Hallituksen esitys Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksen toteuttamiseksi laissa asetettaisiin viranomaisille ja työnantajalle velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä kiellettäisiin syrjintä sukupuolen perusteella. Lakiin tulisi lisäksi erityissäännöksiä syrjinnän kiellosta työelämässä. Tasa-arvolain säätämisen vuoksi työsopimuslain 17 §:ää ja merimieslain 15 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että syrjinnän kieltävästä säännöksestä poistetaan sukupuoli yhtenä syrjintäperusteena.

Lain noudattamisen valvontaa varten esitetään perustettavaksi tasa-arvovaltuutetun virka ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä olisi ensi sijassa ohjein ja neuvoin huolehtia siitä, että lain säännöksiä noudatetaan. Tasa-arvolautakunta voisi tarvittaessa kieltää lainvastaisen menettelyn jatkamisen tai uusimisen. Esitykseen sisältyy myös ehdotus tasa-arvovaltuutettua ja tasa-arvolautakuntaa koskevaksi laiksi, johon tulisivat tarkemmat säännökset näistä viranomaisista ja asian käsittelystä niissä.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä syyskuuta 1986.

4385003718

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
YLEISPERUSTELUT	3
1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys	3
2. Sukupuolesta johtuva eriarvoisuus käytännössä	3
3. Nykyinen tilanne	4
3.1. Kansainväliset sopimukset	4
3.2. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö Suomessa	4
3.3. Tasa-arvolainsäädäntö eräissä maissa	5
4. Asian valmistelu	6
4.1. Eduskunnan lausumat	6
4.2. Suomen hallituksen ohjelma tasa-arvon edistämiseksi YK:n naisten vuosikymmenen jälkipuoliskolla 1980—1985	7
4.3. Valmisteluvaiheet	7
4.4. Lausunnonantajat	8
5. Uudistuksen syyt ja uudistusehdotus	8
5.1. Lainsäädännön tarve	8
5.2. Ehdotuksen keskeinen sisältö	9
5.3. Muu lainsäädäntö	10
6. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset	10
6.1. Organisaatiomuutokset	10
6.2. Henkilöstövaikutukset	10
6.3. Toimitilojen tarve	11
7. Esityksen taloudelliset vaikutukset	11
8. Eräitä esitykseen liittyviä seikkoja	11
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	12
1. Lakiehdotusten perustelut	12
1.1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	12
1.2. Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta	30
1.3. Laki työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta	32
1.4. Laki merimieslain 15 §:n muuttamisesta	32
2. Tarkemmat säännökset ja määräykset	32
3. Voimaantulo	32
LAKITEKSTIT	33
1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	33
2. Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta	37
3. Laki työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta	39
4. Laki merimieslain 15 §:n muuttamisesta	39
LIITE	40
Rinnakkaistekstit	40
3. Laki työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta	40
4. Laki merimieslain 15 §:n muuttamisesta	40

YLEISPERUSTELUT

1. Esityksen yhteiskunnallinen merkitys

Kansalaisille laissa asetetut oikeudet ja velvollisuudet ovat yleensä yhtäläiset naisille ja miehille. Silti naisten ja miesten asema eri elämänalueilla on erilainen. Esityksen tavoitteena on, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuisi myös käytännössä. Jokaisella tulee olla mahdollisuudet kehittää ja toteuttaa itseään omien edellytystensä mukaan sukupuolestaan riippumatta. Tasa-arvon saavuttaminen on myös koko yhteiskunnan edun mukaista. Kun naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua eri tehtäviin yhteiskunnassa, saadaan näin tehokkaammin käyttöön kansakunnan henkiset voimavarat ja eri väestöryhmien tarpeet huomioon otetuiksi.

Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteen mukaista on, että sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla ja että syrjityksi tulleen yksilön oikeusturvaa parannetaan. Syrjinnän kieltämisellä voidaan olettaa olevan vaikutusta myös kansalaisten asenteisiin.

2. Sukupuolesta johtuva eriarvoisuus käytännössä

Erot naisten ja miesten tosiasiallisissa oloissa ilmenevät tuntuvina etenkin työelämässä: palkkauksessa, ammattiasemassa ja mahdollisuuksissa edetä työssä. Nämä erot ovat pysyneet varsin samanlaisina yhteiskunnassa viime vuosikymmenten aikana tapahtuneista merkittävistä elinkeino-, ammatti-, perhe- sekä sosiaalirakenteiden muutoksista huolimatta.

Työmarkkinat ovat jakautuneet selvästi miesvaltaisiin ja naisvaltaisiin aloihin. Ilmiö on tyypillinen kaikille pitkälle teollistuneille maille. Suomessa vain noin 5 prosenttia kaikista ammateissa toimivista työskentelee aloilla, joilla on suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia. Noin kolmannes on aloilla, joissa vähintään 90 prosenttia työntekijöistä on samaa sukupuolta. Vaikka suhde yksittäisillä ammattialoilla on jonkin verran tasoittunut, on tilanne kokonaisuutena katsoen pysynyt lähes muuttumattomana viimeisten 30 vuoden ajan.

Naisten osuus tulonsaajista on viimeisten parinkymmenen vuoden aikana jatkuvasti kasvanut, mutta silti ovat sukupuolten väliset tuloerot pysyneet melko muuttumattomina. Naisten tulot ovat viimeisten kahdenkymmenen vuoden ajan tasaisesti pysyneet noin 40 prosenttia miesten tuloja alhaisempina. Kokopäivätyötä tekevistä naisista noin 2/3:n vuositulot jäivät vuonna 1980 alle 40 000 markan kun sen sijaan miehistä vain vajaa 1/4 kuului sanottuun ryhmään.

Sukupuolten välisiä palkkaeroja eivät koulutuserot näytä selittävän, vaan miehet ansaitsevat naisia enemmän koulutustasosta riippumatta. Myös työkokemuksen merkitys palkkakehitykseen on erilainen miehillä ja naisilla. Miesten ansiokehitys on huomattavasti naisten ansiokehitystä nopeampi. Esimerkiksi teollisuudessa saavuttavat miehet muutaman vuoden työkokemuksen jälkeen saman palkkatason kuin naiset koko työuransa aikana. Erot toistuvat suurempina kaupan, pankkien ja vakuutuslaitosten toimihenkilöiden keskuudessa.

Kansainvälisesti vertaillen väestön koulutustaso on Suomessa korkea ja naisten koulutustaso tasaveroinen miesten koulutustasoon nähden. Yleissivistävän koulutuksen taso on naisilla jopa miehiä hieman korkeampi. Ylioppilastutkinnon suorittaneista on kasvava enemmistö lähes 40 vuoden ajan ollut naisia, ja vuonna 1983 jo 62 prosenttia ylioppilastutkinnon suorittaneista oli naisia.

Korkean asteen koulutusta saaneista naisten osuus on lähes yhtä suuri kuin miesten. Kuitenkin miesten ammatillinen koulutustaso on vielä jonkin verran korkeampi kuin naisten, vaikka

erot ovat nopeasti kaventumassa. Tällä hetkellä naiset suorittavat sekä keski- että korkea-asteen ammatillisia tutkintoja yhtä paljon kuin miehet.

Ammatillinen koulutus jakaantuu kuitenkin sekä keski- että korkea-asteella sukupuolen mukaan. Koulutuksen valinnat vastaavat suurin piirtein työelämässä vallitsevaa sukupuolenmukaista työnjakoa. Keskiasteen koulutuksessa naisille tyypillisiä aloja ovat erityisesti hoitoalat, opettajakoulutus sekä humanistiset ja esteettiset alat, kun taas teollisuuden ja tekniikan alojen koulutuksessa on enemmän miehiä kuin naisia.

Naisten ja miesten asema on erilainen myös lasten ja kodin hoidossa. Perheissä lastenhoito on pääasiassa naisten tehtävä, ja naiset käyttävät siihen kolme kertaa enemmän aikaa kuin miehet.

Yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa vallitsevat selvät sukupuolenmukaiset erot; kunnallisiin luottamustehtäviin, lautakuntien jäseniksi ja kunnanhallituksiin naisia valitaan selvästi vähemmän kuin heitä valitaan valtuustoihin. Valtion komiteoissa naisten osuus jäsenistä on noin 10 prosenttia. Liki joka toisessa komiteassa ei esimerkiksi vuonna 1983 ollut lainkaan naisia.

3. Nykyinen tilanne

3.1. Kansainväliset sopimukset

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus. Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokous hyväksyi 18 päivänä joulukuuta 1979 kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen. Sopimus tuli kansainvälisoikeudellisesti voimaan 3 päivänä syyskuuta 1981. Vuoden 1984 alkuun mennessä yli 50 Yhdistyneiden Kansakuntien jäsenmaata on ratifioinut yleissopimuksen, muun muassa monet kehittyneet teollisuusmaat. Pohjoismaista sen ovat ratifioineet Norja, Ruotsi ja Tanska. Sopimuksella täydennetään Yhdistyneiden Kansakuntien piirissä aikaisemmin tehtyjä, naisten aseman parantamiseen tähtääviä sopimuksia. Yleissopimuksen mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja sopivat ryhtyvänsä kaikin asianmukaisin keinoin viipymättä poistamaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sopimuksessa määritellään tarkemmin, mihin toimenpiteisiin sopimusvaltiot tässä tarkoituksessa sitoutuvat (2 artikla). Sopimuksessa määritellään myös nimenomaisesti naisten syrjintä (1 artikla). Sopimukseen sisältyy lisäksi määräyksiä muun muassa naisten tasa-arvoisen kehityksen yleisestä turvaamisesta, toimenpiteistä asenteiden muuttamiseksi sekä sopimusvaltioiden velvollisuudesta ryhtyä toimenpiteisiin eri elämänalueilla.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimukset. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistäviin toimiin velvoittavat myös eräät Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimukset. Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa koskevassa sopimuksessa (n:o 100), joka tuli Suomen osalta voimaan 14 päivänä tammikuuta 1964 (SopS 9/63), jäsenvaltiot sitoutuvat voimassa olevan palkkojenmääräämismenetelmän mukaisella tavalla edistämään ja, siinä määrin kuin tämä menetelmä sallii, turvaamaan samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavan saman palkan periaatteen soveltamisen kaikkiin työntekijöihin (2 artikla).

Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa yleissopimuksessa (n:o 111), joka tuli Suomen osalta voimaan 23 päivänä huhtikuuta 1971 (SopS 63/70), jäsenvaltiot sitoutuvat kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvin keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki, myös sukupuolen perusteella tapahtuva, syrjintä tässä suhteessa lopetetaan.

Yleissopimus (n:o 156) perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisista mahdollisuuksista ja yhdenvertaisesta kohtelusta koskee työelämään valmentautumista ja siihen siirtymistä sekä osallistumista ja uralla etenemistä. Sopimuksen mukaan jäsenvaltioiden tulee kansallisessa politiikassa pyrkiä siihen, että perheenhuoltovelvollisuuksia omaavilla henkilöillä on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan ja etteivät heidän työvelvollisuutensa ja perheenhuoltovelvollisuutensa joudu ristiriitaan keskenään. Yleissopimus tuli Suomen osalta voimaan 9 päivänä helmikuuta 1984 (SopS 72/83).

3.2. Naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö Suomessa

Hallitusmuodon 5 §:n mukaan Suomen kansalaiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Säännöksen on katsottu velvoittavan viranomaisia kohtelemaan kansalaisia yhdenvertaisesti. Kansalaisten yhdenvertaisuus merkitsee muun muassa, että

viranomaiset eivät saa ilman laissa edellytettyä tai sallittua perustetta asettaa miehiä ja naisia eri asemaan. Virkaylennysperusteita koskevan hallitusmuodon 86 §:n on yhdessä hallitusmuodon 5 §:n kanssa katsottu merkitsevän sitä, ettei ketään saa syrjiä esimerkiksi sukupuolen perusteella virkaan otettaessa.

Nimenomainen syrjinnän kieltävä säännös sisältyy työsopimuslain (320/70) 17 §:n 3 momenttiin ja merimieslain (423/78) 15 §:n 3 momenttiin: työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, sukupuolen, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun nähin verrattavan seikan vuoksi. Syrjintäkiellon rikkominen on rangaistavaa, ja syrjitty voi vaatia korvausta syrjinnällä aiheutetusta vahingosta. Työsopimuslaissa ja merimieslaissa on lisäksi syrjinnän yleiskieltoa täydentäviä erityiskieltoja. Työsopimuslain 37 §:n 2 momentin ja merimieslain 39 §:n 2 momentin mukaan työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavana erityisenä syynä ei voida pitää ainakaan työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Työnantaja ei työsopimuslain 37 §:n 4 momentin ja merimieslain 39 §:n 4 momentin mukaan saa irtisanoa raskaana olevan työntekijän työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä.

Ehdotuksessa valtion virkamieslaiksi, joka sisältyy marraskuussa 1984 eduskunnalle annettuun esitykseen valtion virkamieslainsäädännön uudistamisesta (hall.es. 238/1984 vp.) on työsopimuslain 17 §:n 3 momenttia ja merimieslain 15 §:n 3 momenttia vastaava säännösehdotus (17 §), jossa kiellettäisiin viranomaista työnantajana perusteettomasti asettamasta virkamiehiä toisiin virkamiehiin nähden eri asemaan sanotuissa lainkohdissa mainituilla perusteilla. Mainittu säännösehdotus koskisi vain jo alkanutta palvelussuhdetta. Syrjinnän kielto palvelussuhteeseen otettaessa olisi edelleenkin johdettava aiemmin mainituista hallitusmuodon säännöksistä.

3.3. Tasa-arvolainsäädäntö eräissä maissa

Monissa uudemmissa perustuslaeissa on kansalaisten yhdenvertaisuuden periaatteen ohella säädetty nimenomaisesti miesten ja naisten oikeuksien yhtäläisyyden periaate, muun muassa Saksan demokraattisessa tasavallassa, Saksan liittotasavallassa, Italiassa, Puolassa, Ranskassa, Romaniassa ja Ruotsissa. Viime vuosikymmeninä on lisäksi useissa teollistuneissa länsimaissa säädetty sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltäviä lakeja. Usean maan lainsäädäntöön on sisällytetty myös nimenomainen miehen ja naisen samapalkkaisuussäännös.

Pohjoismaat. Tasa-arvolainsäädäntö on saatettu voimaan Islannissa vuonna 1976, Norjassa vuonna 1979, Ruotsissa vuonna 1980 ja Tanskassa vuonna 1978. Mainittujen pohjoismaiden tasa-arvolaeissa kielletään yhtäläisesti kumpaankin sukupuoleen kohdistuva syrjintä. Syrjintäkieltojen lisäksi lakeihin sisältyy säännöksiä toista sukupuolta olevien erityiskohtelusta. Ruotsin tasa-arvolakiin sisältyy nimenomainen säännös, jolla työnantajat velvoitetaan ryhtymään erityistoimiin tasaisemman sukupuolijakautuman aikaansaamiseksi työpaikoilla ja työtehtävissä. Norjan ja Tanskan lait eivät sisällä tällaista säännöstä. Niissä on kuitenkin säädetty menettelystä tällaisten erityistoimien aikaansaamiseksi.

Pohjoismaiden lakien soveltamisalat eroavat toisistaan. Islannin tasa-arvolaki koskee työelämää, mainontaa ja koulutusta. Norjan laki ulottuu eräin poikkeuksin kaikkiin yhteiskuntaelämän alueisiin. Ruotsin laki koskee yksinomaan työelämää samoin kuin Tanskankin laki. Viime mainitussa työelämän piiriin on luettu myös itsenäisen ammatin harjoittaminen. Samapalkkaisuudesta on Tanskassa annettu lisäksi erillinen laki, kun sen sijaan Islannissa, Norjassa ja Ruotsissa samapalkkaisuuden periaate on sisällytetty tasa-arvolakiin.

Kuhunkin mainittuun pohjoismaahan on tasa-arvolakien säätämisen yhteydessä perustettu lautakuntatyyppiset elimet valvomaan lakien toimeenpanoa. Lautakuntatyyppisten elinten lisäksi Norjassa ja Ruotsissa toimii erityinen asiamies.

Islannissa lautakunnan (jafnréttsráð) tehtävänä on paitsi lain toimeenpanon valvonta, myös neuvojen ja ohjeiden antaminen. Lisäksi se tekee aloitteita tasa-arvon edistämiseksi.

Norjassa tasa-arvolain toimeenpanon valvontaa varten on tasa-arvoasioiden valituslautakunta (klaganemnda for likestilling), jonka ratkaisut koskevat tasa-arvolain rikkomisia yksittäistapauksissa. Lisäksi Norjassa on tasa-arvovaltuutettu (likestillingsombudet), joka seuraa lain noudattamista sekä pyrkii toiminnallaan siihen, että lakia noudatetaan vapaaehtoisesti. Lisäksi tasa-arvolais-

sa on säännöksiä tasa-arvoneuvostosta (likestillingsrådet), jonka tehtävänä on aloittein edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Norjan tasa-arvovaltuutetun käsiteltäväksi on vuosittain tullut 700—800 asiaa, joista suurin osa on koskenut työhönottamista ja työpaikoista ilmoittelua. Valituslautakunnan käsiteltäväksi on vuosittain saatettu 6—8 asiaa.

Ruotsissa tasa-arvolain toimeenpanoa valvovat tasa-arvoasiamies (jämställdhetsombudsmannen) ja tasa-arvolautakunta (jämställdhetsnämnden). Tasa-arvoasiamies pyrkii toiminnallaan siihen, että lakia noudatetaan vapaaehtoisesti. Hänen tehtävänään on avustaa syrjinnän kohteeksi joutuneita sekä ajaa kannetta lain soveltamisen kannalta merkityksellisissä asioissa työtuomioistuimessa. Tasa-arvolautakunnan tehtävänä on käyttää pakkokeinoja tasa-arvon edistämisvelvoitteiden tehosteena.

Ruotsin tasa-arvoasiamiehelle on vuoden 1984 loppuun mennessä tehty yhteensä noin 1 100 ilmoitusta, jotka ovat koskeneet tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden laiminlyömistä ja syrjintää. Syrjintätapauksista pääosa koski julkista alaa, kun sen sijaan tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden laiminlyömistä koskevista ilmoituksista 70 prosenttia koski yksityistä alaa. Ruotsin tasa-arvoasiamies on nostanut vuoden 1984 loppuun mennessä parissakymmenessä tapauksessa kanteen työtuomioistuimessa. Näistä useissa on oikeudenkäynnin aikana saavutettu sovinto.

Tanskassa tasa-arvoneuvoston (ligestillingsrådet) tehtävät liittyvät lähinnä tasa-arvokehityksen seuraamiseen ja tasa-arvon kehittämiseksi tarpeellisten toimien valmisteluun. Sillä on kuitenkin tasa-arvolain toimeenpanoon liittyvänä tehtävänä antaa lausuntoja tasa-arvolain soveltamisesta annettavista poikkeusluvista ja tasa-arvon edistämiseksi tapahtuvasta erityiskohtelusta.

Eräät muut maat. Yhdysvaltain kansalaisoikeuslaissa (Civil Rights Act; 1964) kielletään syrjintä työelämässä muun muassa sukupuolen perusteella. Kielto on laaja ja se käsittää myös työpaikkailmoittelun ja työsuhteen kaikki vaiheet. Lain valvontaa varten on perustettu erityisviranomainen, tasa-arvoisten työmahdollisuuksien komissio (Equal Employment Opportunities Commission), joka vastaanottaa syrjintävalituksia (vuonna 1982 noin 94 000). Komissio pyrkii siihen, että lakia noudatetaan vapaaehtoisesti, mutta se voi myös hakea tuomioistuimelta väliaikaista syrjintäkieltoa ja nostaa kanteen tuomioistuimessa.

Englannin syrjintälain (The Sex Discrimination Act; 1975) mukaan syrjintä sukupuolen perusteella ja naimisissa olevien henkilöiden syrjintä on kielletty. Lailla kielletään erottelu työelämässä, koulutuksessa sekä hyödykkeiden ja palvelujen jakamisessa. Syrjintä on kielletty työelämän kaikissa vaiheissa. Syrjintälain rikkomista koskevassa asiassa voi yksittäinen kansalainen kääntyä tasa-arvokomission (Equal Opportunities Commission) puoleen, joka voi ryhtyä tutkimuksiin ja tarvittaessa antaa oikaisemista koskevan kehotuksen tai ryhtyä oikeudenkäyntiin rikkonutta vastaan.

Vuonna 1983 *Ranskassa* saatettiin voimaan työlain (Code du travail) ja rikoslain (Code pénal) muutokset, jotka koskevat miesten ja naisten välistä yhdenvertaisuutta työelämässä ja ammatin harjoittamisessa. Kiellettyä on erottelu sukupuolen perusteella työelämän kaikissa vaiheissa sekä syrjivä ilmoittelu työpaikoista. Ranskan työlain uudistus tekee lisäksi mahdolliseksi niin sanotun positiivisen diskriminoinnin: vallitsevan epätasa-arvon poistamiseksi voidaan työhön pääsemisessä ja siinä etenemisessä ryhtyä naisia suosiviin toimenpiteisiin.

Euroopassa syrjintä sukupuolen perusteella on lailla kielletty myös *Saksan liittotasavallassa* (1980) ja *Kreikassa* (1984).

Myös *Euroopan yhteisössä* (EC) on kiinnitetty erityistä huomiota miesten ja naisten yhdenvertaisuuteen. Miesten ja naisten samapalkkaisuudesta on annettu ohjeita ja suosituksia. Vuonna 1976 ministerineuvosto antoi ohjeen, joka koskee miesten ja naisten yhtäläistä kohtelua työhön otettaessa, ammatillisessa koulutuksessa, työssä etenemisessä ja työoloissa. Ohje tähtää yhtäläisten mahdollisuuksien luomiseen työelämässä.

4. Asian valmistelu

4.1. Eduskunnan lausumat

Vastauksessaan hallituksen esitykseen Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1958 hyväksymän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevan yleissopimuksen n:o 111 hyväksymisestä (hall.es. 94/1969 vp.) eduskunta edellytti hallituksen ryhtyvän toimenpiteisiin kaiken syrjinnän poistamista ja naisten samanpalkkaisuuden soveltamista koskevan valvonnan tehostamiseksi.

Vastauksessaan hallituksen esityksiin pienten lasten hoidon kehittämistä koskevaksi lainsäädän-

nöksi (hall.es. 202/1984 vp.), perhepoliittisen työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (hall.es. 203/1984 vp.) ja laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta (hall.es. 205/1984 vp.) eduskunta edellytti hallituksen antavan kevätistuntokauden 1985 aikana eduskunnan käsiteltäväksi tasa-arvolain säätämistä koskevan hallituksen esityksen, ryhtyvän toimenpiteisiin, jotka estävät syrjintää, sekä tiedottavan vanhempainraha- ja hoitovapaajärjestelyistä, jotta käytäntö muotoutuisi sellaiseksi, ettei naisia syrjitä työhönotossa ja että myös lasten isät käyttäisivät mahdollisuuksia hoitaa lastaan.

4.2. Suomen hallituksen ohjelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi YK:n naisten vuosikymmenen jälkipuoliskolla 1980—1985

Yhdistyneiden Kansakuntien julistama kansainvälinen naisten vuosikymmen 1975—85 on merkinnyt huomion kiinnittymistä naisten aseman parantamiseen koko maailmassa. Suomessa naisten vuosikymmenen merkittävät tapahtumat liittyvät toisaalta YK:n naisten syrjinnän kieltämistä koskevan yleissopimuksen allekirjoittamiseen kesällä 1980 sekä Suomen hallituksen ohjelman antamiseen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi YK:n naisten vuosikymmenen jälkipuoliskolle vuosina 1980—85. Ohjelma hyväksyttiin 29 päivänä huhtikuuta 1980. Ohjelmassa asetetaan päämääräksi muun muassa kaikin käytössä olevin keinoin vähentää työmarkkinoiden sukupuolenmukaista eriytymistä. Ohjelman mukaan ryhdytään tarpeen mukaan myös lainsäädännöllisiin toimiin, jotta mainittu YK:n yleissopimus voitaisiin ratifioida mahdollisimman pian.

Tasa-arvo-ohjelman valmistelun yhteydessä asetettiin valtion hallinnon eri aloille tasa-arvotyöryhmät, joiden tehtävänä on ollut selvittää tasa-arvon toteutumista hallinnonalallaan sekä valmistella tasa-arvoa edistäviä toimia. Vastaavanlainen vapaaehtoisuuteen perustuva järjestely on toteutunut osassa maamme kuntia, joissa on asetettu tasa-arvotoimikunnat valmistelemaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa lisääviä kunnan toimialaan kuuluvia toimia.

4.3. Valmisteluvaiheet

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, joka asetettiin vuonna 1972 naisten ja miesten välisen yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämistä sekä naisten ja miesten tasa-arvoa lisäävien uudistusten valmistelua varten, sai vuonna 1980 tehtäväkseen laatia selvityksen YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen ratifioinnin edellytyksistä. Neuvottelukunnan avuksi tätä tehtävää varten asetettiin työryhmä. Kesäkuussa 1981 valmistuneen selvityksen liitteeksi oli laadittu luonnos naisten ja miesten tasa-arvoa koskevaksi laiksi (Selvitys YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen ratifioinnin edellytyksistä ja tarvittavista lainsäädännöllisistä ja muista kehittämistoimenpiteistä; Valtioneuvoston kanslia Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Helsinki 18.6.1981). Selvityksen II osasta, jossa käsiteltiin yleissopimuksen eräiden artiklojen asettamia vaatimuksia sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kieltämiseksi lainsäädännössä, pyydettiin lausunnot poliittisilta puolueilta, työmarkkinajärjestöiltä ja useilta ammattiliitoilta.

Valtioneuvoston kanslia asetti maaliskuussa 1982 toimikunnan, jonka tehtävänä oli valmistella hallituksen esityksen muotoon ehdotus tasa-arvolaiksi. Toimikunnan tuli lisäksi valmistella ehdotukset tarvittavista organisatorisista järjestelyistä. Toimikunta antoi mietintönsä syyskuussa 1982 (komiteamietintö 1982:44). Mietinnöstä saatiin lausunnot muun muassa ministeriöiltä, eräiltä muilta viranomaisilta sekä puolueilta, keskeisiltä työmarkkinajärjestöiltä ja eräiltä kansalaisjärjestöiltä.

Joulukuussa 1982 valtioneuvoston kanslia asetti työryhmän tarkistamaan saatujen lausuntojen pohjalta toimikunnan ehdotusta. Työryhmän kesäkuussa 1983 antamasta mietinnöstä (Valtioneuvoston kanslian 7.12.1982 asettaman työryhmän mietintö, Helsinki 1983; monistettu) pyydettiin uudelleen lausunnot kaikilta ministeriöiltä ja eräiltä muilta viranomaisilta seka puolueilta, keskeisiltä työmarkkinajärjestöiltä ja eräiltä muilta järjestöiltä.

Edellä mainittujen selvitysten ja niihin liittyvän aineiston pohjalta on naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaa lainsäädäntöä valmisteltu valtioneuvoston kanslian vuonna 1984 asettamassa virkamiestyöryhmässä. Esitystä viimeistellessään työryhmä on vielä kuullut Suomen Työnantajain Keskusliitto r.y:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö r.y:n ja valtion työmarkkinalaitoksen edustajia.

Hallituksen esitys perustuu mainittujen valmisteluvaiheiden aikana laadittuihin ehdotuksiin ja selvityksiin.

4.4. Lausunnonantajat

Asian valmistelun eri vaiheissa ovat lausunnon antaneet muun muassa kaikki ministeriöt, useat muut viranomaiset, kuten kouluhallitus, työsuojeluhallitus, kirkkohallitus, Suomen ortodoksinen kirkollishallitus ja metsäntutkimuslaitos, keskeiset työmarkkinajärjestöt sekä useat ammattiliitot ja puolueet, Suomen Yrittäjäin Keskusliitto r.y, Pienteollisuuden Keskusliitto r.y, Maataloustuottajain Keskusliitto, eräät kansalaisjärjestöt, kuten Unioni Naisasialiitto Suomessa r.y. ja Naisjärjestöjen Keskusliitto r.y, sekä myös eräiden viranomaisten työntekijäjärjestöt.

Tasa-arvolain säätämiseen ovat lausunnoissaan yleisesti ottaen myönteisesti suhtautuneet viranomaiset, poliittiset puolueet sekä palkansaaja- ja työntekijäjärjestöt. Näistä lausunnonantajista useat ovat esittäneet poikkeavia käsityksiä lakiehdotuksissa omaksutuista asiaratkaisuista, muun muassa siitä, olisiko laissa erityisesti korostettava naisten aseman parantamista. Erilaisia mielipiteitä on esitetty myös lainsäädännön soveltamisalasta, mahdollisuudesta suosia heikommassa asemassa olevaa sukupuolta sekä ehdotetusta seuraamusjärjestelmästä.

Tasa-arvolakiehdotuksiin ovat kielteisesti suhtautuneet lähinnä työnantaja- ja yrittäjäjärjestöt. Lausunnoissa on erityisen tasa-arvolainsäädännön tarpeellisuus asetettu kysymyksenalaiseksi ja muun muassa katsottu, ettei YK:n syrjintäsopimuksen ratifiointi edellytä tasa-arvolain säätämistä. Eräiden lausunnonantajien mielestä ei ole ylipäätänsä selvitetty, esiintyykö yhteiskunnassa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Työsopimuslaissa olevaa ja virkamieslainsäädäntöön tulevaa syrjinnän kieltävää säännöstä on pidetty riittävänä.

Lakiehdotuksen toteuttaminen merkitsisi eräiden, lähinnä työnantajia edustavien lausunnonantajien mielestä kohtuuttomia hankaluuksia ja kustannuksia työnantajille sekä myös työllistämishalukkuuden ja -mahdollisuuksien supistamista. Toisaalta on korostettu olevan työnantajien edun mukaista, että sukupuoliroolit työelämässä vähenisivät sekä että koulutukseen ja ammatteihin hakeuduttaisiin kykyjen ja taipumusten, ei totunnaisten roolikäsitysten perusteella. Sukupuolten valistä tasa-arvoa voidaan kuitenkin parhaiten edistää asennekasvatuksella ja valistuksella. Myös lakiehdotusten yksityiskohdista on esitetty lukuisia huomautuksia.

5. Uudistuksen syyt ja uudistusehdotus

5.1. Lainsäädännön tarve

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon periaatteeseen on etenkin viimeisen vuosikymmenen aikana kiinnitetty kaikkialla entistä enemmän huomiota. Useassa valtiossa on miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämistä varten säädetty erityinen laki, jolla sukupuolten välinen tasa-arvo pyritään käytännössä toteuttamaan. Kaikissa muissa pohjoismaissa on jo voimassa tällainen tasa-arvolaki.

Suomen voimassa oleva lainsäädäntö ei ole riittävästi edistänyt tasa-arvon toteutumista. Monella elämänalueella esiintyy edelleen merkittävää sukupuolesta johtuvaa eriarvoisuutta. Tämän eriarvoisuuden poistamiseksi tarvitaan erityistä lainsäädäntöä, jolla voidaan korostaa sukupuolten välisen yhdenvertaisuuden periaatteen tärkeyttä sekä velvoittaa viranomaisia ja muita, jotka toiminnallaan käytännössä voivat vaikuttaa tasa-arvon toteuttamiseen, osaltaan tätä edistämään.

Erityisen tärkeänä pidetään kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemistä. Voimassa olevat syrjintäkiellot eivät koske merkittävää työelämän vaihetta, työhönottoa. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi tulisi sukupuoleen perustuva syrjintä kieltää yleisesti ja nimenomaisesti. On myös tärkeätä, että syrjinnän määritelmä on yhdenmukainen eri elämänalueilla. Syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa on myös parannettava. Nykyisin sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan asian selvittely ja tosiseikkojen esille tuominen on täysin ollut syrjityksi joutuneen kansalaisen omatoimisuuden varassa. Kun yksittäisen kansalaisen mahdollisuudet näyttää syrjintä toteen ovat pienet ja lisäksi syrjintätapauksen esilletuominen ja selvittely saattavat aiheuttaa leimautumista, ovat nykyiset oikeusturvakeinot jääneet käyttämättä.

Vuonna 1980 hyväksytyn tasa-arvon edistämistä koskevan ohjelman mukaan Suomi pyrkii ratifioimaan YK:n naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen mahdollisimman pian ja ryhtyy tätä tarkoitusta varten myös tarpeellisiin lainsäädännöllisiin toimiin. Suomen voimassa olevan lainsäädännön ja yleissopimuksen velvoitteiden välisiä ristiriitaisuuksia on poistettu vuoden 1984 alusta voimaan tulleilla lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetulla lailla (361/83) ja holhouslain muutoksella (368/83) sekä 1 päi-

vänä syyskuuta 1984 voimaan tulleella kansalaisuuslain muutoksella (584/84). Lisäksi eduskunnalle on annettu esitys uudeksi sukunimilainsäädännöksi (hall.es. 236/1984 vp.). Esitykseen sisältyvä ehdotus sukunimilaiksi vastaa yleissopimuksen asettamia vaatimuksia.

Asiaa valmisteltaessa on katsottu, että yleissopimuksen ratifioimiseksi on tarpeen säätää laissa yleinen syrjinnän kielto sekä luoda riittävät oikeusturvakeinot sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Tällöin lähtökohtana on ollut se, että Suomi on yleensä pyrkinyt täyttämään ihmisoikeussopimusten velvoitteet yhtä tehokkaasti kuin muut Euroopan valtiot ja erityisesti pohjoismaat.

Edellä esitetyistä syistä ehdotetaan säädettäväksi laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

5.2. Ehdotuksen keskeinen sisältö

Lain tarkoitus. Lain tarkoituksena olisi edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä estää sukupuoleen perustuva syrjintä. Lain tarkoituksen toteuttamiseksi lakiin ehdotetaan otettavaksi säännökset tasa-arvoa edistävistä toimista, sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltämisestä sekä tarpeellisista oikeussuojakeinoista ja säännösten noudattamiseen liittyvistä menettelytavoista.

Syrjintäkieltoa koskevilla säännöksillä pyritään estämään sukupuoleen perustuva syrjintä erityisesti työelämässä. Syrjinnän poistaminen ja vähentäminen on myös omiaan edistämään naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista laajemmaltikin. Siten tasa-arvon edistämiseen tähtäävät ja toisaalta syrjinnän kieltävät säännökset täydentävät toisiaan ja muodostavat kokonaisuuden. Sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen saattaa edellyttää erityistoimia varsinkin naisten aseman kohentamiseksi.

Lain soveltamisala. Tavoitteena on, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuisi kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla. Lakia tulisi voida soveltaa siellä, missä esiintyy sukupuoleen perustuvaa eriarvoisuutta tai syrjintää. Sukupuolesta johtuva eriarvoisuus ilmenee erityisesti työelämässä. Pääpaino laissa asetettaisiinkin juuri työelämässä ilmenevän eriarvoisuuden poistamiseen. Työnantajalle säädettäisiin velvollisuus edistää tasa-arvoa työelämässä. Lisäksi lakiin otettaisiin erityissäännökset syrjinnän kieltämisestä työelämässä. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennalta estämiseksi työhönotossa kiellettäisiin ilmoittamasta työ- tai koulutuspaikkaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi.

Perheen sisäiset ja muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet eivät kuuluisi lain soveltamisalan piiriin. Tarkoituksena on näin suojata yksityiselämää. Tasa-arvon toteutumista esimerkiksi perhesuhteissa ei voida tehokkaasti valvoa. Tasa-arvon edistyminen yleensä yhteiskunnassa on kuitenkin omiaan lisäämään sitä myös perhe- ja muissa henkilökohtaisissa suhteissa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisi myös uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta. Näin esityksellä ei puututtaisi uskonnonvapauteen.

Hyvitys sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Korvausta sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta on mahdollista saada nykyisin vain työsopimuslain ja merimieslain nojalla. Lisäksi jos julkisyhteisön palveluksessa oleva syrjii jotakuta sukupuolen perusteella, voi tällaisella syrjinnällä aiheutettu vahinko tulla korvattavaksi vahingonkorvauslain (412/74) perusteella. Nykyisten säännösten perusteella syrjinnän samoin kuin sillä mahdollisesti aiheutetun vahingon osoittaminen on vaikeaa. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä loukataan kuitenkin sen kohteeksi joutunutta naisena tai miehenä. Ehdotetun lain mukaan työnantaja olisi velvollinen maksamaan syrjinnän käsittämästä loukkauksesta syrjinnän kohteeksi joutuneelle hyvitystä. Hyvitysvelvollisuus korostaisi osaltaan syrjinnän moitittavuutta ja olisi myös omiaan vaikuttamaan ennalta ehkäisevästi.

Valvonta. Pääpaino lain noudattamisen valvonnassa olisi neuvonnassa ja ohjauksessa. Tavoitteena on, että lainvastaiseen menettelyyn syyllistynyt saadaan ensisijaisesti vapaaehtoisesti luopumaan menettelystään. Tarvittaessa lainvastaisen menettelyn jatkaminen tai uusiminen voitaisiin kieltää. Lain noudattamista valvovien viranomaisten on seurattava lain noudattamista oma-aloitteisesti. Tämän lisäksi syrjinnän kohteeksi joutuneella olisi myös mahdollisuus kääntyä tasa-arvoasioihin perehtyneen viranomaisen puoleen neuvojen ja muun avun saamiseksi.

Tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten esitetään perustettavaksi erityiset viranomaiset, tasa-arvovaltuutettu, jolla olisi apunaan toimisto, sekä tasa-arvolautakunta. Erityisviranomaisjärjestelmällä voidaan parhaiten turvata valvonnassa tarpeellinen tasa-arvoasioiden asiantuntemus ja yhdenmukainen käytäntö lain soveltamisessa. Kansalaisten oikeusturva parantuisi, jos syrjintäasiassa voitaisiin kääntyä aina yhden ja saman

toimielimen puoleen. Erityisviranomaisen asettaminen on perusteltua myös siksi, ettei millään hallinnonalalla ole sellaista viranomaista, jonka tehtäviin ehdotetun tasa-arvolain noudattamisen valvonta voitaisiin luontevasti liittää. Valvontaa ei sen sisältö ja luonne huomioon ottaen voida myöskään jättää vain yleisen laillisuusvalvonnan varaan.

Päävastuu valvonnasta olisi tasa-arvovaltuutetulla, joka olisi asiamiestyyppinen itsenäinen viranomainen. Koska tasa-arvovaltuutettu joutuu valvomaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista myös hallinnossa, tulee hänen senkin vuoksi toimia erillään muista viranomaisista. Asianmukaisena ei ole pidetty sitä, että yhtäältä ohjaus- ja neuvontatoiminta ja toisaalta sitovien päätösten tekeminen yksittäistapauksissa kuuluisivat samalle viranomaiselle. Siksi on päädytty kaksiportaiseen järjestelmään. Tasa-arvolautakunnan tehtävänä olisi ratkaista, onko ehdotetun tasa-arvolain säännösten noudattaminen laiminlyöty ja onko aihetta kieltää lainvastaisen menettelyn jatkaminen tai uusiminen. Tämä tehtävä sopiikin monijäseniselle, asiantuntemusta edustavalle toimielimelle. Tarkemmat säännökset perustettavaksi ehdotetuista viranomaisista sisältyisivät lakiin tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta.

5.3. Muu lainsäädäntö

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain 17 §:n 3 momenttia ja merimieslain 15 §:n 3 momenttia siten, että niihin sisältyvästä syrjinnän kieltävästä säännöksestä poistetaan sukupuoli yhtenä syrjintäperusteena. Näin vältytään siltä, että sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä olisi laissa useampia eri määritelmiä ja että sukupuoleen perustuvan syrjinnän noudattamisen valvonta tulisi useamman viranomaisen tehtäväksi. Ehdotetut muutokset merkitsevät, että syrjintä sukupuolen perusteella työelämässä ei enää olisi rangaistavaa. Kun ehdotetulla tasa-arvolailla toisaalta luotaisiin syrjityksi tulleelle entistä tehokkaammat oikeusturvakeinot, uudistus tosiasiallisesti parantaisi työntekijöiden asemaa.

Esityksessä ei ehdoteta kumottavaksi sellaisia voimassa olevan lain säännöksiä, joissa naisia ja miehiä kohdellaan eri tavoin. Tällaisia säännöksiä on annettu muun muassa naisten suojelemiseksi raskauden ja synnytyksen vuoksi. Sellaisia ovat myös asevelvollisuuden suorittamista samoin kuin eräät puolustushallinnon ja rajavartiolaitoksen virkoja, toimia ja tehtäviä koskevat säännökset, jotka jäisivät siis edelleen muuttumattomina voimaan.

6. Esityksen organisatoriset ja henkilöstövaikutukset

6.1. Organisaatiomuutokset

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettavan lain noudattamisen valvontaa varten esitetään perustettavaksi kaksi erityisviranomaista, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Näiden viranomaisten tehtävänä olisi valvoa lain tarkoituksen toteutumista niin yksityisessä kuin viranomaisten toiminnassa. Tasa-arvolautakunta voisi kieltää lainvastaiseksi katsotun menettelyn jatkamisen tai uusimisen. Ehdotettujen viranomaisten tehtävät huomioon ottaen on perusteltua, että niille annetaan hallinnossa itsenäinen asema ja että ne ovat erillisiä hallinnollisia yksiköitä.

Tasa-arvovaltuutetulle perustetaan oma toimisto, johon tulisi pysyvä henkilöstö. Tasa-arvolautakunta toimisi palkkioperiaatteella ja sen puheenjohtaja ja jäsenet olisivat sivutoimisia.

Ehdotetut uudet viranomaiset on tarkoitus sijoittaa sen ministeriön hallinnonalaan, jolle valtioneuvostossa kuuluvat naisten ja miesten välisen yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämistä koskevat asiat. Toistaiseksi ne ovat kuuluneet valtioneuvoston kanslialle. Valtioneuvoston kanslian tehtäviä on kuitenkin tarkoitus uudistaa ja siirtää siinä yhteydessä naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon liittyvien asioiden valmistelu ja käsittely muulle ministeriölle.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa valmistella naisten ja miesten tasa-arvoa lisääviä uudistuksia sekä toimia tasa-arvoon kohdistuvan eri aloilla tapahtuvan tutkimustoiminnan yhteistyöelimenä. Esitys ei sinänsä aiheuta muutoksia tasa-arvoasiain neuvottelukunnan asemaan tai sen tehtäviin.

6.2. Henkilöstövaikutukset

Tasa-arvovaltuutetun toimistoon on tarkoitus perustaa toimistopäällikön virka. Lisäksi toimistoon tarvitaan riittävä henkilöstö esittelijä-, tiedotus- ja toimistotehtäviä varten. Tasa-arvovaltuutetun toimiston perustamisen yhteydessä on

tarkoitus järjestää uudelleen tasa-arvoasiain neuvottelukunnan sihteeristön voimavaroja, jolloin osa uusien viranomaisten henkilötarpeesta voitaisiin täyttää henkilöstöä lisäämättä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan, tasa-arvolautakunnan ja tasa-arvovaltuutetun toimiston toimistopalvelut on tarkoitus hoitaa yhteisesti, mikä sekin osaltaan vähentää henkilöstön lisäystarvetta. Kaiken kaikkiaan arvioidaan, että uudistuksesta aiheutuu kolmen viran tai toimen lisäystarve.

Tasa-arvolautakunnan puheenjohtaja ja jäsenet toimisivat palkkioperiaatteella. Lautakunnassa tulisi olla lisäksi sivutoiminen sihteeri.

Tasa-arvovaltuutettua, tasa-arvovaltuutetun toimistoa ja tasa-arvolautakuntaa koskevista hallinnollisista tehtävistä voidaan ministeriötasolla huolehtia henkilöstöä lisäämättä. Ehdotetulla lainsäädännöllä asetettavien velvollisuuksien täyttäminen ei edellytä julkisessa tai yksityisessä toiminnassa henkilöstövoimavarojen lisäämistä.

6.3. Toimitilojen tarve

Tasa-arvovaltuutetun toimisto sekä tasa-arvolautakunnan toimiston kokoustilat on tarkoituksenmukaista sijoittaa samaan yksikköön. Arvioitu toimitilojen tarve on noin 250 m^2.

7. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Ehdotetusta tasa-arvovaltuutetun viran ja toimiston perustamisesta aiheutuisi palkkakustannuksina yhteensä 415 000 markan lisäys vuosittain. Tasa-arvolautakunnan palkkioihin on arvioitu kuluvan vuosittain 70 000 markkaa. Toimitilojen vuokrauksesta ja hoidosta aiheutuisi vuosittain 200 000 markan menot. Esityksellä ei olisi valtionhallintoon kohdistuvien organisatoristen vaikutusten lisäksi välittömiä taloudellisia vaikutuksia.

Viranomaisille sekä työnantajalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lakiehdotuksen mukaan kuuluvien tasa-arvon edistämisvelvoitteiden täyttämistä ei voida tarkastella erillään viranomaisten ja työnantajan muusta toiminnasta. Näin ollen tasa-arvon edistämisvelvoitteiden säätämisestä aiheutuvia taloudellisia vaikutuksia ei ole mahdollista arvioida. Tässä yhteydessä on syytä korostaa, ettei esityksellä rajoitettaisi työnantajan oikeutta ottaa työhön tai tehtävään siihen parhaiten soveltuvat henkilöt. Esitys ei siis millään tavoin voi heikentää yritysten toimintaedellytyksiä tai tuottavuutta.

8. Eräitä esitykseen liittyviä seikkoja

Hoitovapaajärjestelmä. Naisten mahdollisuuden olla poissa työstä lainsäädännön tai sopimuksiin perustuvien erityisjärjestelyjen nojalla raskauden, synnytyksen tai sairaan lapsen hoidon vuoksi on katsottu voivan vaikeuttaa naisten pääsemistä työmarkkinoille työnantajan pitäessä synnytysiässä olevaa naista muuta työntekijää kalliimpana ja työjärjestelyjen kannalta hankalampana työvoimana. Asiasta on erityisesti keskusteltu kohdassa 4.1. mainittujen pienten lasten vanhempien hoitovapaata koskevien hallituksen esitysten käsittelyn yhteydessä. Sanotuista esityksistä antamassaan mietinnössä eduskunnan sosiaalivaliokunta kiinnitti huomiota hoitovapaajärjestelmän vaikutuksiin sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Vaikka lakiehdotus antaa mahdollisuuden järjestää vanhempainrahan ja hoitovapaan avulla lasten hoitajaksi niin isän kuin äidinkin, ei valiokunnan mielestä lakien käytännön toteutuksen vaikutuksista ole varmuutta, vaan lain tarjoamasta yhtäläisestä hoitovapaan ja vanhempainrahan käyttöoikeudesta huolimatta saattavat vaikutukset käytännössä olla naisia syrjiviä (SoVM 27/1984 vp.).

Ehdotetun tasa-arvolain mukaan syrjintä työhönotossa tulee kielletyksi ja syrjintäkiellon rikkomisesta voi seurata hyvitysvelvollisuus ja kielto jatkaa syrjivää menettelyä. Kun tasa-arvolaissa luotaisiin lisäksi syrjintäasian selvittämistä helpottavia menetelytapoja, voitaneen tasa-arvolain säätämisellä siten vaikuttaa siihen, ettei hoitovapaajärjestelmä käytännössä johda synnytysikäisten naisten syrjintään erityisesti työhönotossa. Tasa-arvolailla pyritään myös poistamaan sukupuoleen perustuvia ennakkoasenteita. Lailla edesautetaan näin myös sitä, että isätkin käyttäisivät hyväkseen uutta hoitovapaajärjestelmää.

Mainonta. Mainonta muokkaa ja pitää yllä asenteita, jotka voivat hidastaa tasa-arvon toteutumista. Sen vuoksi useissa maissa on joko tasa-arvolaissa tai muussa laissa kielletty sukupuolta loukkaava tai jompaakumpaa sukupuolta halventava mainonta. Asiaa valmisteltaessa on harkittu, tulisiko vastaavanlainen kielto ottaa myös nyt ehdotettavaan lakiin. Mainontaa säätelevän lainsäädännön perusteella voidaan näet vain poikkeuksellisesti puuttua toista sukupuolta loukkaaviin mainoksiin tai yleensä sukupuolten välisen

tasa-arvon kannalta kielteisiä asenteita vahvistavaan teksti- ja kuva-aineistoon. Tällaisen kiellon ottamista lakiin tässä vaiheessa ei kuitenkaan ole pidetty vielä välttämättömänä. Erityisen lain säätäminen asiasta saattaa tulla harkittavaksi, jos tasa-arvonäkökohtia ei oteta mainonnassa paremmin huomioon. Toivottavaa olisi, että mainosala itse loisi tästä ohjeita tai suosituksia.

Selonteon antaminen. Hallituksen tarkoituksena on antaa muutaman vuoden kuluttua esitetyn tasa-arvolainsäädännön voimaantulosta eduskunnalle selonteko lainsäädännölle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Arvioitavaksi tulee tällöin myös tasa-arvoviranomaisten asema valtionhallinnossa.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

1 §. *Lain tarkoitus.* Ehdotetun säännöksen tarkoituksena on kuvata lain tärkeimmät tavoitteet. Samalla säännös ilmaisee myös ne perusperiaatteet, jotka lakia sovellettaessa ja sen säännöksiä tulkittaessa on otettava huomioon. Lain tarkoituksena on ensinnäkin *sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen.* Tämän tavoitteen toteuttamista koskevat erityisesti lakiehdotuksen 7 §:ssä asetettu syrjinnän kielto, 8 §:n säännökset syrjinnästä työelämässä ja 14 §:ssä asetettu syrjivän ilmoittelun kielto ilmoitettaessa työ- tai koulutuspaikka haettavaksi.

Toiseksi lain yleisenä tarkoituksena on *naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen.* Tärkeimmät tähän tavoitteeseen liittyvät säännökset ovat lakiehdotuksen 4 §:ssä viranomaisille asetettu yleinen velvoite edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, 5 §:ssä asetettu velvoite toteuttaa tasa-arvoa koulutuksessa ja opetuksessa sekä 6 §:n säännöksissä työnantajalle asetettu velvoite edistää tasa-arvoa.

Tasa-arvon edistämistä koskevaan 1 §:n yleistavoitteeseen liittyy erottamattomana osana *naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi.* Säännöksen erityisenä tarkoituksena on tuoda esiin se, että naiset ovat tosiasiallisesti miehiä huonommassa asemassa ja että miesten ja naisten tasa-arvon toteuttaminen tehokkaasti käytännössä edellyttää useasti sitä, että naisten aseman parantamiseksi ryhdytään erityisjärjestelyihin. Tällaiset erityisesti naisten aseman parantamiseen tähtäävät toimenpiteet saattavat osoittautua tarpeelliksi varsinkin työelämässä tähän mukaan luettuna työelämään valmentava koulutus.

2 §. *Lain soveltamisalan rajoitukset.* Lain soveltamisala olisi periaatteessa yleinen. Lakia sovellettaisiin tässä pykälässä mainittavin poikkeuksin kaikilla elämänalueilla. Esimerkiksi syrjinnän kielto koskisi yhtä hyvin julkishallintoa kuin yksityistä toimintaa. Laissa ei nimenomaisesti määriteltäisi sen soveltamisalaa, koska tämä ilmenisi laista muutenkin. Lain 2 §:ään on sitä vastoin otettu nimenomainen säännös lain soveltamisalan rajoituksista. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan lain säännöksiä ei ensinnäkään sovellettaisi evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä muiden uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Lakia ei siten sovellettaisi kirkollisiin toimituksiin, kuten papiksi vihkimiseen. Esityksellä ei näin ollen puututtaisi naispappeuskysymykseen. Milloin uskonnollinen yhdyskunta on työnantajan asemassa, soveltuisivat lain säännökset työnantajan velvoitteista siihenkin. Lakiehdotuksen 17 §:n 4 momentissa on evankelisluterilaisen kirkon osalta asiakirjojen salassapitoa koskeva poikkeussäännös.

Momentin 2 kohdan mukaan lakia ei myöskään sovellettaisi perheenjäsenten välisiin taikka muihin yksityiselämän piiriin kuuluviin suhteisiin.

Puolustusvoimissa on virkoja, toimia ja tehtäviä, joihin vaaditaan sotilaallista koulutusta. Tälläisia ovat esimerkiksi upseerin ja toimiupseerin virat ja toimet. Vastaavanlaisia virkoja ja toimia on myös puolustusministeriössä. Kun sotilaallista koulutusta annetaan vain miehille, voi tällaisiin virkoihin ja toimiin tulla nimitetyksi vain mies. Rajavartiolaitoksesta annetun lain 4 §:n 4 momentin (358/76) mukaan rajavartio-

laitoksen sotilasviran ja sotilastoimen haltijan tulee olla miespuolinen henkilö. Ehdotettuun 2 momenttiin tulevan viittaussäännöksen mukaan edellä tarkoitetuista viroista, toimista ja tehtävistä säädetään erikseen. Sellaisiin puolustushallinnon ja rajavartiolaitoksen tehtäviin, joita voimassa olevan lainsäädännön mukaan voi hoitaa joko mies tai nainen, tämän lain säännöksiä sen sijaan sovellettaisiin.

3 §. *Määritelmiä.* Pykälän 1 momentin mukaan *työntekijällä* tarkoitetaan sitä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Tältä osin määritelmä vastaisi sitä, mitä työntekijällä tarkoitetaan esimerkiksi työsopimuslaissa, merimieslaissa ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa (951/77). Myös oppisopimuslaissa (422/67) tarkoitetun oppisopimuksen tehneitä pidettäisiin ehdotetussa laissa tarkoitettuina työntekijöinä.

Työntekijänä pidettäisiin lisäksi sitä, joka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön. Ehdotettu laki koskisi siten yhtäläisesti yksityisiä ja julkisia palvelussuhteita. Valtiota, kuntaa ja muuta julkisyhteisöä, esimerkiksi evankelis-luterilaista kirkkoa olisi lakia sovellettaessa pidettävä viranomaisena. Tämä ilmenee 1 momentista. Viranomaisella tarkoitetaan laissa myös itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia, kuten kansaneläkelaitosta, Suomen Pankkia ja Postipankkia.

Pykälän 2 momentin mukaan *työnantajalla* tarkoitetaan vastaavasti sitä, jolle toinen on sopimuksessa sitoutunut tekemään työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena.Myös työnantaja määräytyisi työsopimuslain mukaan. Työnantajalla tarkoitettaisiin myös viranomaista, siis valtiota, kuntaa ja muuta julkisyhteisöä sekä julkisoikeudellista laitosta, silloin kun se on palvelussuhteen toisena osapuolena. Se, mikä virasto tai laitos edustaa viranomaista työnantajana, määräytyy virastojen ja laitosten toimivaltaa koskevien säännösten ja määräysten perusteella.

4 §. *Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa.* Pykälässä asetettaisiin viranomaisille yleinen velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvon toteutumista voidaan edistää monin viranomaistoimin, esimerkiksi kehittämällä lasten- ja kodinhoitopalveluja, jotka ovat miesten ja naisten yhtäläiseen työelämään osallistumisen edellytys. Samoin voidaan kehittää työoloja siten, että sekä miesten että naisten perheenhuoltoon liittyvät tehtävät otetaan huomioon. Myös koulutuspoliittisin toimenpitein voidaan tasa-arvon edellytyksiä vahvistaa.

Pykälän 1 momentissa velvoitetaan viranomaisia erityisesti ryhtymään toimenpiteisiin sellaisten olosuhteiden muuttamiseksi, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Edistämisvelvoite koskee kaikkea viranomaistoimintaa, yhtä hyvin erilaisten etujen, esimerkiksi apurahojen ja avustusten myöntämistä kansalaisille, kuin viranomaisille kuuluvia valvontatehtäviä. Edistämisvelvoitteen huomioon ottaminen on tietenkin tärkeätä yhteiskunnallisessa suunnittelussa. Tässä viranomaisen on pyrittävä etsimään sellaisia uusia ratkaisuja, joilla voidaan lisätä yhteiskunnallista tasa-arvoa sukupuolten välillä. Tarvittaessa viranomaisen on ryhdyttävä toimenpiteisiin sellaisten säännösten ja määräysten muuttamiseksi, jotka ovat ristiriidassa lain tavoitteiden kanssa. Viranomaisten olisi tiedotustoiminnassaan otettava huomioon sukupuolten välinen tasa-arvo. Esimerkiksi silloin kun tiedotettava asia liittyy perhe-elämään tai työelämään, olisi tietoisesti pyrittävä valitsemaan tilanne- ja taustakuvaukset, jotka myönteisellä tavalla tuovat esiin tasa-arvon.

Valtion komiteoita, neuvottelukuntia ja muita vastaavia toimielimiä asetetaan valmistelemaan lainsäädäntö- tai muita uudistuksia, osallistumaan kansainväliseen yhteistyöhön tai toimimaan yhteistyö- tai asiantuntijaeliminä. Niiden asettamisella pyritään esimerkiksi siihen, että jonkin yhteiskunnallisen uudistuksen suunnittelussa on edustettuna alan asiantuntemus ja asianomaisella alalla toimivat järjestöt ja muut etutahot. Pykälän 2 momentin tarkoituksena on varmistaa sekä miesten että naisten edustus näissä toimielimissä. Näin toimielimien käyttöön saadaan nykyistä laajempi ja monipuolisempi kokemus ja asiantuntemus.

Kihlakunnanoikeuden lautakunnasta annetun lain (322/69) 6 §:n 2 momentissa on lautamiehiä koskeva erityissäännös. Jos kunnasta valitaan useampia lautamiehiä, on heidän joukossaan oltava kumpaankin sukupuoleen kuuluvia henkilöitä.

Ehdotettu 4 §:n 2 momentti ei koskisi kunnan lautakuntia tai kunnan asettamia muita toimielimiä eikä myöskään muiden julkisyhteisöjen vastaavan tyyppisiä apuelimiä. Lainkohta ei myöskään koskisi valtion virastojen ja laitosten johtokuntia tai muita monijäsenisiä hallintoelimiä eikä valtion edustusta esimerkiksi valtioenemmistöisissä osakeyhtiöissä ja muissa liiketoimintaa harjoittavissa yhteisöissä, joiden johtoelimiin valtiovallalla on oikeus nimittää edustajansa. Pykälän 1 momentin yleisestä tasa-arvon edistämisvel-

vollisuudesta kuitenkin seuraa, että sekä valtion että kuntien viranomaisten on tällaisia toimielimiä asettaessaan sekä nimittäessään mainittuihin yhteisöihin tai johtoelimiin edustajansa, otettava huomioon tasa-arvon vaatimukset.

Milloin toimielimen asettamista edeltää ehdokkaiden nimeäminen tai asettaminen, olisi jo tässä ehdokasasettelussa otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää.

Pykälän 2 momentissa asetetusta velvollisuudesta voidaan poiketa, jos siihen olisi erityinen syy. Molempien sukupuolten edustuksesta voidaan joutua luopumaan esimerkiksi silloin, kun asetetaan toimielin valmistelemaan uudistusta jollakin tietyllä erityisalalla ja tehtävään soveltuvat asiantuntijat ovat vain joko naisia tai miehiä.

Pykälän 2 momentin soveltamisesta annettaisiin tarvittavat hallinnolliset ohjeet yleisissä komiteamääräyksissä ja niiden noudattamista valvottaisiin säännönmukaisen komiteavalvonnan yhteydessä.

5 § *Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa.* Pykälään tulisi erityissäännös tasa-arvon edistämisestä koulutuksessa ja opetuksessa. Viranomaisilla olisi jo 4 §:n 1 momentin mukaan velvollisuus edistää tasa-arvoa myös koulutus- ja opetustoiminnassa. Työnantajien velvollisuus edistää tasa-arvoa järjestämässään koulutustoiminnassa seuraa myös 6 §:n säännöksistä. Koululainsäädännössä on jo asetettu nimenomaisia tasa-arvon edistämisvelvoitteita. Niinpä esimerkiksi peruskoululain (476/83) 2 §:n 3 momentin mukaan peruskoulun opetus ja muu toiminta tulee järjestää muun muassa siten, että se edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Vastaavan sisältöinen tavoitesäännös on myös lukiolain (477/83) 2 §:n 2 momentissa ja keski-asteen koulutuksen kehittämisestä annetun lain (474/78) 2 §:n 1 momentissa. Koska tasa-arvon edistämisellä koulutus- ja opetustoiminnassa on tämän lain tavoitteiden kannalta olennainen merkitys, on pidetty tärkeänä, että siitä nimenomaisesti säädettäisiin sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevassa yleislaissa.

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on säännöksen mukaan ensinnäkin huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tämä edistämisvelvoite koskee julkisista oppi- ja koulutuslaitoksista lähinnä peruskoulua, lukiota, keskiasteen koulutusta antavia laitoksia sekä yliopistoja ja korkeakouluja. Velvoitetta on noudatettava yhtälailla yksityisten ylläpitämissä oppilaitoksissa, olivatpa nämä julkisessa valvonnassa tai eivät. Säännöksessä asetettava velvoite koskee myös muussa kuin erillisessä laitoksessa annettavaa, esimerkiksi työnantajan tai jonkin ammattialan järjestön ylläpitämää koulutustoimintaa. Merkitystä on erityisesti tiettyyn ammattiin tähtäävällä opetuksella ja koulutuksella.

Samojen mahdollisuuksien tarjoaminen koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen tarkoittaa erityisesti sitä, että valinnan koulutukseen tulee perustua yksilöllisiin, ei sukupuoleen liittyviin seikkoihin. Tasa-arvon toteuttaminen on otettava huomioon myös koulutusmahdollisuuksista tiedotettaessa. Koulutuksesta kiinnostuneille ei saa antaa sellaista vaikututelmaa, että valinnassa suositaan miehiä tai naisia. Tämä ei tarkoita tietenkään sitä, että tiettyyn ammattiin tähtäävään koulutukseen olisi otettava yhtä monta miestä ja naista. Säännöksellä tavoitellaan esimerkiksi sitä, että tytöillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi koulutukseen sellaisella opintoalalla, jota perinteisesti on pidetty pojille sopivampana.

Koulutuksessa pitäisi pyrkiä poistamaan myös jompaa kumpaasukupuolta olevien koulutukseen pääsyä vaikeuttavat käytännön esteet, kuten tilojen puutteellisuudet ja koulutusohjelmaan sisältyvät miehiä suosivat, muilla teknisillä ratkaisuilla korvattavissa olevat fyysistä voimaa vaativat työvaiheet. Koulutustoiminnassa olisi myös kaikilla tasoilla pyrittävä vaikuttamaan niihin asenteellisiin tekijöihin, jotka ohjaavat sukupuoleen perustuviin ammatinvalintoihin. Merkitystä on jo sillä valistuksella ja ammatinvalinnan ohjauksella, jota annetaan peruskoulussa. Opettajakoulutuksessa olisi niin ikään painotettava, miten opettajien omat asenteet vaikuttavat oppilaiden käsityksiin pojille ja tytöille sopivista ammateista.

Pykälässä edellytetään myös, että koulutuksessa ja opetuksessa käytettävä oppiaineisto tukee lain tarkoituksen toteutumista. Oppiaineistolla tarkoitetaan lähinnä kouluissa ja muissa opetuslaitoksissa käytettäviä kirjoja ja havaintoaineistoa. Tämä tasa-arvon edistämisvelvoite koskee erityisesti niitä koulu- ja muita opetusviranomaisia, joiden tehtävänä on hyväksyä käytettävä opetusaineisto. Näiden viranomaisten tulisi vaikuttaa siihen, ettei opetusaineistoksi hyväksytä esimerkiksi sellaisia kirjoja, joissa harjoitustehtävät ja laskuesimerkit perustuvat kaavamaisiin ja tasa-arvon kannalta kielteisiin ennakkoluuloihin ja käsityksiin esimerkiksi perhe- ja työelämässä vallitsevasta sukupuoleen perustuvasta tehtävien jaosta.

6 §. *Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa.* Pykälässä asetettaisiin työnantajalle yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa. Edistämisvelvoitteen sisältö on tarkemmin määritelty pykälän 1—3 kohdassa. Edistämisvelvoite koskee yhtä hyvin julkisia kuin yksityisiäkin työnantajia. Velvoitteen täyttäminen on tärkeätä erityisesti sellaisilla työpaikoilla, joilla työskentelyolot ovat hyvin pitkälle eriytyneet sen mukaan tekeekö työn mies tai nainen taikka joissa toista sukupuolta edustavilla työntekijöillä on keskimäärin vaikeampaa päästä osallistumaan työnantajan järjestämään esimies- tai muuhun koulutukseen ja sillä tavalla edetä uralla pätevyytensä ja kokemuksensa mukaisesti.

Työnantajan tulee täyttää velvollisuutensa mahdollisuuksiensa ja käytettävissään olevien voimavarojen mukaan. Velvollisuudella edistää tasa-arvoa on merkitystä erityisesti silloin, kun perustetaan uusi työpaikka tai koneistoa tai laitteistoa uusitaan työpaikalla. Tällöin jo suunnitteluvaiheessa voidaan tasa-arvon edistämisvaatimus ottaa huomioon esimerkiksi keventämällä koneistuksella raskaita työvaiheita, jolloin naisten edustusta asianomaisissa työtehtävissä voidaan lisätä. Tasa-arvon edistämistoimien aikatauluun vaikuttavat muutkin seikat, esimerkiksi työvoiman tarjonnan vähäisyys sekä toista sukupuolta olevien ammattitaitoisten työnhakijoiden puuttuminen. Olennaista on, ettei työnantaja voi torjua edistämisvelvoitteita asenteellisella vastustuksella, esimerkiksi viittaamalla asiakkaiden odotuksiin työntekijöiden sukupuolesta tai yrityksen omien työntekijöiden vastustukseen.

Pykälän 1 kohdassa työnantaja velvoitettaisiin toimimaan siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työnantajan tulee pyrkiä poistamaan sellaiset, yleensä asenteista johtuvat esteet sille, etteivät naiset hakeudu miesvaltaisiin ja miehet naisvaltaisiin tehtäviin. Työnantaja voi rohkaista sekä naisia että miehiä hakemaan avoinna olevia työpaikkoja ja tasaisemman sukupuolijakautuman aikaansaamiseksi työpaikalla tarvittaessa jopa rohkaista toista sukupuolta olevia hakemaan niitä. Tällainen menettely ei olisi 14 §:ssä säädettävän syrjivän ilmoittelun kiellon vastaista.

Pykälän 2 kohdassa työnantaja velvoitettaisiin edistämään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Lainkohdan tavoitteena on vaikuttaa siihen, etteivät työtehtävät työpaikalla eriytyisi sukupuolen perusteella. Työnantajien tulisi toimia siten, että miehillä ja naisilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet sijoittua tai edetä työpaikalla vaativampiin tehtäviin. Työhön otossa tai työntekijöitä koulutukseen valikoitaessa ei saisi suosia toista sukupuolta olevia siten, että pääasiallisesti vain heille suunnitellaan uraa esimiestasolla.

Pykälän 3 kohdan mukaan työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työoloilla tarkoitetaan tässä erityisesti fyysistä työympäristöä. Lainkohdan tarkoituksena on mahdollistaa se, ettei työoloissa, esimerkiksi työ- tai henkilöstötiloissa tai eri työvaiheiden suorittamistavoissa, ole sellaisia puutteita, jotka estävät miehiä ja naisia hakeutumasta samalle työpaikalle tai samoihin työtehtäviin. Joissakin tapauksissa velvollisuus tällaisten puutteiden korjaamiseen voi perustua myös työsuojelusta annettuihin säännöksiin ja määräyksiin.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa myös tässä pykälässä säädetyn velvoitteen täyttämistä. Havaittuaan työpaikalla esimerkiksi syrjintätapauksen tutkimisen yhteydessä rakenteellisia epäkohtia, valtuutettu voi kiinnittää työnantajan huomiota niihin sekä tehdä ehdotuksia tilanteen korjaamiseksi. Mitään erityisiä pakkokeinoja työnantajaa vastaan ei velvoitteen täyttämiseksi voida kuitenkaan käyttää. Julkiselle työnantajalle 6 §:ssä säädetyn velvollisuuden täyttäminen on virkavelvollisuus.

7 §. *Syrjinnän kielto.* Pykälä sisältäisi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon. Sitä täydentäisi 8 §:n säännös syrjinnästä työelämässä sekä 9 §:n säännös sellaisesta menettelystä, jota ei ole pidettävä syrjintänä.

Syrjinnän kielto on tarkoitettu koskemaan 2 §:ssä säädettävin poikkeuksin kaikkia yhteiskuntaelämän aloja ja kaikkia tilanteita, joissa sukupuoleen perustuvaa eriarvoisuutta voi esiintyä. Koska kielto olisi soveltamisalaltaan ja luonteeltaan yleinen, sen tunnusmerkit on määritelty varsin väljästi. Syrjinnän kiellon rikkominen ei olisi rangaistavaa eikä siitä voisi seurata 11 §:n nojalla hyvitysvelvollisuutta. Syrjivä menettely voitaisiin kuitenkin kieltää ehdotuksen 21 §:n nojalla. Ajan oloon kielto tullee saamaan eri elämänalueilla tarkemman ja yksityiskohtaisemman sisällön muun muassa tasa-arvoviranomaisten kannanottojen ja tuomioistuinten ratkaisujen perusteella.

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää olisi sellainen menettely, joko teko tai laiminlyönti, jolla naiset ja miehet asetetaan keskenään eri asemaan. Eri asemaan asettamisella tarkoitetaan lä-

hinnä sitä, että tiettyjä etuja tai oikeuksia myönnetään taikka tiettyjä velvollisuuksia, rajoituksia tai rasitteita asetetaan vain miehille tai naisille. Syrjintää voisi siten olla vain sellainen menettely, joka vaikuttaa miesten tai naisten oloihin. Siten esimerkiksi toista sukupuolta loukkaavan mielipiteen taikka kannanoton ilmaiseminen ei voi olla syrjintää, koska sillä ei vielä sinänsä muuteta kenenkään asemaa. Samasta syystä syrjintäkiellon vastaisena ei myöskään voida pitää mainontaa, vaikka hyödykettä mainostettaisiin toista sukupuolta alentavalla tavalla.

Syrjivä toimenpide voi kohdistua yksittäiseen naiseen tai mieheen, mutta myös ennalta määräämättömään mies- tai naisjoukkoon. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun hallinto- tai elinkeinotoiminnassa vahvistetaan sellaisia ohjeita, suosituksia tai menettelytapoja, joita sovellettaessa naiset ja miehet joutuvat eriarvoiseen asemaan. Syrjintää olisi yhtä hyvin se, että eri sukupuolta olevat asetetaan yksittäisellä toimenpiteellä eri asemaan, kuin se, että samanlaisissa tilanteissa miehiä ja naisia kohdellaan eri tavoin.

Ratkaisevaa ei ole se, onko pykälässä kuvattuun menettelyyn ryhtyneen tarkoituksena ollut kohdella esimerkiksi ennakkoluulojensa vuoksi toista sukupuolta olevia huonosti vai onko toimenpiteeseen ollut muu, esimerkiksi taloudellisiin seikkoihin perustuva syy.

Syrjintänä pidetään 7 §:ssä myös menettelyä, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat eri asemaan. Päältäpäin tasapuoliselta tuntuva järjestely voi olla syrjinnän kiellon vastainen sen takia, että se tosiasiallisesti vaikuttaa eri tavoin naisiin ja miehiin. Syrjintään voi johtaa esimerkiksi sellaisten edellytysten tai vaatimusten asettaminen työpaikan tai jonkin edun saamiseksi, jotka biologisista tai tosiasiallisista syistä vain toista sukupuolta olevat voivat täyttää taikka jotka ovat luonteenomaisia vain toiselle sukupuolelle. Syrjintäkiellon vastaista voi siten olla esimerkiksi se, että asevelvollisuuden suorittaminen asetetaan työhön pääsemisen edellytykseksi tehtävän laatuun katsomatta. Myös erilaisten arvioperusteiden soveltaminen miehiin ja naisiin voi olla syrjintää tai johtaa siihen.

Menettelyllä voi olla syrjivää vaikutusta silloinkin, kun tietyssä valintatilanteessa ovat vastakkain samaa sukupuolta olevat. Milloin työnantaja työhönotossa äitiyslomasta ja lasten hoidosta työnantajalle odotettavissa olevien lisäjärjestelyjen- ja kustannusten vuoksi antaa synnytysiässä olevan työnhakijan kustannuksella etusijan tämän iän ohittaneelle naispuoliselle työnhakijalle, ei työnantajan menettelyyn voida soveltaa 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua kieltoa. Joissakin tapauksissa voidaan tällaista menettelyä pitää kuitenkin 7 §:n kiellon vastaisena, koska valintaan on vaikuttanut sellainen seikka, jolla mieshakijoiden kesken ei olisi ollut merkitystä. Näin määrätyssä iässä olevat naiset ovat joutuneet samassa iässä olevia miehiä huonompaan asemaan työhönotossa. On kuitenkin otettava huomioon, ettei syrjintään johtavien käytänteiden tosiasiallinen luonne läheskään aina voi paljastua yksittäisen toimenpiteen perusteella, vaan vasta kun asioita tarkastellaan laajemmasta näkökulmasta ja pitemmältä ajanjaksolta.

Jos tietyn menettelyn vaikutuksesta naiset ja miehet tosin joutuvat eri asemaan, mutta erot ovat vähäisiä, ei menettelyä olisi pidettävä syrjintänä. Lainkohdan mukaan syrjintää olisi vasta naisten ja miesten joutuminen keskenään *selvästi* eri asemaan.

Syrjinnän kiellolla voi olla työelämän lisäksi merkitystä monella muullakin elämänalueella, esimerkiksi hallinnossa ja elinkeinotoiminnassa. Jos elinkeinonharjoittaja tai hänen palveluksessaan elinkeinotoiminnassa oleva henkilö ammattia harjoittaessaan tai muu henkilö niihin rinnastettavassa toiminnassaan taikka virkamies virkaansa toimittaessaan ei palvele asiakasta yleisesti noudatettavina olevilla ehdoilla tämän rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän taikka uskonnon vuoksi, syyllistyy hän rikoslain 13 luvun 6 §:ssä rangaistavaksi säädettyyn syrjintään. Vastaavanlainen eriarvoinen kohtelu sukupuolen perusteella olisi 7 §:ssä kiellettyä syrjintää, joka ei kuitenkaan olisi rangaistavaa tämän lain nojalla. Syrjintää sukupuolen perusteella voi elinkeinotoiminnan lisäksi esiintyä muussakin yksityisessä toiminnassa, esimerkiksi jos yhteisö tai säätiö apurahoja myöntäessään kohtelee naisia ja miehiä eri tavoin.

8 §. *Syrjintä työelämässä.* Pykälässä on 7 §:n yleissäännöstä täydentävä säännös siitä, milloin *työnantajan* menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä. Pelkkää 7 §:n yleissäännöstä ei ole pidetty riittävänä työelämän oloja varten. Yksittäisen työntekijän tai työnhakijan on vaikea näyttää, milloin häntä on syrjitty sukupuolensa vuoksi. Ehdotetussa 8 §:ssä onkin määritelty ne perustapaukset, joissa työnantajan menettelyä on lähtökohtaisesti pidettävä syrjintänä. Esillä oleva 8 §:n erityissäännös ei sulje pois sitä mahdollisuutta, että työnantajan menettely voi tulla arvioitavaksi pelkästään 7 §:n nojalla.

Pykälän 1 momentti koskee työhönottoa. Säännösehdotus on merkittävä erityisesti siksi, ettei työsopimuslain 17 §:n 3 momentti eikä vastaava merimieslain säännös koske työhönottoa. Yksityinen työnantaja voi vapaasti päättää, kenet hän ottaa palvelukseensa. Työnantaja voi asettaa henkilöstölleen tarpeelliseksi harkitsemiaan pätevyys- tai kelpoisuusvaatimuksia, jotka eivät kuitenkaan oikeudellisesti sido työnantajaa. Julkishallinnossa on tavallista, että tiettyyn tehtävään valittavalle on asetettu muodolliset, esimerkiksi koulutusta koskevat kelpoisuusehdot, jotka sitovat julkistyönantajaa. Työhönottoa sääntelee julkishallinnossa lisäksi hallitusmuodon 86 §:n säännös yleisistä virkaylennysperusteista. Lakiehdotuksella ei pyritä rajoittamaan työnantajan oikeutta valita tehtävään parhaaksi katsomansa henkilö. Ehdotuksella pyritään estämään vain se, ettei työhönotto määräytyisi työnhakijan sukupuolen perusteella.

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan menettelyä olisi pidettävä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan tai tehtävään taikka koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Työhönoton lisäksi säännös koskee valintaa oppisopimussuhteeseen. Lainkohdassa tarkoitetaan lähinnä sellaista työnantajan järjestämää yleensä pitempiaikaista koulutusta, josta työnantaja ja koulutettava tekevät sopimuksen. Sellainen työn tekemiseen johdatteleva koulutus, joka voidaan katsoa työn johtamiseen sisältyväksi toiminnaksi, tulee arvioitavaksi 2 momentin 2 kohdan mukaan. Tehtävään valitsemisella tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä työsopimuksen tai palvelussuhteen muutosta. Tällainen olisi esimerkiksi työntekijän määrääminen väliaikaisesti hoitamaan toista tehtävää sekä erilaiset sijaisuusjärjestelyt. Jos sijaisuus hoidetaan jakamalla tehtävät työpaikan sisäisesti ilman uuden työntekijän palkkaamista, tulee tilanne arvioitavaksi 2 momentin 2 kohdan mukaan. Työ- tai palvelussuhteen muutos ei välttämättä tarkoita, että työntekijä etenee urallaan, esimerkiksi pääsee paremmin palkattuun ja vaativampaan tehtävään. Se voi käsittää myös työntekijän tavoittelemia tehtävän laatuun tai työoloihin liittyviä tekijöitä.

Säännöksessä edellytetyssä ansiovertailussa on keskeinen merkitys työnantajan mahdollisesti etukäteen vahvistamilla valintaperusteilla. Yleensä ansiovertailussa on huomionarvoista työnhakijoiden koulutus, aikaisempi työkokemus sekä sellaiset työnhakijan ominaisuudet, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa ja voidaan siten katsoa lisäansioiksi.

Jos työ- tai koulutuspaikan hakija, jota ei ole valittu työhön tai koulutukseen, pystyy osoittamaan olevansa valituksi tullutta, vastakkaista sukupuolta olevaa henkilöä ansioituneempi, syntyy lakiehdotuksen mukaan olettamus siitä, että häntä on syrjitty sukupuolen perusteella. On erityisesti korostettava, että jos hakija katsoo tulleensa syrjäytetyksi sukupuolen perusteella, on hänen asianaan ensi vaiheessa näyttää toteen, että hän on ansioituneempi kuin tehtävään valittu ja vastakkaista sukupuolta oleva henkilö. Tässä todistelussa hän voi turvautua lakiehdotuksen 10 §:ssä säänneltyyn menettelyyn ja vaatia työnantajalta säännöksessä tarkoitettua selvitystä työnantajan noudattamista valintaperusteista, valituksi tulleen koulutuksesta, työ- ja muusta kokemuksesta sekä muista valintaan vaikuttaneista, selvästi osoitettavissa olevista seikoista. Vain silloin, kun on katsottava näytetyksi toteen, että hakijaa on pidettävä ansioituneempana kuin valituksi tullutta henkilöä, syntyy pykälän 1 momentissa tarkoitettu olettama siitä, että työnantaja on syrjäyttänyt hakijan sukupuolen perusteella. Pelkästään se seikka, että hakija *katsoo* tulleensa syrjityksi taikka esittää *väitteen* siitä, että häntä on syrjitty sukupuolen perusteella *ei siten riitä siirtämään vastanäytön esittämisvelvollisuutta työnantajalle.*

Pykälän 1 momentin mukaan työnantaja voi siinä mainituilla perusteilla kumota syntyneen syrjintäolettamuksen. Se, että työnantajan asiana on selvittää, miksi vastakkaista sukupuolta olevaa, *ansioitunempaa* hakijaa ei valittu työhön, on perusteltua siksi, että työnantajalla on työntekijää paremmat mahdollisuudet osoittaa, mihin seikkoihin työhönottopäätös on perustunut. Ehdotettu sääntely vastaa näyttövevollisuuden ja todistustaakan jakoa koskevia yleisiä periaatteita. On huomattava, että työsopimuslaissakin on vastaavanlainen todistustaakan jakoa koskeva säännös: jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan työntekijän raskaudesta, jollei työnantaja muuta perustetta näytä (37 §:n 4 momentti).

Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan ei ole katsottava rikkoneen 1 momentissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa ensinnäkään silloin, kun hän voi osoittaa, että toista sukupuolta olevan henkilön valitsemiseen on ollut työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy. Valinta työhön tai koulutukseen saa siis määrätyissä tapauksissa perustua myös sukupuoleen

liittyvään seikkaan. Tällaisella valintaperusteella täytyy kuitenkin olla läheinen asiallinen yhteys asianomaiseen työhön tai tehtävään.

Sukupuoli voisi olla valintaperusteena erityisesti silloin, kun itse työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan. Näin on asianlaita esimerkiksi haettaessa balettiryhmään miestanssijaa tai teatteriseurueeseen naisnäyttelijää. Yleiset häveliäisyyssyyt taikka maan tapa saattavat myös edellyttää, että määrättyihin tehtäviin, esimerkiksi uimahallissa tai kylpylässä, otetaan vain toista sukupuolta olevia henkilöitä, vaikka tehtävän suorittaminen teknisessä mielessä ei tätä vaatisikaan. Työsuhteen henkilökohtaisuus voi olla myös lainkohdassa tarkoitettu painava syy. Siten esimerkiksi kotiapulaiseksi taikka sairaan tai vanhuksen henkilökohtaiseksi hoitajaksi on voitava valita syrjinnän kieltoa koskevan säännöksen estämättä joko nainen tai mies. Joissakin tapauksissa esimerkiksi lastenhoitoalalla kasvatukselliset tai terapeuttiset näkökohdat voivat puoltaa sitä, että tehtävään otetaan vain joko nainen tai mies. Kaikissa tapauksissa vain yleisen mittapuun mukaan hyväksyttävä syy voi oikeuttaa valintatilanteessa luopumaan tasa-arvovaatimuksesta.

Työnantajan ei ole myöskään katsottava rikkoneen 1 momentissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on johtunut muusta seikasta kuin työnhakijan tai työntekijän sukupuolesta. Työnantajan tulee esittää ne valintaan johtaneet syyt, jotka selittävät miksi ansioituneempi henkilö on valinnassa syrjäytetty toisen hyväksi. Työnantaja voi vapautua siten syrjintäolettamuksesta osoittamalla, että tehtävään valittu on esimerkiksi henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi tehtävään soveltuvampi kuin valitsematta jäänyt, mutta ansioituneempi työnhakija. Tällainen arvio voi perustua esimerkiksi testeihin ja haastatteluihin mutta myös hakijoiden aikaisempien tehtävien hoitamisesta saatuihin tietoihin. Olennaista on, että työnantaja osoittaa tosiasiallisesti punninneensa valituksi tulleen ja valitsematta jääneen kykyjä ja ominaisuuksia keskenään.

Yksityinen työnantaja voi vapautua syrjintäolettamuksesta myös osoittamalla, että hän on halunnut avoinna olevaan tehtävään tietyn henkilön, esimerkiksi sukulaisensa tai tuttavansa, vaikka tämän muodolliset ansiot olisivatkin olleet muita tehtävään pyrkineiden vastakkaista sukupuolta olevien henkilöiden ansioita vähäisemmät. Ansioitunein hakija on voinut jäädä valitsematta myös sen vuoksi, että työnantajalla on velvollisuus ottaa uudelleen palvelukseensa aiemmin irtisanottu työntekijä. Työnantaja voisi kumota syrjintäolettamuksen myös osoittamalla halunneensa valinnallaan suosia vaikeasti työelämään sijoitettavaa.

Se, joka katsoo tulleensa syrjäytetyksi työhönotossa taikka tehtävään tai koulutukseen valinnassa, on velvollinen näyttämään, että hän on ansioituneempi kuin valituksi tullut vastakkaista sukupuolta oleva henkilö. Tätä ansiovertailua varten valitsematta jääneellä olisi 10 §:n mukaan oikeus saada työnantajalta kirjallinen selvitys valintaperusteista sekä valituksi tulleen henkilön ansioista. Jos valitsematta jäänyt katsoo joutuneensa syrjäytetyksi sukupuolensa vuoksi ja haluaa vaatia työnantajalta 11 §:n nojalla hyvitystä, hänen on ensin voitava osoittaa, että hän on hakenut asianomaista työ- tai koulutuspaikkaa. Milloin hakumenettely on määrämuotoista, on työpaikan hakemisen osoittaminen yksinkertaista. Jos työ- tai koulutuspaikka täytetään ilman hakumenettelyä, on syrjäytetyn näytettävä tuoneensa työnantajalle selvästi ilmi halukkuutensa asianomaiseen tehtävään tai koulutukseen. Työnantaja ei voisi vedota siihen, että työpaikkahakemus on peruutettu, jos peruuttaminen on johtunut työnantajasta. Näin on voinut käydä silloin, kun työnantaja on työhönottohaastattelussa antanut selvästi ymmärtää, että avoinna olevaan paikkaan halutaan vastakkaista sukupuolta oleva henkilö ja hakija on sen vuoksi peruuttanut hakemuksensa.

Pykälän 2 momentissa olisi 7 §:ssä säädettävää yleistä syrjinnän kieltoa täydentävä säännös siitä, mikä työnantajan menettely työ- tai palvelussuhteen kestäessä olisi syrjintää. Työsopimuslain 17 §:n 3 momentin ja vastaavan merimieslain säännöksen mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä keskenään eri asemaan esimerkiksi sukupuolen perusteella. Tässä esityksessä sanottuja lainkohtia ehdotetaan muutettaviksi niin, että niissä säädetty syrjintäkielto ei koskisi enää sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Syrjintä työsuhteen kestäessä tulisikin arvioitavaksi vain ehdotetun lain nojalla. Momentin 1 kohta koskisi palvelussuhteen ehtojen soveltamista, 2 kohta työn johtamista ja muuta työolojen järjestämistä sekä 3 kohta työntekijän palvelussuhteen lakkauttamista sekä työntekijän siirtämistä tai lomauttamista. Momentin 1 ja 2 kohta sisältävät oikeudellisen olettaman siitä, mitä olisi pidettävä syrjintänä työ- tai muun palvelussuhteen aikana. Työntekijän, joka katsoo tulleensa syrjäytetyksi, olisi näytettävä että lainkohdissa mainitut edellytykset ovat täyttyneet. Työnantajan olisi vapautuakseen

syntyneestä syrjintäolettamuksesta näytettävä, että hänen menettelynsä on perustunut muuhun seikkaan kuin sukupuoleen.

Syrjintänä pidettäisiin 1 kohdan mukaan sitä, että työnantaja soveltaa työntekijään epäedullisempia palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja kuin vastakkaista sukupuolta olevaan työntekijään, joka on työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä. Töiden vertailuissa on kiinnitettävä huomiota yhtäältä työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä toisaalta niihin oloihin, joissa työ tehdään. Arvioinnissa joudutaan myös ottamaan kantaa siihen, minkälaiset ja kuinka usein toistuvat erot työtehtävissä johtavat siihen, ettei tehtäviä voida katsoa samoiksi. Ratkaisevaa on tällöin se, millaisille työtehtävien eroille asianomaisella alalla annetaan merkitystä palkkoja määriteltäessä.

Ehdotuksen mukaan vertailu työntekijöiden kesken tapahtuisi saman työnantajan palveluksessa olevien kesken. Pääsääntöisesti vertailu tapahtuisi saman työpaikan piirissä. Jos kuitenkin työnantajalla on useita työpaikkoja, voitaisiin myös vertailla niitä keskenään. Vertailussa olisi tällöin kuitenkin otettava huomioon se, että käytännössä paikkakuntien väliset erot ilmenevät myös eroina palvelussuhteen ehdoissa.

Palkkaetujen vertailu ei kohdistuisi yksinomaan samaa, vaan myös samanarvoista työtä tekeviin. Tällöin olisi nojauduttava ensisijaisesti siihen käytäntöön tai niihin sovittuihin normeihin, joita eri aloilla noudatetaan esimerkiksi töiden luokituksessa. Mikäli sopimuksiin perustuvat luokitusjärjestelmät tosiasiallisesti vaikuttavat toista sukupuolta olevia työntekijöitä syrjivästi, työmarkkinaosapuolten asiana on muuttaa ja kehittää niitä tasa-arvotavoitteita paremmin vastaaviksi.

Palvelussuhteen ehtojen piiriin kuuluisivat 1 kohdan mukaan kaikki työn tekemiseen liittyvät ehdot. Palkan ohella muina ehtoina tulisivat kyseeseen muun muassa lounas-, auto- ja asuntoetu, siis kaikki työnteosta suoritettavat erilaiset vastikkeet. Olennaista ei olisi, onko kyseisistä ehdoista sovittu työ- tai muun palvelussuhteen perustana olevassa sopimuksessa tai muutoin. Ratkaisevaa on tosiasiallinen käytäntö. Huomioon otetaan myös sellaiset palkkiomuotoiset etuudet, jotka työnantaja maksaa työntekijälle, vaikka hän ei ole siihen velvollinen. Merkitystä on sillä, missä tarkoituksessa etuudesta on sovittu. Esimerkiksi asuntoetu tai työnantajan takauksen tarjoaminen asuntolainaan voisi paikkakunnan asunto-olojen mukaan kuulua säännöksessä tarkoitettujen ehtojen piiriin, jos se on työntekijöiden paikkakunnalle saamisen edellytys.

Jos työntekijä voi osoittaa, että työnantaja palkkauksessa kohtelee häntä eri tavalla kuin samaa tai samanarvoista työtä tekeviä vastakkaista sukupuolta olevia työntekijöitä, työnantajan on voidakseen kumota tällä tavalla syntyvän syrjintäolettamuksen 3 momentin mukaan osoitettava, että erilainen kohtelu johtuu muista kuin sukupuoleen perustuvista syistä. Käsiteltävänä oleva lainkohta ei tietenkään estä yksilöllisten palkkaetujen, esimerkiksi harkinnanvaraisten kannustuslisien myöntämistä. Tällaisen käytännön taustana ovat sellaiset tosiasiat kuin koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus, sopivuus vaativampiin tehtäviin sekä ammattitaitoisen työvoiman tarjonnan niukkuudesta johtuva kilpailutilanne työmarkkinoilla. Työnantajan on kuitenkin voitava osoittaa, että eripalkkaisuus johtuu tällaisesta seikasta. Palkkaeroja ei voida esimerkiksi perustella sillä, että perheellistä miestä perinteisesti pidetään perheen pääelättäjänä.

Syrjintänä ei pidettäisi sitä, että jollakin työpaikalla tietyt lisäedut myönnetään vain määrätyn aseman saavuttaneille työntekijöille, jotka työtehtävien jakautuessa naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin säännönmukaisesti edustavat vain toista sukupuolta. Syrjintänä ei myöskään pidetä sitä, että jollakin työpaikalla miehet hakeutuvat paremmin palkattuihin myyntitehtäviin ja naiset taas huonommin palkattuihin toimistotehtäviin. Lakiehdotuksen 6 § asettaa kuitenkin työnantajalle velvoitteen ryhtyä tällaista eriarvoisuutta tasoittaviin toimenpiteisiin.

Julkisen hallinnon palkkausjärjestelmiin sisältyy vain vähäisessä määrin henkilökohtaisia aineksia. Palvelussuhteen ehdot sovitaan virka-, toimi- ja tehtäväkohtaisesti. Se, että julkishallinnossa erilaisten ja eri palkkausluokkiin sijoitettujen virkojen ja toimien haltijat saattavat tehdä hyvinkin samankaltaista työtä, on varsin tavallista. Julkisessa hallinnossa urakehitys on usein vähittäistä etenemistä ylempiin palkkausluokkiin tehtävien pysyessä pääosin muuttumattomina. Urakehityksessään eri vaiheissa olevien miesten ja naisten palkkausluokkien ja palkkojen erilaisuutta ei näissä tilanteissa tietenkään voida pitää 8 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettuna syrjintänä.

Työ- ja muut palvelussuhteen ehdot perustuvat usealla alalla työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Työehto-, virkaehto- ja toimiehtosopimusten palkkaus- ja muut palvelusehdot eivät lähtökohdiltaan erottele työntekijöitä suku-

puolen perusteella. Työnantaja voi siten yleensä luottaa siihen, ettei hän toimiessaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti riko syrjintäkieltoa. Ristiriitatilanteessa ehdotetun lain säännökset kuitenkin syrjäyttävät työehtosopimuksen ehdot. Yleinen tuomioistuin ei kuitenkaan voi julistaa työehtosopimusta mainitulta osin mitättömäksi. Työntekijäjärjestö sen sijaan voi tällaisessa tilanteessa saattaa kysymyksen työehtosopimuksen ehtojen pätevyydestä työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Voidaan kuitenkin olettaa, että käytännössä asianomaiset työmarkkinaosapuolet ryhtyvät neuvottelemaan sukupuolta syrjiviksi todettujen ehtojen muuttamisesta.

Jos työsopimukseen on sisällytetty ehto, joka vaikuttaa työntekijään nähden syrjivästi, työntekijä voi työsopimuslain 48 §:n nojalla vaatia tällaisen ehdon kohtuullistamista.

Momentin 2 kohdan piiriin kuuluisi työn johtamisessa ja työtehtävien jakamisessa ilmenevä syrjintä. Työn johtamiseen kuuluisivat muun muassa työ- ja työpaikan olojen ja toimintojen järjestämiseen liittyvät seikat, kuten työn ja työajan käytön valvonta, työtilojen järjestely, työvälineiden jakaminen sekä työntekijän tehtävien ja ammattitaidon kehittäminen. Esimerkiksi erityisen työajan noudattamista tai työpaikalla liikkumista koskevan valvonnan kohdistaminen vain joko miehiin tai naisiin olisi esityksen mukaan syrjintää.

Syrjinnäksi on katsottava työtehtävien jakaminen niin, että toista sukupuolta oleville työntekijöille annetaan yksitoikkoisemmat ja ikävämmät työtehtävät kuin toista sukupuolta oleville samanlaista työtä tekeville tai että tilaisuus ylityöhön tarjotaan vain toista sukupuolta oleville työntekijöille. Töitten jakamisella on laajempaakin merkitystä silloin, kun työtehtävien laatu ratkaisee mahdollisuudet edetä uusiin paremmin palkattuihin tehtäviin.

Etenkin työpaikalla, jossa sukupuolijakautuma on hyvin epätasainen, saattaa ilmetä vähemmistönä olevaan sukupuoleen kuuluvien työntekijöiden häirintää. Tällaiseen häirintään voi syyllistyä esimerkiksi vastakkaista sukupuolta olevat työtoverit tai työnjohto. Työnantaja, joka saatuaan tiedon tällaisen häirinnän esiintymisestä sallii sen jatkuvan, menettelee esillä olevan lainkohdan vastaisesti.

Työntekijöiden suoja irtisanomisen, lomauttamisen ja muun palvelussuhteen päättämisen yhteydessä on säännelty sekä työsopimuslailla että työehtosopimuksin. Työsopimusta ei saa päättää ilman erityisen painavia syitä. Tehostettu irtisanomissuoja on luotu raskaana oleville ja synnyttäneille naisille samoin kuin vanhoille työntekijöille ja luottamustehtävissä toimiville työntekijöille. Myös julkishallinnossa edellytetään palvelussuhteen päättämiselle päteviä syitä. Esillä olevalla 3 kohdalla ei puututtaisi tähän sääntelyyn. Sillä kiellettäisiin kuitenkin se, että työ- tai muu palvelussuhde päätettäisiin vain sen takia, että asianomainen työntekijä on nainen tai mies. Siinä tapauksessa, että työnantajalla taloudellisten ongelmien vuoksi on oikeus irtisanoa useita työntekijöitä ja jopa luottamustehtävissä toimiviakin, 3 kohdan säännös kieltää työnantajaa valitsemasta irtisanottavia tai lomautettavia sukupuolen perusteella.

Ehdotetussa 8 §:ssä ei luetella tyhjentävästi niitä tilanteita, joissa syrjintää työelämässä voi esiintyä. Jos työnantaja on esimerkiksi työhönotossa käyttänyt apunaan ulkopuolista konsulttia, voi tämän menettely tulla tilanteen mukaan arvioitavaksi 7 §:n perusteella. Milloin joku teettää toisilla toimeksiannon perusteella työsuorituksia, voi toimeksiantosuhde muistuttaa läheisesti työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Jos tällaisessa toiminnassa miehet ja naiset asetetaan eri asemaan esimerkiksi niin, että työsuorituksista maksettava palkkio määräytyy eri perustein miehille ja naisille, on tätä pidettävä 7 §:ssä säädetyn syrjinnän kiellon vastaisena. Samoin yleiskiellon piiriin voi tulla myös sellainen menettely, että viranomaiset työnvälityksessä kohtelevat miehiä ja naisia eri tavoin, esimerkiksi esittävät perusteettomasti vain toista sukupuolta olevia työnhakijoita määrättyyn työhön. Joissakin tapauksissa voi työnantajankin menettely olla pelkästään 7 §:n syrjinnän kiellon vastaista.

9 §. *Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä.* Pykälässä mainituissa tapauksissa menettelyä ei olisi pidettävä tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä, vaikka se täyttäisikin 7 ja 8 §:ssä säädetyt syrjinnän tunnusmerkit.

Pykälän 1 kohdan mukaan naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi ei ole pidettävä syrjintänä. Yleensä tällaisesta biologisiin syihin perustuvasta suojelusta on säädetty lailla tai sovittu työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksessa. Lainkohta koskisi tietenkin myös suojelua, joka perustuu työsopimukseen.

Asevelvollisuuslain mukaan vain miehet ovat asevelvollisia. On selvää, etteivät viranomaiset asevelvollisuuslain mukaan toimiessaan menettele syrjivästi. Pykälän 2 kohtaan on kuitenkin otettu nimenomainen säännös siitä, ettei asevelvollisuuden säätämistä ainoastaan miehille ole

pidettävä syrjintänä. Tällä korostetaan sitä, ettei kysymys naisten asevelvollisuudesta ole miesten ja naisten välistä tasa-arvoa koskeva asia.

Hallitusmuodon 10 §:n mukaan jokaisella Suomen kansalaisella on oikeus perustaa yhdistyksiä sellaisten tarkoitusten toteuttamista varten, jotka eivät ole vastoin lakia ja hyviä tapoja. Yhdistyksistä annetun lain mukaan ei ole estettä valikoida yhdistyksen jäseniä esimerkiksi sukupuolen perusteella. Ehdotetun lain mukaan voitaisiin yhdistyksen jäseneksi ottaa vain miehiä tai naisia ilman että samalla meneteltäisiin syrjinnän kiellon vastaisesti. Edellytyksenä kuitenkin on, että tällainen menettely perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen.

Vaatimuksella varmistetaan se, ettei eri sukupuolta olevien erilainen kohtelu jäseneksi hyväksymisessä voi perustua pelkästään yhdistyksen hallintoelimiin kuuluvien asenteisiin. Tällä vaatimuksella aikaansaadaan lisäksi se, että sukupuolen mukainen valintaperuste on yleisesti tiedossa, mikä on puolestaan omiaan vähentämään turhaa, ehkä eriarvoisuuden tunnetta aiheuttavaa jäseneksihakua. Se voi myös käynnistää keskustelun erottelun aiheellisuudesta. Jos yhdistyksen jäseneksi hyväksytään ilman sen säännöissä olevaa nimenomaista määräystä vain toista sukupuolta olevia esimerkiksi aikaisempaan käytäntöön vedoten, on tätä menettelyä pidettävä 7 §:ssä säädetyn syrjinnän kiellon vastaisena.

Ehdotettua 7 ja 9 §:ää sovellettaisiin myös ennen tämän lain voimaantuloa perustettuihin yhdistyksiin. Jos tällaisessa yhdistyksessä on miehet ja naiset asetettu keskenään eri asemaan jäseneksi hyväksymisessä ilman että tästä olisi määräystä säännöissä, on tästä erottelusta luovuttava tai yhdistyksen sääntöjä on muutettava mainitulla tavalla.

Pykälän 4 kohdan tarkoituksena on mahdollistaa se, että erityisesti työelämässä sekä koulutuksessa voidaan suosia heikommassa asemassa olevaa sukupuolta syrjinnän kieltoa rikkomatta. Suosiva menettely olisi sallittua vain, jos sillä pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä. Säännös tavallaan täydentää 4—6 §:n säännöksiä tasa-arvon edistämisvelvoitteista. Työnantaja voi siten esimerkiksi valitessaan työntekijöitä esimieskoulutukseen antaa etusijan sitä sukupuolta oleville, jotka ovat vähemmän edustettuina työpaikalla koulutusta vaativissa esimiestehtävissä. Kun naiset ovat työelämässä heikommassa asemassa ja lain yhdeksi tavoitteeksi on asetettu naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä, ovat lainkohdan mukaan sallittuja lähinnä naisten aseman parantamiseen tähtäävät toimenpiteet. Kun yhtäläisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun päämäärät on saavutettu, on suosivasta menettelystä luovuttava, tai se voi muutoin muuttua syrjinnäksi.

Suosivan menettelyn täytyy perustua suunnitelmaan. Tällä vaatimuksella pyritään estämään mielivaltaisia suosivia päätöksiä. Jos siis työnantaja esimerkiksi työhön ottaessaan suosii toista sukupuolta olevia ja vetoaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, esimerkiksi pyrkimykseen tasoittaa yksipuolista sukupuolijakautumaa työpaikalla, on työnantajan voitava näyttää, että menettely on osa suunnitelmallista tasa-arvon edistämispyrkimystä. Yksittäinen työhönottopäätös, joka ei perustu suunnitelmaan, ei olisi siis lainkohdan mukainen.

Laissa ei asetettaisi 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman laatimista tai muotoa koskevia vaatimuksia. Näin ollen työnantajan menettelyä voitaisiin pitää 4 kohdan mukaisena silloin, kun se perustuu vain vakiintuneeseen ja johdonmukaiseen käytäntöön. Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) säännöksistä johtuu, että työnantajan olisi yleensä neuvoteltava henkilöstön kanssa suunnitelmasta ennen sen käyttöönottamista.

Esityksessä ei ehdoteta otettavaksi käyttöön mitään erityistä järjestelyä, jonka mukaan suosintaa sisältävä suunnitelma voitaisiin etukäteen saattaa tasa-arvoviranomaisten hyväksyttäväksi. Tasa-arvovaltuutettu voisi kuitenkin tarvittaessa avustaa esimerkiksi viranomaista tai työnantajaa, joka tasa-arvon edistämiseksi suunnittelee suosiviin toimenpiteisiin ryhtymistä.

Pykälän 4 kohdan mukaan arvostellaan vain kysymys siitä, onko määrätty menettely sukupuoleen perustuvaa syrjintää vai ei. Sillä ei ole merkitystä menettelyä muun lainsäädännön nojalla tarkasteltaessa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, ettei julkisyhteisö voisi virkaa tai tointa täyttäessään poiketa hallitusmuodon 86 §:ssä säädetyistä virkaylennysperusteista vetoamalla ehdotettuun 4 kohtaan.

10 §. *Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään.* Yksityisellä työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella työhönottopäätöstään. Perusteluvelvollisuutta ei myöskään ole viranomaisella. Hallintomenettelylain (598/82) 24 §:n 2 kohdan mukaan näet päätöstä, joka koskee palvelussuhteeseen ottamista, ei tarvitse perustella. Olisi kuitenkin tärkeää, että sillä, joka epäilee tulleensa työhönotossa tai koulutukseen valittaessa syrjäytetyksi, olisi tiedot työnantajan ratkaisun

tai toimenpiteen perusteena olevista seikoista. Näin hän voisi arvioida, onko perusteltua saattaa asia tasa-arvovaltuutetun tai tuomioistuimen käsiteltäväksi. Selvityksen saaminen mainituista seikoista on omiaan myös karsimaan tarpeetonta viranomaistoimintaa ja oikeudenkäyntejä.

Ehdotetun 10 §:n mukaan työnantaja olisikin velvollinen antamaan kirjallisen selvityksen menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuin tavoin. Kun selvitys on kirjallinen, jää vähemmän mahdollisuuksia väärinkäsityksille ja tilanteen arviointi tulee luotettavammalle pohjalle. Useissa tapauksissa syrjintäepäilyt voidaan poistaa suullisella selvityksellä, jolloin työnhakijallakaan ei ole enää syytä vaatia kirjallista selvitystä. Selvitys olisi annettava vain pyydettäessä ja silloin kun on esitetty väite tai epäily syrjinnästä palvelukseen ottamisen taikka koulutukseen tai uuteen tehtävään valitsemisen yhteydessä. Työnhakijan ei tarvitse esittää mitään syitä väitteensä tai epäilyksensä tueksi. Selvityksen tarkoituksena on juuri se, että työnhakija voi arvioida, onko häntä ansioituneempi tullut valituksi.

Selvityksestä tulee 1 momentin mukaan käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Tietojen antaminen valituksi tulleesta työnhakijasta on tärkeätä siksi, että vain näiden tietojen perusteella valitsematta jäänyt voi arvioida, onko häntä ansioituneempi tullut valituksi. Tietojenantovelvollisuus koskee lähinnä sellaisia ansioksi luettavia seikkoja, jotka ilmenevät hakemusasiakirjoista tai ovat muutoin arvioitavissa objektiivisesti. Jos valintaan on vaikuttanut muu kuin ansioksi katsottava, selvästi osoitettavissa oleva seikka, olisi tämä mainittava selvityksessä. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse selvittää, miten hakijoiden ansioita on punnittu ja vertailtu keskenään. Valintaperusteet on selvityksessä mainittava, olivatpa ne määritelty etukäteen tai vasta työ- tai koulutuspaikkaa täytettäessä. On erityisesti korostettava, että työnantaja on velvollinen antamaan tietoja vain tehtävään valitusta. Muista hakijoista ei tietoja tarvitse antaa. Työnantajan täyttäessä samalla kertaa useita samanlaisia tehtäviä, olisi selvityksessä ilmoitettava ne ansiot, jotka valituilla oli yhteisesti ja joilla perusteilla heidät otettiin tehtäväänsä. Jos kuitenkin joku valituista ansioiltaan selvästi poikkeaisi muista, olisi se mainittava.

Työnantaja, joka irtisanoo työsopimuksen, on työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain (124/84) 9 §:n mukaan velvollinen ilmoittamaan työntekijän pyynnöstä tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen perusteen. Lomauttamisesta työnantajan on myös annettava ilmoitus, jossa tulee mainita muun muassa lomautuksen syy (työsopimuslain 30 a §). Edellä tarkoitetun irtisanomis- tai lomauttamisilmoituksen perusteella ei voida aina riittävästi arvioida, onko työnantaja menetellyt palvelussuhdetta päättäessään syrjivästi. Ehdotetun 10 §:n 2 momentin mukaan työnantaja olisikin velvollinen antamaan kirjallisen selvityksen menettelynsä perusteista työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi. Selvityksestä tulisi käydä ilmi ainakin toimenpiteen syy. Jos työnantaja on samanaikaisesti esimerkiksi irtisanonut tai lomauttanut useampia työntekijöitä, olisi selvityksestä käytävä ilmi, millä perusteella irtisanotut tai lomautetut on valikoitu.

Myös pykälän 2 momentissa tarkoitetussa tapauksessa selvitys olisi annettava vain työntekijän pyynnöstä. Jos työnantajan menettelyn perusteet käyvät riittävästi ilmi työntekijälle annetusta irtisanomisilmoituksesta, ei ole välttämätöntä, että työnantaja erikseen antaa työntekijälle 2 momentissa tarkoitetun selvityksen.

Työnantaja ei olisi 10 §:n mukaan velvollinen antamaan erikseen selvitystä silloin, kun työntekijä katsoo joutuneensa syrjityksi 8 §:n 2 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla, siis palvelussuhteen kestäessä. Tällaisessa tapauksessa työntekijä voi pyytää luottamusmiestä selvittämään esimerkiksi sen, poikkeavatko palvelussuhteen ehdot eri sukupuolta olevien kesken. Työntekijä voi kääntyä myös tasa-arvovaltuutetun puoleen, joka tarvittaessa voi kehottaa työnantajaa antamaan hänelle tietoja menettelynsä perusteista.

Tasa-arvovaltuutetun oikeudesta saada valvontatoiminnassaan tietoja esimerkiksi työnhakijoiden ansioista ja työnantajan valintaperusteista sekä muista valintaan vaikuttavista seikoista samoin kuin palvelussuhteen määräytymisperusteista säädettäisiin ehdotetussa 17 §:ssä. Tasa-arvovaltuutettu voisi asettaa tämän tietojenantovelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon.

Pykälän nojalla annettavaan selvitykseen ei saisi merkitä tietoa kenenkään terveydentilasta tai muista henkilökohtaisista oloista ilman tämän suostumusta. Tämä kielto on tarpeen erityisesti sen tehtävään tai koulutukseen valitun suojaamiseksi, jonka ansioista työnantajan olisi 1 momentissa tarkoitetussa selvityksessään mainittava. Jos

työhönotettu esimerkiksi vamman tai psyykkisen sairauden vuoksi on vaikeasti työllistettävä, on työnantajan saatava tältä lupa terveydentilaa koskevien tietojen antamiseen. On kuitenkin otettava huomioon, ettei 3 momentissa säädettävä kielto koske tasa-arvovaltuutetulle annettavia tietoja, jotka ovat tarpeen tämän lain noudattamisen valvomista varten.

Jos työpaikan saanut hakija ei suostu siihen, että selvitystä vaatineelle toiselle hakijalle annettaisiin valintaperusteisiin liittyviä arkaluontoisia tietoja, voidaan tällöin menetellä niin, että työnantaja selvittää asian tasa-arvovaltuutetulle, joka voi salassa pidettäviä yksityiskohtia paljastamatta saada selvitystä vaatineen työnhakijan ymmärtämään, ettei valinnassa ole rikottu syrjinnän kieltoa.

Jos työnantaja 1 tai 2 momentin vastaisesti laiminlyö selvityksen antamisen, voi työnhakija tai työntekijä kääntyä tasa-arvovaltuutetun puoleen asian selvittämiseksi. Julkiselle työnantajalle selvityksen antaminen ehdotuksen mukaisesti olisi virkavelvollisuus.

11 §. *Työnantajan velvollisuus suorittaa hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta.* Ehdotuksen mukaan sukupuoleen perustuva syrjintä tulisi yleisesti kielletyksi. Kun syrjintä on siten aina oikeudenvastaista, voidaan sillä aiheutetun vahingon korvaamiseen soveltaa yleisiä vahingonkorvausoikeudellisia säännöksiä. Mahdollisuus saada korvausta syrjivästä menettelystä esimerkiksi työelämässä, jossa syrjinnällä on erityistä merkitystä, olisi kuitenkin yleensä näennäinen. Työnantaja päättää siitä, kenet hän ottaa tai valitsee työhön tai koulutukseen. Työnhakijalla ei siten ole varsinaisesti oikeutta päästä määrättyyn työhön tai saada määrättyä koulutusta. Työnhakijan on vaikeata näyttää, olisiko ilman syrjintää juuri hänet otettu työhön. Ilmeistä näin ollen on, ettei työnhakija voi osoittaa sellaista taloudellista menetystä, jota työnantaja olisi velvollinen korvaamaan.

Työnantaja, joka syrjii työntekijää työsuhteen aikana, on nykyisin työsopimuslain 51 §:n mukaan velvollinen korvaamaan siten aiheuttamansa vahingon. Tällaisessakin tapauksessa on korvattavan vahingon osoittaminen vaikeata. Julkisyhteisön korvausvastuu esimerkiksi virkamieheen kohdistuneesta syrjinnästä voi syntyä vasta kun vahingonkorvauslain 3 luvussa säädetyt erityiset edellytykset täyttyvät.

Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä loukataan aina syrjittyä naisena tai miehenä, aiheutettiinpa menettelyllä taloudellista menetystä tai ei. Loukatun työnhakijan tai työntekijän tulisi saada syrjinnästä aineellista hyvitystä. Mahdollisuus saada hyvitystä parantaa syrjityn asemaa, ja toisaalta se on omiaan ennalta estämään syrjintää työelämässä. Ehdotetun 11 §:n mukaan työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, olisi velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta.

Ehdotetut säännökset työnantajan velvollisuudesta suorittaa hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta tulisivat työsopimuslain sijaan. Tässä esityksessä näet ehdotetaan työsopimuslain 17 §:n 3 momentista poistettavaksi maininta sukupuolesta syrjintäperusteena, minkä vuoksi työntekijä ei voisi enää vaatia työsopimuslain nojalla korvausta pelkästään sillä perusteella, että häntä on syrjitty sukupuolen takia. Teko voi kuitenkin samalla loukata jotain muuta työsopimuslain säännöstä, esimerkiksi 37 §:n 2 tai 4 momenttia, jolloin työnantajalla olisi ehdotuksesta riippumatta velvollisuus korvata vahinko työsopimuslain 51 §:n mukaan tai suorittaa irtisanomismenettelystä annetun lain mukaista korvausta.

Velvollisuus suorittaa hyvitystä syntyisi työnantajalle silloin, kun 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa on rikottu, riippumatta siitä, onko menettelystä aiheutunut työnhakijalle tai työntekijälle vahinkoa. Niinpä viranomainen on työnantajana velvollinen suorittamaan hyvitystä silloinkin, kun syrjivä nimityspäätös kumotaan muutoksenhaun johdosta.

Työntekijän on voidakseen saada hyvitystä osoitettava, että työnantaja on menetellyt 8 §:ssä tarkoitetuin tavoin. Työntekijän ei sen sijaan tarvitsisi näyttää, että menettely on luettava työnantajan tai tämän edustajan syyksi tahallisena tai tuottamuksellisena. Syrjityksi tulleen ei siis täydy esittää selvitystä työnantajan menettelyn moitittavuudesta. Jollei työnantaja 8 §:n 1 momentissa ja 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetussa tapauksessa osoita, että hänen menettelynsä on johtunut muusta seikasta kuin työntekijän sukupuolesta tai ettei 1 momentissa tarkoitettuun menettelyyn ole sanotussa lainkohdassa tarkoitettua syytä, on työnantaja hyvitysvelvollinen.

Pykälän 2 momentissa on säännös tuomittavan hyvityksen määrästä. Kun hyvitys ei ole sidoksissa syrjinnällä mahdollisesti aiheutettuun vahinkoon, voisi tuomioistuimelle tuottaa vaikeuksia määrittää hyvityksen suuruutta. Jollei laista ilmenisi mitään ohjetta, voisi myös oikeuskäytäntö olla epäyhtenäinen. Jotta syrjinnän vuoksi tuo-

mittavalla hyvitysseuraamuksella voitaisiin toteuttaa sille asetetut tavoitteet, ei hyvitys saisi olla vain muodollinen. Edellä esitetyistä syistä ehdotetaan laissa säädettäväksi hyvitykselle markkamääräiset vähimmäis- ja enimmäisrajat. Hyvityksen vähimmäismääräksi ehdotetaan 10 000 markkaa ja enimmäismääräksi 30 000 markkaa. Nyt esitettyä järjestelyä muistuttavalla tavalla on työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetussa laissa määritelty lainvastaisesta irtisanomisesta suoritettavan korvauksen vähimmäis- ja enimmäismäärät. Niitä ei ole kuitenkaan ilmaistu markkamääräisesti, vaan ne ovat sidoksissa työntekijän palkkaan.

Hyvityksen määrä olisi vahvistettava yksittäistapauksessa loukkauksen laadun mukaan 2 momentissa säädettyjen määrien rajoissa. Loukkauksen laatua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa menettelyn törkeys, esimerkiksi onko syrjintä ollut järjestelmällistä tai tietoista. Merkitystä on myös sillä, kuinka tuntuvasti syrjivä menettely on ollut omiaan vaikuttamaan syrjinnän kohteeksi joutuneeseen ja hänen oloihinsa. Myös työnantajan taloudellinen asema ja menettely loukkauksen jälkeen voivat vaikuttaa hyvityksen määrään.

Eräissä tapauksissa säädettävän vähimmäismääränkin suuruinen hyvitys voi olla kohtuuton. Sen vuoksi hyvitystä voidaan alentaa sanotusta vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi. Tässä harkinnassa huomioon otettavina seikkoina on lainkohdassa mainittu työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet. Jos esimerkiksi työnantaja on peruuttanut irtisanomisen taikka järjestänyt syrjitylle työnhakijalle uuden vastaavanlaisen työpaikan, voi tällöin olla perusteltua tuomita vain vähäinen hyvitys tai jättää se kokonaan tuomitsematta. Säädetystä vähimmäismäärästä voidaan poiketa esimerkiksi silloin, kun työnantaja tulee muun lain, esimerkiksi työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain mukaan korvausvelvolliseksi samasta menettelystä.

Työnantaja saattaa työ- tai koulutuspaikkaa täyttäessään samanaikaisesti syrjiä useita samaa sukupuolta olevia hakijoita. Työpaikkaa on hakenut esimerkiksi kolme naista ja yksi heitä vähemmän ansioitunut mies, joka kuitenkin valitaan tehtävään syrjinnän kiellon vastaisesti. Kullakin syrjäytetyllä olisi tällöin oikeus vaatia työnantajalta hyvitystä. Hyvityksen suuruus ei kuitenkaan määräytyisi kunkin syrjäytetyn kohdalta erikseen siten kuin 2 momentissa säädetään, koska he kaikki eivät olisi tehtävää voineet saada. Samanaikaisesti syrjäytetyt työnhakijat muodostaisivatkin yhdessä työnantajan vastapuolen. Tuomioistuimen tulisi ensin päättää hyvityksen määrästä. Tähän voi vaikuttaa korottavasti se, että syrjäytettyjä on useampia. Kun hyvityksen määrästä, joka ei siis voi ylittää 30 000 markkaa, on päätetty, hyvitys jaettaisiin tasan niiden kantajien kesken, jotka ovat ansioituneempia kuin valituksi tullut.

12 §. *Hyvityksen vaatiminen.* Pykälän 1 momentin mukaan hyvitystä on vaadittava kanteella. Kanteen nostamiseen ei vaikuta se, onko asia saatettu myös tasa-arvoviranomaisen käsiteltäväksi. Asian ajamisessa tuomioistuimessa tasa-arvovaltuutettu voi avustaa kantajaa tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annettavan lain säännösten mukaisesti.

Hyvitystä koskevaa kannetta olisi ajettava yleisessä alioikeudessa sekä silloin, kun vastaajana on yksityinen työnantaja että myös silloin kun kannetta ajetaan 3 §:ssä tarkoitettua julkisyhteisöä vastaan, koska myös viimeksi mainitussa tapauksessa kysymys on loukkauksen kohteeksi joutuneelle yksityiselle kansalaiselle kuuluvasta ja aineettoman vahingon korvaamiseen rinnastettavasta hyvityksestä. Lakiehdotuksessa omaksuttu järjestely on siten yhdenmukainen niiden periaatteiden kanssa, jotka koskevat yksityisen kansalaisen vahingonkorvausvaateen toteuttamista julkisyhteisöä vastaan. Yleisten prosessuaalisten periaatteiden mukaisesti alueellisesti toimivaltainen tuomioistuin olisi sen paikkakunnan alioikeus, minkä alueella työnantajalla, toisin sanoen vastaajalla, on kotipaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta olisi nostettava 2 momentin mukaan vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työnantajan oikeusturva edellyttää, ettei hyvitysvaatimuksia voida esittää sellaisista toimenpiteistä, joista on kulunut jo pitkähkö aika. Hyvitykseen oikeutetunkin kannalta on tarkoituksenmukaista saada asia nopeasti vireille. Ajan kuluessa mahdollisuudet selvittää tapahtumia heikkenevät. Erityinen lyhyt määräaika kanteen nostamiselle edesauttaa myös sitä, että kaikki vaatimukset työnantajan menettelyn johdosta voidaan esittää samassa oikeudenkäynnissä.

Määräaika laskettaisiin siitä, kun syrjinnän kieltoa on rikottu. Joskus saattaa käydä niin, että syrjinnän kohteeksi joutunut tulee tietoiseksi menettelyn lainvastaisuudesta myöhemmin ja ehkä vasta silloin, kun edellä tarkoitetuin tavoin laskettava määräaika on jo päättynyt. Koska asian

pikaisen käsittelyn vaatimus on niin tärkeä, ei ole kuitenkaan katsottu aiheelliseksi antaa merkitystä sille, koska syrjinnän kohteeksi joutunut on saanut asiasta tiedon.

Jos virkaa tai tointa hakenut, mutta nimittämättä jäänyt, on syrjintään vedoten hakenut muutosta nimityspäätökseen, lasketaan määräaika tällöinkin nimityspäätöksestä. Valituksen alaisen päätöksen muuttaminen valittajan eduksi ei näet poista häneltä oikeutta vaatia hyvitystä syrjinnän johdosta.

Pykälän 3 momentin säännöksen tarkoituksena on estää se, että saman menettelyn johdosta esitettäisiin tuomioistuimessa hyvitysvaatimuksia eri aikoina. Näin voi käydä silloin, kun useammalla on oikeus vaatia työnantajan menettelyn johdosta hyvitystä. Tarkoituksenmukaista on, että kaikki vaatimukset käsiteltäisiin yhdessä. Työnantajankaan kannalta ei ole kohtuullista joutua toistuvasti vastaamaan saman menettelyn vuoksi. Kun syrjinnän kohteeksi joutunut on pannut vireille kanteen hyvityksen suorittamisesta, olisi kaikkien niiden, joilla on oikeus vaatia hyvitystä samasta menettelystä, esitettävä vaatimuksensa samassa oikeudenkäynnissä. Asian käsittelylle olisi tietenkin eduksi, jos kaikki vaatimukset esitettäisiin heti oikeudenkäynnin alkaessa.

Vaara siitä, että joku syrjityksi tullut ei olisi tietoinen vireille pannusta oikeudenkäynnistä ja menettäisi sen vuoksi oikeutensa hyvitykseen, on vähäinen. Hyvityskanteen nostamiselle säädetty määräaika samoin kuin se, että kanne käsitellään työnantajan kotipaikan tuomioistuimessa, ovat omiaan rajoittamaan tällaisten tilanteiden syntymistä. Voidaan myös olettaa, että syrjinnän kohteeksi joutuneet useimmiten keskustelevat asiasta keskenään ennen kanteen nostamista ja kääntyvät ammattijärjestönsä tai tasa-arvovaltuutetun puoleen neuvojen tai oikeudenkäyntiavun saamiseksi.

13 §. *Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla.* Hyvityksen tarkoituksena on antaa taloudellinen korvaus siitä loukkauksesta, jonka syrjintä käsittää. Useimmiten hyvitys käytännössä muodostuisi ainoaksi tai ainakin pääasialliseksi taloudelliseksi seuraamukseksi sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Jos kuitenkin syrjinnästä on aiheutunut loukatulle vahingonkorvauslain taikka muun lain nojalla korvattavaa vahinkoa, voisi hän vaatia vahingonkorvausta tämän lain säännösten estämättä.

Työnantajalla on velvollisuus suorittaa hyvitystä silloinkin, kun hän on irtisanonut työntekijän tämän sukupuolen perusteella. Irtisanomismenettelystä annetun lain 19 §:n mukaan työnantaja, joka työsopimuslaissa säädettyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti on irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta. Työnantaja voi samalla syyllistyä ehdotetun lain 8 §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetyn kiellon ja sekä työsopimuslain että työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain vastaiseen menettelyyn. Tällaisissa tapauksissa työnantaja voi joutua suorittamaan hyvitystä ja korvausta. Velvollisuutta suorittaa hyvitystä ei näet periaatteessa poista se, että työnantaja on velvollinen maksamaan korvausta työsopimuksen irtisanomismenettelystä annetun lain nojalla. Maksettavan hyvityksen tai korvauksen määrää voidaan kuitenkin sanottujen lakien perusteella sovitella tällaisissa tapauksissa.

Koska tässä esityksessä ehdotetaan työsopimuslain 17 §:n 3 momenttia ja merimieslain 15 §:n 3 momenttia muutettaviksi niin, että niistä poistetaan maininta sukupuolesta syrjintäperusteena, ei työntekijä voisi enää vaatia korvausta sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta työsopimuslain tai merimieslain nojalla.

14 §. *Syrjivän ilmoittelun kieltäminen.* Säännösehdotuksella pyritään estämään syrjivää työhönottoa tai koulutukseen valitsemista valmistelevat toimet. Pykälän 1 momentissa kielletään ilmoittamasta työ- tai koulutuspaikkaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi. Säännöksessä tarkoitetaan sellaisia ilmoituksia, joissa selvästi ilmaistaan sukupuolta koskeva vaatimus siten, että ilmoituksesta ilmenee paikan olevan tarkoitetun vain toista sukupuolta oleville. Yleisesti omaksutun toiseen sukupuoleen viittaavan ammattinimikkeen (esimerkiksi merimies tai huoltomies) käyttäminen ilmoituksessa ei tee siitä vielä syrjivää. Toisaalta myös sellainen ilmoitus, jossa tekstissä muutoin selvästi ilmenee, että paikan voi saada joko vain nainen tai vain mies, voi tulla lainkohdan mukaan arvioitavaksi.

Jos työnantaja voi ottaa työhön tai tehtävään vain miehen tai naisen 8 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa rikkomatta silloin, kun siihen on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy, tulee hänen tällöin voida mainita tästä sukupuolta koskevasta vaatimuksesta myös ilmoittaesaan työ- tai koulutuspaikan haettavaksi. Ilmoittelu ei myöskään olisi kiellon vastaista silloin, kun sukupuolta koskevan

vaatimuksen asettaminen ilmoittelussa perustuu 9 §:n 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. Esimerkiksi jos miesvaltaisella alalla toimiva yritys on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi laaditun suunnitelman mukaisesti päättänyt ottaa avoimena oleviin työpaikkoihin tietyn määrän naispuolisia hakijoita, voitaisiin tästä mainita työpaikoista ilmoitettaessa.

Ilmoittelulla tarkoitetaan ehdotuksessa varsinaisten lehdessä julkaistavien työpaikkailmoitusten lisäksi muun muassa työpaikalla julkistettavia tiedotuksia avoinna olevista työpaikoista. Syrjivän ilmoittelun kielto velvoittaa ennen muuta työnantajaa, mutta myös niitä, joiden tehtäväksi työnantaja on antanut huolehtia henkilöstön valinnasta tai ilmoituksen sisällön muotoilemisesta, esimerkiksi henkilöstöhallinnon konsulttia tai mainostoimistoa.

Syrjivällä ilmoittelulla ei loukata sillä tavoin kenenkään henkilökohtaista etua, että kiellon rikkoja voisi joutua menettelystään korvaus- tai hyvitysvelvolliseksi. Tähän nähden ja myös yleisestävistä syistä olisi perusteltua säätää syrjivästä ilmoittelusta rangaistusseuraamus.

Rangaistussäännös kiellon rikkomista on otettu 2 momenttiin. Kiellon rikkominen olisi rangaistava vain tahallisena. Kielletyn ilmoittelun tunnusmerkit täyttävää tekoa voidaan pitää tahallisena esimerkiksi silloin, kun syrjivää ilmoittelukäytäntöä on jatkettu tasa-arvovaltuutetun antamista ohjeista huolimatta.

Tasa-arvovaltuutetun olisi harkittava mihin toimiin syrjivän ilmoittelun kiellon rikkomisen vuoksi olisi ryhdyttävä. Tasa-arvovaltuutettu pystyy parhaiten arvioimaan, olisiko syytä saattaa asia tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi vai nostaa syyte kiellon rikkojaa vastaan taikka ryhtyä molempiin toimenpiteisiin. Tämän vuoksi ehdotetaan, että virallinen syyttäjä saisi nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella. Virallisella syyttäjällä olisi asiassa ilmoituksen saatuaan itsenäinen syyteharkinta.

Syrjivän ilmoittelun kieltoa on tietenkin sovellettava myös silloin, kun ilmoitus julkaistaan sanoma- tai aikakauslehdessä taikka muussa aikakautisessa painokirjoituksessa. Näissä tapauksissa syrjivän ilmoittelun kieltoa koskevan rangaistusuhan alaiseksi joutuu tekijöiden ja osallisten ohella myös aikakautisen painokirjoituksen päätoimittaja siten kuin painovapauslaissa on tarkemmin säädetty.

15 §. *Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta.* Hyvityksen suorittamista koskevaa kannetta käsittelevä tuomioistuin voi joutua ottamaan kantaa sellaisiin kysymyksiin, joiden arvioimisessa perustettavalla tasa-arvolautakunnalla on kokoonpanonsa ja tehtäviensä perusteella erityistä asiantuntemusta. Ehdotuksen mukaan tuomioistuin voisikin tällöin pyytää lautakunnalta asiassa lausunnon. Lausuntopyyntö voisi koskea työnantajan menettelyä kokonaisuudessaan tai jotakin määrättyä osakysymystä, esimerkiksi, voidaanko työnantajan menettelyn katsoa perustuvan 9 §:n 4 kohdassa tarkoitettuun suunnitelmaan. Tasa-arvolautakunnan lausunto ei tietenkään sido tuomioistuinta.

Kun lautakunnalta pyydetään lausuntoa, sillä saattaa olla samanaikaisesti käsiteltävänä samaa menettelyä koskeva asia. Tällaisessa tapauksessa ei ehkä ole soveliasta, että lautakunta ensin antaa tuomioistuimelle lausunnon ja sitten vasta ratkaisee sen käsiteltäväksi saatetun asian. Mahdollista tällöin on, että lautakunta lausunnon sijasta lähettää tiedoksi asiassa antamansa päätöksen.

16 §. *Valvonta.* Ehdotetun lain noudattamista valvoisivat sitä varten perustettavat viranomaiset, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Lain noudattamisen valvonta ulottuisi yksityiseen toimintaan sekä julkiseen hallinto- ja liiketoimintaan. Tasa-arvoviranomaisten valvonnan ulkopuolelle jäisivät 2 §:stä ilmenevien rajoitusten lisäksi siten vain lainsäädäntövallan käyttö ja lainkäyttö. Tarkempia säännöksiä tasa-arvoviranomaisten tehtävistä ja toimivaltuuksista olisi 17—21 §:ssä sekä esityksessä ehdotetussa laissa tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta.

17 §. *Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille.* Jotta tasa-arvoviranomaiset voisivat tehokkaasti täyttää valvontatehtävänsä, tulisi niillä olla oikeus saada lain noudattamisen valvontaa varten tarvitsemansa tiedot muilta viranomaisilta. Tasa-arvoviranomaisten tehtävä vaikeutuisi, jos toinen viranomainen voisi salassapitosäännökseen vedoten kieltäytyä antamasta tietoja. Sen vuoksi lakiin ehdotetaankin nimenomaista säännöstä siitä, että tiedot olisi annettava sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan salassapitämisestä on säädetty tai määrätty. Tasa-arvoviranomaiset eivät tietenkään saa ilmaista ulkopuolisille muilta viranomaisilta tietoonsa saamiaan salassa pidettäviä seikkoja. Erityinen tasa-arvoviranomaisia koskeva salassapitosäännös tulisi tässä esityksessä ehdotettuun lakiin tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta.

Pykälän 2 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetulla olisi lisäksi oikeus saada yksityiseltä henkilöltä tai yhteisöltä lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi. Tietojenantamis- tai asiakirjan esittämisvelvollisuutta ei kuitenkaan olisi, jos asianomaisella on oikeus tai velvollisuus kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. Todistajan oikeudesta ja velvollisuudesta kieltäytyä todistamasta on säädetty oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 23 ja 24 §:ssä. Velvollisuudesta ja oikeudesta kieltäytyä esittämästä asiakirjaa on säädetty saman luvun 12 §:ssä. Jotta tietojen antamisessa ei viivyteltäisi, tasa-arvovaltuutettu voisi asettaa kohtuullisen määräajan, jona tietojenantamis- tai asiakirjan esittämisvelvollisuus on täytettävä. Tasa-arvovaltuutetun harkintaan jäisi, onko tiedot annettava suullisesti vai kirjallisesti.

Pykälän 3 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voisi asettaa 2 momentin mukaisen velvollisuuden täyttämisen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakko olisi mahdollista asettaa jo samalla, kun joku velvoitetaan antamaan tieto tai esittämän asiakirja tai myöhemmin, kun tämän velvollisuuden täyttäminen on laiminlyöty. Uhkasakon asettamisesta ei saisi valittaa.

Lainsäädännössämme on tavallista, että uhkasakon asettanut viranomainen myös määrää sen maksettavaksi. Tämän ehdotuksen mukaan uhkasakon tuomitsemisesta päättäisi kuitenkin yleinen tuomioistuin. Sillä on hallinnollista viranomaista, esimerkiksi tasa-arvolautakuntaa paremmat edellytykset arvioida todistamis- tai asiakirjan esittämisvelvollisuuteen liittyviä kysymyksiä. Toimivaltainen olisi sen paikkakunnan yleinen alioikeus, jossa tietojen antamiseen tai asiakirjan esittämiseen velvoitetulla on kotipaikka.

Vaatimuksen uhkasakon tuomitsemisesta esittäisi virallinen syyttäjä. Käytännössä toimenpiteisiin velvoitetun laiminlyönnin vuoksi tultaneen ryhtymään kuitenkin vasta tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta on säädetty kirkkolain 542 a §:ssä (632/75). Koska kirkkolaista poikkeavia säännöksiä ei voida antaa tavallisessa järjestyksessä säädetyllä lailla, ehdotetaan 4 momenttiin otettavaksi vain asiasta viittaussäännös. Kirkon ja seurakunnan viranomaisen velvollisuus antaa tietoja tasa-arvoviranomaisille määräytyisi siis yksinomaan kirkkolain perusteella.

18 §. *Tarkastukset ja virka-apu.* Joissakin tapauksissa voi olla tarpeen, että tasa-arvovaltuutettu pääsee lain noudattamisen valvomista varten perehtymään oloihin työpaikalla. Tämän pykälän mukaan tasa-arvovaltuutetulla olisi oikeus suorittaa työpaikalla valvontatehtävää varten tarpeellisiksi katsomansa tarkastukset. Tarkastusta varten tasa-arvovaltuutetulla olisi lisäksi oikeus saada virka-apua muilta viranomaisilta, kuten työsuojeluviranomaisilta ja poliisilta. Pykälän 2 momentin mukaan tarkastus olisi toimitettava siten, ettei siitä aiheudu tarpeettomasti haittaa tai kustannuksia.

19 §. *Ohjeiden ja neuvojen antaminen.* Pääpaino lain noudattamisen valvonnassa olisi tasa-arvovaltuutetun ohjaavassa ja neuvovassa toiminnassa. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä olisi erityisesti selvittää syrjintäkiellon rikkomistapauksia. Tilanteen mukaan tasa-arvovaltuutetun antama ohjaus voisi käsittää tietojen antamisen laissa säädetyistä velvoitteista taikka neuvotteluja syrjintäasian osapuolten kesken asian ratkaisemiseksi. Ohjauksellaan tasa-arvovaltuutettu pyrkisi siihen, ettei lainvastaista menettelyä jatketa tai uusita. Ohjaustoiminta suuntautuu näin ollen lain noudattamiseen vastaisuudessa. Tasa-arvovaltuutetun ohjeet ja neuvot olisivat suosituksen luonteisia. Hän ei voisi käyttää hallinnollisia pakotteita.

20 §. *Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.* Lakiehdotuksen 20 §:n 1 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu voi tarvittaessa saattaa asian, joka koskee 7 tai 8 §:ssä säädetyn syrjinnän kiellon rikkomista tai 14 §:ssä tarkoitettua syrjivää ilmoittelua, tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tämä voi olla tarpeen esimerkiksi ennakkopäätöksen aikaansaamiseksi periaatteellisesti merkittävässä asiassa. Jos työnantaja on suhtautunut tasa-arvovaltuutetun ohjaukseen kielteisesti tai rikkonut siinä yhteydessä antamansa sitoumuksen tai kieltäytynyt myötävaikuttamasta sovinnon aikaansaamiseen, asian saattaminen lautakunnan käsiteltäväksi voi niin ikään olla tarpeen. Asian saattamista tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei estä se, että samaa menettelyä, esimerkiksi virkanimitystä, koskeva valitusasia on ratkaistu hallintolainkäytössä tai on siinä vireillä.

Pykälän 2 momentin mukaan tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei voisi saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallintooikeuden toimintaa. Näihin ylimpiin valtio- ja lainvalvontaelimiin kohdistuva valvonta ja niiden

oikeudellinen vastuu on yleensä erikseen järjestelty perustuslain tasoisilla säännöksillä. Valtiosääntöoikeudellisten periaatteiden mukaista ei olisi, että lautakunta voisi antaa niiden toimintaa tai ratkaisuvaltaa sitovia määräyksiä.

Muiden valtion viranomaisten samoin kuin kuntien ja muiden julkisyhteisöjen toimielinten toimintaa samoin kuin yksityisten työnantajien ja yhteisöjen menettelyä koskeva asia olisi mahdollista saattaa lautakunnan käsiteltäväksi.

Pykälän 2 momentissa oleva rajoitus ei koskisi tasa-arvovaltuutetun ohjaustoimintaa. Milloin aihetta on, tasa-arvovaltuutettu voisi esimerkiksi neuvotella ministeriön kanssa tasa-arvon kannalta tyydyttävän käytännön aikaansaamiseksi työolojen järjestämisessä.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa, muun muassa asian vireille panosta ja asiaan osallisen kuulemisesta, säädettäisiin tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annettavassa laissa. Pykälän 3 momenttiin tulisi selventävä viittaus sanottuun lakiin.

21 §. *Lainvastaisen menettelyn kieltäminen.* Tasa-arvolautakunnan on tutkittava, onko sen käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi saatetussa asiassa menetelty 7 tai 8 §:ssä säädetyn syrjinnän tai 14 §:ssä säädetyn syrjivän ilmoittelun kiellon vastaisesti. Jos lautakunta katsoo, että näin on menetelty, se voi 21 §:n 1 momentin nojalla kieltää menettelyn jatkamisen tai uusimisen, milloin sitä on pidettävä aiheellisena tasa-arvon toteuttamisen kannalta. Kiellon määrääminen on perusteltua esimerkiksi silloin, kun syrjivän menettelyn jatkaminen muutoin olisi todennäköistä, kun menettelyn kohteeksi joutuneiden piiri on suuri tai kun menettelyn vaikutukset yksittäiselle henkilölle ovat tuntuvat taikka kun kiellolla halutaan erityisesti korostaa menettelyn lainvastaisuutta.

Kielto sisältäisi sen, ettei velvoitettu saisi vastaavanlaisessa tilanteessa asettaa miehiä ja naisia keskenään eriarvoiseen asemaan. Kielto voidaan tapauksen mukaan joutua yksilöimään hyvinkin tarkasti. Joissakin tapauksissa voi olla perusteltua kieltää myös syrjinnän kiellon vastaiseksi todettuun menettelyyn rinnastettava menettely. Kielto voi merkitä esimerkiksi sitä, että kiellon saanut ei saisi ryhtyä vartavasten toiseen sukupuoleen suunnattuihin toimenpiteisiin tai että tietyt vain miehille tai naisille myönnetyt edut on annettava myös vastakkaista sukupuolta oleville. Jos esimerkiksi työnantaja on rikkonut syrjinnän kieltoa menettelemällä 8 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ja soveltanut naispuolisiin työntekijöihin epäedullisempia palkkaehtoja, merkitsisi tällaisen menettelyn kieltäminen, että vastaisuudessa työnantajan olisi maksettava nais- ja miespuolisille työntekijöille samoin perustein määräytyvä palkka.

Yleensä kieltoa olisi heti noudatettava. Lakiehdotuksen 22 §:n 2 momentin mukaan tämä olisi pääsääntönä, vaikka päätös ei olisikaan saanut lainvoimaa. Joissakin tapauksissa voisi kuitenkin olla kohtuullista varata aikaa velvoitetuille syrjivien olosuhteiden poistamiseksi. Palkkausjärjestelmän uudistaminen, ohjesäännön muuttaminen taikka henkilöstö- tai tilakysymysten uudelleen järjestelyt voivat viedä jonkin aikaa. Sen vuoksi 2 momentin mukaan tasa-arvolautakunta voisi päättää, ettei kieltoa olisi heti noudatettava, vaan vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta. Tämä kiellon noudatettavaksi tulon ajankohta on harkittava tapaus tapaukselta. Mahdollista on myös määrätä, että joltakin osin kielto tulee voimaan vasta myöhemmästä ajankohdasta.

Pykälän 3 momentin mukaan lautakunta voi asettaa kiellon tehosteeksi uhkasakon. Lautakunnan olisi määrättävä uhkasakon suuruus harkintansa mukaan tapauksittain. Uhkasakon määrään vaikuttavat erityisesti velvoitetun taloudellinen asema seka syrjivän menettelyn jatkamisesta odotettavissa oleva hyöty.

Tasa-arvolautakunnan harkinnan mukaan sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kielto koskee, tai tämän edustajalle. Milloin kielto koskee esimerkiksi työnantajayritystä tai muuta yhteisöä, voi olla perusteltua asettaa sakon uhka yrityksen toimitusjohtajalle tai hallituksen jäsenille. Nämä vastaavat sakon maksamisesta henkilökohtaisesti. Mahdollista olisi myös asettaa sakon uhka molemmille, siis velvoitetulle tai tämän edustajalle.

Uhkasakkoa ei yleensä aseteta valtiolle tai sen viranomaiselle. Tämä onkin tarpeetonta useimmiten jo sen vuoksi, että kieltopäätöksessä tarkoitetusta toiminnasta huolehtivat virkamiehet ovat virkavastuun uhalla velvollisia noudattamaan kieltoa. Mahdollista sitä vastoin olisi asettaa uhkasakko yksittäiselle virkamiehelle, esimerkiksi viraston päällikölle, jonka toimivaltaan kiellon piiriin kuuluvista asioista päättäminen kuuluu.

Uhkasakon asettamista koskevasta päätöksestä ei saisi hakea valittamalla muutosta. Jos korkein hallinto-oikeus valituksen johdosta kumoaa tasa-arvolautakunnan 1 momentin nojalla antaman kieltopäätöksen, ei tällöin tietenkään ole perustetta uhkasakon tuomitsemiselle.

Pykälän 3 momentin mukaan uhkasakon tuomitsisi yleinen tuomioistuin. Tässä kohdin ehdo-

tus poikkeaa esimerkiksi työsuojelun valvonnasta annetusta laista (131/73), jonka mukaan uhkasakon asettaa ja tuomitsee sama työsuojeluviranomainen. Sen arvioiminen, onko ehdotetun tasa-arvolain nojalla annettua uhkasakolla tehostettua kieltoa noudatettu, ei asian luonne huomioon ottaen ole aina kovin yksiselitteistä tai helppoa. Toisaalta itse kielto, jota vielä 22 §:n 2 momentin nojalla on noudatettava pääsäännön mukaan muutoksenhausta huolimatta, sekä sen tehosteeksi asetettu uhkasakko voivat olla velvoitetulle tuntuvia. Onkin erityisen tärkeätä, että uhkasakon maksettavaksi määräämisestä päätettäessä oikeusturvanäkökohdat tulevat riittävästi huomioon otetuiksi. Tämän vuoksi on velvoitetun oikeusturva huomioon ottaen pidetty sopivampana sitä, että uhkasakon tuomitsemisesta päättäisi yleinen tuomioistuin.

Tuomioistuimessa tutkittaisiin ennen kaikkea se, onko päätöstä noudatettu ja mikä on ollut syynä mahdolliseen laiminlyöntiin. Joissakin tapauksissa saatetaan tuomioistuimessa joutua ottamaan kantaa myös uhkasakon asettamispäätöksen oikeellisuuteen. Rikoslain 2 luvun 4 b §:n 2 momentin mukaan uhkasakko voitaisiin erityisistä syistä tuomita asetettua lievempänäkin. Tällainen syy voi olla esimerkiksi, että uhkasakko on alunperin asetettu kohtuuttoman suureksi taikka että kieltoon asetetun taloudellinen asema on olennaisesti heikentynyt uhkasakkoon asettamisen jälkeen. Se, että uhkasakon tuomitsee yleinen tuomioistuin, ei estä uhkasakon asettanutta tasa-arvolautakuntaa tasa-arvovaltuutetun hakemuksesta asettamasta heti laiminlyönnin havaittuaan uutta entistä tuntuvampaa uhkasakkoa.

Kysymys uhkasakon tuomitsemisesta käsiteltäisiin sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä vastaajalla on kotipaikka. Kanne hyvityksen suorittamisesta ja kysymys uhkasakon asettamisesta käsiteltäisiin siis samassa tuomioistuimessa silloin, kun vastaajana on työnantaja. Vaatimuksen uhkasakon tuomitsemisesta tekisi virallinen syyttäjä. Erillistä ilmoitusta tasa-arvoviranomaiselta ei vaadittaisi. Käytännössä aloitteen vaatimuksen esittämiseksi tehnee useimmiten tasa-arvovaltuutettu.

22 §. *Muutoksenhaku.* Hallinnon oikeusturvaperiaatteisiin kuuluu, että viranomaisten päätösten oikeellisuus voidaan saattaa ylemmän viranomaisen tutkittavaksi. Muutoksenhausta hallintoasioissa annetun lain (154/50) säännösten perusteella tasa-arvolautakunnan päätöksestä voitaisiin hakea muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jollei toisin säädettäisi. Lakiehdotuksen 21 §:n 2 momentin mukaan uhkasakon asettamista koskevasta päätöksestä ei saisi hakea muutosta. Sitä vastoin tasa-arvolautakunnan kieltopäätöksestä muutoksenhaku olisi mahdollinen. Selvyyden vuoksi tästä ehdotetaan otettavaksi nimenomainen säännös 22 §:n 1 momenttiin. Muutoksenhausta olisi voimassa, mitä muutoksenhausta hallintoasioista annetussa laissa on säädetty.

Tasa-arvolautakunnan kieltopäätös saattaisi menettää merkityksensä, jollei sitä tarvitsisi noudattaa ennen kuin se on saanut lainvoiman. Tämän vuoksi ehdotuksen mukaan pääsääntö olisikin, että päätöstä on noudatettava heti, vaikka päätös ei olisikaan lainvoimainen. Lautakunta voisi kuitenkin kiellosta päättäessään samoin kuin korkein hallinto-oikeus valitusta käsitellessään määrätä asiasta toisin. Jos esimerkiksi korkein hallinto-oikeus katsoo, että asia on epäselvä, se voi määrätä, ettei päätöstä ole toistaiseksi noudatettava.

23 §. *Hyvityksen markkamäärien tarkistaminen.* Jotta 11 §:n 2 momentissa mainitut syrjinnän kiellon rikkomisesta suoritettavan hyvityksen ensimmäis- ja vähimmäismäärät eivät menettäisi rahanarvon alenemisen vuoksi merkitystään, tulisi nämä tarkistaa kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastaavaksi. Ehdotettu säännös vastaisi työehtosopimuslakiin vuonna 1984 annetulla lailla (660/84) lisätyn 13 a §:n vastaavaa järjestelyä. Nyt ehdotetun lain mukaan ei kuitenkaan työmarkkinajärjestöjä tarvitsisi kuulla ennen tarkistuspäätöksen tekemistä.

24 §. *Asetuksenantovaltuus.* Pykälässä annettaisiin tarvittaessa oikeus antaa tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta asetuksella.

25 §. *Voimaantulo.* Pykälän 1 momentissa olisi voimaantulosäännös. Lain noudattamisen valvonnasta huolehtivien viranomaisten pitäisi kyetä huolehtimaan tehtävistään jo heti lain voimaan tullessa. Tämän vuoksi jo ennen lain voimaantuloa voitaisiin 2 momentin mukaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Pykälän 3 momenttiin on sisällytetty siirtymäsäännökset. Ehdotetun lain säännöksiä ei sovellettaisi, mikäli ne ovat ristiriidassa ennen tämän lain voimaantuloa tehdyn työehto-, virkaehto- tai toimiehtosopimuksen kanssa. Siten sellaiseen syrjintään, joka perustuu tällaisen sopimuksen ehtoihin, ei voitaisi puuttua, jos sopimus on tehty ennen lain voimaantuloa. Syrjivää ehtoa ei kuitenkaan saisi jättää sopimukseen sitä lain voimaantulon jälkeen uusittaessa. Tarkoitus on, että 4 §:n 2 momentti tulisi noudatettavaksi, kun lain

voimaan tultua asetetaan komitea, neuvottelukunta tai muu vastaava toimielin. Sen vuoksi 3 momentissa säädettäisiinkin, ettei ennen lain voimaan tuloa asetetun toimielimen kokoonpanoa tarvitse 4 §:n 2 momentissa säädetyn velvoitteen vuoksi muuttaa.

1.2. Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta

1 §. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädettävän lain (tasa-arvolain) tavoitteiden toteuttaminen edellyttää sellaista erityisviranomaista, joka päätehtävänään seuraa ja valvoo lain noudattamista ja tarvittaessa ryhtyy toimenpiteisiin lainvastaisen menettelyn estämiseksi. Tällaisia erityisviranomaisia olisivat tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Ne olisivat itsenäisiä, muusta hallinnosta riippumattomia hallintoyksiköitä. Erikseen säädettäisiin siitä, minkä ministeriön hallinnonalaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta kuuluvat.

2 §. Tasa-arvovaltuutetun päätehtävänä olisi valvoa tasa-arvolaissa säädettävän syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista. Käytettävissä olevien voimavarojen rajoissa tasa-arvovaltuutetun olisi myös valvottava, että tasa-arvolain 4—6 §:ssä säädettäviä yleisiä tasa-arvon edistämisvelvoitteita noudatetaan. Tasa-arvolaissa säädettäisiin niistä toimenpiteistä, joihin tasa-arvovaltuutettu voi ryhtyä havaitessaan, että syrjivän ilmoittelun kieltoa on rikottu.

Varsinaisen valvontatehtävänsä lisäksi tasa-arvovaltuutetun olisi aloittein, neuvoin ja ohjein edistettävä naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa. Tasa-arvokysymyksiin perehtyneenä erityisviranomaisena tasa-arvovaltuutettu antaisi toimintasuosituksia ja muuta asiantuntija-apua tasa-arvovaatimuksen huomioon ottamiseksi. Valtuutettu ei sen sijaan voisi antaa sitovia lausuntoja jonkin suunnitellun toimenpiteen lainmukaisuudesta. Valtuutetun toiminta käsittäisi sekä neuvontaa yksittäistapauksissa että aloitteen tekemistä lainsäädännön muuttamiseksi, kun tasa-arvo ei ole riittävästi toteutunut jollakin yhteiskuntaelämän alalla. Tarve saada tietoa uudesta lainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä tulee ilmeisesti olemaan suuri.

Tehtävänsä suorittamista varten tasa-arvovaltuutetun on seurattava naisten ja miesten välisen tasa-arvon kehitystä yhteiskuntaelämän eri aloilla. Seurannassa olisi kiinnitettävä erityistä huomiota niihin aloihin, joilla tasa-arvon toteutumisen merkitys on suuri.

3 §. Lain 2 §:ssä säädettyjen tehtävien lisäksi tasa-arvovaltuutettu voisi yksittäistapauksissa avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa. Avustaminen käsittää kaikenlaisen syrjintäasian hoitamiseksi tarpeellisen oikeudellisen avun antamisen. Tasa-arvovaltuutettu voisi myös avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta hyvityksen tai korvauksen suorittamista koskevassa oikeudenkäynnissä, kuitenkin vain silloin, kun hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Tasa-arvovaltuutetun päätehtävien hoitamisen vuoksi ei näet ole mahdollista, että valtuutettu laajemmassa mitassa toimisi avustajana oikeudenkäynneissä. Muutenkin tasa-arvovaltuutettu antaisi apua syrjinnän kohteeksi joutuneelle oman harkintansa mukaan.

Tasa-arvovaltuutetun antama apu olisi väitetyn syrjinnän kohteeksi joutuneelle maksutonta. Lakiehdotuksen 3 §:n 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että tasa-arvovaltuutetun avustaman henkilön vastapuoli, joka häviää oikeudenkäynnin, voitaisiin velvoittaa korvaamaan valtiolle avustamisesta aiheutuneet kustannukset. Korvaus tulisi säännöksen mukaan kysymykseen samojen perusteiden mukaan kuin oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta asianosaisten kesken on yleensä säädetty. Oikeudenkäymiskaaren 21 luvun säännösten mukaan määräytyy näin ollen, milloin tasa-arvovaltuutetun avustaman henkilön vastapuoli saatetaan velvoittaa korvaamaan, paitsi syrjinnän kohteeksi joutuneen omat oikeudenkäyntikulut, myös ne kustannukset, jotka valtiolle ovat aiheutuneet tasa-arvovaltuutetun antamasta avusta.

Hävinnyt vastapuoli voidaan velvoittaa korvaamaan valtiolle avustamisesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Näihin sisältyvät vastaavanlaiset kustannukset, joita yleensäkin syntyy asianosaisen avustamisesta. Tällaisia eriä ovat korvaus erilaisista oikeudenkäynnin valmistelemiseksi tarpeellisista toimenpiteistä, matkakulut ja päivärahat sekä korvaus palkkakustannuksista ajalta, joka syrjinnän kohteeksi joutuneen avustamiseen on tarvittu. Ohjetta korvattavien kustannusten määräämiseksi voidaan osaltaan saada niistä laskutusperusteista, joita yleisestä oikeusaputoiminnasta annetun lain 27 a §:n (976/81) nojalla on annettu yleisessä oikeusaputoiminnassa annetun virka-avun korvaamisesta. Viime kädessä tuomioistuin harkitsee korvattavaksi tulevien kustannusten määrän kussakin tapauksessa.

4—5 §. Tasa-arvovaltuutetun tehtävien asianmukainen hoitaminen edellyttää, että hänellä on käytettävissään riittävästi avustavaa henkilökuntaa. Tasa-arvovaltuutetulla olisi toimisto, johon voitaisiin perustaa toimistopäällikön virka.

Toimistopäällikkö toimisi lakiehdotuksen 5 §:n mukaan tasaarvovaltuutetun sijaisena. Toimistopäällikkö voisi esiintyä 14 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa lautakunnassa ilman erityistä valtuutusta. Tasa-arvovaltuutetulle kuuluva asia voitaisiin siirtää toimistopäällikön ratkaistavaksi siten kuin asetuksella säädetään. Tasa-arvovaltuutettu voisi kuitenkin aina ottaa siirretyn asian ratkaistavakseen. Asetuksella on tarkoitus säätää, ettei toimistopäällikön ratkaistavaksi voitaisi siirtää asiaa, joka olisi laajakantoinen tai periaatteellisesti tärkeä.

6 ja 7 §. Tasa-arvovaltuutetun tehtävät edellyttävät tasa-arvoasioiden tuntemuksen lisäksi oikeudellista asiantuntemusta ja perehtyneisyyttä hallinnollisiin tehtäviin. Sen vuoksi ehdotetaan 6 §:ssä, että tasa-arvovaltuutetulta vaadittaisiin oikeustieteen kandidaatin tutkinto ja perehtyneisyyttä hallinnollisiin tehtäviin sekä tasa-arvoasioiden tuntemusta. Asetuksella säädettäisiin toimistopäällikölle vastaavat kelpoisuusehdot.

Tasa-arvovaltuutetun sopimuspalkkainen virka täytettäisiin 7 §:n 2 momentin mukaan määräajaksi. Tasa-arvovaltuutetun nimittäisi tasavallan presidentti valtioneuvoston esityksestä.

8—11 §. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvolautakunnan tehtävänä olisi tasa-arvovaltuutetun hakemuksesta kieltää syrjinnän kiellon vastaisen menettelyn jatkaminen tai uusiminen. Kiellon tehosteeksi lautakunta voisi asettaa uhkasakon. Lautakunnan tehtävänä olisi myös antaa tuomioistuimelle lausuntoja asiassa, joka koskee hyvityksen suorittamista sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta.

Lakiehdotuksen 9 §:n mukaan lautakuntaan kuuluisi puheenjohtajan lisäksi neljä jäsentä. Selvyyden vuoksi ehdotetaan nimenomaisesti säädettäväksi, että puheenjohtaja ja jäsenet toimivat virkavastuulla. Valtioneuvosto määräisi puheenjohtajan ja muut jäsenet, joista yksi määrättäisiin varapuheenjohtajaksi, sekä kullekin heistä henkilökohtaisen varajäsenen kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä heidän varajäsenensä tulisi 10 §:n mukaan olla oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneita. Lautakunnassa tulee olla edustettuna tasa-arvoasioiden tuntemuksen lisäksi myös työelämän tuntemus. Lakiehdotuksen 10 §:n 2 momentissa säädettäisiin lisäksi, että lautakunnassa tulisi olla sekä naisia että miehiä.

Koska lautakunnan jäsenmäärä on pieni, ehdotetaan, että lautakunta olisi päätösvaltainen, kun kokouksen puheenjohtaja ja kaikki muut jäsenet ovat läsnä. Poissaolevan jäsenen sijaan tulisi hänen varajäsenensä. Tarkoituksenmukaista on, että asian valmisteluun liittyvistä toimenpiteistä, kuten hakemuksen tiedoksiantamisesta ja asiaan osallisten kutsumisesta lautakuntaan kuultaviksi voisi päättää lautakunnan sijasta sen puheenjohtaja. Asiasta annettaisiin tarkemmat säännökset asetuksella.

12—15 §. Asiat tulevat vireille tasa-arvolautakunnassa tasa-arvovaltuutetun hakemuksesta. Syrjinnän kohteeksi joutunut ei siten itse voisi saattaa asiaa lautakunnan käsiteltäväksi. Lakiehdotuksen 12 §:n 2 momentissa olisi säännökset hakemuksessa mainittavista seikoista. Lakiehdotuksen 13 §:n mukaan tasa-arvovaltuutetun hakemus olisi annettava lautakunnan toimesta tiedoksi sille, johon vaatimus kohdistuu.

Käsittely lautakunnassa olisi lakiehdotuksen 14 §:n mukaan kirjallista. Kuitenkin lautakunta voisi harkintansa mukaan kutsua asiaan osalliset kuultaviksi lautakunnan kokoukseen. Tasa-arvovaltuutetulla on velvollisuus tulla tällöin viran puolesta hakijana kuultavaksi. Jos se asiaan osallinen, johon vaatimus on kohdistettu, jää kutsuttuna pois asian käsittelystä, ei tämä olisi este asian ratkaisemiselle. Tästä seikasta olisi mainittava asianomaiselle annettavassa kutsussa. Tarkoitus on säätää asetuksella, että lautakunta voisi kuulla myös asiantuntijoita.

Jos tasa-arvolautakunnassa joudutaan asiassa äänestämään, olisi 15 §:n mukaan tällöin äänestyksen tulosta määrättäessä noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaaren 23 luvussa on säädetty äänestämisestä. Asetuksella on tarkoitus säätää, että lautakunnan puheenjohtajan tehtävänä olisi huolehtia lautakunnan käsiteltäväksi tulevien asioiden valmistelusta. Lautakunnalla olisi lisäksi oikeus ottaa itselleen sihteeri, joka avustaisi asioiden vireille tuloon liittyvissä tehtävissä samoin kuin asioiden valmistelussa.

16 §. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin tasa-arvovaltuutetulle, tasa-arvovaltuutetun toimiston palveluksessa oleville sekä tasa-arvolautakunnan jäsenelle ja sihteerille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille vaitiolovelvollisuus sellaisista tehtävässään tietoonsa saamista seikoista, jotka koskevat toisen henkilökohtaisia oloja, terveydentilaa, taloudellista asemaa taikka liike- tai ammattisalaisuutta. Tämä säännös on erityisen tar-

peen siksi, että tasa-arvolain 17 §:n mukaan tasa-arvoviranomaisilla on laaja tietojensaantioikeus. Koska ne, joita salassapitovelvollisuus koskee, voivat saada tietoja esimerkiksi ammatti- ja liikesalaisuuksista, on katsottu tarpeelliseksi kieltää myös tietojen käyttäminen yksityiseksi hyödyksi. Pykälän 2 momentin mukaan 1 momentissa säädettävän kiellon rikkomisesta voitaisiin tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Rikoksen nimi olisi tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa säädetyn vaitiolovelvollisuuden rikkominen.

17 §. Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunnan asia- ja toimituskirjat annettaisiin lainkohdan mukaan maksuitta. Jos tasa-arvovaltuutettu on saattanut syrjinnän kiellon vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi, vastaisivat tasa-arvovaltuutettu, sekä se, johon hänen vaatimuksensa on kohdistunut, itse niistä kustannuksista, jotka käsittely lautakunnassa on aiheuttanut.

18 §. Ottaen huomioon tasa-arvoviranomaisten tehtävät ja hallinnollinen asema ehdotetaan, että tasa-arvovaltuutettua sekä lautakunnan puheenjohtajaa ja muita jäseniä syytetään virkavirheestä Helsingin hovioikeudessa.

19 §. Pykälässä säädettäisiin valtuutus antaa lain täytäntöönpanoa koskevia tarkempia säännöksiä asetuksella.

20 §. Pykälä sisältää voimaantulosäännöksen.

1.3. Laki työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta

Työsopimuslain 17 §:n 3 momentista ehdotetaan poistettavaksi sukupuolta koskeva maininta. Samalla pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltämisestä säädettäisiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Näillä muutoksilla varmistetaan, että kaikki sukupuoleen perustuvat syrjintätapaukset työelämässä tulevat arvioitaviksi ja käsiteltäviksi palvelussuhteen luonteesta riippumatta saman lain nojalla. Muutoksesta seuraa muun muassa, ettei työnantajaa voida velvoittaa suorittamaan korvausta sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi työsopimuslain 51 §:n nojalla. Samoin työnantajaa ei voida tuomita työsopimuslain nojalla rangaistukseen sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon rikkonutta työnantajaa kohtaan voidaan käyttää niitä toimenpiteitä ja seuraamuksia, joista säädetään esityksessä ehdotetussa laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

Työntekijä voi joutua syrjityksi useista samaan aikaan vaikuttavista syistä, esimerkiksi sukupuolen ja syntyperän vuoksi. Työntekijän harkittavaksi jää tällöin, vetoaako hän työsopimuslain 17 §:n 3 momenttiin tai ehdotettuun tasa-arvolakiin vaiko molempiin.

1.4. Laki merimieslain 15 §:n muuttamisesta

Merimieslain 15 §:ää ehdotetaan tarkistettavaksi samalla tavalla kuin työsopimuslain 17 §:ää.

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset

Tarkempia säännöksiä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvovaltuutetun toimistosta sekä tasa-arvolautakunnasta annetaan asetuksella, joka on tarkoitus saattaa voimaan samanaikaisesti tässä esityksessä ehdotettujen lakien kanssa. Luonnosta asetukseksi ei ole liitetty esitykseen.

3. Voimaantulo

Esityksessä ehdotetut lait on tarkoitettu saattaa voimaan samanaikaisesti sen jälkeen kun tulo- ja menoarviossa on osoitettu viranomaisten toimintaa varten tarvittavat määrärahat. Suunniteltu voimaantuloajankohta on 1 päivänä syyskuuta 1986.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

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.

Puolustushallinnon viroista, toimista ja tehtävistä, joihin vaaditaan sotilaallinen koulutus, sekä rajavartiolaitoksen sotilasviroista ja -toimista säädetään erikseen.

3 §

Määritelmiä

Työntekijällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, 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).

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja viranomaista.

4 §

Viranomaisten velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

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

5 §

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

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

6 §

Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

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

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

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

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

7 §

Syrjinnän kielto

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

8 §

Syrjintä työelämässä

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

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä syrjintänä, jos työnantaja;

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

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

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

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

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

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

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

10 §

Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuin 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 työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

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

11 §

Työnantajan velvollisuus suorittaa hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta

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

Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 10 000 ja enintään 30 000 markkaa. Hyvitystä voidaan alentaa edellä

säädetystä vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet.

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

12 §

Hyvityksen vaatiminen

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

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä, on kaikki vaatimukset oikeudenkäynnin kohteena olevan työnantajan menettelyn perusteella esitettävä puhevallan menettämisen uhalla tuossa oikeudenkäynnissä.

13 §

Oikeus vaatia korvausta muun lain nojalla

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

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 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen.

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

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

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

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

Tasa-arvovaltuutetulla ja tasa-arvolautakunnalla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan salassa pitämisestä on säädetty tai määrätty.

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

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Päätöksestä, jolla uhkasakko on asetettu, ei saa valittaa. Uhkasakon tuomitsee virallisen syyttäjän vaatimuksesta sen paikkakunnan tuomioistuin, missä tietojen antamiseen tai asiakirjan esittämiseen velvoitetulla on kotipaikka.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen salassapidosta evankelis-luterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

18 §

Tarkastukset ja virka-apu

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa työpaikalla tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliseksi katsomansa tarkastukset ja saada sitä varten muilta viranomaisilta virka-apua.

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

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

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

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnnan käsiteltäväksi

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

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

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

21 §

Lainvastaisen menettelyn kieltäminen

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

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

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

Uhkasakon tuomitsee sen paikkakunnan tuomioistuin, missä vastaajalla on kotipaikka. Vaatimuksen uhkasakon tuomitsemisesta tekee virallinen syyttäjä.

22 §

Muutoksenhaku

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

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

23 §

Hyvityksen markkamäärien tarkistaminen

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

24 §

Asetuksenantovaltuus

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

25 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Ennen tämän lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

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.

2.

Laki

tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (/) säädettyjä tehtäviä varten on tasa-arvovaltuutetun virka ja tasa-arvolautakunta.

Siitä, minkä ministeriön hallinnonalaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta kuuluvat, säädetään erikseen.

2 §

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

1) valvoa 1 §:n 1 momentissa mainitun lain ja ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;

2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää 1 §:n 1 momentissa mainitun lain tarkoituksen toteuttamista;

3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä; sekä

4) seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Asetuksella voidaan tasa-arvovaltuutetulle antaa myös muita hänen toimialaansa soveltuvia tehtäviä.

3 §

Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauksen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

Jos tasa-arvovaltuutetun avustaman henkilön vastapuoli häviää asian oikeudenkäynnissä, hänet on velvoitettava korvaamaan valtiolle 1 momentissa tarkoitetusta avustamisesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset samojen perusteiden mukaan kuin oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta asianosaisten kesken on säädetty.

4 §

Tasa-arvovaltuutetulla on toimisto, johon voidaan perustaa toimistopäällikön virka. Tämä virka voi olla sopimuspalkkainen.

5 §

Toimistopäällikkö voi toimia tasa-arvovaltuutetun sijaisena sekä tasa-arvovaltuutetun määräyksestä käyttää tämän sijasta puhevaltaa.

Tasa-arvovaltuutetun ratkaistavaksi kuuluva asia voidaan siirtää toimistopäällikön ratkaistavaksi siten kuin asetuksella tarkemmin säädetään. Tasa-arvovaltuutetulla on valta ottaa itse ratkaistavakseen asia, joka on siirretty toimistopäällikön ratkaistavaksi.

6 §

Kelpoisuusehtona tasa-arvovaltuutetulta vaaditaan oikeustieteen kandidaatin tutkinto, perehtyneisyyttä hallinnollisiin tehtäviin sekä tasa-arvoasioiden tuntemusta.

7 §

Tasa-arvovaltuutetun nimittää tasavallan presidentti valtioneuvoston esityksestä virkaa haettavaksi julistamatta määräajaksi.

8 §

Tasa-arvolautakunnan tehtävänä on käsitellä ja ratkaista ne asiat, jotka naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain mukaan kuuluvat sen käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

9 §

Tasa-arvolautakunnassa on puheenjohtaja ja neljä muuta jasentä. Tasa-arvolautakunnan puheenjohtaja ja jäsenet toimivat virkavastuulla.

Puheenjohtajan ja muut jäsenet sekä kullekin heistä henkilökohtaisen varajäsenen määrää valtioneuvosto kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Yksi jäsenistä määrätään varapuheenjohtajaksi. Jos puheenjohtaja, jäsen tai varajäsen toimikautenaan eroaa tai kuolee, on tilalle määrättävä toinen henkilö jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

10 §

Tasa-arvolautakunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja heidän varajäsenensä tulee olla oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneita. Lautakunnassa tulee olla edustettuna tasa-arvoasioiden ja työelämän tuntemus.

Tasa-arvolautakunnassa tulee olla sekä miehiä että naisia.

11 §

Tasa-arvolautakunta on päätösvaltainen, kun kokouksen puheenjohtaja ja kaikki muut jäsenet ovat läsnä. Poissaolevan sijaan tulee hänen varajäsenensä.

Asetuksella voidaan säätää, että tasa-arvolautakunnan puheenjohtaja voi päättää lautakunnan puolesta asian valmisteluun liittyvistä toimenpiteistä.

12 §

Asia pannaan tasa-arvolautakunnassa vireille tasa-arvovaltuutetun kirjallisella hakemuksella.

Hakemuksesta on käytävä ilmi;

1) sen asiaan osallisen nimi, kotipaikka ja postiosoite, johon vaatimus kohdistuu;

2) vaatimus perusteineen;

3) tosiseikat, johon hakemus perustuu; ja

4) asian aikaisempi käsittely.

13 §

Hakemus on tasa-arvolautakunnan toimesta annettava tiedoksi sille, johon vaatimus kohdistuu. Tiedoksiantoon on liitettävä kehotus määräajassa vastata hakemukseen.

14 §

Käsittely tasa-arvolautakunnassa on kirjallista. Lautakunta voi kuitenkin kutsua tasa-arvovaltuutetun ja muun asiaan osallisen kuultavaksi lautakunnan kokoukseen. Jos asiaan osallinen, johon vaatimus on kohdistettu, kutsutaan asiassa kuultavaksi, on hänet velvoitettava saapumaan asian käsittelyyn uhalla, että asia voidaan hänen poissaolostaan huolimatta ratkaista.

15 §

Tasa-arvolautakunnassa äänestettäessä on äänestyksen tulosta määrättäessä noudatettava, mitä oikeudenkäymiskaaren 23 luvussa on säädetty.

16 §

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvovaltuutetun toimiston palveluksessa oleva, tasa-arvolautakunnan jäsen ja sihteeri sekä lautakunnan kuulema asiantuntija eivät saa sivulliselle luvattomasti ilmaista eivätkä käyttää yksityiseksi hyödykseen, mitä he siinä tehtävässä ovat saaneet tietää toisen henkilökohtaisista oloista, terveydentilasta, taloudellisesta asemasta taikka liike- tai ammattisalaisuudesta.

Joka vastoin 1 momentin säännöksiä ilmaisee tai käyttää siinä tarkoitettuja tietoja, on tuomittava *tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa säädetyn vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta* sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

17 §

Tasa-arvovaltuutetun ja tasa-arvolautakunnan asia- ja toimituskirjat annetaan maksuitta.

Asiaan osalliset vastaavat itse kuluistaan, jotka käsittely lautakunnassa on aiheuttanut.

18 §

Tasa-arvolautakunnan antama päätös sekä kutsu on annettava tiedoksi siten kuin tiedoksiannosta hallintoasioissa annetussa laissa (232/66) säädetään.

19 §

Tasa-arvovaltuutettua sekä tasa-arvolautakunnan puheenjohtajaa ja muuta jäsentä syytetään virkavirheestä Helsingin hovioikeudessa.

20 §

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

21 §

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

3.

Laki

työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 17 §:n 3 momentti sekä *lisätään* 17 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

17 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

— — — — — — — — — — — — — — —

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (/).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

4.

Laki

merimieslain 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 15 §:n 3 momentti sekä *lisätään* 15 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

15 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

— — — — — — — — — — — — — — —

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (/).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

Helsingissä 3 päivänä toukokuuta 1985

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Pääministeri *Kalevi Sorsa*

Liite

3.

Laki

työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/70) 17 §:n 3 momentti sekä *lisätään* 17 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	17 §
	Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista
Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään aseteta eri asemaan syntyperän, uskonnon, *sukupuolen,* iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.	Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, niin ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. *Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (/).*
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .

4.

Laki

merimieslain 15 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/78) 15 §:n 3 momentti sekä *lisätään* 15 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki	*Ehdotus*
	15 §
	Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista
Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, *sukupuolen,* iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi.	Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tahi muun näihin verrattavan seikan vuoksi. *Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (/).*
	Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 19 .