

# *Tasa-arvolaki*

**2005**

TASA-ARVOYKSIKKÖ JA  
TASA-ARVOVALTUUTETTU

Sosiaali- ja terveysministeriö

**Tasa-arvoesitteitä 2005:2**

Helsinki 2005

ISSN 1236-9993

ISBN 952-00-1734-8 (nid.)

ISBN 952-00-1735-6 (PDF)

Yliopistopaino

Helsinki 2005

# Sisällys

---

<b><i>Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Miksi tasa-arvolakia tarvitaan</i></b> .....	<b>5</b>
Tasa-arvon toteutuminen on yhteinen etu .....	<b>6</b>
Tasa-arvolakia on uudistettu .....	<b>7</b>
Mitä laki vaatii viranomaisilta .....	<b>7</b>
Kiintiöt ja tasapuolisen edustuksen periaate ...	<b>8</b>
Tasa-arvon edistäminen koulutuksessa .....	<b>11</b>
Tasa-arvon edistäminen työpaikalla .....	<b>12</b>
Työpaikan tasa-arvosuunnitelma .....	<b>13</b>
Tasa-arvosuunnitelma oppilaitoksessa .....	<b>16</b>
<b><i>Sukupuoleen perustuva syrjintä on kiellettyä</i></b> <b>17</b>	
Välitön ja välillinen syrjintä .....	<b>17</b>
Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella .....	<b>19</b>
Mikä ei ole syrjintää .....	<b>20</b>
<b><i>Syrjintä työelämässä, oppilaitoksissa ja etujärjestöissä on kiellettyä</i></b> .....	<b>20</b>
Työelämä .....	<b>20</b>
Työelämän syrjintäkiellot .....	<b>20</b>
Syrjintä raskauden perusteella .....	<b>21</b>
Syrjintä työnhakijoiden valinnoissa .....	<b>21</b>
Syrjintä palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa .....	<b>22</b>

Syrjintä työn järjestämisessä .....	24
Syrjintä irtisanomisissa ja lomautuksissa .....	25
Työnantajan vastatoimet ovat syrjintää .....	25
Häirintä työpaikoilla .....	26
Työnantajan selvitys työntekijälle .....	26
Työntekijän edustajan oikeudesta saada palkkatietoja eräissä tapauksissa .....	27
Oppilaitokset.....	28
Syrjintä oppilaitoksissa .....	28
Oppilaitoksen selvitys opiskelijalle .....	29
Etujärjestöt .....	29
Syrjintä etujärjestöissä .....	29
Syrjivä ilmoittelu on kiellettyä .....	30
Hyvitys syrjinnästä .....	30
 <b><i>Tasa-arvolain valvonta</i></b> .....	<b>32</b>
Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.....	32
Tasa-arvovaltuutetun toimiston yhteystiedot..	34
Tasa-arvolautakunnan tehtävät.....	34
Tasa-arvolautakunnan yhteystiedot .....	35
Syrjintäkiellot muussa lainsäädännössä.....	35
 <b><i>Liitteet</i></b>	
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta .....	36
Tasa-arvodirektiivit, jotka sitovat Suomea Euroopan unionin jäsenenä .....	56

## *Tasa-arvolaki*

### **pähkinäkuoressa**

Tasa-arvolain tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja
- parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Laki ei koske

- kirkon ja muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvää toimintaa
- lain nojalla ei voida puuttua perheen sisäisiin asioihin eikä ihmisten yksityiselämään.
- Lain virallinen nimi on Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

## *Miksi tasa-arvolakia*

### **tarvitaan**

Naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet ovat yleensä lakien mukaan samanlaiset. Naisten ja miesten asema on kuitenkin käytännössä eri elämäntilanteilla erilainen. Ero näkyy varsinkin työelämässä: naiset ovat yleensä huonommin palkattuja, heikommassa ammattiasemassa ja heidän mahdollisuutensa edetä työssään ovat kehnomat. Nämä erot ovat pysyneet varsin samanlaisina, vaikka yhteiskunnassa on muuten tapahtunut viime vuosikymmeninä suuria muutoksia.

Työmarkkinat ovat jakautuneet miesten ja naisten aloihin. Vain 15 prosenttia suomalaisista työskentelee aloilla, joilla on suunnilleen saman verran naisia ja miehiä.

Naisten työssäkäynti on Suomessa lähes yhtä

yleistä kuin miesten. Vuonna 2003 kuului työikäisistä (15–64-vuotiaista) naisista noin 72 prosenttia ja miehistä noin 76 prosenttia työvoimaan.

Huolimatta tasa-arvolaista, EU-lainsäädännöstä ja kansainvälisistä sopimuksista sama palkka samasta tai samanarvoisesta työstä ei ole toteutunut. Kaikista palkansaajista naisten ja miesten palkkaero on edelleen noin 18 prosenttia miesten hyväksi. Työmarkkinoiden kahtiajakautuminen sukupuolen perusteella, työkokemus tai koulutus eivät yksin selitä palkkaeroja – palkkaerot johtuvat siis myös sukupuolesta.

### **Tasa-arvon toteutuminen on yhteinen etu**

Tasa-arvolain tavoitteena on, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuisi käytännössä. Tasa-arvon saavuttaminen on koko yhteiskunnan edun mukaista. Kun naiset ja miehet voivat osallistua tasavertaisesti yhteiskunnan eri tehtäviin, kansan henkiset voimavarat tulevat tehokkaimmin käyttöön yhteiseksi hyväksi ja eri ihmisten tarpeet parhaiten huomioon otetuiksi.

Yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus edellyttää, että tasa-arvo toteutuu ja sukupuoleen perustuva syrjintä estetään kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla ja että syrjitylle taataan tehokas oikeussuoja. Tasa-arvolaille pyritään erityisesti parantamaan naisten asemaa työelämässä.

Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen – sukupuoleen perustuva syrjintä on sen mukaan kielletty kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, joita ei nimenomaan ole jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle.

Euroopan unionin jäsenenä Suomea sitovat EU:n perustamissopimukset, tasa-arvodirektiivit ja yhteisön oikeuskäytäntö.

## **Tasa-arvolakia on uudistettu**

Tasa-arvolaki tuli Suomessa voimaan 1.1.1987 (609/86). Lakiin on sen jälkeen tehty joitain muutoksia, merkittävimmät vuosina 1992 (624/92), 1995 (206/95) ja 2005 (232/2005). Vuonna 1992 laissa selkiytettiin välillisen syrjinnän sekä raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän kieltoja. Vuonna 1995 lakiin lisättiin kiintiösäännös sekä tasa-arvosuunnittelua koskeva velvoite. Vuoden 2005 tasa-arvolain muutoksen päätavoitteena oli EU:n direktiivien toimeenpano suomalaisessa lainsäädännössä, tasa-arvosuunnittelun tehostaminen ja sen tuloksellisuuden lisääminen sekä samapalkkaisuuden edistäminen.

## **Mitä laki vaatii viranomaisilta**

Tasa-arvon edistäminen on viranomaisen virkavelvollisuus. Velvoite koskee kaikkia viranomaisia, niin valtion kuin kuntienkin palveluksessa olevia. Tasa-arvon edistämisvelvollisuus pätee kaikilla toimialoilla, yhtä hyvin esimerkiksi tietoliikenteen ja yhdyskuntasuunnittelun aloilla kuin sosiaali-, terveys- ja opetustoimissa tai lain valvonnassa.

Viranomaisen vastuulla olevan tasa-arvon edistämisen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Hallintoa on kehitettävä niin, että tasa-arvon huomioon ottamista varten luodaan ja vakiinnutetaan tarpeelliset menettelyt ja käytännöt. Tätä kutsutaan tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamiseksi. Valtavirtaistamisen avulla pyritään siihen, että naisten ja miesten olosuhteet ja intressit otetaan oikeudenmukaisesti huomioon. Tähän pyritään myös sillä, että valtion ja kuntien viranomaisten toiminnan vaikutuksia yhteiskuntaelämän eri alueilla arvioidaan erikseen naisten ja miesten kannalta. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma

vuosille 2004–2007 velvoittaa ministeriöitä ja niiden alaista hallintoa toteuttamaan tasa-arvon edistämisen valtavirtaistamisen. Ne samoin kuin kunnat ja kuntien yhteistoimintaelimet voivat laatia ja toteuttaa myös ns. toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia lain edellyttämien henkilöstöpoliittisten tasa-arvosuunnitelmien ohella.

Tasa-arvon edistämisen valtavirtaistaminen merkitsee sitä, että tasa-arvon edistämisyrittäminen otetaan huomioon esimerkiksi asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, lainvalmistelussa, tulosohjauksessa ja talousarvioissa. Valtion ja kuntien viranomaisten tulisi kehittää ja ottaa käyttöön tasa-arvon edistämiseen soveltuvia työvälineitä, joita ovat esimerkiksi sukupuolivaikutusten arviointi, tasa-arvon tilaa kuvaavat mittarit tai kuulemiset. Viranomaisten on myös harkittava, miten tasa-arvon edistäminen ja seuranta organisoidaan kussakin toimielimessä.

Vuoden 2005 lakiuudistuksessa tasa-arvon edistäminen ulotettiin palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan. Palveluiden tarjonnalla tarkoitetaan viranomaisen ja yksityisen tuottamia palveluita, joita valtio- tai kuntaviranomainen tarjoaa julkisina palveluina kuten esimerkiksi sosiaali-, koulutus-, kulttuuri-, työvoima-, liikenne- ja vapaa-ajan palveluita. Säännös koskee sekä lakisääteisen että harkinnanvaraisen palvelun tarjontaa. Palveluiden tarjonnassa tulee ottaa tasapuolisesti huomioon sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet.

## **Kiintiöt ja tasapuolisen edustuksen periaate**

Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yh-



teiskunnan eri alojen toimia koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Valtionhallinnon komiteoissa, neuvottelukunnissa, työryhmissä ja muissa vastaavissa valmistelu-, suunnittelu- ja päätöksentekoelimissä samoin kuin kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Tämä säännös ei koske kunnanvaltuustoja.

Kunnallisia toimielimiä ovat kuntalain 17 §:n mukaan valtuusto, kunnanhallitus ja sen jaostot, johtokunnat ja niiden jaostot sekä toimikunnat. Tasa-arvolain kiintiösäännöksessä ei ole tarkemmin määritelty, mitä kunnallisella toimielimellä tarkoitetaan lukuun ottamatta kunnanvaltuuston jättämistä kiintiövaatimuksen ulkopuolelle. Korkein hallinto-oikeus on todennut, että kiintiösäännöksen tarkoittamia kunnallisia toimielimiä voivat joissakin tapauksissa olla muutkin kuin kuntalain 17 §:ssä luetellut toimielimet, esimerkiksi työryhmät.

Kiintiösäännös koskee myös kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä kuten esimerkiksi kuntayhtymän yhtymävaltuustoja, yhtymäkokouksia ja yhtymähallituksia sekä kuntien yhteisiä toimielimiä, esimerkiksi lautakuntia, johtokuntia, toimikuntia ja seutuyhteistyöneuvottelukuntia. Useissa tapauksissa kukin kunta valitsee suoraan kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimen jäsenet, esimerkiksi kuntayhtymän yhtymävaltuuston ja kuntalain 77 §:ssä tarkoitetun yhteisen toimielimen. Kuntien välisillä neuvotteluilla tulee etukäteen varmistaa, että toimielimen lopullinen kokoonpano on tasa-arvolain kiintiösäännöksen mukainen.

Toimielinten asettamista valmistelevalle viranomaiselle tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan. Kiintiösäännös koskee sekä jäseniä että varajäseniä, kumpienkin

kokoonpanoa erikseen. Jo ehdokasasetteluvaiheessa on otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Viranomaisen ja niiden tahojen, jotka ehdokkaita nimeävät, on mahdollisuuksien mukaan ehdotettava sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Alla olevassa taulukossa on esitetty naisten ja miesten vähimmäismäärät eri kokoisissa toimielimissä:

Jäseniä	Naisia, miehiä, vähintään	Jäseniä	Naisia, miehiä, vähintään
2	1	11	5
3	1	12	5
4	2	13	6
5	2	14	6
6	3	15	6
7	3	16	7
8	4	17	7
9	4	18	8
10	4	19	8
		20	8

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä, virastolla, laitoksella tai kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. Julkisia tehtäviä on delegoitu myös muiden kuin viranomaisten hoidettavaksi. Jos välilliseen julkiseen hallintoon sisältyy julkisen vallan käyttöä tulee tasapuolisuussääntö sovellettavaksi.

Tasapuolisuussääntöä sovelletaan myös valtio- ja kuntaenemmistöisten yhtiöiden luottamushenkilöistä koostuviin johto- ja hallintoelimiin. Tasapuolisuussääntöä sovelletaan niiden luottamushenkilöiden valintaan, joista viranomainen päättää

yhtiökokousedustajiensa kautta, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Lain tasapuolisuus- ja kiintiösäännöksistä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Erityinen syy on esimerkiksi, ettei niissä virka- tai työtehtävissä, joista johtoelimiin nimitetään, ole naisia tai miehiä.

## **Tasa-arvon edistäminen koulutuksessa**

Lain mukaan naisille ja miehille on järjestettävä samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Velvoite koskee kaikkia niitä viranomaisia, oppilaitoksia, työnantajia ja ammatinjärjestöjä, jotka järjestävät koulutusta.

Opetuksen, tutkimuksen sekä oppiaineistojen on tuettava tasa-arvoa. Tämä merkitsee, että opetusta tai oppimateriaalia ei saa käyttää ennakkoluulojen tai kaavamaisen perhe- ja työelämää koskevien sukupuoliroolien ja -jakojen luomiseen tai ylläpitämiseen. Tältä osin tasa-arvon edistämisvelvoite koskee erityisesti niitä viranomaisia, jotka vastaavat opetusta koskevista peruslinjauksista ja opetuksen kehittämisestä, viime kädessä myös opettajia.

Koulutuksen kaikilla tasoilla on pyrittävä purkamaan ajattelutapoja ja käytäntöjä, jotka ohjaavat valitsemaan koulutuksen ja ammatin kaavamaisesti sukupuolen mukaan. Velvoite koskee kaikkia koulumuotoja ja -asteita, erityisesti kuitenkin opinto-ohjausta ja ammatinvalinnan-ohjausta. Opettajankoulutuksessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten koulun käytännöt ja opettajien oma toiminta vaikuttavat oppilaiden käsityksiin tytöille ja pojille sopivista ammateista ja koulutusaloista.

## **Tasa-arvon edistäminen työpaikalla**

Jokaisella työnantajalla on lain mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä koskee yhtä hyvin julkisia kuin yksityisiä työnantajia sekä työvoimaa toiselta vuokraavia työnantajia (käyttäjäyritys) työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta on tärkeä työympäristötekijä ja lisää työviihtyvyyttä.

Työnantajan on toimittava siten, että avoimiin työpaikkoihin ja tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan, esimerkiksi koulutuksen ja urasuunnittelun avulla. Työhönotossa tai työntekijöitä koulutukseen valittaessa ei saa suosia toista sukupuolta olevia esimerkiksi siten, että pääasiallisesti vain heille suunnitellaan uraa esimiestasolla. Työehtoja ja erityisesti palkkausta määriteltäessä on edistettävä naisten ja miesten tasa-arvoisuutta. Työoloja on kehitettävä siten, että ne sopivat yhtä hyvin naisille kuin miehille. Naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista on myös pyrittävä helpottamaan. Tässä yhteydessä on kiinnitettävä erityistä huomiota työjärjestelyihin. Työnantajan on myös toimittava niin, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Työnantaja ei voi torjua tasa-arvon edistämismelvoitteita asenteelliseen vastustukseen vedoten. Esimerkiksi asiakkaiden odotukset tai omien työntekijöiden vastustus eivät saa estää naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua.

## Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma vuosittain yhteistyössä henkilöstön kanssa ja samoin vuosittain toteutettava sen mukaiset toimet. Vaikka tasa-arvosuunnitelma laaditaan vuosittain, se voi sisältää lyhyen ja pitkän tähtäyksen tavoitteita.

Vuosittainen suunnitelma ja toteutus koskevat erityisesti palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma sisältää tasa-arvotilanteen selvityksen, toimenpiteet ja edellisen vuoden suunnitelman tulosten arvioinnin.

**1. Selvitys.** Selvitystä varten hankitaan tarpeelliset tiedot työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tasa-arvotilanteen selvittäminen voi kohdistua esimerkiksi hakumenettelyyn, naisten ja miesten sijoittumiseen eri tehtäviin, uralla etenemiseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, työn- ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin, työilmapiiriin, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun. Selvityksiä laadittaessa voidaan käyttää sekä tilastollisia että laadullisia menetelmiä. Tärkeää on koota myös kokemuspäristä tietoa. Tietoja voidaan kerätä myös analysoimalla työpaikalla muutoinkin tehtävät esimerkiksi työhyvinvointiselvitykset erikseen naisten ja miesten näkökulmasta.

Lain mukaan osana tasa-arvotilanteen selvittämistä on tehtävä kartoitus naisten ja miesten palkoista (palkkakartoitus). Sitä varten käydään läpi käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamiskäytännöt. Palkkakartoituksessa eritellään naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja naisten ja miesten tehtävien luokitus. Tämän jälkeen selvitetään naisten ja miesten palkat ja naisten ja miesten väliset palkkaerot.

Palkkakartoituksen tarkoitus on selvittää, kohdellaanko naisia ja miehiä palkkauksessa tasa-arvoisesti ja kohdellaanko naisten ja miesten yhtä vaativia töitä yhdenvertaisella tavalla. Tämä edellyttää sitä, että naisten ja miesten palkkoja vertailaan keskenään. Kartoituksen tulee kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöt, myös osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Naisten ja miesten palkkoja ja palkkaeroja on tarpeen tarkastella ja verrata sekä ammattien/tehtävien sisällä että ammattien/tehtävien välillä. Jos työntekijät kuuluvat eri työehtosopimusten piiriin, palkkoja on tarpeen verrata myös yli työehtosopimusrajojen, koska samapalkkaisuusperiaate tulee toteuttaa työnantajakohtaisesti. Kaikki työntekijät tulee siis sisällyttää samaan palkkakartoitukseen.

Palkkoja kartoitettaessa tulee selvittää, miten naisten ja miesten työt sijoittuvat työnantajan käyttämän arviointijärjestelmän mukaisille vaativuustasoille tai muun yrityksessä käytössä olevan palkkaryhmittelyn mukaisiin ryhmiin. Koska tasa-arvolainsäädäntö edellyttää, että samoissa ja samanarvoisissa töissä maksetaan samaa palkkaa, on tarpeen arvioida sitä, onko tosiasiaa yhtä vaativat työt sijoitettu palkkauksessa samalle tasolle. Samanarvoisten töiden määrittelyssä on suositeltavaa käyttää erityistä tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää.

Naisten ja miesten palkkaus ja palkkaerot on eriteltävä kaikkien palkanosien osalta erikseen, koska jokaisen palkanosan, niin työkohtaisen palkanosan kuin myös erilaisten palkanlisien (kuten henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuvien lisien ja tulospalkkioiden) tulee olla erikseen syrjimättömiä. On tärkeä selvittää, mille työntekijäryhmille erilaisia palkanlisiä annetaan ja miten lisät jakaantuvat naisten ja miesten kesken työntekijäryhmien sisällä.

Jos palkkakartoituksessa havaitaan palkkaeroja naisten ja miesten välillä, on palkanosittain selvitettävä, mistä palkkaerot johtuvat. On myös arvioitava, voidaanko palkkaerojen perusteita pitää tasa-arvolainsäädännön näkökulmasta perusteltuina eli ovatko ne tasa-arvolainsäädännössä tarkoitettuja hyväksyttäviä syitä palkkaeroille.

Perusteettomien palkkaerojen esiin saaminen edellyttää naisten ja miesten palkkojen vertaamista ja palkkaerojen syiden selvittämistä työntekijäryhmissä ja myös yksilötasolla. Palkkakartoitus on laadittava niin, etteivät palkkasummat ole yhdistävissä yksittäisiin työntekijöihin. Näin ollen yksittäisen henkilön palkka ei saa ilmetä lopullisesta selvityksestä. Tämä ei päde valtio- ja kuntasektorilla, joissa työntekijöiden palkat ovat julkisia.

**2. Toimenpiteet.** Selvityksen pohjalta työnantaja ja henkilöstön edustajat päättävät yhteistyössä, mihin toimiin tasa-arvon edistämiseksi on ryhdyttävä. Sovitaan myös tavoitteista, keinoista ja aikataulusta sekä seurannan menetelmistä. Lain mukaan on esitettävä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi, muun muassa palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Jos on havaittu perusteettomia palkkaeroja, esitetään keinot niiden oikaisemiseksi sekä kuinka toimenpiteiden toteutusta seurataan.

Seurannasta sopiminen on tarpeen tulosten arvioinnin pohjaksi.

**3. Arvio.** Arvio koskee edellisen vuoden suunnitelman toteuttamista ja saavutettuja tuloksia. Tulosten arvioiminen antaa tärkeää tietoa muun muassa siitä, kuinka erityisesti palkkausta korjaavat mekanismit toimivat ja missä on kehittämisen varaa. Arvio on hyödyksi tuloksekkaan toiminnan edelleen kehittämisessä. Arviota käytetään myös seuraavan vuoden suunnitelman pohjana.

On tärkeää, että työpaikalla seurataan tarkoin palkkajoustavuuden lisäämisen ja palkkausjärjestelmien kehittämisen vaikutuksia palkkauksellisen tasa-arvon kehitykseen ja vaikutetaan kehitykseen siten, että naisvaltaisten tehtävien vaativuus ja ne ominaisuudet, jotka naisilla ovat vahvempia, saavat palkkausjärjestelmissä asianmukaisen merkityksen. Palkkauksen tulee reagoida sekä naisten että miesten työssä tapahtuviin muutoksiin siten, että työn määrällinen lisäys ja vaativuustason nousu näkyvät myös palkassa.

Työnantajalla on vastuu siitä, että suunnitelma vastaa tasa-arvolain vaatimuksia ja sisältää myös erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoituksen. Työnantaja- ja työntekijäosapuoli voivat yhdessä sopia paikallisesti siitä, että tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä selvitys päivitetään vuosittaisen tarkastelun sijasta vähintään kerran kolmessa vuodessa.

### **Tasa-arvosuunnitelma oppilaitoksessa**

Eduskunta sisällytti vuonna 2005 uudistettuun tasa-arvolakiin velvoitteen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta oppilaitoksissa. Oppilaitoksilla tarkoitetaan muun muassa lukioita, ammatillisia



oppilaitoksia, yliopistoja ja ammattikorkeakouluja sekä kansan-, kansalais- ja työväenopistoja. Suunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Säännöstä ei sovelleta peruskouluihin eikä hyvin lyhytkestoisesta opetusta antaviin oppilaitoksiin. Tasa-arvon edistäminen peruskouluissa ja siellä ilmenevät tasa-arvo-ongelmat tulee hoitaa perusopetuslain mukaisten valtuuksien ja opetussuunnitelmien puitteissa. Tasa-arvosuunnitelman painopisteinä laki mainitsee tasa-arvon toteutumisen opiskelija-valinnoissa, opetuksen järjestämisessä, opintosuoritusten arvioimisessa sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemisessä ja poistamisessa.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma käsittää selvityksen tasa-arvotilanteesta ja ongelmista, toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet sekä arvion aikaisemman suunnitelman toteuttamisesta ja tuloksista. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma laaditaan vuosittain. Oppilaitokset ovat velvollisia muiden työpaikkojen tapaan laatimaan myös henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman, jos niissä työskentelee vähintään 30 työntekijää.

## *Sukupuoleen perustuva syrjintä on*

### **kiellettyä**

#### **Välitön ja välillinen syrjintä**

Tasa-arvolaisissa määritellään, mitä tarkoitetaan välittömällä ja välillisellä syrjinnällä sukupuolen perusteella ja kielletään molemmat syrjinnän muodot. Kielto koskee lain koko soveltamisalu-

etta: kaikkia yhteiskuntaelämän alueita ja kaikkia tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä.

*Välitöntä syrjintää* on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen vuoksi eli suoraan sen perusteella, että he ovat naisia tai miehiä. Syrjintää on myös naisten ja miesten asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Vertailukohteena voi olla myös aiemmin vallinnut tilanne, kunhan henkilöt ovat vertailukelpoisessa tilanteessa.

*Välillistä syrjintää* koskeva syrjintäolettaja syntyy, jos henkilöt asetetaan eri asemaan sellaisen säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, joka vaikuttaa sukupuoleen nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Syrjintäolettaja syntyy myös, jos henkilö asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tällöin myös samaa sukupuolta olevien henkilöiden kohtelua voidaan verrata toisiinsa.

Välilliseen syrjintään liittyy laissa ns. oikeuttamisperiaate. Sen mukaan menettelyä ei ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valitut keinot ovat väliaikaisia ja niitä on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen pääsemiseksi.

Syrjinnän kieltoja on tulkittava niin, että ne kattavat myös transihmisten syrjinnän. Kyseisten henkilöiden ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää, että heitä suojataan syrjinnältä.

Myös käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on tasa-arvolaisissa tarkoitettua, kiellettyä syrjintää.

## **Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella**

Syrjinnän kielto kattaa myös seksuaalisen häirinnän ja häirinnän sukupuolen perusteella. Häirintä loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen.

*Seksuaalinen häirintä* voi ilmetä ainakin seuraavin tavoin:

- sukupuolisesti vihjailevat eleet tai ilmeet
- härskit puheet, kaksimieliset vitsit sekä vartaloa, pukeutumista, tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset,
- pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet tai puhelinsoitot,
- fyysinen koskettelu,
- sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset,
- raiskaus tai sen yritys.

Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä.

*Häirintä sukupuolen perusteella* on ei-toivottua käytöstä, joka perustuu sukupuoleen, mutta ei ole seksuaalista luonteeltaan. Se voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe toisesta sukupuolesta
- toisen sukupuolen alentaminen.
- työpaikka- tai koulukiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen.

Työnantajan, oppilaitoksen tai etujärjestön lainlyöntiä työntekijään, oppilaaseen tai jäsenen kohdistuvan häirinnän poistamiseksi on myös pidettävä syrjintänä.

## **Mikä ei ole syrjintää**

Raskaana oleviin tai synnyttäneisiin naisiin kohdistuva erityinen suojelu tai asevelvollisuuden säätäminen vain miehille eivät tasa-arvolain mukaan ole syrjintää. Muu yhdistys kuin varsinainen työmarkkinajärjestö ei syyllisty syrjintään hyväksyessään jäsenikseen vain naisia tai miehiä, jos niin määrätään yhdistyksen säännöissä. Jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Syrjintää ei myöskään ole, jos tasa-arvosuunnitelmaan perustuen väliaikaisin toimin pyritään parantamaan heikommassa asemassa olevan sukupuolen asemaa.

## *Syrjintä työelämässä, oppilaitoksissa*

---

### **ja etujärjestöissä on kiellettyä**

## **Työelämä**

### **Työelämän syrjintäkiellot**

Yleisten syrjintäkieltojen lisäksi tasa-arvolaki määrittelee erikseen, mikä on syrjintää työelämässä.

Syrjintää työelämässä voi lain mukaan ilmetä

- työhönotossa
- valittaessa työntekijöitä eri tehtäviin tai koulutukseen

- työoloissa, palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehtoissa
- sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistamisvelvoitteen laiminlyönnissä
- työolosuhteiden tai -ehtojen heikentämisessä sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolain mukaisiin oikeuksiinsa
- irtisanomisissa tai lomautuksissa.

## **Syrjintä raskauden perusteella**

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä taikka eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työnantaja ei saa työhönottotilanteessa tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilöä raskauden, synnytyksen tai perhevapaan vuoksi. Työntekijää ei saa näistä syistä myöskään irtisanoa tai muutoin rajoittaa hänen palvelussuhteensa kestoja tai sen jatkumista.

Käytännössä näillä säännöksillä on merkitystä erityisesti määräaikaisten palvelussuhteiden kohdalla. Työnantaja ei esimerkiksi voi syrjäyttää raskaana olevaa työnhakijaa valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämiin vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu.

## **Syrjintä työnhakijoiden valinnoissa**

Tasa-arvolaki ei rajoita työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Laki pyrkii estämään vain sen, että työntekijä valittaisiin perusteettomasti sukupuolen mukaan

syrjäyttämällä ansioituneempi henkilö. Vastaavasti laki pyrkii estämään jomman kumman sukupuolen suosimisen silloin, kun valitaan työpaikalla jo työskenteleviä työntekijöitä koulutukseen tai uusiin tehtäviin.

Kun työnhakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu. Ansiovertailussa keskeinen merkitys on työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla. Yleensä kiinnitetään huomiota työnhakijoiden koulutukseen, aikaisempaan työkokemukseen sekä sellaisiin ominaisuuksiin, tietoihin ja taitoihin, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioksi.

Työnantaja voi – syyllistymättä syrjintään – valita tehtävään nimenomaan miehen tai naisen, jos siihen on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Esimerkiksi teatteriin voidaan hakea roolien edellyttämää miesnäyttelijää tai työsuhte voi olla niin henkilökohtainen, kuten vanhuksen hoitaminen kotona, että siihen halutaan nimenomaan joko mies tai nainen.

Kaiken kaikkiaan vaaditaan yleisen mittapuun mukaan hyväksyttävä syy, jos ansioituneinta hakijaa ei valita. ”Muu, hyväksyttävä seikka” viittaa henkilökohtaisessa soveltuvuudessa olevaan eroon valitun ja valitsematta jääneen välillä. Työnantajan tehtävänä on osoittaa, että tällainen syy on olemassa.

## **Syrjintä palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa**

Työnantajan menettely on syrjivää, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin työnantajan palveluksessa samassa tai

samanarvoisessa työssä oleva muu työntekijä tai muut työntekijät.

Palkkasyrjinnän kieltö koskee kaikkia suorituksia, jotka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontaisetuna. Syrjinnän kieltö koskee myös muita palvelussuhteen ehtoja kuin palkkausta.

Jotta syntyy oletamus syrjinnästä palkkauksessa, työntekijän on kyettävä osoittamaan, että työnantaja soveltaa häneen epäedullisempia palkkaehtoja kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevään vastakkaista sukupuolta olevaan henkilöön taikka että epäedulliseen asemaan joutuminen palkkauksessa liittyy raskauteen, synnytyksestä johtuvaan syyhyn, vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen. Syrjintäolettamuksen kumotakseen työnantajan on kyettävä näyttämään toteen, että palkkaerot johtuvat muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin työntekijän sukupuolesta.

Samoilla töillä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Samanarvoisia töitä tasa-arvolain mukaisessa merkityksessä voivat olla myös keskenään hyvin erilaiset työt. Arvioitaessa ovatko työt samanarvoisia, tulee kiinnittää huomiota tehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin vaatimuksiin, joita työtehtävät tekijälleen asettavat, samoin kuin työoloihin.

Kaikkien palkanosien tulee erikseen olla syrjimättömiä. Jos työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä, työn vaativuuteen perustuvien palkanosien tulee olla yhtä suuria. Myös erilaisten palkanlisien tulee olla syrjimättömiä ja palkanlisien kautta mahdollisesti tuleville palkkaeroille täytyy olla hyväksyttävä syy.

Tasa-arvolain mukaisen hyväksyttävän syyn tulee aina olla asiallinen, materiaallinen peruste. Esimerkiksi työ- tai virkaehtosopimus taikka

hallinnollinen määräys ei sellaisenaan ole tällainen syy. Hyväksyttävä syy palkkaeroille saattaa olla esimerkiksi työntekijän koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja tietyissä tapauksissa myös ammattitaitoisen työvoiman niukkuudesta johtuva kilpailutilanne. Mikäli työnantaja esittää palkkaeroille hyväksyttävän syyn, on vielä arvioitava, selittääkö kyseinen syy palkkaeron kokonaisuudessaan vaiko vain osan siitä.

Työntekijöiden, joiden palkkoja verrataan, ei tarvitse olla työnantajan palveluksessa samanaikaisesti. Työntekijän palkkaa voidaan verrata myös esimerkiksi edeltäjän palkkaan.

## **Syrjintä työn järjestämisessä**

Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos hän johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muuten järjestää työolot niin, että työntekijä joutuu tai työntekijät joutuvat selvästi epäedullisempaan asemaan kuin vastakkaista sukupuolta oleva tai olevat.

Työn johtamiseen kuuluvat esimerkiksi työajan käytön ja työn valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen.

Syrjintää on esimerkiksi työtehtävien jakaminen niin, että yksitoikkoisimmat ja ikävimmät työtehtävät annetaan vain toista sukupuolta oleville. Syrjintää on esimerkiksi myös, jos mahdollisuus tehdä ylitöitä annetaan vain miehille tai vain naisten työaika muutetaan osa-aikaiseksi. Töiden jakamisen merkitys korostuu varsinkin silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee mahdollisuudet edetä uusiin, paremmin palkattuihin tehtäviin. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta palaavalla työntekijällä on työsopimuslain perusteella oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.



## **Syrjintä irtisanomisissa ja lomautuksissa**

Työnantaja ei saa irtisanoa, purkaa tai muutoin lakkauttaa työntekijän tai työntekijöiden palvelussuhdetta sukupuolen perusteella. Työntekijää ei myöskään saa lomauttaa tai siirtää toisiin tehtäviin sukupuolen perusteella. Työnantaja ei saa kohdentaa edellä mainittuja toimenpiteitä siten, että menettelyllä rikotaan välittömän tai välillisen syrjinnän kieltoja. Myös palvelussuhde-  
laeissa säädetään mm. raskaana ja perhevapaalla olevien työntekijöiden palvelussuhdeturvasta.

## **Työnantajan vastatoimet ovat syrjintää**

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Vastatoimilla tarkoitetaan henkilön asettamista epäedulliseen asemaan esimerkiksi työtehtäviä tai työehtoja muuttamalla, palkankorotusten poisjättämisellä, perusteet-  
toman työsuoritusten ja työaikojen valvonnan lisäämisellä, kuormittamalla työntekijää kohtuut-  
tomilla lisätehtävillä taikka työaikojen ja lomien järjestämisen hankaloittamisella. Jyrkimmillään menettely ilmenee palvelussuhteen päättämisenä.

Vastatoimien kiellon suoja koskee tasa-arvolakiin vedonneen henkilön lisäksi todistajia ja henkilöitä, jotka ovat avustaneet asiassa. Työnantajan vastatoimesta voi seurata hyvitys silloinkin, kun se tapahtuu palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa aktiivisesti sisältää myös huolehtimisen siitä, etteivät muut työntekijät kohdistaa vastatoimia tasa-arvolakiin vedonneeseen.

## **Häirintä työpaikoilla**

Työnantajan tulee huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Häirinnän kohteeksi joutuneen asiana on reagoida häirintään ensi tilassa esimerkiksi kertomalla siitä työnantajan edustajalle tai luottamusmiehelle, työsuojeluvalltuutetulle tai työtoverille. Häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä.

Kun seksuaalista tai muuta sukupuoleen perustuvaa häirintää on aihetta epäillä, työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Toimet voivat sisältää työtehtävien tai työpaikkojen uudelleen järjestelyn, mutta niillä ei saa heikentää häirityn asemaa. Vain työnantajalla on riittävän tehokkaat valtuudet ja keinot ryhtyä toimiin häirintään syyllistyneen osalta: häiritsijälle annettava huomautus, varoitus, ja viime vaiheessa työsuhteen irtisanominen tai purku.

Jos häirintä tai ahdistelu sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen loukkauksen, asiassa voidaan soveltaa myös rikoslain pahoinpitely- tai seksuaalirikoksia koskevia säännöksiä.

## **Työnantajan selvitys työntekijälle**

Jos henkilö epäilee tulleen syrjityksi työhönotossa tai muuten työelämässä, työnantajan on työntekijän pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelyn perusteista.

On tärkeää, että syrjintää epäilevä henkilö saa selvityksen työnantajan ratkaisun perusteista. Näin hän voi arvioida, onko asian käsittelyä aiheellista jatkaa ja mahdollisesti viedä se tuomio-

istuimen käsittelyyn. Selvityksen saaminen karsii tarpeettomia oikeudenkäyntejä.

Kun kyseessä on työhönottotilanne, selvityksestä on ilmettävä valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet seikat. Valitun terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ei saa antaa tietoa ilman hänen suostumustaan.

Kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää, työntekijälle on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista ja muut välttämättömät tiedot. Myös luottamusmiehellä tai 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.

### **Työntekijän edustajan oikeudesta saada palkkatietoja eräissä tapauksissa**

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä luottamusmiehellä tai muulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Tätä säännöstä sovelletaan ainoastaan silloin, kun yksittäinen työntekijä ei ole antanut suostumustaan tietojen luovuttamiseen ja luottamusmiehellä ei ole muutoin oikeutta palkkatiedon saantiin. Säännöksellä on merkitystä yksityisen sektorin työntekijöiden kannalta, koska julkisella sektorilla työskentelevien palkkatiedot ovat

julkisia. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

## **Oppilaitokset**

### **Syrjintä oppilaitoksissa**

Vuoden 2005 uudistuksessa tasa-arvolakiin lisättiin uudet säännökset syrjinnästä oppilaitoksissa ja etujärjestöissä. Lainmuutoksella jo aiemmin kielletyt syrjinnän muodot saatiin lain seuraamusten ja valvonnan piiriin myös oppilaitosten ja etujärjestöjen osalta. Kiellettyä syrjintää on henkilön asettaminen sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan muun muassa opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä tai opintosuoritusten arvioinnissa.

Säännös koskee myös häirintää. Oppilaitoksen tai muun yhteisön vastuu häirinnän poistamiseksi alkaa, kun sen vastuulliselle edustajalle on ilmoitettu häirinnästä. Oppilaitoksen tulee poistaa häirintä käytettävissään olevin toimin. Oppilaitoksen menettely katsotaan syrjinnäksi, jos se laiminlyö tämän velvollisuutensa. Hyvitysvastuu kohdistuu oppilaitokseen tai opetusta järjestävään yhteisöön siinäkin tapauksessa, että häiritsijä on yksittäinen opettaja tai oppilas.

Syrjintäkieltoa sovelletaan sekä julkiseen että yksityiseen koulutuksen järjestäjään ja sekä yleissivistävään että ammatilliseen koulutukseen. Oppisopimuskoulutuksessa olevaan henkilöön sovelletaan tietuopuolisen opetuksen aikana oppilaitoksessa tapahtuvan syrjinnän kieltoja ja työpaikalla annettavan koulutuksen aikana työsyryjinnän kieltoja koskevia säännöksiä. Tässä tarkoitettua, hyvitysseuraamuksen alaista syrjintäkieltoa ei

sovelleta peruskouluihin. Sen sijaan tasa-arvolain syrjinnän yleiskiellot koskevat myös niitä. Myös peruskoulun oppilaalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Sen toteuttaminen tapahtuu paitsi tasa-arvolain myös perusopetusta koskevan lainsäädännön nojalla.

## **Oppilaitoksen selvitys opiskelijalle**

Syrjintää epäilevällä on oikeus saada viipymättä kirjallinen selvitys oppilaitoksen menettelystä. Jos kyseessä on opiskelijavalinta, selvityksestä on käytävä ilmi valintakriteerit. Opintosuoritusten arviointia koskevasta selvityksestä on ilmettävä arvioinnin perusteet. Häirintää epäiltäessä oppilaitoksen tehtävä on antaa selvitys siitä, mihin toimiin on ryhdytty häirinnän poistamiseksi. Selvitykseen ei saa merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta.

## **Etujärjestöt**

### **Syrjintä etujärjestöissä**

Kiellettyä syrjintää on henkilön asettaminen muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä, etuuksissa tai muulla sellaisella tavalla, jonka tasa-arvolain syrjinnän kiellot kattavat. Etujärjestön menettelyä on esimerkiksi pidettävä syrjintänä, jos henkilö joutuu seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi etujärjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai tarjotuissa eduissa.

Etujärjestön vastuu alkaa siitä, kun häirintä on saatettu sen tietoon. Järjestö on velvollinen

poistamaan häirinnän. Järjestön menettely on syrjintää vain, mikäli sen toimivaltaiset edustajat eivät ryhdy käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Säännös ei koske puhtaasti aatteellisia järjestöjä.

## **Syrjivä ilmoittelu on kiellettyä**

Työ- ja koulutuspaikkailmoittelussa ei saa olla syrjintää. Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain naisten tai miesten haettavaksi. Ilmoitus voidaan suunnata toiselle sukupuolelle vain poikkeuksellisesti, jos painava, hyväksyttävä syy edellyttää työn luonteen vuoksi siihen joko miestä tai naista tai mikäli kyseessä on väliaikainen tasa-arvosuunnitelmaan perustuva ns. positiivinen erityistoimi tasapuolisen henkilöstörakenteen saavuttamiseksi.

Tasa-arvolaki ei ulotu mainontaan. Syrjivää mainontaa valvoo viranomaisena kuluttaja-asiamies. Mainonnan eettinen neuvosto antaa lausuntoja siitä, onko mainonta eettisesti hyväksyttävää, mutta ei mainonnan lainvastaisuudesta.

## **Hyvitys syrjinnästä**

Työntekijällä on oikeus vaatia työnantajalta hyvitystä, jos häntä on syrjitty työelämässä sukupuolensa perusteella. Vastaava oikeus on opiskelijalla, jos häntä on syrjitty koulutuksessa, samoin etujärjestön toiminnassa syrjinnän kohteeksi joutuneella. Hyvitys on maksettava huolimatta siitä, aiheutuuko syrjinnästä taloudellista vahinkoa, sillä hyvitys on luonteeltaan korvaus syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta. Hyvityksen maksaa

se, joka on rikkonut syrjinnän kieltoa, ja sen määrä on vähintään 3000 euroa (kesäkuu 2005).

Hyvityksen tason määrittelyssä on lähdetty siitä, että seuraamuksen tulee olla tehokas, jotta syrjintää kokeneet vetoaisivat oikeuksiinsa ja varoittava, jotta se ehkäisisi syrjintää ennakolta. Hyvityksen määrä vahvistetaan yksittäistapauksissa tuomioistuimessa loukkauksen laadun mukaan. Sitä määriteltäessä on otettava huomioon muun muassa menettelyn törkeys, esimerkiksi onko syrjintä ollut järjestelmällistä ja tietoista. Hyvityksen suuruus riippuu myös siitä, kuinka tuntuvasti syrjintä vaikuttaa syrjittyyn henkilöön tai hänen olosuhteisiinsa. Hyvitykselle ei ole määrätty enimmäismäärää, paitsi työhönottolanteissa, jolloin hyvitys voi olla enintään 15 000 euroa. Tuomioistuin voi alentaa hyvityksen vähimmäismäärää tai poistaa sen kokonaan, jos se on kohtuullista rikkojan taloudellisen aseman tai muiden syiden vuoksi.

Työnantajan pyrkimykset estää toimintansa vaikutukset voivat vaikuttaa hyvityksen määrään. Hyvitys voi jäädä vähäiseksi tai kokonaan tuomitsematta, jos työnantaja esimerkiksi peruu irtisanomisen tai järjestää syrjitylle työnhakijalle uuden vastaavan työpaikan.

Saadakseen hyvityksen loukatun henkilön on vietävä asia syrjintäkiellon rikkojan kotipaikan käräjäoikeuden käsiteltäväksi. Loukatun on osoitettava, että vastapuoli on rikkonut tasa-arvolain työelämää, oppilaitoksen tai etujärjestön toimintaa koskevia syrjintäkieltoja. Loukatun ei kuitenkaan tarvitse näyttää, että toiminta olisi ollut tahallista. Jos työnantaja tai oppilaitoksen tai etujärjestön edustaja vetoaa siihen, että menettelyyn on ollut lain sallima painava ja hyväksyttävä syy tai että menettely

johtuu muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta, hänen on esitettävä tästä todisteet.

Hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta, poikkeuksena työhönotossa tapahtunut syrjintä, jossa määräaika on yksi vuosi. Hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta myös esimerkiksi työso-  
pimuslain tai vahingonkorvauslain perusteella.

## *Tasa-arvolain valvonta*

---

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista. Valvonta koskee niin yksityistä kuin julkista hallinto- ja liiketoimintaa.

Tasa-arvovaltuutetulla ja -lautakunnalla on oikeus saada viranomaisilta valvontaa varten tarvittavat tiedot. Tiedot on annettava maksutta ja huolimatta siitä, ovatko ne muun lain mukaan salassa pidettäviä. Tasa-arvovaltuutetulla on lisäksi oikeus saada jokaiselta tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot asettamassaan kohtuullisessa määräajassa sekä vaatia jokaiselta tämän hallussa olevaa asiakirjaa esitettäväksi, jollei tällä ole oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

## **Tasa-arvovaltuutetun tehtävät**

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on

- valvoa tasa-arvolain noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista
- edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla lain tarkoitusta



- antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta
- seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Henkilö, joka epäilee joutuneensa kielletyn syrjinnän kohteeksi, voi pyytää asiasta tasa-arvovaltuutetun ohjeita ja neuvoja. Havaitessaan, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että säännöksiä rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on yrittävä estää se ohjeiden ja neuvojen avulla. Tasa-arvovaltuutettu voi viedä lainvastaisen toiminnan tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Havaitessaan, että työnantaja laiminlyö ohjeista ja neuvoista huolimatta velvollisuutensa laissa säädetyn tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, valtuutettu voi vaatia suunnitelmaa laadittavaksi asettamassaan kohtuullisessa määräajassa. Ellei tämä johda tulokseen, valtuutettu voi esittää tasa-arvolautakunnalle, että se vaatisi työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman määräajassa. Lautakunta voi tehostaa määräystä uhkasakolla.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä työnantajan rikkovan tasa-arvolakia. Muiden viranomaisen on annettava tarvittaessa virka-apua tarkastuksen toimittamiseen. Valtuutettu voi avustaa myös oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen saamista. Tällöin asialla on kuitenkin oltava huomattava merkitys tasa-arvolain soveltamisen kannalta.

## **Tasa-arvovaltuutetun toimiston yhteystiedot**

Neuvontapuhelin: (09) 1607 3248

Telekopio: (09) 1607 4582

Sähköpostiosoite: tasa-arvo@stm.fi

Internet: www.tasa-arvo.fi

Postiosoite: PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO

## **Tasa-arvolautakunnan tehtävät**

Tasa-arvolautakunta valvoo tasa-arvolain noudattamista. Lautakunta on viisijäseninen. Sen on toisaalta edustettava sekä tasa-arvon että työelämän asiantuntemusta ja toisaalta koostuttava miehistä ja naisista.

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinaosapuolten keskusjärjestöt voivat viedä asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunta ei voi kuitenkaan käsitellä asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Tasa-arvolautakunta voi kieltää lain vastaisen toiminnan jatkamisen tai uusimisen. Tarvittaessa lautakunta määrää kieltonsa tehosteeksi uhkasakon. Muutosta tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan valittamalla korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Tuomioistuin voi pyytää lautakunnalta lausunnon tasa-arvolain syrjäntäkieltoja koskevien säännösten soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

Tasa-arvolautakunta käsittelee asiaa kirjallisesti. Lautakunnan on saatettava käsiteltäväkseen

tullut asia tiedoksi sille, jota se koskee. Asianosaiset vastaavat itse kuluistaan, jotka asian käsittely tasa-arvolautakunnassa aiheuttaa. Tasa-arvovaltuutetun ja -lautakunnan asia- ja toimituskirjat annetaan maksutta.

## **Tasa-arvolautakunnan yhteystiedot**

Tasa-arvolautakunta/tasa-arvoyksikkö,  
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö  
PL 33, 00023 Valtioneuvosto

## **Syrjintäkiellot muussa lainsäädännössä**

Syrjintä kielletään tasa-arvolain lisäksi muuallakin Suomen lainsäädännössä. Suomen perustuslaissa säädetään, että ketään ei saa syrjiä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn takia.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintäkieltoja on myös palvelusuhteita koskevissa laeissa. Rikoslaisissa säädetään työsyrynnästä ja syrynnästä muun muassa elinkeino- ja virkatoiminnassa.

## *Laki naisten ja miesten välisestä*

### **tasa-arvosta**

8.8.1986/609

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 §

##### *Lain tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

#### 2 §

##### *Lain soveltamisalan rajoitukset*

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta:

1) evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan; eikä

2) perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.

Eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta 10 ja 11 §:n, 14 a §:n eikä 17 ja 19 §:n säännöksiä. Myöskään tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 10 ja 11 §:n säännöksiä. (17.2.1995/206)

### 3 §

#### *Palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä (15.4.2005/232)*

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään. Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käytössä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työ-sopimuslain (55/2001) mukaisesti. Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

### 4 §

#### *Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa (15.4.2005/232)*

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

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

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

#### 4 a §

#### *Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano (15.4.2005/232)*

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

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

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

#### 5 §

#### *Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa (17.2.1995/206)*

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja amma-

tilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

## 6 §

### *Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa (15.4.2005/232)*

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 avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

## 6 a §

### *Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi (15.4.2005/232)*

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan,

erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

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

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

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

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

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

### 6 b §

*Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa  
(15.4.2005/232)*

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia ar-



vioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

## 7 §

### *Syrjinnän kielto* (15.4.2005/232)

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

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

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

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

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoi-

tettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

## 8 §

### *Syrjintä työelämässä (15.4.2005/232)*

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

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

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

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

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin

järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

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

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

#### *8 a §*

#### *Työnantajan vastatoimet (15.4.2005/232)*

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

#### *8 b §*

#### *Syrjintä oppilaitoksissa (15.4.2005/232)*

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

*8 c §  
Syrjintä etujärjestöissä  
(15.4.2005/232)*

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

*8 d §  
Häirintä työpaikoilla  
(15.4.2005/232)*

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

*9 §  
Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä  
(15.4.2005/232)*

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

- 1) naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi;
- 2) asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille;
- 3) vain joko naisten tai miesten hyväksymistä muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen

säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä

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

§ 9 a  
*Todistustaakka*  
(15.4.2005/232)

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

10 §  
*Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään*  
(15.4.2005/232)

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun tavoin. Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat.

Työnantajan on samoin viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

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

10 a §  
*Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys  
menettelystään*  
(15.4.2005/232)

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

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

11 §  
*Hyvitys*  
(15.4.2005/232)

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

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 000 euroa. Työhönottolanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 15 000 euroa. Hyvitystä määrittäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

Hyvitystä voidaan alentaa edellä säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun

se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

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

## 12 §

### *Hyvityksen vaatiminen* (15.4.2005/232)

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

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

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

(13 § kumottu)

## 14 §

### *Syrjivän ilmoittelun kieltäminen*

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu 9 §:n 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (8.7.1992/624)



14 a §  
*Rangaistussäännökset*  
(21.4.1995/691)

Rangaistus syrjinnästä työelämässä säädetään rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

Rangaistus 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoitettaessa, on tuomittava syrjivästä ilmoittelusta sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

15 §  
*Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta*  
(15.4.2005/232)

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

16 §  
*Valvonta*

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

## 17 §

### *Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille (15.4.2005/232)*

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

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamaan kohtuullisessa määräjassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 §  
*Tarkastukset ja virka-apu*  
(15.4.2005/232)

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

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

Tarkastus on toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 §  
*Ohjeiden ja neuvojen antaminen*  
(15.4.2005/232)

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

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

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

## 20 §

### *Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi (15.4.2005/232)*

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

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

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

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

## 21 §

### *Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta (15.4.2005/232)*

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

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

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää,

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

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

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

### *21 a §*

*Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko  
(15.4.2005/232)*

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämiselvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Uhkasakkoon sovelletaan muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

### *22 §*

*Muutoksenhaku  
(15.4.2005/232)*

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

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

23 §  
*Hyvityksen euromäärien tarkistaminen*  
(15.4.2005/232)

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

24 §  
*Asetuksenantovaltuus*

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

25 §  
*Voimaantulo ja siirtymäsäännökset*  
(6.5.1988/406)

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987.

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimiin.

Tämän lain säännöksiä ei sovelleta, mikäli ne ovat ristiriidassa ennen tämän lain voimaantuloa *tehdyn* työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksen kanssa. Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun valtion komitean, neuvottelukunnan tai muun vastaavan toimielimen kokoonpanoa.

8.7.1992/624:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 1992.

17.2.1995/196:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1995.

17.2.1995/206:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1995.

Lain 4 §:n 2 momentin mukaista kiintiöperiaatetta sovelletaan lain voimaantulon jälkeen asetettaviin toimielimiin.

21.4.1995/691:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1995.

28.11.1997/1037:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997.

26.1.2001/71:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001

15.4.2005/232:

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2005. Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Laki luettavissa myös internetissä osoitteessa:  
[www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609)

## *Tasa-arvodirektiivit, jotka sitovat*

---

### **Suomea Euroopan unionin jäsenenä:**

75/117/ETY

OJ 1975 L 45

Neuvoston direktiivi naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

76/207/ETY

OJ 1976 L 39

Neuvoston direktiivi naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa.

79/7/ETY

OJ 1979 L 6

Neuvoston direktiivi naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä.

86/378/ETY

OJ 1986 L 225

Neuvoston direktiivi naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä.

86/613/ETY

OJ 1986 L 359

Neuvoston direktiivi naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisen ammatin harjoittajiin, maatalousalalla toimivat ammatinharjoittajat mukaan lukien, ja itsenäistä ammattia harjoittavien naisten suojeeluun raskauden ja synnytyksen perusteella.



92/85/ETY

OJ 1992 L 348

Neuvoston direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä.

96/34/EY

OJ 1996 L 145

Neuvoston direktiivi UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta.

96/97/EY

OJ 1997 L 046

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä annetun direktiivin 86/378/ETY muuttamisesta

97/80/EY

OJ 1998 L 14

Neuvoston direktiivi todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa.

2002/73/EY

OJ 2002 L 269

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta.

2004/113/EY

OJ 2004 L 373

Neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla.





**TASA-ARVOESITTEITÄ  
JÄMSTÄLLDHETSBRÖSCHYRER  
EQUALITY BROCHURES  
ISSN 1236-9993**

- 2005: 1 Tasa-arvoasiat Suomessa. 3. uus. p.  
ISBN 952-00-1716-X (nid.)  
ISBN 952-00-1717-8 (PDF)  
ISBN 952-00-1718-6 (swe)  
ISBN 952-00-1719-4 (PDF)  
ISBN 952-00-1720-8 (eng)  
ISBN 952-00-1721-6 (PDF)
- 2005:2 Tasa-arvolaki 2005.  
ISBN 952-00-1734-8 (nid.)  
ISBN 952-00-1735-6 (PDF)