

**Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle ehdotuksesta  
neuvoston direktiiviksi (tasa-arvodirektiivi tavaroiden ja  
palvelujen alalla)**

Perustuslain 96 §:n mukaisesti lähetetään eduskunnalle Euroopan yhteisöjen komission 10 päivänä marraskuuta 2003 tekemä ehdotus neuvoston direktiiviksi naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla sekä siihen liittyvä muistio.

Helsingissä 26 päivänä helmikuuta 2004

Sosiaali- ja terveysministeri *Sinikka Mönkäre*

Hallitussihteeri Carita Heinänen

**EHDOTUS NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI NAISTEN JA MIESTEN YHDENVERTAISEN KOHTELUN PERIAATTEEN TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA TAVAROIDEN JA PALVELUJEN SAATAVUUDEN JA TARJONNAN ALALLA**

**1. Ehdotuksen pääasiallinen sisältö**

Direktiiviehdotus koskee muuta naisten ja miesten välisen tasa-arvon aluetta kuin työelämää.

Direktiiviehdotus perustuu Amsterdamin sopimuksen syrjinnän kieltämistä koskevaan 13 artiklaan, jonka perusteella on jo voimassa sekä ns. rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EC) että työsyryntädirektiivi (2000/78/EC). Uusi ehdotus ei sisällä kaikkia alkuperäisissä suunnitelmissa mukana olleita alueita. Ehdotus ei koske mm. koulutusta, verotusta, sosiaalihuoltoa, mainontaa eikä mediaa.

Nyt annettu ehdotus koskee sellaisten tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa, jotka kohdistuvat yleisesti kansalaisille. Tähän sisältyy sekä julkinen että yksityinen sektori, samoin julkishallinnon elimet. Syrjinnän kiello koskee sekä palvelujen tarjoajaa että niiden saajaa. Tavaroiden ja palvelujen määrittely tehdään perustamissopimuksen ja EY -tuomioistuinkäytännön perusteella.

Direktiivin soveltamisalaan kuuluvia alueita ovat mm.:

- pääsy tiloihin, joihin kaikilla on yleinen oikeus päästä,
- kaikenlaisen asuminen, mukaan lukien vuokra-asuminen ja hotelliasuminen,
- pankki- ja muut rahoituspalvelut,
- yksityisvakuutukset, kuten ns. 3. pilarin eläkevakuutukset, yksityiset sairaus-, tapaturma- ja henkivakuutukset ym.,
- liikenne/kuljetuspalvelut ja
- minkä tahansa alan tai kaupankäynnin palvelut.

Myös mm. terveyspalvelut kuuluvat direktiivin soveltamispiiriin, koska ne annetaan EY -tuomioistuimen päätösten mukaan vastiketta vastaan, vaikka ne olisivatkin julkisen

sektorin palvelun saajalle maksuttomasti tarjoamia.

Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät erot, jotka liittyvät sellaisiin tavaroihin tai palveluihin, joiden osalta miehet ja naiset eivät ole vertailukelpoisessa tilanteessa, koska nämä palvelut tai tavarat on tarkoitettu yksinomaan tai ensisijaisesti vain toisen sukupuolen edustajille tai ne liittyvät sellaisiin ammattitaitoa vaativiin palveluihin, joita tarjotaan eri tavalla miehille ja naisille. Esimerkkeinä tässä tarkoitetuista palveluista komissio on nostonut esiin kampaamo- ja pesulapalvelut.

Direktiiviehdotus kieltää sekä välittömän että välillisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän samoin kuin sukupuolisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Välillistä syrjintää olisi se, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö asettaa toista sukupuolta olevat henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan, jollei kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä ole objektiivisin, sukupuoleen liittymättömin tekijöin perusteltavissa olevaa oikeutettua tavoitetta ja jolleivät tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia. Sukupuolista häirintää olisi sukupuoleen perustuva ei-toivottu käytös, jonka tarkoituksena on loukata tai joka loukkaa ihmisarvoa ja luo uhkaavan, vihamielisen, hyökkäävän tai häiritsevän ilmapiirin.

Ehdotus kieltää myös syrjintään yllyttämisen.

Vakuutusallalla direktiiviehdotus kieltäisi sukupuoleen perustuvat vakuutusmatemaattiset tekijät vakuutusmaksujen ja etuuksien laskemisessa siltä osin, kuin on kysymys uudesta sopimuksista, jotka solmitaan direktiivin toimeenpanolle asetetun määräajan jälkeen. Jäsenmaille annettaisiin vakuutusalalle enintään kuuden vuoden mittainen läsiirtymäaika koskien vakuutusmatemaattisia tekijä

jöitä.

Vakuutusala on kritisoinut direktiivi ehdotusta jo sen valmisteluvaiheessa. Komissio lähtee siitä, että uusien tutkimusten mukaan sukupuoli ei ole pääasiallinen ratkaiseva tekijä odotettavissa olevan eliniän suhteen. Sen mukaan ratkaisevia tekijöitä ovat muun muassa siviilisääty, sosio-ekonominen asema, työssäolo/työttömyys, asuinseutu, tupakointi ja ravitsemustottumukset. Nämä ns. elintavat huomioiden ero miesten ja naisten odotettavissa olevan eliniän suhteen nollaantuu tai vähintäänkin supistuu kahteen vuoteen. Tällöin ei ole perusteita sukupuolen perusteella tehtäviin eroihin esim. henki-, sairaus- ja liikennevakuutusmaksujen määräytymisessä, vaan näitä eroja voidaan pitää sukupuoleen perustuvan syrjintänä. Sukupuolen käyttö vakuutusmatemaattisena tekijänä on komission mukaan summaarinen, muut vakuutusmaksujen perusteena käytetyt tekijät yksilöidään tarkemmin. Sen mukaan myös vakuutusyhtiöt eri EU-maissa käyttävät erilaisia tilastoja, erot käytännöissä ovat suuret. Direktiivin mukainen menettely ei komission mukaan vaikuta markkinoihin eikä heikennä kuluttajien tilannetta. Sukupuolen käyttö perusteena mm. vakuutusmaksuille käy komission mukaan koko ajan ongelmallisemmaksi, koska useissa EU-maissa on käynnissä kehityssuunta, jossa siirrytään pakollisista valtion eläkejärjestelmistä lisäeläkejärjestelmiin ja/tai yksi tyysiin eläkevakuutuksiin.

Direktiiviluonnos sallii ns. positiiviset erityistoimet toista sukupuolta epäedullisemmassa tilanteessa olevalle toiselle sukupuolelle.

Syrjintätilanteiden korvaus- ja valvontamääräysten osalta direktiiviluonnos vastaa pitkälti voimassa olevaa ns. rasismidirektiiviä ja muutettua ns. yleistä työelämän tasa-arvodirektiiviä (2002/73/EC). Ehdotuksessa on määräykset mm:

- oikeudellisista ja/tai hallinnollisista menettelyistä, jotka tuottavat riittävät seuraukset,

- jaetusta todistustaakasta ja

- syrjinnän uhrien suojelusta vastatoimilta.

Direktiiviehdotus velvoittaa jäsenvaltiot säätämään direktiivin määräysten rikkomista koskevasta seuraamusjärjestelmästä sekä toteuttamaan seuraamusten soveltamiseksi tar-

vittavat toimenpiteet. Syrjinnästä määrättävälle korvaukselle tai hyvitykselle, jonka tulee olla varoittava ja oikeasuhteinen, ei ehdotuksen mukaan voida ennalta vahvistaa enimmäismäärää.

Direktiiviehdotus edellyttää myös tasa-arvoelinten nimeämistä kansallisella tasolla edistämään tasa-arvoisen kohtelun periaatetta. Näiden elinten tehtävänä on suojella yksilöiden oikeuksia. Direktiivissä vahvistetaan joukko näitä elimiä koskevia vähimmäisvaatimuksia. Jäsenvaltiot voisivat itse päättää elinten rakenteesta ja toiminnasta oikeudellisten perinteidensä ja poliittisten valintojensa mukaisesti.

Jäsenvaltioiden olisi toimeenpantava direktiivi kahden vuoden kuluessa sen voimaantulosta. Täytäntöönpanoa voidaan kuitenkin 4 artiklan 1 kohdan noudattamiseksi lykätä enintään kuudella vuodella. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava viiden vuoden kuluessa komissiolle sen tarvitsemat tiedot direktiivin soveltamisesta ja sen jälkeen raportoitava säännöllisesti joka viides vuosi.

## 2. Vaikutukset kansalliseen lain säädäntöön

Suomen perustuslain 6.2 §:ssä säädetään, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa muihin nähden eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveyden-tilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Mainittuihin perusteisiin rinnastettavia ovat lain esitöiden mukaan muun muassa seksuaalinen suuntautuminen, yhteiskunnallinen asema, perhe-suhteet sekä asuinpaikka.

Perustuslain 6.4 §:ssä säädetään, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelusuhteen ehdoista määrittäessä. Säännös pitää sisällään julkiselle vallalle suunnatun velvoitteen pyrkiä aktiivisesti edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Perustuslain 22 §:ssä säädetään lisäksi, että julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

annetussa laissa (609/1986). Lain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki on soveltamisalaltaan yleinen – sukupuoleen perustuva syrjintä on sen mukaan kielletty kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, joita ei nimenomaan ole jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tasa-arvolain 4 §:ssä säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja erityisesti muuttamalla niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaki ja sen taustalla olevat ns. rotusyrjintä- ja työsyryntädirektiivit koskevat myös palveluja ja tavaroita. Näin ollen yhdenvertaisuuslain perusteella on mahdollista kuvata myös nyt esillä olevan direktiivin tulevan soveltamiskäytännön lähtökohtia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan lakia sovelletaan asumisen taikka yleisölle tarjottavien tai yleisön saatavilla olevien irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen tarjontaan ja saatavuuteen. Tässä tarkoitettu omaisuus voi olla aineellista tai aineetonta. Palvelulla tarkoitetaan esimerkiksi toiselle suoritettavaa asennusta, korjausta, säilytystä, kuljetusta, koulutusta ja neuvontaa. Laki koskee myös rahoitusalan palveluja, kuten luottoja, pankkipalveluita ja vakuutuksia. Tarjonnalla puolestaan tarkoitetaan irtaimen ja kiinteän omaisuuden ja palvelujen tarjoamista myytäväksi, vuokratavaksi tai lainattavaksi. Esimerkiksi liike-, teollisuus- ja maataloustilojen vaihdanta kuuluu soveltamisalaan.

Kielto syrjiä etnisin perustein irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen tarjonnan ja saatavuuden yhteydessä käsittää sekä sopimussuhdetta edeltävän että sopimus suhteen solmimisen jälkeisen ajan. Soveltamisalan piirissä on sopimusehtojen syrjivä soveltaminen sekä sopimuksen syrjivä irtisanominen ja purkaminen.

Yhdenvertaisuuslain soveltaminen edellyttää, että esimerkiksi tavara tai palvelu on yleisön saatavilla. Syrjintäkiellon soveltamisen kannalta yleisesti saatavilla oloa tulee arvioida paitsi Euroopan yhteisön yleisestä toimivallasta myös ns. rotu-

syrjintädirektiivin lähtökohdista. Lakia ei sovelleta yksityisten henkilöiden välisiin toimenpiteisiin, koska ns. rotusyrjintädirektiivikään ei tätä edellytä. Lain soveltamisalaan eivät siten kuulu esimerkiksi yksityisten väliset asunnon myynnit ja vuokraukset. Sen sijaan ammattimaisesti ja elinkeinotoimintana harjoitettava asumis- ja palvelujen tarjonta (vuokraus, välitys, myynti) kuuluvat lain soveltamisalaan.

Tasa-arvolain 7 §:ssä on kielletty syrjintä välittömästi ja välillisesti sukupuolen perusteella, mutta säännös ei sisällä näiden käsitteiden määrittelyä. Parhaillaan meneillään olevan tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä lakiin on kuitenkin tarkoitus sisällyttää määritelmät välittömästä ja välillisestä syrjinnästä, samoin kuin sukupuoleen perustuvasta häirinnästä ja sukupuolisesta häirinnästä siten kuin ns. yleinen työelämän tasa-arvodirektiivi edellyttää. Myös yllyttäminen sukupuoleen perustuvaan syrjintään on tarkoitus sisällyttää lakiin.

Sukupuolisesta häirinnästä tai ahdistelusta säädetään tasa-arvolain 6 §:ssä, joka koskee työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Työnantajan tulee 6 §:n 4 kohdan mukaan huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Lain esitöiden mukaan sukupuolista häirintää tai ahdistelua käyttäytyminen on silloin, kun tekijä tietää tai tavanomaista harkintaa käyttäen hänen olisi pitänyt tietää, että hänen käyttäytymisensä tai menettelynsä muuten ei ole toivottua. Häirityn velvollisuutena on niin ikään lain esitöiden mukaan ilmoittaa häiritsijälle, että tämän menettely on ei-toivottua häirintää. Lain esitöissä todetaan myös, että häirinnästä vastaa ensisijaisesti häiritsijä itse, joka voi teostaan joutua muun muassa rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työnantaja on velvollinen toimimaan saatuaan tiedon häirinnästä. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa, hän syyllistyy kiellettyyn syrjintään. Häirintää tai ahdistelua sinänsä ei voimassa olevassa laissa ole säädetty kielletyksi syrjinnäksi. Meneillään olevan tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä lakiin on tarkoitus sisällyttää seksuaalisen häirinnän ja häirinnän sukupuolen perusteella määrittäminen kielletyksi syrjinnäksi.

Suomessa harjoitettavaa vakuutustoimintaa koskevat muun muassa vakuutusyhtiölaki sekä vakuutussopimuslaki. Suomen vallitseva lainsäädäntö ei estä sukupuolen käyttämistä vakuutusmatemaattisena tekijänä määrittäessä vakuutusmaksua vapaaehtoisessa henkilövakuuttamisessa. Suomessa vakuutusyhtiöt voivat vapaaehtoisissa henkilövakuutuksissa vapaasti määrätä vakuutustuotteiden hinnoitteluperiaatteet ja vakuutusmaksuun vaikuttavat tekijät. Vakuutusmaksusta ja sen perusteista ei ole säännöksiä laissa, vaan säännökset koskevat vakuutusyhtiön vakuutussopimuksista aiheutuvan vastuun eli vastuuvelan kattamista.

Suomessa vallitsevan käytännön mukaan sukupuolta käytetään vapaaehtoisten henkilövakuutusten hinnoittelussa. Sukupuoli on vakuutusmaksuun vaikuttava tekijä muun muassa elämänvara-, kuolemanvara-, sairauskulu- ja tapaturmavakuutuksessa.

Tasa-arvolain 9 §:n 4 kohdan mukaan suunnitelmaan perustuvaa menettelyä (ns. positiiviset erityistoimet), jolla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä, ei pidetä sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Suomessa tätä lainkohtaa on sovellettu lähinnä työelämässä, esimerkiksi työhönottotilanteissa. Suunnitelma antaa mahdollisuuden esimerkiksi valintatilanteissa suosia aliedustettuna olevaa sukupuolta ja tekee mahdolliseksi sellaiset toimenpiteet ja menettelyt, jotka yksittäisinä saattaisivat olla tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää.

Positiivisen erityiskohtelun mahdollistavan suunnitelman suhde kansalliseen lainsäädäntöön ja yhteisöoikeuteen on arvioitava kussakin tapauksessa erikseen. Kuitenkin jo perustuslain velvoite sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi mahdollistaa positiiviset erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Syrjinnästä aiheutuvien menetysten ja vahingon osalta Suomen lainsäädäntö lähtee siitä, että syrjinnästä saattaa aiheutua syrjitylle taloudellisia menetyksiä ja vahinkoja, joiden perusteella syrjityllä on oikeus vaatia vahingonkorvausta. Suomen vahingonkorvaus-oikeudessa noudatetaan lähtökohtaisesti täyden korvauksen periaatetta, jonka mukaan korvausta on suoritettava niin suuri määrä, että vahingonkärsijä pääsee samaan asemaan,

jossa hän olisi, jollei vahinkotapahtumaa olisi tapahtunut.

Tasa-arvolain hyvitystä koskevat säännökset ovat sovellettavissa ainoastaan tapauksissa, joissa on rikottu 8 §:ssä säädettyä työelämän syrjinnän kieltoa. Tasa-arvolain 11 §:ssä säädetään hyvityksestä, jota työelämää koskevaa syrjinnän kieltoa rikkoneen on maksettava loukatulle. Hyvityksen rahamäärää tarkistetaan asetuksella kolmivuotiskausittain rahanarvon muutosta vastaavasti. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 2 820 euroa ja enintään 9 380 euroa. Hyvitystä voidaan alentaa vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon työnantajan taloudellinen asema, työnantajan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvitystä määrittäessä on lainkohdan mukaan otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika. Enimmäismäärä saadaan ylittää, jos se on syrjintä ja olosuhteet huomioon ottaen perusteltua. Tällöin enimmäismäärä voidaan määrätä enintään kaksinkertaiseksi. Enimmillään hyvitys voi tällä hetkellä siten olla 18 760 euroa. Koska hyvitys on luonteeltaan immateriaalista, sen saaminen ei edellytä, että syrjinnästä olisi aiheutunut syrjitylle taloudellista menetystä tai vahinkoa.

Hyvityksen lisäksi syrjitty voi vaatia vahingonkorvausta muun lain nojalla. Vahingonkorvausvelvollisuus edellyttää, että vahinko on aiheutettu tahallisella tai tuottamuksellisella teolla tai laiminlyönnillä. Vahingonkorvauslaki soveltuu mm. silloin, kun vahinkoa on aiheutettu rikkomalla tasa-arvolain syrjinnän yleiskieltoa esimerkiksi epäämällä hakijalta sukupuolen perusteella pääsy oppilaitokseen. Vahingonkorvauslaki koskee kuitenkin pääasiassa vain henkilö- ja esinevahinkojen korvaamista, joita sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä todennäköisesti vain harvoin aiheuttaa. Varallisuusvahinko (henkilön varallisuusasemassa tapahtuva epäedullinen muutos) voidaan vahingonkorvauslain mukaan joutua korvaamaan vain, jos vahinko aiheutetaan rangaistavalla teolla, julkista valtaa käytettäessä tai kun korvaukseen on muita erittäin painavia syitä (5:1 §). Sukupuolisyrjintä ei tasa-arvolain

mukaan ole rangaistava teko. Rikoslaisa kriminalisoitu sukupuolisyrjintä voi sen sijaan aiheuttaa myös varallisuusvahingon korvausvelvollisuuden.

Julkisyhteisön korvausvelvollisuudesta on säädetty vahingonkorvauslain 3 luvun 2 §:ssä. Julkisyhteisö on velvollinen korvaamaan julkista valtaa käytettäessä virheen tai laiminlyömin johdosta aiheutetun vahingon. Korvausvastuu yhteisöllä on kuitenkin vain, milloin toimen tai tehtävän suorittamiselle sen laatu ja tarkoitus huomioon ottaen kohtuudella asetettavia vaatimuksia ei ole noudatettu. Käytännössä julkisyhteisö on tuomittu maksamaan vahingonkorvausta mm. tapauksissa, jossa valtion työnantajana on todettu syrjineen sukupuolen perusteella henkilöä työhönottotilanteessa.

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetty vastatoimien kiello koskee vain työelämän tilanteita. Työnantajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja heikentää työntekijän työolosuhteita tai palvelusuhteen ehtoja sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvoitteisiin.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Tasa-arvovaltuutetusta säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986) ja asetuksessa (739/1986). Hän voi avustaa syrjinnän kohteen joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa oikeudenkäynnissä, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys. Tasa-arvovaltuutettu seuraa naisten ja miesten välisen tasa-arvon kehittymistä yhteiskuntaelämän eri aloilla ja hän voi omasta aloitteestaan ottaa käsiteltäväkseen minkä tahansa lain soveltamisalaan kuuluvan asian. Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu myös aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain 1 §:ssä mainitun lain tarkoituksen toteuttamista. Tasa-arvovaltuutetulla ei ole itsenäistä kanne-oikeutta eikä tasa-arvovaltuutettu ole valitusviranomainen. Jälkivalvontaviranomaisina toimivat yleiset tuomioistuimet.

Tasa-arvovaltuutettu tai työnantaja-yhdistysten keskusjärjestö taikka ammatti-

yhdistysten keskusjärjestö voi saattaa muun muassa syrjinnän kielltoa koskevan tasa-arvolain 7 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvo lautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolautakunta voi kieltää syrjinnän kielltoa rikkonutta jatkamasta tai uusimasta menettelyä, jos kieltämistä on pidettävä aiheellisenä tasa-arvon toteuttamisen kannalta. Lautakunta voi tarvittaessa asettaa uhkasakon kiellopäätöksen tehosteeksi. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Suomen prosessioikeudellisten säännösten mukaan oikeushenkilö voi luonnollisen henkilön edustamana avustaa syrjittyä oikeudenkäynnissä tai muussa hallinnollisessa menettelyssä tämän suostumuksella/valtuutuksella.

Syrjintä sukupuolen perusteella ei ole tasa-arvolain nojalla rikos. Rikoslain yleisen syrjintäsäännöksen nojalla syrjintä on Suomessa kriminalisoitu rikoslain 11:9 §:ssä.

Syrjinnän rangaistavuus edellyttää tahallisuutta. Lainkohta kattaa välittömän syrjinnän lisäksi myös välillisen syrjinnän, jos syrjintään syyllistynyt oli tietoinen syrjintäperusteen olemassaolosta ja jos hän oli antanut tälle seikalle toiminnassaan merkitystä. Syrjinnästä voidaan tuomita sekä syrjintäpäätöksen tekijä että päätöksen toteuttaja. Elinkeinonharjoittaja voi syyllistyä syrjintään myös silloin, kun hän ei puutu havaitsemaansa alaisensa harjoittamaan syrjintään.

### 3. Taloudelliset vaikutukset

Direktiiviehdotuksen taloudelliset vaikutukset kohdistunevat lähinnä vakuutusalaan, jolla ehdotuksen toteutuessa tiettyjen vapaaehtoisten henkilövakuutusten vakuutusmaksut voisivat muuttua. Tämä koskisi vakuutuksia, joissa on käytetty sukupuolta vakuutusmaksujen eräänä määräytymisperusteena. Lisäksi ehdotus saattaa aiheuttaa resurssitarpeita tasa-arvovaltuutetulle.

### 4. Valtioneuvoston alustava kanta

Valtioneuvoston kannan muodostaminen on kesken. Direktiivin kansallinen valmistelu vaatii eri hallinnonalojen välistä koordinointia. Nyt ehdotetun direktiivin määräysten esim. syrjinnän määritelmien, syrjinnästä

aiheutuvien korvausten, todistustaakan ja vastatoimien osalta tulisi pysyä mahdollisimmat identtisinä juuri muutetun ns. yleisen työelämän tasa-arvoa koskevan direktiivin kanssa.

Suomi voi hyväksyä artiklan 13 ehdotuksen oikeusperustaksi (neuvoston yksimielisyys, Euroopan parlamentin kuuleminen).

Direktiiviehdotuksen soveltamisala on supistettu komission alun perin suunnittelema melko kattavasta alueesta palvelujen ja tavaroiden saatavuuteen ja tarjontaan. Suomen tasa-arvolaki kattaa myös muut kuin työelämän tasa-arvon kysymykset, joten nyt ehdotettua kattavampi soveltamisala olisi tukenut Suomen kansallisen lainsäädännön linjaa.

Direktiiviehdotuksen 1 artiklassa todetut soveltamisala ja mahdolliset poikkeus-tilanteet, joissa direktiivi ei tule sovellettavaksi, olisi tarpeen täsmentää tulkintaongelmien välttämiseksi. Myös soveltamisalan ulkopuolelle kokonaan jäävät alat tulisi kirjata artiklaan selkeästi.

Välittömän syrjinnän määritelmä vastaa ns. yleisen työelämän tasa-arvodirektiivin välittömän syrjinnän määritelmää, ja lienee siten Suomen hyväksyttävissä.

Välillisen syrjinnän määritelmä vastaa ns. yleisen työelämän tasa-arvodirektiivin ja ns. rasismidirektiivin määritelmiä ja lienee siten Suomen hyväksyttävissä. Artiklaluonnoksen suomenkielisen käännöksen muotoilu on tarkistettava.

Häirinnän ja sukupuolisen häirinnän määritelmät vastaavat ns. yleisen työelämän tasa-arvodirektiivin määritelmiä. Määritelmän soveltamisala lienee kattavampi kuin Suomen tasa-arvolainsäädännön säännökset, joten asiaa on tutkittava. Luonnoksen suomenkielinen käännös ei täysin vastaa yllämainitun

direktiivin sanamuotoa, joten sen muotoilu on tarkistettava.

Syrjintään kehottamista koskevan säännösluonnoksen sanamuoto poikkeaa EU:n voimassaolevista vastaavista tasa-arvoa koskevista säännöksistä, joissa määritellään ohje harjoittaa henkilöihin kohdistuvaa syrjintää myös syrjinnäksi. Nyt ehdotetussa direktiivissä käytetään sanamuotoa ”syrjinnän yllyttäminen”. On tutkittava sanamuodon eroavuuden merkitys ja se, olisiko sanamuodon yhtenäistäminen muiden direktiivien muotoilujen kanssa tarpeen.

Direktiiviluonnoksen mukaan direktiiviä olisi sovellettava vakuutusalaan siten, että sukupuolen perusteella tehtävät erot mm. vakuutusmaksujen tai etuuksien määräytymisessä katsotaan sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Tätä on mm. EU – valmistelujaostokäsittelyssä pidetty ongelmallisena. Myös komission ehdotusta tukevia alustavia kantoja on esitetty.

Direktiiviehdotuksen säännös positiivisista erityistoimista on sanonnaltaan yleinen. On tutkittava, täyttääkö Suomen lainsäädäntö säännöksen edellytykset ja onko artiklan sanamuoto siinä määrin väljä, että se voi aiheuttaa tulkinnanvaraisuutta.

Direktiiviehdotuksen mukaan syrjinnästä seuraavalle korvaukselle tai hyvitykselle ei voisi asettaa ylärajaa. Direktiivin hyvitystä koskeva määräys lienee kattavampi kuin Suomen lainsäädännön säännökset korvauksesta ja hyvityksestä. Asiaa tulee selvittää kansallisella tasolla. Samoin vastatoimien kieltoa koskevan säännöksen vaikutusta Suomen lainsäädäntöön on selvitettävä, koska vastatoimenpiteiden kieltä koskee tasa-arvolain mukaan vain työelämän tilanteita.