

# **TASA-ARVOLAKI (8.8.1986 / 609)**

## **1. TASA-ARVOLAIN TARKOITUS**

Tasa-arvolakia noudatetaan kirkossa ja seurakunnissa.

Tasa-arvolain tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- edellä mainituissa tarkoituksissa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa.

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 asettamassaan kohtuullisessa määräjässä 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.

## **2. VIRANOMAISEN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA**

Viranomaisen on kaikessa toiminnassaan

- edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti
- luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa

viranomaisen on myös

- muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista
- palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa otettava huomioon edellä mainitut velvoitteet
- huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista

## **3. JULKISEN HALLINNON JA JULKISTA VALTAA KÄYTTÄVIEN TOIMIELINTEN KOONPANO**

Tasa-arvolain (609/1986) kiintiöperiaate koskee myös kirkon ja seurakuntien hallinto- ja toimielimiä. Tästä säädetään kirkkolain 23 luvun 8 pykälässä. Jollei erityisestä syystä muuta johdu, tulee kirkollisessa toimielimessä olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään

40 prosenttia lukuun ottamatta kirkolliskokousta, hiippakuntavaltuustoa, tuomiokapitulia, kirkkovaltuustoa, yhteistä kirkkovaltuustoa ja seurakuntaneuvostoa.

Kiintiöperiaate ei siis koske suorilla seurakuntavaaleilla valittavia hallintoelimiä. Se koskee kaikkia muita toimielimiä (mm. kirkkoneuvostoa, johtokuntia, toimikuntia, neuvottelukuntia ja työryhmiä).

### **Eriyinen syy kiintiöperiaatteesta poikkeamiseen**

Eriyisestä syystä kiintiöperiaatteesta voidaan poiketa. Tasa-arvovaltuutetun lausunnon (dnro 1/58/04) mukaan erityisen syyn käsitettä on tulkittava suppeasti ja erityinen syy on aina perusteltava.

Oikeuskäytännön mukaan erityisenä syynä voidaan pitää ainakin, että

- jäsenet valitaan virkatehtävän mukaan (KHO 1997:50)
- jollakin erityisalalla ei ole asiantuntijoita kuin toisen sukupuolen edustajissa (KHO 2002:38)
- jäsenet valitaan toimielimen erityisestä tehtävästä johtuen luottamushenkilötehtävän perusteella (esim. valtuustoryhmien puheenjohtajat työryhmän tarkoituksen ollessa sovittella yhteen eri poliittisten ryhmien näkemykset, KHO 2001:26)

Oikeuskäytännön ja tasa-arvovaltuutetun lausunnon mukaan erityisenä syynä ei pidetä ainakaan, että

- jäsenet valitaan luottamushenkilöaseman tai yleensä arvovaltaisuuden perusteella (esim. valtuustoryhmien puheenjohtajat perustuen toivomukseen keskeisten luottamushenkilöiden jäsenyydestä, KHO 2002:38)
- jäsenet valitaan poliittisen ryhmän edustuksen mukaan (KHO 1997:48, Kirkkolainsäädäntö 2004 -teoksessa tähän on rinnastettu järjestöjen edustus)
- jäsenet valitaan aikaisemman saman ryhmän jäsenyyden perusteella (1997:48)
- valittava toimielin on pienikokoinen (KHO 1997:48)
- intressijärjestöt tai muut tahot ehdottavat vain toisen sukupuolen edustajia
- toimielimen tehtävän kiireinen aikataulu

Mikäli päädytään siihen, että valintatilanteessa on olemassa erityinen syy jättää noudattamatta sukupuolikiintiöperiaatetta, kyseinen syy on voitava perustella tarvittaessa kirjallisesti.

## **4. TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA**

Jokaisen työnantajan on työelämässä edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tämän edistämiseksi työnantajan on, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan kuuluvat seikat

- toimittava siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä tai tämä perustu tasa-arvoa edistävän suunnitelman toteuttamiseen.

- edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehitettävä työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpotettava naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimittava siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

### **Tasa-arvosuunnitelma**

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman on sisällettävä:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista;
  - Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.
  - Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.
  - Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.
  - Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

## **5. SYRJINTÄ SUKUPUOLEN PERUSTEELLA**

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella,
- eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä,
- eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

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

Edellä mainittua menettelyä ei kuitenkaan katsota syrjinnäksi, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintää on myös

- seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella
  - Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
  - Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.
- käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä 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.

### **Syrjintää ei ole**

- naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi
- asevelvollisuuden säätäminen ainoastaan miehille
- vain joko naisten tai miesten hyväksyminen 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
- väliaikaiset, suunnitelmaan perustuvat erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.

## 6. SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

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

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

### Ansiovertailu

1. Jos hakijoiden joukossa on sekä naisia että miehiä, ensin on tehtävä ansiovertailu, jossa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus sekä luonteeltaan objektiiviset lisäansiot. tehtävään. Oikeuskäytännössä (KKO:2005:24) on katsottu, että ansioita voidaan painottaa tehtävän sisällön mukaan.
  2. Vertailussa ansioituneimmaksi havaittu on lähtökohtaisesti valittava.
  3. Mikäli ansioituneinta ei valita, syntyy syrjintäoletta. Työnantaja voi kumota syrjintäolettan esittämällä valinnalle pätevät, juridisesti pitävät perusteet eli tasa-arvolain termistöä käyttäen ”oikeuttamisperusteet” (= syrjivältä vaikuttavaa menettelyä ei pidetä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden),
  4. Oikeuttamisperuste voi liittyä hakijan sopivuuteen, soveltuvuuteen, työkykyyn tai muihin arvionvaraisiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.
- 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
  - 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
  - johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella
  - irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä menettelyä ei kuitenkaan katsota syrjinnäksi, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

## Työnantajan vastatoimet

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 sukupuolisyrittäjä koskevan asian selvittämiseen.

## 7. SYRJINTÄEPÄILY

### a) Todistustaakka

Mikäli joku esittää tuomioistuimessa tai viranomaisessa sellaisia tosiseikkoja, joiden perusteella hänen voidaan olettaa joutuneen syrjityksi (syrjintäolettaja), vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

### b) Työnantajan selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä annettava kirjallinen selvitys

- menettelystään työhön ottamisessa tai tehtävään / koulutukseen valinnasta (valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat), jos henkilö katsoo tulleensa valinnassa syrjäytetyksi vähemmän ansioituneella toisen sukupuolen edustajalla
- menettelystään työhön ottamisessa, tehtävään tai koulutukseen valinnassa tai päätöksenteossa palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista, jos työntekijä tai työnhakija katsoo raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän seikan vuoksi joutuneensa niissä epäedulliseen asemaan
- työntekijälle tai ammattijärjestön luottamusmiehelle työntekijän palkkauksen perusteista, jos esitetään epäily palkkasyrjinnästä

### c) Tasa-arvovaltuutettu

Se, joka epäilee joutuneensa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja.

Havaitessaan, että tasa-arvolaisissa 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 koulutuksen järjestäjä tai työnantaja ohjeista tai neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä, jos on syytä epäillä, että on menetelty tasa-arvolain vastaisesti taikka

että 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.

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa syrjintää koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

## **8. SEURAAMUKSET SYRJINNÄSTÄ**

### **a) Hyvitys**

Sukupuolisen syrjinnän kieltoa rikkonut on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on suoritettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 16 210 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

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

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan.

Hyvitystä on vaadittava kanteella käräjäoikeudessa. Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

### **b) Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimenpiteet**

Tasa-arvolautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta (tarvittaessa määräajan kuluessa) syrjintää sukupuolen perusteella, tarvittaessa sakon uhalla. Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan määräajassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

### **c) Rangaistussäännökset**

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