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 siten, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Tasa-arvolainsäädännön yhtenä perustavoitteena on, että naisten ja miesten on tasaveroisesti voitava osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Yksi nainen tai yksi mies monijäsenisessä toimielimessä ei riitä, vaan naisilla ja miehillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi monijäsenisiin toimielimiin asiantuntemuksensa perusteella. Näin toimielinten käyttöön saadaan nykyistä laajempi ja monipuolisempi kokemus sekä asiantuntemus. Suomessa naisten osuus työvoimasta ja naisten koulutustaso ovat maailman korkeimpia. Esityksessä ehdotetaan myös naisten ja miesten tasapuolista osallistumista virastojen, laitosten taikka kunta- tai valtioenemmistöisten yhtiöiden hallintoelimiin.

Lisäksi ehdotetaan lakia muutettavaksi siten, että työpaikoilla, joissa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla. Viranomaisille ja työnantajille asetettaisiin tavoitteellinen ja suunnitelmallinen tasa-arvon edistämisvelvollisuus.

Ehdotuksen mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Lisäksi työnantaja velvoitettaisiin huolehtimaan mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Häirinnän tai ahdistelun torjuttavuus on tarpeen laissa nimenomaan todeta ilmiön monien kielteisten vaikutusten takia.

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään laajennettaisiin koskemaan kaikkia lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettuja syrjintätilanteita. Palkkasyrjintää epäilevä voisi saada tiedot oman palkkauksensa perusteista. Luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden valitsemalla edustajalla olisi itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tai työntekijäryhmästä silloin, kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella.

Lainmuutos perustuu Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen (ETA-sopimus) velvoitteiden täyttämiseen.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

340230Z

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
YLEISPERUSTELUT	3
1. Johdanto	3
2. Nykytila	3
2.1. Lainsäädäntö	3
2.2. Oikeuskäytäntö	4
2.3. Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö	5
2.4. Nykytilan arviointi	8
3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset	8
4. Esityksen vaikutukset	8
4.1. Taloudelliset vaikutukset	8
4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset	9
4.3. Ympäristövaikutukset	9
4.4. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan	9
5. Asian valmistelu	9
5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto	9
5.2. Lausunnot	9
6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	10
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	10
1. Lakiehdotuksen perustelut	10
2. Voimaantulo	21
LAKIEHDOTUS	22
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta	22
LIITE	25
Rinnakkaisteksti	25

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Sukupuolten tasa-arvo on perustavaa laatua oleva ihmisoikeus, eikä sen toteuttaminen saa olla suhdanteista riippuvaista. Jokaisella henkilöllä tulee olla mahdollisuus kehittää ja toteuttaa itseään omien edellytystensä mukaisesti sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvon saavuttaminen on koko yhteiskunnan edun mukaista. Yritysten kannalta sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen liittyy kiinteästi myös työelämän kehittämiseen. Sukupuolten tasa-arvo sekä oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja yhtäläiseen palkkaukseen työelämässä ovat kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Suomi on sitoutunut toteuttamaan nämä periaatteet Yhdistyneiden Kansakuntien, Euroopan Neuvoston ja Kansainvälisen työjärjestön sopimuksin sekä myös Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen (ETA-sopimus) yhteydessä. Jo YK:n peruskirjassa vahvistettiin jäsenvaltioiden sitoutuminen naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseen.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86), jäljempänä tasa-arvolaki, voimaantuleminen vuonna 1987 oli pitkäaikaisin yksittäinen tasa-arvon edistämishanke. Tasa-arvolain säätäminen oli myös edellytys sille, että Suomi saattoi ratifioida YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 68/86) eli naisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen. Tasa-arvolakia säädettäessä haluttiin syrjinnän kieltämisen lisäksi lakiin sisällyttää aktiivisia tasa-arvon edistämistoimia. Lain voimassaollessa tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen on alkanut kuitenkin lähinnä vain valtionhallinnon ja joidenkin kuntien toiminnoissa. Lakia onkin tämän vuoksi täsmennettävä tavoitteellisen ja suunnitelmallisen tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi myös yksityisellä sektorilla. Naisten ja miesten yhtäläinen koulutustaso ja panos työelämässä tulee ottaa työpaikoilla tehtävissä erilaisissa kehittämissuunnitelmissa nykyistä paremmin huomioon.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksen toteuttamiseksi lakiin on otettu säännökset tasa-arvoa edistävistä toimista, sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltämisestä sekä tarpeellisista oikeussuojakeinoista ja säännösten noudattamiseen liittyvistä menettelytavoista. Laki koskee niin yksityistä kuin julkista hallinto- ja liiketoimintaa.

Tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset tulevat sovellettaviksi silloin, kun henkilö tai ryhmä on sukupuolen vuoksi joutunut eriarvoiseen asemaan. Lakiin sisältyy myös aktiivisia tasa-arvosäännöksiä, joilla esimerkiksi kaikki viranomaiset tai työnantajat velvoitetaan toimimaan tasa-arvon edistämiseksi. Tämän lisäksi laissa säädetään tasa-arvon toteuttamisesta koulutuksessa ja opetuksessa.

Lain 7 §:ssä kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista sukupuolen perusteella eri asemaan. Syrjintänä pidetään myös menettelyä, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keskenään selvästi eri asemaan. Lain 8 §:ssä on 7 §:ää täydentävä, työelämää koskeva erityissäännös, jossa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työhönotossa, palkkauksessa ja muutenkin palvelussuhteen kestäessä sekä työsuhdetta päätettäessä. Lain 9 §:ssä on täydentävät säännökset syrjinnästä sekä siitä, minkälaista menettelyä ei ole pidettävä syrjintänä.

Tasa-arvolakia täsmennettiin 1 päivänä elokuuta 1992 voimaantulleilla lainmuutoksilla. Muutoksen jälkeen laissa todetaan nimenomaisesti, että raskauteen ja synnytykseen perustuva eriarvoiseen asemaan asettaminen on sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Lisäksi lakiin lisättiin säännös, jonka mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä on pidettävä myös eri asemaan asettamista tai joutumista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

Lain 11 §:n mukaan työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Hyvityksen markkamääriä tarkistetaan lain 23 §:n nojalla asetuksella kolmivuotiskausittain. Nykyisin hyvitys on vähintään 12 400 markkaa

ja enintään 39 200 markkaa. Hyvitystä ei voida tuomita 7 §:n vastaisesta menettelystä. Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt lain 7 tai 8 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä. Kiellon tehosteeksi voidaan asettaa sakon uhka. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Lain 13 §:n mukaan tasa-arvolain säännökset hyvityksen suorittamisesta eivät estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain (412/74) taikka muun lain nojalla.

Syrjityksi itsensä katsova voi vaatia hyvitystä kanteella, joka on pantava vireille yleisessä tuomioistuimessa vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Kanne on nostettava sen paikkakunnan alioikeudessa, missä työnantajalla on kotipaikka. Alioikeuden päätöksestä on muutoksenhakumahdollisuus hovioikeuteen ja korkeimpaan oikeuteen.

Kunnallislain (953/76) perusteella kunnallisissa virkanimityksissä on muutoksenhakumahdollisuus lääninoikeuteen ja edelleen korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Näillä hallintotuomioistuimilla on oikeus kumota nimittävän viranomaisen päätös, mikäli se rikkoo tasa-arvolakia. Laajin valitusoikeus on kunnallisten viranomaisten nimitysratkaisuihin. Muussa hallinnossa valitusmahdollisuus on säädetty vain poikkeustapauksissa, kuten yliopistojen, opetushallinnon ja kirkon eräissä nimitysasioissa.

Rangaistus on säädetty vain syrjivää työ- tai koulutuspaikkailmoittelua koskevan kiellon rikkomisesta.

Tasa-arvolain 24 §:n mukaan tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta voidaan antaa tarvittaessa asetuksella. Toistaiseksi on annettu vain yksi asetus, joka koskee valtionhallinnon toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia (1262/90).

Tasa-arvolain voimaantullessa asetettiin myös erityiset lain noudattamista valvovat ja sen toteuttamista edistävät tasa-arvoviranomaiset: tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutetun ja tasa-arvolautakunnan tehtävistä säädetään pääpiirteittäin tasa-arvolaissa ja yksityiskohtaisemmin tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/86) ja asetuksessa (739/86).

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain, ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on myös aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista.

Tasa-arvovaltuutetulla on varsin laajat oikeudet saada tietoja ja asiakirjoja nähtäväkseen viranomaisilta, työnantajilta ja muilta yksityisiltä henkilöiltä. Lisäksi tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä, että työnantaja on menetellyt tasa-arvolain vastaisesti taikka että laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tasa-arvovaltuutettu voi tarvittaessa saattaa lain 7 §:n (syrjinnän kielto), 8 §:n (syrjintä työelämässä) sekä 14 §:n (syrjivä ilmoittelu) vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Tasa-arvolautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta edellä mainittujen säännösten vastaista menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla. Tuomioistuimet voivat pyytää tasa-arvolautakunnalta lausunnon, joka koskee hyvityksen suorittamista sukupuolisyrjinnän johdosta.

Vuodesta 1972 alkaen on työskennellyt parlamentaarinen tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Neuvottelukunta toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä ja se asetetaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Nykyinen neuvottelukunta asetettiin toukokuussa 1992. Neuvottelukunnan tehtävänä on edistää naisten ja miesten välistä yhteiskunnallista tasa-arvoa sekä valmistella tasa-arvoa lisääviä uudistuksia. Neuvottelukunta toimii myös eri aloilla tehtävän tasa-arvoon kohdistuvan tutkimustoiminnan yhteistyöelimenä.

2.2. Oikeuskäytäntö

Tasa-arvolain nojalla voidaan yleisissä tuomioistuimissa vaatia hyvitystä kielletyn työsyrjinnän johdosta. Lakiin vedoten voidaan myös vaatia lainvastaisen virkanimityspäätöksen kumoamista silloin, kun tällainen valitusmahdollisuus on säädetty. Lisäksi kunnan jäsenillä on kunnallislain nojalla valitusoikeus, jota käyttämällä myös muut kuin varsinaiset asianosaiset voivat hakea muutosta kunnan elimen päätökseen.

Korkeimmassa hallinto-oikeudessa (KHO) on ratkaistu toistaiseksi kolmisenkymmentä ja korkeimmassa oikeudessa (KKO) kymmenisen tasa-arvolain mukaista valitusta. Korkeimmassa hallinto-oikeudessa olleet ratkaisut ovat

koskeneet lähinnä kunnallisissa virkanimityksissä epäiltyä syrjintää sekä kunnallisten lautakuntien ja eräiden muiden toimielinten sukupuolijakaumaa. Korkeimman hallinto-oikeuden annettua ensimmäiset päätökset tasa-arvolain soveltamisesta on myös lääninoikeuksien soveltamiskäytäntö noudattanut KHO:n omaksumaa linjaa.

Ensimmäiset korkeimman oikeuden päätökset tasa-arvolain nojalla vaadittavasta hyvityksestä on saatu vuonna 1991; ne koskivat työhönottotilanteita. Korkein oikeus on antanut myös kaksi palkkasyrjintää koskevaa päätöstä.

2.3. Kansainvälinen kehitys ja ulkomaiden lainsäädäntö

ETA ja EY

Suomi on yhdessä muiden Euroopan vapaakauppaliiton jäsenmaiden (EFTA-maiden) kanssa neuvotellut vuodesta 1990 lähtien Euroopan yhteisöjen (EY) kanssa Euroopan talousaluetta (ETA) koskevasta sopimuksesta. ETA-sopimuksen allekirjoittaminen 2 päivänä toukokuuta 1992 ja sopimuksen voimaantulo 1 päivänä tammikuuta 1994 merkitsivät, että Suomen, muiden EFTA-maiden ja EY:n välille syntyi kattava järjestely, joka varsin pitkälle toteutti tavaroiden, palvelusten, pääomien ja ihmisten vapaan liikkuvuuden yhteisesti määriteltyjen ETA-säännösten pohjalta. Suomi on myös hakenut EY:n täysjäsenyyttä maaliskuussa 1992. Neuvottelut jäsenyydestä alkoivat helmikuussa 1993.

Euroopan yhteisöissä samapalkkaisuuden periaate on tunnustettu jo Euroopan talousyhteisön perustamissopimuksen (Rooman sopimus) 119 artiklassa ja sitä on täydennetty myöhemmin annetuilla direktiiveillä. ETA-sopimuksen 69 artikla vastaa Rooman sopimuksen 119 artiklaa. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava ja pidettävä voimassa samapalkkaisuusperiaate. ETA-sopimuksen 70 artiklassa sopimuspuolet sitoutuvat sukupuolten tasa-arvoisuuden edistämiseen. ETA-sopimuksen liitteessä XVIII viitataan myös EY:n samapalkkaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoisuutta koskeviin direktiiveihin. EY:n kuusi tasa-arvodirektiiviä tulevat siis jo ETA-sopimuksella Suomea velvoittaviksi. Kyseiset EY-säädökset ovat osa ETA-sopimusta.

ETA-sopimuksen mukaan myös EY:n tuomioistuimen ennen sopimuksen allekirjoittamista antamia merkityksellisiä ratkaisuja tulee noudattaa sopimusmääräysten tulkinnassa. Kukin lain soveltaja, esimerkiksi suomalainen tuomioistuin on velvollinen itse päättelemään, mitkä EY-tuomioistuimen ratkaisut ovat merkityksellisiä ja siten velvoittavia sekä miten tämä vaikuttaa käsiteltävänä olevan asian ratkaisuun.

EY:n tuomioistuin on erityisesti tasa-arvosäännösten osalta monessa tapauksessa päätynyt tulkintaan, joka on laajentanut direktiivien sanamuotoa. Pykäläehdotusten yksityiskohtaisten perustelujen kohdalla selvitetään tarkemmin EY-tuomioistuimen oikeuskäytäntöä tapauksittain.

Sukupuolten välisen tasa-arvoisuuden toteuttamiseksi on EY:ssä annettu kuusi direktiiviä.

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (75/117/ETY) eli niin sanottu samapalkkaisuusdirektiivi määrittelee ja kehittää edelleen artiklan 119 periaatetta. Oikeus saada samanarvoisesta työstä sama palkka vahvistetaan lakisääteisenä ja valitusoikeus taataan. Samapalkkaisuusdirektiivin ja Rooman sopimuksen 119 artiklan osalta on paljon oikeuskäytäntöä.

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa (76/207/ETY) eli tasa-arvodirektiivi on keskeisin direktiivi tasa-arvon alalla ja käsittelee työhön pääsyä, ammatillista koulutusta ja uralla etenemistä sekä työsuhteen ehtoja. Direktiivissä kielletään kaikenlainen välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä. Siinä kehoitetaan jäsenvaltioita harjoittamaan positiivisia lainsäädäntötoimia ja kehoitetaan poistamaan syrjintään viittaavat säännökset laeista sekä työehto- ja työsopimuksista.

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä (79/7/ETY) kehottaa soveltamaan tasa-arvoa lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä kaikkien työelämässä mukana olevien osalta (palkansaajat, itsenäiset yrittäjät, vammaiset työntekijät ja työnhakijat.)

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta

ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä (86/378/ETY) laajensi tasa-arvoisuuden periaatetta ansioeläkejärjestelmiin. Direktiivin voimaansaattamisaika päättyi 1 päivänä tammikuuta 1993.

Viides tasa-arvodirektiivi on 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).

Euroopan yhteisöjen neljässä viimeksi mainitussa tasa-arvodirektiivissä kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Niissä käytetään yhdenmukaista ilmaisua:

Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

Vain vanhimmassa, vuodelta 1975 olevassa samapalkkaisuutta koskevassa tasa-arvodirektiivissä syrjinnän eri muotoja ei ole erikseen mainittu, mutta EY:n oikeuskäytännön perusteella myös palkkauksessa esiintyvä välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty.

Yhteistä edellä mainituille tasa-arvodirektiiveille on se, että niissä kielletään syrjintä sukupuolen perusteella etenkin perheaseman ja siviilisäädyn perusteella. Kaikissa tasa-arvodirektiiveissä edellytetään luotavaksi tehokkaat oikeussuojakeinot ja seuraamusjärjestelmä, jolla olisi ennalta ehkäisevää vaikutusta. Lisäksi edellytetään, että kyseessä oleviin oikeuksiin vetoavaa henkilöä suojataan irtisanomiselta vastatoimenpiteenä.

ETA:n sekakomitean päätöksellä on ETA-sopimukseen sisällytetty Euroopan yhteisössä 31 päivän heinäkuuta 1991 jälkeen hyväksytty kuudes tasa-arvodirektiivi, joka on **neuvoston direktiivi toimenpiteistä, joilla kannustetaan parantamaan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden työturvallisuutta ja -terveyttä (92/85/ETY) eli ns. raskaussuojeludirektiivi**. Direktiivi sisällytetään sopimuksen liitteeseen XVIII. Direktiivi aiheuttaa tarpeen tarkistaa työsopimuslakia (320/70). Hallituksen esitys direktiivin aiheuttamista muutoksista annetaan myöhemmin. ETA:n sekakomitean päätöksellä ETA-sopimuksen lisäykset tulevat voimaan 1 päivänä heinäkuuta 1994.

EY:n komissio on antanut kolme direktiiviehdotusta, jotka ovat vanhempainlomaa koskeva ehdotus (OJ No C 333, 24.11.1983 ja sen täydennys OJ No C 316, 27.11.1984), todistustaakkaa koskeva ehdotus (OJ No C 176, 5.7.1988) ja ammatillista sosiaaliturvaa koskeva ehdotus (OJ No C 309, 19.11.1987). Parlamentti on kiirehtinyt todistustaakkaa koskevaa ehdotusta.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO)

Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus n:o 100, joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa (SopS 9/63), tuli Suomessa voimaan 14 päivänä tammikuuta 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 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksessa n:o 111 (SopS 63/70) 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 silmällä pitäen sitä, että kaikki, myös sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Suomessa yleissopimus tuli voimaan 23 päivänä huhtikuuta 1971.

Suomen vuonna 1983 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus n:o 156 (SopS 72/83), joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, kieltää vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee pyrkiä siihen, että henkilöillä, joilla on perheenhuoltovelvollisuuksia, on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan ja etteivät heidän työvelvollisuutensa ja perheenhuoltovelvollisuutensa joudu keskenään ristiriitaan. Yleissopimus koskee sellaisia mies- ja naistyöntekijöitä, joilla on velvollisuuksia huollettaviin lapsiinsa nähden tai muihin sellai-

siin läheisiin perheenjäseniin nähden, jotka selvästi tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan. Sopimus tuli Suomessa voimaan 9 päivänä helmikuuta 1984.

Suomi ratifioi vuonna 1992 myös Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimuksessa on määräykset palvelussuhteen päättämiseen oikeuttavista perusteista ja palvelussuhteen päättämisessä noudatettavista menettelytavoista. Sopimuksessa on esimerkinomaisesti lueteltu perusteita, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus ja työstä poissaolo äitiysloman aikana. Sopimukseen sisältyy myös määräys, jossa sopimusvaltio velvoitetaan estämään sellaisten määräajaksi tehtyjen työsopimusten käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja. Sopimus tuli Suomessa voimaan kesäkuun 30 päivänä 1993 (SopS 114/92).

Yhdistyneet Kansakunnat (YK)

Suomi ratifioi vuonna 1986 Yhdistyneiden Kansakuntien kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 68/86). Ratifioinnin edellytyksinä säädettiin laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (361/83), sukunimilaki (694/85), nykyään nimilaki, ja laki naisten ja miesten välisestä tasaarvosta. Myös holhouslain muutoksella (368/83), kansalaisuuslain muutoksella (584/84) ja avioliittolain muutoksella (411/87) toteutettiin ratifioinnin edellytyksiä.

Yleissopimuksen mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja sitoutuvat ryhtyvänsä kaikin asianmukaisin keinoin viipymättä poistamaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sopimus ei rajoitu vain syrjinnän kieltämiseen, vaan velvoittaa sopimusvaltioita myös aktiivisiin positiivisiin toimiin naisten aseman parantamiseksi. Sopimuksen kutsumanimeksi on Suomessa pyritty vakiinnuttamaan YK:n naisten oikeuksien sopimus, jotta vältettäisiin "syrjintä"-sanan tuoma liian kapea mielikuva sopimuksesta.

Naisten syrjintä yleissopimuksen mukaan tarkoittaa kaikkea sellaista sukupuolen perusteella tapahtuvaa 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 aloilla taikka mitätöidä nämä oikeudet.

Työelämän osalta sopimus koskee muun muassa oikeutta työhön, oikeutta samoihin työnsaantimahdollisuuksiin ja samojen valintaperusteiden soveltamiseen työhönotossa, oikeutta työsuhdeturvaan 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 siviilisäätyyn perustuvan syrjinnän kieltämiseksi irtisanomisen yhteydessä.

Euroopan Neuvosto (EN)

Ihmisoikeussopimus

Suomi liittyi 5 päivänä toukokuuta 1989 Euroopan Neuvoston jäseneksi ja samana päivänä allekirjoitettiin myös yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 19/90) eli Euroopan ihmisoikeussopimus. Ihmisoikeussopimus ja sen lisäpöytäkirjat tulivat Suomessa voimaan vuoden 1990 loppukevään ja kesän aikana. Ihmisoikeussopimus keskittyy kansalaisoikeuksien ja poliittisten oikeuksien ja perusvapauksien takaamiseen. Sopimusvaltiot sitoutuvat takaamaan nämä oikeudet ja vapaudet kaikille niiden lainkäyttövallan piirissä oleville henkilöille. Ihmisoikeussopimuksessa säännellään myös oikeudesta oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin (6 artikla).

Sosiaalinen peruskirja

Suomi on hyväksynyt Euroopan Neuvoston sosiaalisen peruskirjan (SopS 43/91) vuonna 1991 ja se on tullut voimaan Suomessa 29 päivänä toukokuuta 1991. Peruskirjan johdanto sisältää yleisen syrjintäkiellon, jonka mukaan sopimusvaltiot katsovat, että sosiaaliset oikeudet on taattava muun muassa myös ilman

sukupuoleen tai sosiaaliseen alkuperään perustuvaa syrjintää. Sosiaalisen peruskirjan 4 artiklassa jäsenvaltiot sitoutuvat myöntämään, että miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.

Sosiaaliseen peruskirjaan hyväksyttiin vuonna 1988 Strasbourgissa lisäpöytäkirja, johon on otettu yleislauseke (I osan 1 kohta) ja joukko konkretisoivia määräyksiä (II osan 1.1 artikla) sukupuolten tasa-arvon toteuttamiseksi työelämässä. Lisäpöytäkirjan II osan 1 artiklan mukaan sopimuspuolet hyväksyvät, että kaikilla työntekijöillä on oikeus yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja tasavertaiseen kohteluun työ- ja ammattiasioissa ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Suomi on ratifioinut myös lisäpöytäkirjan vuonna 1991. Lisäpöytäkirjan voimaantuloon tarvitaan kolme ratifiointia. Hollanti ratifioi kolmantena valtiona Ruotsin ja Suomen ohella lisäpöytäkirjan 5 päivänä elokuuta 1992, joten sopimus tuli voimaan näiden kolmen maan osalta 4 päivänä syyskuuta 1992 (SopS 84/92).

2.4. Nykytilan arviointi

Naisten ja miesten tasa-arvosta annettu laki on tavoitteellinen laki. Lain tarkoituksena on sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen sekä naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen ja tässä tarkoituksessa naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Laki soveltuu hyvin monenlaisiin tilanteisiin, kuten työhönottoon ja palkkaukseen, yksittäisten työnantajien toimintaan ja tuomioistuinten sekä muiden viranomaisten päätöksentekoon.

Lain tavoitteet ovat monilta osin jääneet saavuttamatta. Huolimatta jo toteutetuista lainsäädännöllisistä toimenpiteistä naisten asema on tosiasiallisesti esimerkiksi työelämässä, perheessä sekä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa selvästi miesten asemaa heikompi. Erityisesti naisten ja miesten tasa-arvoisuus työelämässä ei ole toteutunut tavoitteiden mukaisesti. Lain uudistaminen lähtee olennaisten ongelmien tunnistamisesta ja niiden poistamisesta.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen yhteiskunnallisessa osallistumisessa, vaikuttamisessa ja päätöksenteossa sekä työelämässä. Viranomaisten ja työnantajan velvoitetta tasa-arvon edistämiseksi ehdotetaan laajennettavaksi ja täsmennettäväksi nykyiseen lakiin verrattuna. Monijäsenisessä toimielimessä tulisi olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Myös virastojen, laitosten taikka kunta- tai valtioenemmistöisten yhtiöiden johto- ja hallintoelimiin tulisi valita naisia ja miehiä tasapuolisesti.

Työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa täsmennettäisiin lain 6 ja 6 a §:ssä. Työnantajan tulisi helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista naisten ja miesten osalta. Työnantajan olisi myös mahdollisuuksien mukaan huolehdittava siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Yli 30 työntekijän työpaikalla olisi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävä toimenpiteet tasa-arvon jouduttamiseksi työpaikoilla.

Syrjintäkiellon määritelmää täsmennettäisiin lain 7 §:ssä. Työelämän syrjintäsäännöstä täydennettäisiin määrittelemällä vastatoimet kielletyksi syrjinnäksi. Palkkasyrjinnän kielto mahdollistaisi työntekijäryhmien vertailun keskenään ja tällaisen aineiston käyttämisen todistelussa.

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään laajenisi koskemaan kaikkia 8 §:n 2 momentin tilanteita. Palkkasyrjintää epäilevä voisi saada tiedot oman palkkauksensa perusteista. Lisäksi luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden valitsemalla edustajalla olisi itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tai työntekijäryhmästä silloin, kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Tietojen luottamuksellisuus ehdotetaan turvattavaksi rangaistussäännöksellä.

Hyvityksen enimmäismäärä ehdotetaan korotettavaksi 50 000 markaksi.

Työmarkkinaosapuolille ehdotetaan annettavaksi toimivalta saattaa asia tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksen ehdotukset merkitsevät tasa-arvolain täsmentämistä ja työpaikoilla olemassa olevien voimavarojen uudelleen kohdentamista,

joten taloudellisia kustannuksia ei esityksestä aiheudu yrityksille tai viranomaisille. Tasa-arvosuunnitelmien tekeminen voi tapahtua henkilöstö- tai koulutussuunnitelman taikka työsuojelun toimintaohjelman laatimisen yhteydessä. Suunnittelutyö ei vaadi omaa organisaatiota työyhteisössä.

4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Tasa-arvolautakunnan jäsenet ja sihteeri toimivat sivutoimisesti nykyisen lain mukaan. Tasa-arvolautakunnan tehtävien laajentuessa saattaa olla tarpeellista lisätä sivutoimisten sihteereiden määrää. Muita organisatorisia tai henkilöstövaikutuksia ei esityksestä aiheutune.

4.3. Ympäristövaikutukset

Tasa-arvon edistämisen lisääminen yrityksissä ja työpaikoilla lisää työviihtyvyyttä ja tehokkuutta. Tasa-arvon toteuttaminen on siten myös työantajan edun mukaista ja voi kohentaa myös yrityksen taloudellista kilpailukykyä. Tasa-arvon edistäminen yhteiskunnallisessa päätöksenteossa vaikuttaa esimerkiksi kuntien päätöksentekotilanteissa. Uusien näkökulmien ja tietojen kautta päätöksenteon pohja laajenee kaikkien kansalaisten hyväksi.

4.4. Vaikutukset eri kansalaisryhmien asemaan

Esityksellä pyritään edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 23 päivänä lokakuuta 1992 työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia hallituksen esityksen muotoon tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietinnössä (komiteanmietintö 1992:35) esitetyt muutokset naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin. Valtioneuvosto antoi myös marraskuussa 1992 selonteon tasa-arvolaista eduskunnalle. Selontekoa käsiteltiin eduskunnassa työasiain-, sosiaali- ja sivistysvaliokunnissa. Eduskunnassa käyty keskustelu on otettu huomioon asian valmistelussa.

Eduskunta hyväksyi maaliskuun 16 päivänä 1993 selonteon johdosta työasiainvaliokunnan mietinnön mukaisen lausunnon. Lausunnossa eduskunta puoltaa täydennyksin ja tarkistuksin hallituksen esittämiä tasa-arvolain muutosehdotuksia. Lausunnossa todetaan lisäksi, että olisi myös harkittava lain tarkastelukulman ja lähtökohtien tarkistamista. Nykyinen laki tarkastelee tasa-arvoa yksilöiden kannalta, se kohdistuu henkilöihin eikä niinkään naisiin ja miehiin ryhmänä.

Eduskunnan lausunnon mukaan tulisi harkita muun muassa tavoitteiden, oikeuksien ja velvollisuuksien selvempää kirjaamista itse lakitekstiin, tavoitteiden ja vaadittujen toimenpiteiden sitomista aikatauluun määräaikoineen, pakotteiden ja sanktioiden lisäämistä ja tiukentamista, tiedonvälityksen tehostamista, julkisuuden lisäämistä muun muassa palkkatietojen osalta tietyin ehdoin, todistustaakan, selvitys- ja perusteluvelvollisuuden tarkentamista syrjintää epäiltäessä, ryhmävaatimusten esittämismahdollisuutta ja kiintiöiden käyttöä. Nämä nykyistä tasa-arvolakia ja siihen selonteossa ehdotettuja tarkennuksia pidemmälle menevät säätely- ja ohjauskeinot voisivat olla voimassa väliaikaisesti, kunnes lain tavoitteet alkaisivat selvästi toteutua.

5.2. Lausunnot

Sosiaali- ja terveysministeriö pyysi huhtikuussa 1993 tasa-arvolakityöryhmän muistiosta (1993:14) lausunnot yhteensä 16 viranomaiselta ja järjestöltä. Lausunto saatiin 21 viranomaiselta ja järjestöltä.

Lausunnonantajista työnantajajärjestöt Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitto, Liiketyönantajain Keskusliitto LTK, Kunnallinen Työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon Sopimusvaltuuskunta lausuvat yleisenä kannanottonaan, ettei tasa-arvolain sisällössä tai sen soveltamisessa ole havaittu sellaisia ongelmia, että niillä voitaisiin perustella tasa-arvolakiin ehdotettuja muutoksia. Myöskään ETA-sopimuksesta tai EY-direktiiveistä ei aiheudu riidatonta tarvetta tasa-arvolain muuttamiseen. Lakiteksteihin liittyvien perusteluiden tulee työnantajajärjestöjen mielestä olla yksityiskohtaisia tulkintavaikeuksien välttämiseksi.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö

SAK lausuu, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen liittyy kiinteästi työelämän kehittämiseen. SAK pitää tärkeänä tasa-arvolain kehittämistä työryhmän ehdotuksessa esitetyllä tavalla. SAK:n mielestä tasa-arvolakityöryhmän muistiossa esitetty ehdotus tasa-arvolain muutoksiksi on pääosin hyväksyttävä ja vastaa työelämän tarpeita. Jatkovalmistelussa tulisi kiinnittää huomiota vielä eräisiin yksityiskohtiin, joita SAK on käsitellyt pykäläkohtaisia ehdotuksia arvioidessaan.

Myös Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK, Akava, Pankkitoimihenkilöliitto ja Terveydenhuoltoalan ammattijärjestö Tehy pitävät tasa-arvolain muutosehdotuksia oikeansuuntaisina.

Eri naisjärjestöt kannattavat yleisesti tasa-arvolain muutosesityksiä, mutta yksityiskohdittain esittävät joitakin huomioita, joihin jäljempänä palataan yksityiskohtaisissa perusteluissa. Lakiehdotuksen joistakin yksityiskohdista on myös erilaisia näkemyksiä naisjärjestöjen keskuudessa.

6. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

ETA-sopimuksen voimaantullessa myös EY:n tasa-arvodirektiivit tulivat Suomea sitoviksi.

ETA-sopimuksessa sitoutuvat jäsenvaltiot toteuttamaan ja pitämään voimassa samapalkkaisuusperiaatteen (69 artikla) ja edistämään sukupuolten tasa-arvoisuutta (70 artikla). ETA-sopimuksen liitteessä XVIII viitataan myös EY:n samapalkkaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoisuutta koskeviin direktiiveihin.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto televisiomainonnassa kuuluu liikenneministeriön toimialaan.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

4 §. *Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa.* Pykälässä asetettaisiin viranomaisille yleinen velvollisuus edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Viranomaiset ovat edelläkävijöinä tasa-arvotyössä sekä työnantajina että toiminnan sisällön osalta. Tasa-arvon edistäminen olisi sisällytettävä entistä selkeämmin kaikkeen valmistelutyöhön ja sen tulisi olla osa hallinnon kehittämistä. Hallinnon kehittämistä on arvioitava sekä henkilöstöpolitiikan kannalta että hallinnon asiakkaisiin kohdistuvan toiminnan kannalta. Samalla hallinnon kehittämistyön mahdollisuudet tasa-arvon aktiiviseksi edistämiseksi tulee hyödyntää. Tasa-arvon tulee olla luonnollinen osa toiminnan sisäistä ja ulkoista johtamista. Tasa-arvotoimenpiteiden muotoilu, analysointi ja seuranta on integroitava virastojen toiminnan suunnitteluun ja tulosten raportointiin.

Hallinnon tärkeimpiä uudistuksia ovat viime vuosina olleet tulosohjaukseen siirtyminen, organisaatiomuutokset, budjettiuudistus ja valtionosuusjärjestelmien uudistustyö. Uudistukset lisäävät virastojen toimivaltaa toiminnan suuntaamisessa, varojen käytössä ja henkilöstön johtamisessa. Tasa-arvon edistäminen tulee sitoa entistä kiinteämmin hallinnon uudistuksiin, tavoitteiden asettamisen lisäksi erityisesti seurantaan.

Hallinnon suurimpana ongelmana on 1990-luvun alussa ollut taloudellinen lama ja sen aiheuttamat julkisen talouden säästötavoitteet. Taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa murrosvaiheessa ei kuitenkaan voida syrjäyttää viranomaisen tasa-arvon edistämisvelvoitetta. Erityisesti viranomaistoimin voidaan tasa-arvon toteutumista edistää. Esimerkiksi julkisten palvelujen saatavuus myös laman aikana on perusedellytys miesten ja naisten yhtäläiselle osallistumiselle työelämään. Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta on lausunnossaan tasa-arvolakia koskevasta valtioneuvoston selonteosta (Lausunto n:o 1, 1993 vp) erityisesti korostanut, että Suomen kansainvälisesti poikkeukselisen korkean naisten osallistumisen työelämään ovat osaltaan tehneet mahdolliseksi päivähoito, kouluruokailu ja hoitovapaat. Näiden järjestämisvastuun säilyminen julkisena on olennainen osa suomalaisen työelämän ja hy-

vinvoinnin säilyttämistä ja kehittämisedellytysten luomista. Kunnalliset palvelut ovat tasa-arvon tärkeä osatekijä.

Tasa-arvolain viranomaisia koskevan edistämisvelvoitteen toteuttamiseksi käytännössä on valtionhallinnon eri aloilla 1990-luvun alussa alettu valmistella tasa-arvosuunnitelmia. Valtionhallinnon toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista annettu asetus tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1991 ja oli voimassa 28 päivään helmikuuta 1993 asti. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma koskee tasa-arvon edistämistä viranomaisen toimialalla, kuten esimerkiksi perus-, aikuis- tai ammatillisessa koulutuksessa, työvoimapalveluissa, työllisyyden hoidossa tai sosiaalipalveluissa. Toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia on hyväksytty työministeriössä, opetusministeriössä, liikenneministeriössä, maa- ja metsätalousministeriössä sekä sosiaali- ja terveysministeriössä.

Viranomaisen tulee lakiesityksen mukaan edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisen pitkäjänteinen työ perustuu tavoitteisiin ja suunnitelmiin. Esityksellä korostetaan sitä, että suunnitelmallinen ja tavoitteellinen tasa-arvon edistämistyö esimerkiksi erillisin tasa-arvosuunnitelmin tai muuhun suunnitteluun sisältyvin osin on viranomaisen velvollisuus. Säännös on yhdenmukainen työnantajalle asetetun tasa-arvon edistämisvelvoitteen kanssa.

Tasa-arvolainsäädännön yhtenä perustavoitteena on, että naisten ja miesten on tasaveroisesti voitava osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Osallistuminen ja vaikuttaminen ovat keskeisiä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevia tekijöitä. Valtion komitealaitos on keskeisessä asemassa yhteiskunnallisten uudistusten suunnittelussa ja myös siinä kehittämistyössä, jolla voidaan poistaa tasa-arvon toteutumista estäviä olosuhteita. Naisten yhteiskunnallisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi viranomaisen tulee voimassa olevan lain 4 §:n 2 momentin mukaan huolehtia siitä, että valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä on sekä naisia että miehiä.

Säännöksestä huolimatta naisten osuus komiteoiden ja muiden vastaavien toimielinten jäsenistä on edelleen vähäinen, vaikka se onkin noussut jonkin verran tasa-arvolain voimaantulon jälkeen. Komiteoihin on viime vuosina valittu naisia noin viidesosa jäsenistä. Vuonna 1989 asetetuista komiteoista oli 17 prosenttia sellaisia, joissa ei ollut yhtään naisjäsentä. Vuonna 1990 asetetuista komiteoista oli enää noin 7 prosenttia ilman naisjäseniä.

Komiteavalmistelua on myös viime vuosina korvattu niin sanotulla yhden miehen selvitystyöllä, jolloin selvitystehtävään valitut ovat usein olleet miehiä. Käytännössä tasa-arvolakia ei voida soveltaa näihin toimeksiantoihin. Selvitysmiehille asetetaan kuitenkin usein johto- tai asiantuntijaryhmä, jonka jäseniä nimitettäessä tulee soveltaa tasa-arvolakia.

Myös viranomaisen nimittämät valtuuskunnat, jotka edustavat viranomaista tai hallinnonalaa kansainvälisessä yhteistyössä, kuuluvat pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin.

Säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että komiteoissa ja vastaavissa toimielimissä tulee olla tasapuolisesti naisia ja miehiä. Tasapuolisuus toteutuu parhaimmillaan, kun toimielimissä on naisia ja miehiä yhtä paljon. Tavoitteena on tasainen sukupuolijako kaikissa valtion- ja kunnallishallinnon johtoelimissä ja komiteoissa. Tämä tavoite tulee saavuttaa vuoteen 1998 mennessä. Tasapuolisesti tarkoittaa joka tapauksessa, ettei yksi nainen tai yksi mies monijäsenisessä toimielimessä riitä, vaan naisilla ja miehillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi monijäsenisiin toimielimiin asiantuntemuksensa perusteella. Näin toimielinten käyttöön saadaan nykyistä laajempi ja monipuolisempi kokemus sekä asiantuntemus. Suomessahan naisten osuus työvoimasta ja naisten koulutustaso ovat maailman korkeimpia. Kun molemmilla sukupuolilla on tasapuolinen edustus, saadaan myös naisten erilainen asiantuntemus uudistushankkeiden pohjaksi.

On käynyt myös ilmi, että komiteat ja vastaavat toimielimet suorittavat asioiden valmistelun usein sukupuolineutraalisti problematisoimatta uudistuksen vaikutuksia naisten ja miesten kannalta. Sukupuolineutraalisuus, jossa asioita ei tarkastella naisten ja miesten näkökulmasta, voi itse asiassa estää kehittämistarpeiden havaitsemisen. Näennäisesti sukupuolineutraali lähtökohta voi käytännössä merkitä tosiasiallista miesten elämäntilanteeseen perustuvien tarpeiden ensisijaisuutta.

Tasapuolisuusvaatimuksesta voidaan poiketa erityisestä syystä. Erityinen syy on esimerkiksi, ettei jollakin erityisalalla ole asiantuntijoita kuin toisen sukupuolen edustajissa. Sen, joka vetoaa tällaiseen erityiseen syyhyn, tulee esittää perustelut asiassa.

Milloin toimielimen asettamista edeltää ehdokkaiden nimeäminen tai asettaminen, olisi jo tässä ehdokasasettelussa otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Kun viranomainen, järjestö tai yksityinen ehdottaa jäseniä julkista valtaa käyttävään komiteaan tai vastaavaan toimielimeen, olisi sen ehdotettava kutakin paikkaa kohti yksi nais- ja yksi miesjäsen. Pykälän 2 momentin soveltamisesta annettaisiin tarvittavat hallinnolliset ohjeet yleisissä komiteamääräyksissä ja niiden noudattamista valvottaisiin säännönmukaisen komiteavalvonnan yhteydessä.

Valtionhallinnossa ovat virastokohtaiset johto- tai hallintoelimet saaneet viime vuosina, erityisesti tulosjohtamiseen siirryttäessä, yhä tärkeämpää tosiasiallista vaikutusvaltaa. Samoin kunnallisten ja valtion tuottamien palvelujen yhtiöittäminen on viime vuosina yleistynyt. Erityisesti kuntaenemmistöisissä yhtiöissä johto- ja hallintoelinten päätöksentekoon saattaa siirtyä sellaisia toimintoja, joita aiemmin johti tasa-arvolain 4 §:n 2 momentin mukaisesti nimitetty kunnallinen toimielin. Nykyisen lain 4 §:n 2 momentin ei ole katsottu soveltuvan neuvoa-antaviin taikka päättäviin, kollektiivisiin johto- ja hallintoelimiin. Naisten edustus näissä toimielimissä on yleensä hyvin pieni. Naisten edustuksen lisääminen myös valtionhallinnon valmistelu- ja johtamistehtävissä on kuitenkin tarpeellista. Tämän vuoksi 4 §:n 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös siitä, että tasapuolisuusvaatimus koskee myös valtionhallinnon erilaisia päätöksentekoelimiä sekä kunta- ja valtioenemmistöisiä yhtiöitä. Tästä säännöksestä voidaan poiketa erityisestä syystä, joka voi olla esimerkiksi se, että niissä virka- tai työtehtävissä, joista näihin johtoelimiin nimitetään, on yksinomaan naisia tai miehiä. Tasa-arvosuunnitelmilla voidaan edistää naisten urakehitystä ja tällä tavalla mahdollistaa heidän osallistumisensa päätöksentekoelimiin.

Tasa-arvon edistämisvelvoite sisältää sen, että viranomaisen on toimittava naisten osuuden lisäämiseksi, kunnes tasa-arvo on toteutunut. Tasapuolista edustusta ei täytä yhden naisen tai yhden miehen mukana oleminen monijäsenisissä toimielimissä. Oikeuskäytännössä on ollut nykyisen tasa-arvolain toteuttamista tähän suuntaan kaventavia tulkintoja. Eduskunnan toinen lakivaliokunta asetti jo vuonna 1988 (II LaVM n:o 2/1988 vp) tavoitteeksi sukupuolten tasaisen jakautuman eri toimielimissä niin, että sukupuolten osuudet olisivat 40—60 prosenttia.

Hallituksen tasa-arvolakia koskevan selonteon yhteydessä eduskunnan työasiainvaliokunta (VNS 2/1992 vp) edellytti, että hallitus määrittelee aikataulun tavoitteelle, jonka mukaan sukupuolten tasainen jakautuma eri toimielimissä toteutetaan.

Ruotsissa hallituksen toimintasuunnitelmassa vuosille 1988—1993 asetettiin tavoitteet naisten osuuden lisäämiselle kaikissa valtiollisissa toimielimissä. Vuoteen 1992 mennessä naisten edustuksen tuli nousta 30 prosenttiin ja vuonna 1995 naisten osuuden tulee olla 40 prosenttia. Lopputavoite on tasainen sukupuolijako vuoteen 1998 mennessä. Norjassa julkista valtaa käyttävien toimielinten asettamissa komiteoissa, neuvottelukunnissa ja vastaavissa toimielimissä tulee molempien sukupuolten edustus olla vähintään 40 prosenttia.

5 §. *Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa.* Nykyisen 5 §:n säännökseen ehdotetaan lisättäväksi myös tutkimus ja opetus. Tämä edellyttää, että opetussisällöissä, opetusjärjestelyissä, opetusmenetelmissä ja myös oppilaiden ohjauksessa otettaisiin entistä selkeämmin huomioon tasa-arvokysymykset. Tasa-arvonäkökulman tulee olla luonnollinen osa opetusta. Sukupuolten erilainen ja syrjivä kohtelu perustuu arkielämässä usein tiedostamattomiin käyttäytymiskaavoihin. Kasvatuksella, koulutuksella ja tutkimuksella lisätään tietoisuutta ja keskustelua tasa-arvosta ja oikaistaan vääristyneitä asenteita ja tottumuksia. Tasa-arvoperiaatteet tulee toteuttaa kaikilla koulutuksen ja opetuksen tasoilla. Säännös täydentää peruskoululaissa (476/83) ja lukiolaissa (477/83) oppilaitoksille ja opetukselle asetettuja tasa-arvon edistämisvelvoitteita. Säännöksellä ei ole tarkoitus kajota perinteiseen opetuksen ja tutkimuksen vapauden käsitteeseen.

Opetussuunnitelmissa tavoitteena tulee olla aktiivisen, tosiasiallisen tasa-arvon edistäminen. Tasa-arvokasvatuksessa myös yksittäisellä oppilaan ohjauksella on merkittävä asema. Sillä on mahdollisuus vaikuttaa niin sukupuolen mukaan tapahtuviin kuin yksilön omista edellytyksistä ja mieltymyksistä johtuviin valintoihin.

Opetusministeriö on vahvistanut opetushallinnolle tasa-arvosuunnitelman vuosiksi 1991—1993. Myös siinä on tavoitteeksi asetettu kou-

lutusjärjestelmän rakenteeseen liittyvien sukupuolten tasa-arvon esteiden poistaminen, opetussuunnitelmien muuttaminen aktiivisesti tasa-arvoa edistäviksi, oppimateriaalien tasa-arvotyön tukeminen, oppilaanohjauksen ja opiskelijavalintojen sukupuolen mukaisen aine- ja opintoalavalinnan tasoittumisen tukeminen. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksella pyritään saamaan aikaan valmiudet edistää käytännössä sukupuolten välistä tasa-arvoa. Opetusministeriössä on vahvistettu uusi tasa-arvosuunnitelma vuosiksi 1994—1995.

Kouluviranomaisten kaikilla tasoilla sekä keskushallinnossa että kunnissa samoin kuin kaikissa oppilaitoksissa tulisi entistä aktiivisemmin toteuttaa tasa-arvolain ja myös opetushallinnon toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteita käytännössä. Tasa-arvotavoitteiden sisällyttäminen kaikkeen koulutukseen ja opetukseen edellyttää myös tasa-arvotyön pohjana olevan tutkimustyön toimintaedellytysten turvaamista.

Nais- ja tasa-arvotutkimus ovat tasa-arvotyön välttämättömiä edellytyksiä. Niiden tuottama uusi tieto on keskeisen tärkeää naisten ja miesten tasa-arvon edistämisessä.

6 §. *Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa.* Nykyisen lain 6 §:n säännökset työnantajan velvoitteista edistää tasa-arvoa eivät ole käytännössä johtaneet sellaisiin muutoksiin naisten ja miesten tasaisemmaksi jakautumiseksi eri työtehtäviin ja yhtäläisiin uralla etenemisen mahdollisuuksiin, joihin lakia säädettäessä haluttiin päästä. Tosin esimerkiksi valtion virastoissa ja laitoksissa on pyritty edistämään henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien laatimista valtiovarainministeriön vuonna 1990 antaman ohjeen (P 1/90) mukaisesti. Ohjeessa on säännöksiä myös muusta sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa ja laitoksissa. Ohjeen tarkoittama tasa-arvosuunnitelma koskee viranomaisen velvollisuutta edistää tasa-arvoa työnantajana.

Tasa-arvolakiin alun perin otettujen tavoitteiden toteutumisen jouduttamiseksi lakia ehdotetaan nyt täsmennettäväksi ja lain 6 §:ään ehdotetaan uutta 1 momenttia. Tässä selkeästi asetettaisiin kaikille työnantajille velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoitteen täyttäminen ei vaadi erillisorganisaatiota tai lisäkustannuksia. Keinoina voidaan käyttää sellaisia toimenpiteitä, jotka ovat käytännössä soviteltavissa eri työnantajien mahdollisuuksiin ja tarpeisiin. Työorganisaatioita tulee kehittää siten, että naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen ja vaikuttaminen työn kehittämiseen ja työssä etenemiseen toteutuisi myös käytännössä. Ehdotetun pykälän tarkoituksena on, että myös yksityisissä yrityksissä voitaisiin käynnistää konkreettisia hankkeita tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvotyö edellyttää erityisesti ylimmän johdon tukea.

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa on toteutettava mahdollisuuksien ja käytettävissä olevien voimavarojen mukaan. Siihen vaikuttavat muun muassa työvoiman tarjonta, hakijoiden ammattitaito, yrityksen koko, sijainti ja taloudelliset mahdollisuudet. Olennaista kuitenkin on, ettei työnantaja voi torjua edistämisvelvoitteita asenteellisella vastustuksella, esimerkiksi viittaamalla asiakkaiden odotuksiin työntekijöiden sukupuolesta tai yrityksen omien työntekijöiden vastustukseen, kuten todettiin jo hallituksen esityksessä tasa-arvolainsäädännöksi (HE 57/1985 vp).

Pykälän 2 momentin 3 kohtaa täsmennettäisiin siten, että työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Pyrittäessä helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan kiinnittää huomiota muun muassa työorganisaatioon, henkilöstösuunnitelmiin ja työaikoihin. Tasa-arvon tosiasiallisen toteutumisen kannalta on tärkeää, että lailliset mahdollisuudet pitää vanhempainlomaa myös käytännössä toteutuvat. Työpaikoilla tulee kannustaa myös miehiä käyttämään oikeuttaan isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen. Lasten, vammaisten ja vanhusten hoitaminen antaa ihmissuhdetaitoja, joiden merkitystä ei työelämässä koskaan voi painottaa tarpeeksi. Osa tasa-arvon toteutumista on miesten oikeus kasvaa lastensa kanssa. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa tulisi voida ottaa huomioon perhe-elämä eri elämänvaiheissa eli pienten lasten hoidon tarpeen lisäksi myös muun ikäisen tai vammaisen omaisen hoidon tarve.

Pykälän 2 momentin 4 kohdassa työnantaja velvoitettaisiin huolehtimaan mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi työpaikalla. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Oikeusministeriön rikoslakiprojektin johtoryhmän ehdotuksessa seksuaalirikoksia koskevaksi lainsäädännöksi

(oikeusministeriön lainvalmisteluosaston julkaisu 8/1993) on todettu, että sukupuolinen häirintä merkitsee seksuaalisen itsemääräämisoikeuden loukkaamista. Raportissa todetaan, että on tärkeää suhtautua häirintään vakavasti ja pyrkiä torjumaan sitä. Oikeusministeriön projekti toteaa, että olisi tarkoituksenmukaisempaa kehittää muuta lainsäädäntöä kuin rikoslakia. Koska häirintä liittyy usein työpaikalla vallitsevaan naisten ja miesten epätasa-arvoon, tasa-arvolaki lienee tarkoituksenmukaisin säädös häirinnän torjuvalle sääntelylle.

Sukupuoliseen häirintään tai ahdisteluun muun muassa työelämässä on sovellettu tasa-arvolain nykyistä 8 §:n 2 momentin 3 kohdan yleissäännöstä, jonka mukaan työoloja ei saa järjestää siten, että työntekijä joutuu selvästi huonompaan asemaan kuin vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä. Häirinnän tai ahdistelun torjuttavuus on ilmiön monien kielteisten vaikutusten takia tarpeen laissa nimenomaan todeta.

Olennaista sukupuoliselle kanssakäymiselle ihmisen vapautena ja oikeutena on sen molemminpuolinen hyväksyminen. Silloin kun sukupuolinen kanssakäyminen ei perustu molemminpuoliseen suostumukseen ja hyväksymiseen, toisen lähestyminen koetaan häiritsevänä, jopa ahdistavana. Yhdistävä piirre kaikelle sukupuoliselle häirinnälle tai ahdistelulle on nimenomaan se, että se on aina kohteelle vastentahtoista tai ainakin ei-toivottua.

Sukupuoliseen häirintään tai ahdisteluun kuuluu luonteeltaan ja vakavuusasteeltaan varsin erilaisia käyttäytymismuotoja.

Häirintä yksittäisenä tekona lievemmissä muodoissa ei ole rikos, mutta teon tekee moitittavaksi sen toistuminen. Uhrin kannalta tilanne tulee työpaikalla kestämättömäksi. Teon vakavammat muodot ovat jo nyt rikoslain 20 luvussa kriminalisoituja tekoja.

Eräiltä osin esiintymismuodot ovat kuitenkin voimassa olevassa lainsäädännössä tuntemattomia. Ilmaisu sukupuolinen häirintä ja ahdistelu pyrkii osaltaan kuvaamaan ilmiön laaja-alaisuutta. Se voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin: sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, jotka ovat toistuvia, härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, niin ikään toistuvina, seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot tai esille asetetut pornoaineistot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset, raiskaus tai sen yritys. Myös muunlainen tunkeutuminen puhein ja kysymyksin henkilön sukupuolisen koskemattomuuden alueelle voisi täyttää häirinnän tunnusmerkistön.

Sukupuolista häirintää tai ahdistelua käyttäytyminen on silloin, kun tekijä tietää tai tavanomaista harkintaa käyttäen hänen olisi pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä tai menettelynsä muuten ei ole toivottua. Häirinnän ja ahdistelun estäminen ja välttäminen perustuu ennen muuta muiden ihmisten huomioonottamiseen ja jokaisen yksilön sukupuolisen vapauden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen. Tämän vuoksi yksin lain säännöksillä ilmiötä ei voida poistaa, vaan tarvitaan yksilökohtaista tiedostusta häirinnän ja ahdistelun loukkaavuudesta ja haitoista sekä sen eroamisesta myönteisestä, molemminpuoliseen hyväksymiseen perustuvasta sukupuolisesta kanssakäymisestä.

Sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun selvittäminen ei kaikissa ilmenemismuodoissaan voi olla rikostutkintaan verrattavaa. Jos häirintä tai ahdistelu sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, menettelyyn saattavat tulla sovellettavaksi rikoslain pahoinpitely- tai siveellisyysrikoksia koskevat säännökset.

Sukupuolisen häirinnän ei-toivottavuus näkyy ensisijassa kohteen kieltäytymisenä kanssakäymisestä tai häiritsijän käyttäytymisen paheksuntana. Työpaikoilla häirityn on tuotava esiin käyttäytymisen vastentahtoisuus esimerkiksi siten, että työntekijä huomauttaa sukupuolisesta häirinnästä tai ahdistelusta työnantajan edustajalle tai kertoo siitä luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle.

Häirinnästä tai ahdistelusta on ensijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Häiritsijä voi joutua paitsi rikosoikeudelliseen vastuuseen teostaan myös vahingonkorvauslain (412/74) mukaiseen vastuuseen. Vastuu työnantajalle siirtyy siinä vaiheessa, kun uhri on saattanut asian työnantajan tietoon. Työnantajalla on johto- ja valvontaoikeutensa nojalla mahdollisuus ojentaa häiritsijää.

Työpaikoilla voidaan myös ennakolta yhdessä pohtia, miten mahdollisissa häirintätilanteissa tulee toimia, jotta häirintä- ja ahdistelutilanteet voidaan välttää.

Häirintää koskevan säännöksen mukaan työnantajan velvollisuutena olisi yleisesti käytettävissään olevilla keinoilla ehkäistä ja estää häirinnän ja ahdistelun esiintymistä ja konk-

reettisessa tapauksessa ryhtyä viivytyksettä asiassa tarpeellisiin toimenpiteisiin. Säännös velvoittaisi työnantajat mahdollisuuksiensa mukaan huolehtimaan myös siitä, ettei toinen työntekijä ahdistele toista työntekijää sekä että asiakaspalvelutehtävissä olevat työntekijät eivät joudu asiakkaiden taholta tulevan häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

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.

Työolot tulee kehittää sellaisiksi, ettei työntekijä joudu häirinnän kohteeksi; erityisesti tulee kiinnittää huomiota yksintyöskentelyyn. Työnantaja voi omalla esimerkillään, ohjeilla ja määräyksillä vaikuttaa työilmapiiriin. Työnantajalla on työnjohto-oikeuden perusteella, tapahtuneesta häirinnästä tiedon saatuaan, riittävän tehokkaat valtuudet ja keinot ryhtyä toimiin myös häirintään syyllistyneen osalta. Tällöin tulevat kyseeseen häirinnän tai ahdistelun asteesta ja toistumisesta riippuen häiritsijälle annettava huomautus, varoitus, lomautus ja viime vaiheessa työsuhteen irtisanominen tai purku.

Oikeuskäytännössä (Kouvolan HO n:o 226, 15.2.1989) on työnantajalla katsottu olleen oikeus purkaa miestyöntekijän työsopimus, kun tämä oli toistuvasti lähennellyt naistyötoveriaan tämän vastustelusta huolimatta sekä käyttäytynyt vastaavanlaisesti erästä toista naistyöntekijää kohtaan ja saanut siitä varoituksen.

Säännösten valvonnan tehostamiseksi myös työsuojeluviranomaiset voisivat puuttua häirintään ja ahdisteluun. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tulisi edelleen kuulumaan myös tasa-arvovaltuutetun neuvonnan ja ohjeiden sekä valvonnan piiriin.

Sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kielto ei yksin poista ilmiötä, vaan työelämässä ja yhteiskunnassa on luotava menettelyt ja käytännöt sekä vaikutettava asenteisiin siten, että sukupuolinen häirintä käytännössä estyy.

Kansainvälinen työjärjestö on suosittanut toimenpiteitä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun ehkäisemiseksi. Myös Euroopan yhteisöt on suosituksissaan, kannanotoissaan sekä tasa-arvo-ohjelmissaan pyrkinyt kannustamaan ilmiön ehkäisemistä. EY:n kannanotoissa häirintä tai ahdistelu on sisällytetty laajempaan, naisten ja miesten inhimillisen arvokkuuden loukkaamiseen.

6 a §. *Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.* Säännöksen tarkoituksena on tuoda työpaikoille tasa-arvonäkökulma liittyen kaikkeen työpaikan toimintaan ja kehittämiseen. Aktiivinen tasa-arvotyö edellyttää näkemystä ja tietoja tasa-arvon edistämisestä työnantajan toimialalla. Kokoavat näkemykset muodostavat siten tasa-arvotyölle perustan. Henkilöstö-, koulutus- ja työsuojelun toimintaohjelmia tai muita vastaavia toiminta- ja kehittämissuunnitelmia valmisteltaessa on työpaikoilla tutkittava naisten ja miesten asemaa ja erityisolosuhteita. Sukupuolineutraalisuus, jossa työntekijöitä ei tarkastella naisina ja miehinä, voi itse asiassa estää kehittämistarpeiden havaitsemisen. Toimiva työpaikka ja siihen kiinteästi liittyvä tasa-arvon toteutuminen vaativat hyvää suunnittelua. Tasa-arvoasiat on hyvä järjestää ja hoitaa harkitusti työpaikan omien edellytysten mukaan. Tämän vuoksi työpaikan oman edun mukaista on käsitellä myös tasa-arvonäkökulmasta työpaikan kehittämistä.

Tasa-arvokäsitteen analysoinnissa on tärkeä tehdä ero muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon välillä. Muodollinen tasa-arvo merkitsee yhdenvertaisuutta lainsäädännössä, tosiasiallinen puolestaan todellista, käytännössä toteutuvaa tasa-arvoa. Tosiasiallisen tasa-arvon saavuttaminen saattaa edellyttää huonommassa asemassa olevan ryhmän erityiskohtelua, jota voidaan näillä tasa-arvon edistämistoimenpiteillä toteuttaa. Tasa-arvon edistämistä koskevaan lain 1 §:n yleistavoitteeseen liittyy naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi. Lain 1 §:n säännöksellä on tuotu esiin se, että naiset ovat tosiasiallisesti miehiä huonommassa asemassa työelämässä ja että miesten ja naisten tasa-arvon toteuttaminen tehokkaasti käytännössä edellyttää useasti sitä, että naisten aseman parantamiseksi ryhdytään konkreettisiin edistämistoimenpiteisiin.

Tasa-arvolainsäädäntö merkitsee yleisesti sen periaatteen tunnustamista, ettei muodollisesti yhdenvertainen lainsäädäntö aina johda tosiasialliseen tasa-arvoon, minkä vuoksi useimmissa maissa on lainsäädännöllä tehty mahdolliseksi niin sanottu positiivinen erityiskohtelu tai tasa-arvosuunnittelu. Muodollisesti erilainen kohtelu on katsottu tietyssä laajuudessa tarpeelliseksi, jotta tosiasiallinen, materiaalinen tasa-arvo

saavutettaisiin. Tavoitteena on yksipuolisen sukupuolijakautuman tasoittaminen lähinnä koulutuksessa, työpaikalla tai tietyissä tehtävissä. Positiivisella erityiskohtelulla pyritään naisten ja miesten tasapuoliseen sijoittumiseen erilaisiin tehtäviin sekä yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen uralla etenemiseen. Periaatteena on heikommassa asemassa olevien aseman parantaminen. Parhaiten tämä voidaan toteuttaa käytännössä määrittelemällä toimenpiteet suunnitelmallisesti, jolloin tavoitteisiin voidaan edetä vaiheittain.

Suunnitelma antaa mahdollisuuden valintatilanteissa suosia aliedustettua sukupuolta olevia henkilöitä. Se tekee siten mahdolliseksi sellaiset toimenpiteet ja menettelyt, jotka yksittäisinä voisivat olla tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää. Tällaisia erityistoimia voidaan soveltaa vain niin kauan, kun tosiasiallinen eriarvoisuus vallitsee.

YK:n naisten oikeuksia koskevan sopimuksen 4 artikla sallii myös positiivisen erityiskohtelun. Sopimuksen mukaan valtioiden hyväksymiä väliaikaisia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi ei katsota syrjinnäksi. Ne eivät kuitenkaan saa missään tapauksessa johtaa eriarvoisten tai erillisten normien ylläpitämiseen; näistä toimenpiteistä tulee luopua, kun yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun päämäärät on saavutettu.

Myös EY:n tasa-arvodirektiivin 2 (4) artiklassa todetaan, että muodollisesta yhdenvertaisuudesta voidaan poiketa syyllistymättä syrjintään edellyttäen, että tällaiseen järjestelyyn ryhdytään vallitsevan eriarvoisuuden poistamiseksi. EY:ssä on viime aikoina korostettu sitä, että valtiot huolehtisivat aikaisempaa paremmin siitä, että tasa-arvo toteutuu myös käytännössä. Pelkästään syrjinnän kieltäminen ei ole riittävää, vaan vaaditaan myös aktiivista tasa-arvotyötä.

Tasa-arvolainsäädäntö edustaa erityisesti viime vuosina selkiintynyttä näkemystä siitä, että tietyt kansalaisten perusoikeudet kuten oikeus sukupuolesta riippumattomaan tasavertaiseen kohteluun eivät ole toteutettavissa pelkästään suhteessa valtiovaltaan, vaan myös yksityisten oikeussubjektien välillä.

Eduskunnan perustuslakivaliokunnassa oli nykyisen tasa-arvolain säätämisen yhteydessä esillä, että hallitusmuodon 5 §:n yhdenvertaisuussäännöksellä on muodollisen yhdenvertaisuuden ohella kiinteä liityntä myös tosiasiallisseen tasa-arvoon. Käsitellessään hallituksen esitystä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi valiokunta piti lain säännöksiä tärkeänä "koska sen tavoitteena on hallitusmuodon 5 §:ssä ilmaistun yhdenvertaisuusperiaatteen toteuttaminen käytännössä siltä osin kuin kysymys on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä" (PeVL 1/1986 vp). Tasa-arvotyö, jolla pyritään poistamaan tasa-arvon esteitä, voidaan tulkita hallitusmuodon 5 §:n mukaiseksi, vaikka sen johdosta eri sukupuolta olevia henkilöitä kohdeltaisiinkin muodollisesti eri tavalla.

Tasa-arvon edistämisessä on kysymys oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta ja myös henkilöstövoimavarojen käytön tehostamisesta. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyväksikäyttöä. Tasa-arvon edistäminen on myös työnantajan edun mukaista. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan myötävaikuttaa samalla myönteisen työnantajakuvan syntymiseen.

Ehdotuksen tarkoituksena on, että työnantajien tulee suuntautua tähänastista käytännönläheisempään toimintaan tasa-arvon edistämisessä. Tämä edellyttää tasa-arvokysymysten esille ottamista henkilöstöhallinnossa, naisten ja miesten työolojen kartoittamista sekä myös tasa-arvon edistämiseen tähtäävien toimenpiteiden vahvistamista, täytäntöönpanoa ja seurantaa.

Työpaikoilla tehtävien erilaisten toimenpidestrategioiden tulee sisältää tavoitteita ja keinoja ainakin nais- ja miestyöntekijöiden palkkauksesta, tehtäviin sijoittumisesta ja tehtävien jaosta ja koulutukseen valinnasta. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi valmisteltaisiin työnantajan ja työntekijöiden edustajien yhteistyössä ja ne vahvistaisi työnantaja. Toimenpiteiden tarve tutkittaisiin vuosittain laadittavien yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78; yhteistoimintalaki) mukaisten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien yhteydessä. Tällainen menettely on luonteva osa osapuolten välistä yhteistoimintaa ja edistää keskustelua siitä, mitä yksittäisellä työpaikalla tulisi ja voidaan tehdä.

Tasa-arvonäkökulman huomioon ottaminen työpaikoilla ei näin ollen välttämättä ole erikseen laadittava tasa-arvosuunnitelma, vaan se voi olla luonnollinen osa muutoinkin laadittavia henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia. Työturvallisuuslain (144/93) 9 §:n mukaan työnan-

tajalla on lisäksi oltava työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. ETA-sopimukseen liittyen laki tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1994 lukien (A 1408/93). Näissä asiakirjoissa työntekijöiden tarkasteleminen naisina ja miehinä antaa mahdollisuuden tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen. Erillisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen ei siten ole itsetarkoitus vaan uuden, tasa-arvoisen ajattelutavan juurtuminen kaikkeen työpaikan henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Tasa-arvon käytännön edistämistoimista voidaan sopia myös työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksen osapuolten asiana on tällöin ensisijainen sopimuksen noudattamisen valvonta. Tasa-arvoviranomaisilla on yleisen toimivaltansa nojalla neuvoin ja ohjein mahdollisuus ottaa kantaa työehtosopimuksen määräyksiin tasa-arvon edistämisessä. Ristiriitatilanteissa tasa-arvolain säännökset kuitenkin syrjäyttävät työehtosopimuksen ehdot.

7 §. *Syrjinnän kielto.* Syrjinnän yleiskieltoa on täsmennetty ja ehdotettuun pykälään on sisällytetty myös nykyisen lain 9 §:n 1 momenttiin elokuussa 1992 voimaan tulleet muutokset. Syrjinnän yleiskieltoa täydentävät 8 §:n säännös syrjinnästä työelämässä ja 9 §:n alkuperäiseen muotoon palautuva säännös sellaisesta menettelystä, jota ei ole pidettävä tasa-arvolaissa kiellettynä syrjintänä. Syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty eikä teolta edellytetä nykyisen lain mukaan tahallisuutta. Syrjinnän yleinen oikeudenvastaisuus tarkoittaa, että sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä loukataan aina syrjittyä naisena tai miehenä.

Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Säännös kieltää syrjinnän, joka tapahtuu suoranaisesti sukupuolen perusteella mukaanlukien raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn eli niin sanotun välittömän syrjinnän. Tämän lisäksi säännös kieltää syrjinnän sukupuoleen liittyvän syyn perusteella eli niin sanotun välillisen syrjinnän.

Välitöntä syrjintää on, kun yksilö saa sukupuolensa nojalla huonomman kohtelun kuin vastaavassa asemassa oleva vastakkaisen sukupuolen edustaja. Välitöntä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen raskauden tai synnytyksen johdosta. Raskaus liittyy välittömästi naissukupuoleen, joten naisten asettaminen eriarvoiseen asemaan raskauden perusteella tai synnytyksen vuoksi merkitsee välitöntä naisiin kohdistuvaa syrjintää.

Välillisessä syrjinnässä on kyse siitä, että kumpaakin sukupuolta kohdellaan muodollisesti samalla tavalla, mutta käytännössä asetetaan lisäehtoja tai vaatimuksia, jotka eivät ole objektiivisesti hyväksyttäviä, ja ne estävät toisen sukupuolen edustajia tosiasiallisesti käyttämästä tai saamasta muodollisesti myös heille tarkoitettuja etuja, mahdollisuuksia, toimenpiteitä tai muuta vastaavaa. Välillistä syrjintää on esimerkiksi menettely, jonka mukaan jätetään ottamatta huomioon muun muassa sukupuoleen sidotut sosiaaliset ominaisuudet, jotka vaikuttavat tosiasiassa eri tavalla naisiin ja miehiin. Jokin kriteeri saattaa käytännössä osoittautua syrjiväksi, vaikkei niin olisi tarkoitettukaan. Esimerkiksi lainsäädäntö on yleensä jo muodollisesti sukupuolen suhteen neutraalia, mutta tosiasiallisesti tietyt säännökset kohdistuvat edelleenkin käytännössä pääasiassa vain toisen sukupuolen edustajiin.

Käytännössä välittömän ja välillisen syrjinnän raja ei aina ole täysin selvä; sama menettely voi toteuttaa molemmat syrjinnän muodot. Tämän vuoksi on tärkeää, että kumpikin syrjinnän muoto todetaan laissa. Erityisesti välilliseen syrjintään on alettu viime aikoina kiinnittää yhä enenevässä määrin huomiota. Välillisen syrjinnän todistaminen edellyttää miesten ja naisten vertaamista ryhminä keskenään. Todisteeksi riittää se, että miehet ja naiset ovat tosiasiallisesti eriarvoisessa asemassa. Vaikka menettelylle olisi löydettävissä objektiiviset kriteerit, ei tämä kuitenkaan tarkoita sitä, että nuo kriteerit olisivat hyväksyttävissä kaikissa tilanteissa. Tilanne saattaa jonkin ajan kuluttua olla täysin toinen; menettely ei olekaan enää objektiivisesti perusteltavissa.

Menettelyllä voi olla syrjivää vaikutusta silloinkin, kun tietyssä tilanteessa on kysymys samaa sukupuolta olevista henkilöistä. Eri asemaan asettaminen tai joutuminen ei välttämättä edellytä vastakkaista sukupuolta olevaa vertailukohdetta.

Euroopan yhteisöjen neljässä tasa-arvodirektiivissä kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Niissä käytetään yhdenmukaista ilmaisua: "Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella." Vain vanhimmassa,

vuodelta 1975 olevassa samapalkkaisdirektiivissä syrjinnän eri muotoja ei ole erikseen mainittu, mutta EY:n oikeuskäytännön perusteella myös palkkauksessa esiintyvä välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen mukaan syrjinnän kielto sukupuolen tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella syntyy myös neutraalilta vaikuttavan säännöksen, kriteerin tai menettelyn johdosta, jos se käytännössä tosiasiallisesti vaikuttaa syrjivästi. Jos näihin kriteereihin vedotaan silloin, kun ne eivät tietyssä tapauksessa ole välttämättömiä, menettely on välillistä kiellettyä syrjintää. EY:n tuomioistuimessa on välilliseksi syrjinnäksi katsottu muun muassa osa-aikatyöntekijöiden erilainen kohtelu kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna esimerkiksi palkkauksen tai sosiaalietuisuuksien osalta (tapaukset Bilka 170/84, Rinner-Kühn 171/88, Kowalska 33/89, Nimz 184/89, Ruzius 102/88 ja Bötel 360/90). Välillistä syrjintää saattaa olla EY-tuomioistuimen mukaan myös joustavuuden vaatimus työaikojen tai työpaikan osalta. Esimerkiksi liikkuvuus-kriteerin osalta on tarkasteltava sen vaikutuksia naisten ja miesten kannalta. Useimmiten naisilla on päävastuu perheestä, jolloin heidän mahdollisuutensa liikkua työpaikan mukana paikasta toiseen on tosiasiallisesti pienempi kuin miesten. Joustavuus-kriteeri voi olla epäedullinen naistyöntekijöille, kun kyseessä on mahdollisuus työskennellä vaihtelevina työaikoina ja vaihtuvissa paikoissa, sillä naisilla ei välttämättä ole samanlaisia mahdollisuuksia järjestää työaikaansa tai -paikkaansa kuin miehillä. Myöskin halukkuus työskennellä muuttuvina ajankohtina voi olla syrjivä naisten perhevelvoitteiden hoitamisen takia. Koulutuskriteeri saattaa olla epäedullinen naisia kohtaan, jos heillä on ollut vähemmän mahdollisuuksia koulutuksen saamiseen.

Perus- ja ihmisoikeutena tasa-arvo on hyvin laaja-alainen käsite. Siksi on myös tärkeää, että sukupuolinen suuntaus ja kuuluminen sukupuoliseen vähemmistöön eivät saa johtaa eriarvoiseen kohteluun.

8 §. *Syrjintä työelämässä.* Pykälän 2 momentin 1 kohdassa ehdotetaan täsmennettäväksi elokuussa 1992 voimaantullutta muutosta.

Huolimatta tasa-arvolaista ja kansainvälisistä sopimuksista ei sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä ole toteutunut. Kaikista palkansaajista naisten ja miesten palkkaero on edelleen noin 20 prosenttia säännöllisen työajan vuosiansioissa. Työmarkkinoiden kahtiajakautuminen, työkokemus tai koulutus eivät selitä palkkaeroja.

Sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä -käsitteeseen liittyy olennaisesti, että työ tai tehtävä on työn sisällön keskeisiltä vaativuustekijöiltään samanarvoista. Työnantajan tulisi vuosittain kartoittaa palkkoja ja palkkarakennetta ja selvittää syitä naisten ja miesten palkkaeroihin samasta tai samanarvoisesta työstä. Systemaattinen työn vaativuuden arviointi voi olla väline, jonka avulla töiden samanarvoisuutta voidaan analysoida. Toisin sanoen samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien välistä palkkaeroa voidaan edellä mainituilla edellytyksillä käyttää yhtenä keinona todistelussa.

EY:n samapalkkaisuusdirektiivistä seuraa, että palkkatasoluokitusta määräävien kriteerien on objektiivisesti varmistettava, että samasta ja samanarvoisesta työstä seuraa sama palkkataso huolimatta siitä, tekeekö työn mies vai nainen. Vain yhtä sukupuolta olevien työntekijöiden keskimääräistä työsuoritusta heijastavien arvojen käyttö perusteena sille, missä määrin työ vaatii tai edellyttää esimerkiksi voimaa tai onko se raskasta, muodostaa sukupuolisen syrjinnän muodon ja on siten ristiriidassa direktiivin kanssa. Jotta työnluokitusjärjestelmä ei olisi syrjivä, sen täytyy ottaa huomioon kuhunkin sukupuoleen kuuluvien työntekijöiden osoittama erityinen soveltuvuus/taitavuus siinä määrin kuin yrityksessä suoritettavat tehtävät vaativat (EY-tuomioistuin tapaus Rummler 237/85).

Samapalkkaisuusdirektiiviä on EY-tuomioistuimen ennakkopäätöksen niin sanotun Danfoss-tapauksen (198/88) mukaan tulkittava niin, että milloin yrityksen palkkausjärjestelmästä ei suoraan selviä palkkaerojen syyt, työnantajan on näytettävä toteen, ettei hänen palkkauskäytäntönsä ole syrjivä, jos naistyöntekijä osoittaa, viitaten suhteelliseen laajaan työntekijämäärään, että naisten keskipalkka on pienempi kuin miesten keskipalkka. EY-tuomioistuimen käytännössä todistelusaineistoksi on hyväksytty ryhmien vertailu. Kysymyksessä ei ole kuitenkaan ryhmäkanne.

Näyttääkseen, ettei palkkauskäytäntö systemaattisesti ole epäedullinen naistyöntekijöille, työnantajan on eriteltävä, kuinka hän on soveltanut palkanlisäkriteereitä. Samapalkkaisuusdirektiivin 6 artiklan mukaan jäsenvaltioi-

den täytyy huolehtia tarvittavista toimenpiteistä, jotta samapalkkaisuuden periaate toteutuu.

Pykälän 2 momentin 4 kohtaan ehdotetaan otettavaksi syrjintäsäännös työelämän sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun osalta. Lain 6 §:n 2 momentin 4 kohdassa työnantajille on asetettu velvollisuus huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Huolehtimisvelvollisuuden laiminlyöntiä on pidettävä lain 7 §:ssä kiellettynä syrjintänä. Häirinnän kohteeksi joutuneen tulee selkeästi osoittaa häiritsijälle tai ahdistelijalle, että tämän toiminta on ei-toivottua. Asiasta on myös ilmoitettava työnantajalle tai tämän edustajalle.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 kohta kielletyistä vastatoimista. Tasa-arvolakia säädettäessä ennakoitiin, että laissa säädettyihin oikeuksiin vetoaminen voi aiheuttaa vastatoimia. Eduskunnan II lakivaliokunta lausui mietinnössään (II LaVM 4/1986 vp): "Saadun selvityksen mukaan eräiden maiden tasa-arvolainsäädäntöön sisältyy säännös, jossa kielletään kostotoimet tasa-arvolakiin vetoamisen johdosta. Valiokunta pitää varsin tärkeänä, että hallitus seuraa, johtaako tasa-arvolakiin vetoaminen meillä tällaisiin seuraamuksiin."

Tasa-arvolain soveltamiskäytännössä on voitu havaita, että lakiehdotuksen käsittelyn aikana esitetty huoli ei ole ollut aiheeton. Tasa-arvoviranomaisiin on otettu yhteyttä varsin erilaisten vastatoimien johdosta sen jälkeen, kun henkilö on pyytänyt tasa-arvovaltuutettua selvittämään omalta osaltaan epäilemäänsä syrjintää ja valtuutettu on ollut yhteydessä työnantajaan esimerkiksi pyytäen tältä lisäselvyksiä. Joissakin tapauksissa palaute kertoo, että vastatoimia on kohdistettu myös asiassa todistajina kuultuihin tai esimerkiksi työpaikan luottamusmiehiin.

Vastatoimet voivat ilmetä työtehtävien tai työehtojen muutoksina taikka henkilökohtaisesti koettuina suhtautumistapojen muutoksina. Työtehtävän muutos voi olla tehtävien ja vastuun pois ottaminen ja näihin rinnastettava yksinkertaisempien työtehtävien antaminen. Vastatoimet voivat käytännössä olla palkankorotusten poisjäämisiä ja sivuuttamisia työtehtävien täyttämisessä. Myös perusteettoman valvonnan lisääntyminen voi olla seurausta tasa-arvolakiin vetoamisesta työpaikalla. Tämä voi ilmetä käytännössä sekä työsuoritusten että työaikojen ja lomien järjestelyn tiukentuneena valvontana. Jyrkimmillään menettely ilmenee työsuhteen päättymiseen tähtäävänä käyttäytymisenä.

Vastatoimiin voivat ryhtyä tai niitä edistää työnantajat ja esimiehet, mutta käytännössä myös työtoverit ja jopa luottamusmiehetkin voivat syyllistyä tällaiseen menettelyyn.

Vastatoimien epäoikeudenmukaisuus on siinä, että ne kohdistetaan henkilöihin, jotka ovat vedonneet laillisiin oikeuksiinsa taikka tukeneet tällaista henkilöä. Henkilökohtaisesti seuraukset voivat ilmetä toimien kohteena olevan henkilön stressaantumisena ja sairastumisena sekä pahimmassa tapauksessa palvelussuhteen päättymisenä.

Vastatoimien kielto suuntautuu työnantajaan tai työnantajan edustajaan, jolla on toimivalta vaikuttaa työolosuhteisiin. Mikäli työnantaja tai työnantajan edustaja syyllistyy vastatoimiin, lain mukaan on käytettävissä samat seuraamukset kuin syrjintäkiellon rikkomisesta muutoinkin, eli hyvitys, joka voidaan tuomita työnantajan maksettavaksi vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Työntekijän tulee osoittaa työolosuhteiden tai palvelussuhteen ehtojen muutos säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Jos muutos on seurannut välittömästi tai lyhyehkön ajan (esimerkiksi 2—3 kuukauden kuluessa) siitä, kun työnantajan tietoon on tullut työntekijän vetoaminen tasa-arvolakiin, ja myös vastatoimien mahdollisuus on tullut viivytyksettä tutkittavaksi, voidaan lähteä siitä, että työnantajan tulee osoittaa, että muutokset ovat johtuneet muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän vetoamisesta tasa-arvolakiin. Tällainen jaettu todistamisvelvollisuus on perusteltu paitsi seurausten ajallisen yhteyden takia myös sen vuoksi, että työnantajalla on parhaat edellytykset näyttää, että muutokset perustuvat muihin hyväksyttäviin seikkoihin kuin työntekijän sukupuoleen. Ajallisen eron lisääntyessä työntekijän todistamisvelvollisuudelle voidaan käytännössä asettaa edellä sanottua korkeampia vaatimuksia. Työntekijän edun mukaista siten on, että hän reagoi vastatoimiin viivytyksettä huomauttamalla asiasta työnantajan edustajalle tai kertomalla vastatoimista luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työtoverille.

Syrjintäkieltojen täydentäminen vastatoimien osalta ei vielä riitä työtovereiden tai luottamushenkilöiden taikka vastaavien taholta tulevien vastatoimien estämiseksi. Tässä suhteessa toisaalta voidaan soveltaa työsopimuslakiin sekä julkisoikeudellisia palvelussuhteita koskeviin

säännöksiin sisältyviä periaatteita, joiden mukaan työntekijältä edellytetään asiallista suhtautumista työtovereihinsa. Osaltaan samaan tulokseen voidaan vaikuttaa työpaikan järjestystä ja työilmapiiriä koskevilla toimenpiteillä. Näiltä osin valvonta- ja toimimismahdollisuus on ensisijassa työnantajalla. Työnantajan aktiivisiin tasa-arvon edistämisvelvollisuuksiin sisältyy myös se, että työnantajan kuuluu huolehtia siitä, että työntekijään ei muiden työntekijöiden taholta kohdisteta vastatoimia sen johdosta, että tämä on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiinsa.

Suoja vastatoimia kohtaan koskee myös todistajia sekä muita henkilöitä, joita on kuultu tasa-arvolain nojalla tutkittavassa ja selvitettävässä asiassa, samoin kuin niitä, jotka ovat avustaneet henkilöä, joka on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa.

Työntekijöiden suoja irtisanomisen, lomauttamisen ja muun palvelussuhteen päättämisen yhteydessä on säännelty työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa. Ennen vuoden 1988 työsopimuslain muutosta kaikista irtisanomisperusteista säädettiin 37 §:ssä. Vuonna 1988 työsopimuslain muutoksella taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista säädettiin erikseen työsopimuslain 37 a § :ssä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ollut muuttaa vallitsevaa oikeuskäytäntöä. Näin ollen perhepoliittista työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä on noudatettava siitä riippumatta, onko irtisanomisperusteena työntekijästä johtuva tai taloudellinen taikka tuotannollinen syy. Ehdotetun 8 pykälän 2 momentin 5 kohdan säännös kieltää työnantajaa valitsemasta irtisanottavia tai lomautettavia sukupuolen perusteella.

9 §. *Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä.* Voimassa olevan lain pykälän 1 momentti ehdotetaan kumottavaksi, koska sen asiasisältö on sisällytetty ehdotettuun 7 §:ään. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi alkuperäiseksi.

10 §. *Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään voimassa olevan lain 8 §:n 1 momentissa sekä ehdotetun 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa. Ehdotettu uusi säännös kattaa selvityksen antamisvelvollisuuden kaikista 2 momentissa tarkoitetuista työnantajan menettelyistä. Työnantaja tuntee parhaiten palveluksessaan olevan henkilöstön työtehtävät ja käytännössä ne myös määrittelee, joten työnantajalta voidaan edellyttää myös selvitystä perusteista, joilla esimerkiksi työnhakija on otettu palvelukseen, työntekijän palvelussuhteen kestoa tai jatkumista on rajoitettu taikka palvelussuhde on lakkautettu. Samoin työnantaja voi selvittää, mihin toimenpiteisiin hän on ryhtynyt huolehtiakseen mahdollisuuksiensa mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi.

Palkkatietojen julkisuus ja vertailtavuus on perusedellytys syrjivien palkkaerojen tunnistamisessa. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on todennut päätöksissään, että tasa-arvosäännöksiä on toteutettava tehokkaasti. Tanskassa on tulkittu, että tehokkuus edellyttää muun muassa palkkatietojen julkisuutta. Ehdotuksessa esitetään, että palkkatietojen julkisuutta lisätään. Työntekijällä on oikeus saada selvitys oman palkkansa perusteista. Syrjinnän epäilytapauksissa niiden luottamuksellista saatavuutta lisätään luottamusmies- ja työsuojeluorganisaatiossa. Tasa-arvovaltuutetun kautta tapahtuva palkkatietojen julkisuus ja vertailu on arkipäivän työpaikkaongelmissa käytännössä osoittautunut liian hitaaksi ja byrokraattiseksi välineeksi.

Jo nykyisin on työntekijöiden edustajilla tiedonsaantioikeudet useiden alojen voimassa olevien työehtosopimusten osana noudatettavien yleissopimuksien määräysten perusteella. Ne oikeuttavat henkilöstön edustajan saamaan sekä palkkoja koskevia tilastotietoja että kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä yksittäisen työntekijän palkasta tai työsuhteisiin liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta. Tällaista määräystä ei kuitenkaan ole kaikkien alojen työehtosopimuksissa, joten on tarpeellista kirjata tiedonsaantioikeus myös lakiin. Henkilöille, joiden palkkatietoja on luovutettu luottamusmiehelle, tulee ilmoittaa tietojen luovuttamisesta.

11 §. *Hyvitys.* Tasa-arvolain säännösten tarkoituksena on suojata syrjinnän käsittämää loukkausta vastaan. Tasa-arvolaissa tarkoitetulla syrjinnällä loukataan aina sen kohteena olevaa naisena tai miehenä. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä seikkana huomioon loukkauksen törkeys sekä syrjityn menetykset ja kärsimykset. Syrjintään liittyvät vastatoimet tai syrjityn henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaukset on myös otettava huomioon hyvitystä lisäävänä seikkana. Hyvityksen enimmäismäärä korotetaan

50 000 markkaan ja suurimmillaan hyvitys voisi olla 100 000 markkaa. Saman teon seuraamuksena voi olla sekä tasa-arvolain mukainen hyvitys että esimerkiksi työsopimuslain mukainen vahingonkorvaus. Hyvitystä vähentävänä seikkana voidaan ottaa huomioon samasta teosta tuomittava vahingon- tai muu korvaus.

Vaikka EY:n tasa-arvodirektiivi antaa jäsenvaltioille vapauden sanktioidessaan syrjintäkiellon rikkomisen valita lukuisien ratkaisujen joukosta tarkoitukseen sopivat keinot, se kuitenkin vaatii, että kun jäsenvaltio valitsee seuraamuksen, joka on osa kansalaisten vastuuta, mikä tahansa syrjintäkiellon rikkominen riittää tekemään henkilöstä täysin vastuullisen eikä mitään yhteyttä saa olla kansallisen lain ennalta huomioiman poikkeuksen perusteella (EY-tuomioistuin Dekker 177/88). Euroopan yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytännössä on korostettu täyden korvauksen periaatetta.

14 a §. *Rangaistussäännökset.* Lain rangaistussäännökset ehdotetaan keskitettäväksi uuteen 14 a §:ään. Palkkaa ja työsuhteen ehtoja koskevien tietojen luottamuksellisuus tulee turvata. Ehdotetussa 10 §:n 4 momentissa säädettäisiin luottamusmiehen tai muun työntekijöiden valitseman edustajan salassapitovelvollisuudesta. Tällaisten tietojen luovuttaminen ulkopuolisille olisi rangaistava.

Pykälän 1 momentissa säädetään palkkasyrjintätapausten selvittelyn yhteydessä saatujen palkkatietojen luovuttamisen rangaistavuudesta. Luottamuksellisten, yksittäistä työntekijää koskevien tietojen luovuttamista voidaan pitää tahallisena, kun henkilö työnantajan antamista ohjeista huolimatta luovuttaa tietoja.

Pykälän 2 momentiksi siirretään voimassa olevan lain 14 §:n 2 momentti, joka koskee syrjivän ilmoittelun rangaistavuutta.

15 §. *Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta.* Pykälään ehdotettu täsmennys sisältää sukupuolen ja sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tapahtuvasta syrjinnästä lausunnon pyytämismahdollisuuden tasa-arvolautakunnalta.

20 §. *Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.* Tasa-arvovaltuutetulla säilyisi nykyinen oikeus viedä asioita lautakuntaan. Säännöksessä ehdotetaan, että myös työnantajayhdistysten keskusjärjestö sekä ammattiyhdistysten keskusjärjestöt saavat oikeuden saattaa tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi asioita. Työsuojelulainsäädännössä on jo nykyisin käytössä ehdotuksen mukainen menettely. Työmarkkinaosapuolilla on asiantuntemusta ja voimavaroja esivalmistella asioita lautakuntaa varten.

21 §. *Lainvastaisen menettelyn kieltäminen.* Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että olisi mahdollisuus lain 7, 8 ja 14 §:ien vastaisen menettelyn kieltämiseen.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

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) 9 §:n 1 momentti ja 14 §:n 2 momentti, näistä 9 §:n 1 momentti sellaisena kuin se on 8 päivänä heinäkuuta 1992 annetussa laissa (624/92),

muutetaan 4—7 §, 8 §:n 2 ja 3 momentti, 9 §:n otsikko, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 15 §, 20 §:n 1 momentti ja 21 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 § osittain muutettuna 6 päivänä toukokuuta 1988 annetulla lailla (406/88) sekä 8 §:n 2 ja 3 momentti ja 9 §:n otsikko mainitussa 8 päivänä heinäkuuta 1992 annetussa laissa, sekä

lisätään lakiin uusi 6 a §, 10 §:ään uusi 3 ja 4 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 14 a § seuraavasti:

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

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

Jos 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.

5 §

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

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

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;

2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;

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.

7 §

Syrjinnän kielto

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.

8 §

Syrjintä työelämässä

— — — — — — — — — — — — — —

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä 7 §:ssä kiellettynä 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.

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

— — — — — — — — — — — — — —

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

— — — — — — — — — — — — — —

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

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

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

— — — — — — — — — — — — — —

11 §

Hyvitys

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

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 15 000 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 kestoaika. 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 kuin valituksi tullut, on hyvitys jaettava tasan heidän keskensä.

14 a §

Rangaistussäännökset

Joka rikkoo 10 §:n 4 momentissa tarkoitettua kieltoa ilmaisemalla hallussaan olevia yksittäisen työntekijän palkkatietoja, on tuomittava *naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta* sakkoon.

Joka tahallaan rikkoo 14 §:ssä tarkoitettua kieltoa, on tuomittava *syrjivästä ilmoittelusta* sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

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

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.

— — — — — — — — — — — — — —

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.

— — — — — — — — — — — — — —

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Helsingissä 27 päivänä toukokuuta 1994

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Ministeri *Jorma Huuhtanen*

Liite

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) 9 §:n 1 momentti ja 14 §:n 2 momentti, näistä 9 §:n 1 momentti sellaisena kuin se on 8 päivänä heinäkuuta 1992 annetussa laissa (624/92),

muutetaan 4—7 §, 8 §:n 2 ja 3 momentti, 9 §:n otsikko, 10 §:n 2 momentti, 11 §, 15 §, 20 §:n 1 momentti ja 21 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 4 § osittain muutettuna 6 päivänä toukokuuta 1988 annetulla lailla (406/88) sekä 8 §:n 2 ja 3 momentti ja 9 §:n otsikko mainitussa 8 päivänä heinäkuuta 1992 annetussa laissa, sekä

lisätään lakiin uusi 6 a §, 10 §:ään uusi 3 ja 4 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 5 momentiksi, sekä lakiin uusi 14 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoa tulee, jollei erityisistä syistä muuta johdu, olla sekä naisia että miehiä.

5 §

Tasa-arvon toteutuminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että *käytettävä* oppiaineisto tukee tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Ehdotus

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 tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.*

Jos 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.

5 §

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että *opetus, tutkimus ja* oppiaineisto *tukevat* tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Voimassa oleva laki

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;

2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; *ja*

3) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

7 §

Syrjinnän kielto

Syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa naisten ja miesten asettamista sukupuolen perusteella eri asemaan. Syrjintänä pidetään myös menettelyä, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keskenään selvästi eri asemaan.

Ehdotus

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

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

1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;

2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;

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.

7 §

Syrjinnän kielto

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.

Voimassa oleva laki

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä syrjintänä, jos työnantaja:

1) jättää muissa kuin 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa työnhakijan palvelukseen ottamatta tai rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista tämän sukupuolen perusteella, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelyynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva hyväksyttävä syy;

2) soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä.

3) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että työntekijä joutuu selvästi huonompaan asemaan kuin vastakkaista sukupuolta oleva työntekijä; tai

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

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

9 §

Täydentävä säännös syrjinnästä

Edellä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen tai joutuminen myös raskauden tai synnytyksen vuoksi. Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä on pidettävä myös eri asemaan asettamista tai joutumista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

Ehdotus

8 §

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä 7 *§:ssä kiellettynä* 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.

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

(1 mom. kumotaan)

Voimassa oleva laki

— — — — — — — — — — — — — —

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

— — — — — — — — — — — — — —

11 §

Työnantajan velvollisuus suorittaa hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta

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

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 10 000 ja enintään 30 000 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.

Ehdotus

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

— — — — — — — — — — — — — —

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

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

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

— — — — — — — — — — — — — —

11 §

Hyvitys

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

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan *vähintään 15 000 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 kestoaika. Jos syrjintä ja olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua, enimmäismäärä saadaan ylittää. Enim-*

Voimassa oleva laki

Jos useammat vaativat hyvitystä 8 §:n 1 momentin nojalla ja he ovat ansioituneempia kuin valituksi tullut, on hyvitys jaettava tasan heidän keskensä.

Ehdotus

mäismäärä 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 kuin valituksi tullut, on hyvitys jaettava tasan heidän keskensä.

14 §

Syrjivän ilmoittelun kieltäminen

Joka tahallaan rikkoo 1 momentissa tarkoitettua kieltoa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

(2 mom. kumotaan)

14 a §

Rangaistussäännökset

Joka rikkoo 10 §:n 4 momentissa tarkoitettua kieltoa ilmaisemalla hallussaan olevia yksittäisen työntekijän palkkatietoja, on tuomittava ***naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta*** *sakkoon.*

Joka tahallaan rikkoo 14 §:ssä tarkoitettua kieltoa, on tuomittava ***syrjivästä ilmoittelusta*** *sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.*

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

Tuomioistuin voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon asiassa, joka koskee hyvityksen suorittamista sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta.

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

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

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Tasa-arvovaltuutettu voi *tarvittaessa* saattaa 7 ja 8 §:n sekä 14 §:n *1 momentin* säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

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.

Voimassa oleva laki

21 §

Lainvastaisen menettelyn kieltäminen

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7 tai 8 §:n taikka 14 §:n 1 momentin säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, jos menettelyn kieltämistä on pidettävä aiheellisena tasa-arvon toteuttamisen kannalta.

Ehdotus

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .