekijän edustajan käsitettä tulisi tässä yhteydessä tulkita samoin kuin tulkitaan 10 §:n 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Edustajan tulisi tarvittaessa esittää tasa-arvovaltuutetulle ennen palkkatietojen saamista selvitys työntekijän hänelle osoittamasta pyynnöstä ryhtyä selvittämään epäiltyä palkkasyrjintää. Tasa-arvovaltuutetun kautta saatuja palkkatietoja saisivat työntekijä ja työntekijän edustaja käyttää ainoastaan palkkasyrjintäepäilyn selvittämiseksi ja selvittämiseen liittyviin toimiin. Tasa-arvolain 10 §:n 4 momentin mukainen vaitiolovelvollisuus koskee kuitenkin myös näin saatuja palkkatietoja.

Pykälän 4 momentin sanamuotoa ehdotetaan täsmennettäväksi korjauksin, että kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen. Kirkkolaissa (1054/1993) säädetään julkisuudesta ja salassapidosta. Kirkollishallinnossa sovelletaan, mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa säädetään, jollei 5 luvun 2 §:stä (rippisalaisuus), 6 luvun 3 §:stä (vaitiolovelvollisuus), 6 luvun 12 §:stä (lehtorin viran velvollisuuksista) taikka 24 luvusta (alistaminen ja muutoksenhaku) muuta johdu. Salassa on pidettävä myös asiakirja, joka koskee yksityiseen henkilöön kohdistuvaa sielunhoitoa tai diakonia-työtä.

18 §. Tarkastukset ja virka-apu. Pykälän 1 momentista tulee poistaa maininta tarkastuksen suorittamisesta ainoastaan työpaikalla, koska lain muutoksen yhteydessä lain soveltamisalaa on ehdotettu laajennettavaksi koskemaan myös oppilaitoksia ja työmarkkinajärjestöjä laissa tarkemmin esitetyin tavoin. Lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että tasa-arvovaltuutetun oikeus suorittaa tarkastuksia tulisi koskemaan myös ehdotetuissa 8 b ja 8 c §:ssä mainittuja paikkoja. Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus tarkastukseen, jos on syytä epäillä lain vastaista menettelyä. Jo voimassa olevan lain mukaan tarkastus voidaan suorittaa myös, jos on syytä epäillä, että laissa noudatettuja tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Tarkastuksen tulee olla tarpeellinen asian selvittämiseksi.

Myös tasa-arvovaltuutetun oikeus suorittaa tarkastus työpaikkana käytetyssä työnantajan asunnossa ehdotetaan poistettavaksi laista,

koska näiltä osin säännöksen voidaan katsoa olevan ongelmallinen perustuslain 10 §:ssä säädetyn yksityiselämän suojan kannalta, jonka mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Perustuslain mukaan lailla voidaan säätää vain muun muassa perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä.

Tasa-arvovaltuutetun voi joissakin tapauksissa olla tarpeellista tasa-arvolain noudattamisen valvonnan vuoksi päästä perehtymään oloihin paikassa, missä epäillään menettelyn lain vastaisesti taikka epäillään, että laissa tarkoitettuja tasa-arvovelvoitteita ei siellä muutoin ole noudatettu. Tarkastus voi olla tarpeellinen silloin, kun vireillä oleva tapaus sitä vaatii esimerkiksi tutkittaessa sukupuoleen perustuvaa syrjintää työskentelyolojen järjestämisessä työ- tai opiskelupaikalla tai tutkittaessa palkkasyrjintäepäilyn yhteydessä sitä, tekevätkö asianosaiset samaa tai samanarvoista työtä. Edellytyksenä tarkastuksen suorittamiselle on kuitenkin aina se, että on syytä epäillä työnantajan, oppilaitoksen tai työmarkkinajärjestön rikkoneen tasa-arvolakia tai menetelleen muutoin lain vastaisesti.

19 §. Ohjeiden ja neuvojen antaminen. Työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutospäätöksen 8 a artiklan mukaan on jäsenvaltioiden nimettävä yksi tai useampi toimielin, jonka tehtävänä on edistää, analysoida ja valvoa kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista. Näiden elimien toimivaltaan kuuluu muun muassa avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä syrjintää koskevan oikeudellisen ja hallinnollisen menettelyn käynnistämisessä ja syrjintäasian käsittelyssä. Edelleen muutospäätöksen 6 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettua etua sen varmistamisesta, että direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöön panemiseksi säädetyn oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn kantajan puolesta tai häntä tukeakseen tämän suostumuksella. Yhteisöoikeuden

vaatimus syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön avustamisesta ei vaadi Suomessa lainmuutosta, sillä tasa-arvovaltuutetun toimenkuvaan on tähänkin asti kuulunut syrjityn avustaminen tämän oikeuksien turvaamisessa sekä myös avustaminen oikeudenkäynnissä, tosin lähinnä silloin, kun kyseessä on lain soveltamisen kannalta merkittävä asia (laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta, 3 §).

Pykälän uudessa 1 momentissa ehdotetaan nimenomaisesti todettavaksi, että henkilö, joka epäilee joutuneensa syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassaan. Ohjeiden ja neuvojen pyytäminen on syrjintää epäilevän käytössä oleva ensisijainen oikeusturvakeino. Tarkoituksena on muun muassa auttaa syrjintää epäilevää päättämään asian viemisestä tuomioistuimeen.

Pääpaino tasa-arvolain noudattamisen valvonnessa halutaan edelleenkin pitää tasa-arvovaltuutetun neuvovassa ja ohjaavassa toiminnassa. Ohjeiden ja neuvojen avulla tasa-arvovaltuutettu voi käytännössä avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta. Ohjeiden ja neuvojen antamisella tarkoitetaan hallintolain (434/2003) palveluperiaatettakin pidemmälle menevää ongelman ratkaisuun suuntautuvaa neuvomista. Ohjaus voi olla esimerkiksi sovittelua osapuolten kesken. Ohje voi olla myös kirjallinen eli tasa-arvovaltuutetun lausunto, jolloin se ilmaisee tasa-arvovaltuutetun käsityksen siitä, onko asiassa riittänyt tasa-arvolakia. Tasa-arvovaltuutettu voi antaa ohjeen tai neuvon syrjintää epäilevälle kirjallisen lausunnon muodossa silloin, kun katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi. Esimerkiksi yritys tai organisaatio, laatiessaan ehdotetun 6 a §:n mukaista tasa-arvosuunnitelmaa, voisi saada tasa-arvovaltuutetulta ohjeistuksen lausunnon muodossa. Syrjintää epäiltäessä lausunto sisältää tasa-arvovaltuutetun näkemyksen siitä, onko kyseisessä tapauksessa syntynyt syrjintäoletta.

Ehdotettu uusi 3 momentti sisältäisi veloitteen tasa-arvon edistämiseen. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, ettei työnantaja laadi 6 a §:ssä säädettyin tavoin tasa-arvosuunnitelmaa tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta, voi tasa-arvovaltuutettu asettaa kohtuullisen määrä-

ajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä. Kohtuullisesta määräajasta päättäessään tulee tasa-arvovaltuutetun ottaa huomioon yrityksen koko ja voimavarat suunnitelman laatimiselle. Jos työnantaja jättää määräajan noudattamatta, tasa-arvolautakunta voi tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa työnantajan laatimaan suunnitelman määräajassa, tarvittaessa sakon uhalla.

20 §. Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolain voimassaoloaikana on vuoden 2003 loppuun mennessä ainoastaan kerran saatettu asia tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi lain 20 §:n perusteella. Säännös on kuitenkin katsottu tarpeelliseksi säilyttää, sillä työnantajien tasa-arvon edistämismenettelyjen tarkentaminen ja nimenomaisten syrjintäkieltojen soveltamisalan ulottaminen oppilaitoksiin ja etujärjestöihin saattavat johtaa nykyistä useammin tilanteisiin, joissa asian käsittely tasa-arvolautakunnassa on tarkoituksenmukaista.

Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että tasa-arvolain 7, 8 ja 14 §:n lisäksi myös ehdotettujen 8 a - 8 d §:n vastaisen menettelyn kieltämistä koskeva asia voitaisiin saattaa tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten. Tämä muutos vastaisi 21 §:ään ehdotettavaa muutosta. Lisäksi 1 momentin sanamuotoa ehdotetaan selkeytettäväksi.

Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti, jonka mukaan tasa-arvovaltuutettu voisi saattaa 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentin tarkoitettua menettelyä varten. Säännöstä sovellettaisiin tilanteessa, jossa työnantaja on laiminlyönyt tasa-arvovaltuutetun ehdotetun 19 §:n 3 momentin perusteella työnantajalle asettaman veloitteen laatia määräajassa tasa-arvosuunnitelma.

21 §. Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta. Voimassa olevan lain 21 §:n 1 ja 3 momentin säännökset ehdotetaan yhdistettäväksi uudeksi 1 momentiksi siten, että kielloon liittyy tarvittaessa uhkasakko. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että lain 7, 8 ja 14 §:n lisäksi myös 8 a - 8 d §:n vastainen menettely voitaisiin kieltää tarvittaessa sakon uhalla. Ehdotettujen 8 a ja 8 d §:n vastainen menettely on voitu tähänkin asti kieltää voimassa-

olevan lain 8 §:n nojalla. Ehdotettujen uusien 8 b ja 8 c §:n tarkoituksena on saattaa hyvitysseuraamusten piiriin syrjintä oppilaitoksissa peruskoulua lukuun ottamatta ja etujärjestöissä. Tarkoituksenmukaista on, että säännökset rinnastetaan 8 §:ään paitsi hyvitysseuraamuksen myös sen osalta, että lainvastainen syrjintä voidaan kieltää sakon uhalla. Uhkasakon asettamista ja maksettavaksi määräämistä koskevaan menettelyyn sovelletaan uhkasakkolakia (1113/1990).

Jos tasa-arvolautakunta katsoo, että menettely on kiellon vastainen, se voisi lain 21 §:n 1 momentin nojalla kieltää menettelyn jatkamisen tai uusimisen tarvittaessa sakon uhalla, milloin sitä on pidettävä aiheellisena tasa-arvon toteutumisen kannalta. Lautakunnan asettama kielto sisältää sen, ettei velvoitettu saisi vastaavanlaisessa tilanteessa asettaa miehiä ja naisia keskenään eriarvoiseen asemaan. Lautakunnan kieltoa olisi pääsääntöisesti heti noudatettava, vaikka päätös ei olisikaan saanut lainvoimaa. Voimassa olevan lain 21 §:n 3 momentin mukaan kieltoa asettaessa voidaan kuitenkin samalla päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta. Hallituksen esityksessä tasa-arvolain todetaan, että tasa-arvolautakunta voi myös määrätä, että kielto tulee joiltakin osin voimaan vasta myöhemmästä ajankohdasta.

Pykälän uudeksi 2 momentiksi siirrettäisiin säännös siitä, että sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee tai tämän edustajalle taikka molemmille. Uhkasakkolain 7 §:n mukaan uhkasakko voidaan kohdistaa vain sellaiseen asianosaiseen, jolla on oikeudellinen ja tosiasiallinen mahdollisuus noudattaa päävelvoitetta, kieltoa tai käskyä. Jos päävelvoite koskee yhteisöä, uhkasakko kohdistetaan yhteisöön taikka sen päätösvaltaa käyttävän toimielimen jäseniin tai toimitusjohtajaan tai vastaavassa asemassa olevaan henkilöön. Valtiota koskeva päävelvoite ja uhkasakko kohdistetaan valtioon tai sen puolesta viranomaiseen, jonka tehtävänä on noudattaa päävelvoitetta ja jolla on oikeus käyttää valtion puhevaltaa asiassa. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon, että kieltopäätöksessä tarkoitettu toiminnasta huolehtivat virkamiehet ovat jo virkavastuun uhalla velvollisia noudattamaan kieltoa.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi lisäksi siten, että siihen sisällytetään uusi 4 momentti, jonka nojalla työnantaja voidaan velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolautakunta voisi ehdotetun 21 §:n 4 momentin mukaisesti tarvittaessa sakon uhalla velvoittaa työnantajan, joka on laiminlyönyt 6 a §:ssä tarkoitettua velvollisuuden, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Menettely lautakunnassa käynnistyisi tasa-arvovaltuutetun esityksestä. Tasa-arvovaltuutettu saattaisi velvoittamista ja sakonuhkaa koskevan asian lautakuntaan sen jälkeen, kun työnantaja ei ole valtuutetun kehotuksesta huolimatta kohtuullisessa määrääjässä laatinut suunnitelmaa. Lautakunnan päätöksessä on yksilöitävä, mitä työnantajan on tehtävä. Päätöksessä voidaan velvoittaa ainoastaan ehdotetussa 6 a §:ssä esitettyjen vaatimusten täyttämiseen.

Tasa-arvolautakunta harkitsee ehdotetun 4 momentin osalta tapauskohtaisesti, mihin ajankohtaan mennessä työnantaja on velvollinen laatimaan 6 a §:n mukaisen tasa-arvosuunnitelman tai joiltakin osin täydentämään suunnitelmaa. Varattaessa työnantajalle kohtuullinen aika toimenpiteiden toteuttamiseen huomioon on otettava myös ehdotetun 6 a §:n 2 momentti, joka velvoittaa työnantajan laatimaan tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

Tasa-arvolautakunta harkitsee tapauksittain uhkasakon suuruuden. Uhkasakkolain 8 §:n mukaan sakon suuruutta harkittaessa on otettava huomioon päävelvoitteen laatu ja laajuus, velvoitetun maksukyky ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Hallituksen esityksessä tasa-arvolain muuttamisesta (HE 57/1985 vp) uhkasakon määrään vaikuttavana seikkana on mainittu lisäksi syrjivän menettelyn jatkumisesta odotettavissa oleva hyöty.

Voimassa olevan lain 21 §:n 3 momentin viimeisen virkkeen nojalla ainoastaan kiellon määräämistä koskevaan päätökseen voidaan hakea muutosta valittamalla. Ehdotetusta pykälästä jäisi tämä virke pois. Muutoksenhakua käsitellään 22 §:ää koskevissa perusteissa.

21 a §. Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko. Tasa-arvovaltuutetun mahdollisuus asettaa uhkasakko tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi

ehdotetaan esitettäväksi omana pykälänään. Samalla laista poistettaisiin säännös siitä, että uhkasakon asettamispäätöksestä ei saa valittaa.

Uhkasakon asettamispäätöksestä valittaminen tapahtuisi siten kuin muualla lainsäädännössä on säädetty. Uhkasakkolain mukaan muun muassa uhkasakon asettamista ja maksettavaksi tuomitsemista koskevaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla siinä järjestyksessä kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) on säädetty.

22 §. Muutoksenhaku. Voimassa olevan lain 22 §:n 1 momentin nojalla tasa-arvolautakunnan päätökseen voi hakea muutosta. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi hallintolainkäyttölain (586/1996) mukaisesti siten, että tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siinä järjestyksessä kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Valitus tehdään pääsääntöisesti sille hallinto-oikeudelle, jonka tuomiopiirissä on sen viranomaisen toimialue, jonka päätöksestä valitetaan. Toimivaltaisesta hallinto-oikeudesta säädetään hallintolainkäyttölaissa.

Pykälän 2 momenttia täsmennettäisiin siten, että velvoite noudattaa päätöstä heti koski ainoastaan tasa-arvolautakunnan tekemiä kielto- tai velvoitepäätöksiä. Voimassa olevan lain 2 momentti koskee hallituksen esityksen (HE 57/1985 vp) mukaisesti lautakunnan antamaa kieltopäätöstä. Rajausta on tarpeen, koska kielto- tai velvoitepäätöksen lisäksi lautakunnan tekemä päätös voi kohdistua uhkasakon asettamiseen tai maksettavaksi tuomitsemiseen taikka uhkasakkolain 12 §:n nojalla uhkasakon asettamista koskevan päätöksen poistamiseen.

23 §. Hyvityksen euromäärien tarkistaminen. Pykälän otsikkoa ja sanallista ilmaisua korjattaisiin siten, että se vastaisi euroon siirtymisen jälkeistä tilannetta. Sana markka korvataan sanalla euro. Pykälän sisältö pysyy muutoin ennallaan.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädettyjen hyvityksen rahamäärien tarkistamisesta (1238/2001) annetulla valtioneuvoston asetuksella on muutettavaksi ehdotetussa 11 §:n 2 momentissa säädettyt hyvityksen rahamäärät viimeksi tarkistettu rahanarvon muutosta vastaavasti si-

ten, että hyvityksenä on ollut suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 2 820 euroa ja enintään 9 380 euroa. Euromäärät tarkistetaan lain 11 §:ään ehdotettujen muutosten voimaantulon yhteydessä.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1 päivänä tammikuuta 2005. Työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivin edellyttämän lainsäädännön tulee olla voimassa jäsenvaltioissa 5 päivänä lokakuuta 2005.

3. Suhde perustuslakiin ja sääätmissjärjestys

Ehdotus ei sisällä merkittäviä sisällöllisiä muutoksia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin perusoikeuksien kannalta. Ehdotettu laki laajentaisi ja vahvistaisi edelleen naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa säädetty sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto on myös lakia muutettaessa huomioon otetun työelämän yleisen tasa-arvodirektiivin muutosdirektiivissä säädetty kielletty syrjintäperuste. Perustuslain 6 §:n 3 momentti edellyttää, että sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä. Tasa-arvon edistämistä on kuitenkin säädetty lailla tarkemmin. Säännös osoittaa myös sen, että erityiset toimenpiteet naisten aseman parantamiseksi työelämässä tai muussa yhteiskunnallisessa toiminnassa ovat sallittuja ja lain mukaisia vain, kun ne palvelevat lain päätarkoitusta eli sukupuolisyryjinnän estämistä ja tasa-arvon edistämistä. Muutosdirektiivin mukaan syrjinnän käsitteeseen kuuluvat välitön ja välillinen syrjintä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Perustuslain syrjinnän käsitteeseen kuuluvat sekä välitön että välillinen syrjintä. Myöskään häirinnän ja ohjeen tai käskyn syrjiä lukeminen syrjinnän käsitteen piiriin ei ole ristiriidassa perustuslain 6 §:n kanssa.

Perustuslakivaliokunnan mukaan positiivinen erityiskohtelu on perustuslain sallimaa, jos toimenpiteellä on objektiiviset ja perusoi-

keusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja jos toimenpide on oikeassa suhteessa tavoiteltuun etuun nähden (PeVL 38/1998 vp). Direktiivin positiivisia erityistoimia koskevassa johdantolauseessa 14 sallitaan erityistoimet, joiden tarkoituksena on kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyvien haittojen ehkäiseminen tai hyvittäminen. Perustuslaisa säädetty syrjinnän kiello ei estä tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua. Direktiivin johtolauseessa 15 mainitaan yhden sukupuolen järjestöt; muutosdirektiivi asettaa rajoituksia

työmarkkinajärjestöjen sekä myös ammattiin perustuvien järjestöjen itsemääräämisoikeudelle.

Hallitus katsoo, että lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Hallitus kuitenkin toivoo eduskunnan harkitsevan, olisiko esitykseen sisältyvästä lakiehdotuksesta hankittava perustuslakivaliokunnan lausunto.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

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) 13 §,

muutetaan 3, 4, 6, 6 a, 7 - 12, 15 sekä 17 - 23 §, sellaisina kuin niistä ovat 4, 6, 6 a, 7, 11 ja 15 § laissa 206/1995, 8, 20 ja 21 § osaksi viimeksi mainitussa laissa, 9 § laissa 624/1992 ja mainitussa laissa 206/1995 sekä 10 § osaksi viimeksi mainitussa laissa ja laissa 71/2001, sekä *lisätään* lakiin uusi 4 a, 8 a – 8 d, 9 a ja 10 a § seuraavasti:

3 §

Palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

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

4 §

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto-

ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

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

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

4 a §

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

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

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

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

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;

4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6 a §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

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

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

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti

sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

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, perhehuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn 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.

8 §

Syrjintä työelämässä

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

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtä-

vän laadusta johtuva painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

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

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

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

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2 - 5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesti hyväksyttävästä syystä.

8 a §

Työnantajan vastatoimet

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

8 b §

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnossa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön

muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

8 c §

Syrjintä etujärjestöissä

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

8 d §

Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä 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.

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä

4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituk-

sen toteuttamiseen.

9 a §

Todistustaakka

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

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 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.

10 a §

Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys

menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi 8 b §:ssä mainittuun tavoin.

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 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 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 syr-

jinnän 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.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään tai määrätään.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitetun työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

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-arvovaltoitteita ei muutoin ole noudatettu.

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

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

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

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

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 §: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 a - 8 d tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

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

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltöä 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, joka on laiminlyönyt 6 a §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekee kielto- ja velvoitepäätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää.

23 §

Hyvityksen euromäärien tarkistaminen

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

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Helsingissä 8 päivänä lokakuuta 2004

Tasavallan Presidentti

TARJA HALONEN

Peruspalveluministeri *Liisa Hyssälä*

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) 13 §,
muutetaan 3, 4, 6, 6 a, 7 - 12, 15 sekä 17 - 23 §, sellaisina kuin niistä ovat 4, 6, 6 a, 7, 11 ja 15 § laissa 206/1995, 8, 20 ja 21 § osaksi viimeksi mainitussa laissa, 9 § laissa 624/1992 ja mainitussa laissa 206/1995 sekä 10 § osaksi viimeksi mainitussa laissa ja laissa 71/2001, sekä *lisätään* lakiin uusi 4 a, 8 a – 8 d, 9 a ja 10 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

3 §

Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantajalle) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen).

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä.

Ehdotus

3 §

Palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa *henkilöä*, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantajalle) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). *Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä sovelletaan soveltuvien osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.*

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. *Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työ-sopimuslain (55/2001) mukaisesti.*

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

Voimassa oleva laki

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 hallinto-neuvosto, johtokunta tai muu luottamus-henkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Ehdotus

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

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

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

4 a §

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

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

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

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

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

3) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista; ja

4) huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

6 a §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla.

työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;

4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja

6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

6 a §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

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

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

7 §

7 §

*Syrjinnän kieltö**Syrjinnän kieltö*

Syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty.

Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan tässä laissa:

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

- 3) eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Syrjinnällä tarkoitetaan myös menettelyä, jonka vaikutuksesta henkilöt joutuvat 2 momentissa tarkoitetuista syistä keskenään tosiasiallisesti eri asemaan.

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, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun sukupuoleen liittyvän syyn 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.

8 §

8 §

*Syrjintä työelämässä**Syrjintä työelämässä*

Työnantajan menettelyä on lisäksi pidettävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy taikka että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Työnantajan menettelyä on samoin pidet-

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

- 1) *työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy;*

tävä 7 §:ssä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista;

2) soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään;

3) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita huonompaan asemaan sukupuolen perusteella;

4) laiminlyö lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa säädetyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi;

5) heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelussuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin; tai

6) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän tai työntekijät tämän tai näiden sukupuolen perusteella.

Työnantajan ei ole katsottava rikkoneen 2 momentin 1-3 ja 5-6 kohdissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta.

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan

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

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

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

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2-5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettua tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

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 sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen.

8 b §

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluhin.

8 c §

Syrjintä etujärjestöissä

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

8 d §

Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä 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.

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

3) vain joko naisten tai miesten hyväksy-

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

3) vain joko naisten tai miesten hyväksy-

mistä yhdistyksen jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; eikä

4) suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä.

mistä *muun* yhdistyksen *kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön* jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; *jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä*

4) *väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.*

9 a §

Todistustaakka

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

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytyksi 8 §:n 1 momentissa 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 2 momentissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät

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

Voimassa oleva laki

tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Ehdotus

tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

10 a §

Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään

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

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

11 §

Hyvitys

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

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 15 000 ja enintään 50 000 markkaa. Hyvitystä voidaan alentaa 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. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika. Jos syrjintä ja olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua, enimmäismäärä saadaan ylittää. Enimmäismäärä voidaan määrätä enintään kaksinkertaiseksi.

Jos useammalla on oikeus vaatia hyvitystä 8 §:n 1 momentin tai 8 §:n 2 momentin 1 kohdan nojalla ja he ovat ansioituneempia

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 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 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

kuin valituksi tullut, on hyvitys jaettava asian heidän kesken.

12 §

Hyvityksen vaatiminen

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

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset esitettävä puhevallan menettämisen uhalla tuossa oikeudenkäynnissä.

13 §

Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla

Tämän lain säännökset hyvityksen suorittamisesta sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta eivät estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain (412/74) taikka muun lain nojalla.

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon asiassa, joka koskee hyvityksen suorittamista 11 §:n nojalla.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä,

(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 ~~sa~~man teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, *siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä* samassa oikeudenkäynnissä.

13 §

Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla

(kumotaan)

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.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä,

Voimassa oleva laki

mitä asian tai asiakirjan salassa pitämisestä on säädetty tai määrätty.

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen salassapidosta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 §

Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä, että työnantaja on menetellyt tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. *Jos työpaikkana on työnantajan asunto, tarkastuksen saa kuitenkin suorittaa vain, mikäli epäilyyn on erityistä syytä.*

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

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

Ehdotus

mitä asian tai asiakirjan *julkisuudesta säädetään tai määrätään.*

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitetun työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen *julkisuudesta* evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

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.

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

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

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

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

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu tai työnantajayhdistysten keskusjärjestö taikka ammattiyhdistysten keskusjärjestö voi saattaa 7, 8 ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

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 (610/86).

21 §

Lainvastaisen menettelyn kieltäminen

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8 tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, jos menettelyn kieltämistä on pidettävä aiheellisena tasa-arvon toteuttamisen kannalta.

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

Tasa-arvolautakunta voi tarpeen vaatiessa kieltää menettelyn jatkamisen taikka uusimisen sakon uhalla. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa.

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 §: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 päättää, että kieltoa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohutuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan, joka on laiminlyönyt 6 a §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määräajassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Voimassa oleva laki

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä muutoksenhausta hallintoasioissa annetussa laissa (154/50) on säädetty.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekemää päätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai korkein hallinto-oikeus toisin määrää.

23 §

Hyvityksen markkamäärien tarkistaminen

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

Ehdotus

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehoteeksi uhkasakon.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla *hallinto-oikeudelta*. Muutoksenhausta on voimassa, mitä *hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään*.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekemää *kielto- ja velvoitepäätöstä* on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai *hallinto-oikeus* toisin määrää.

23 §

*Hyvityksen **euromäärien** tarkistaminen*

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

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä kuuta 200 .