

Hämäläinen

11.3.2015

Muistio tasa-arvolain uudistuksen keskeisistä muutoksista

Keskeiset muutokset

Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus

Tasa-arvosuunnitelman laatii työnantaja yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajia ovat tässä mielessä luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai joku muu henkilöstön nimeämä edustaja. Henkilöstön edustajille taataan riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön. Lisäksi suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa henkilöstölle.

Tasa-arvosuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Jos palkka-kartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu toisi esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, palkka-erojen syitä ja perusteita olisi selvitettävä. Erojen syiden selvittämisessä otetaan huomioon keskeisimmät palkanosat. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma voidaan laatia vähintään joka toinen vuosi. Aikaisemmin tasa-arvosuunnitelma tuli laatia kerran vuodessa. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot, mukaan lukien velvoite ennalta ehkäistä syrjintää, laajennetaan koskemaan myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lisäksi syrjintäkielto yhdenmukaistetaan yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon kanssa siten, että syrjintänä pidetään myös ns. olettamaan perustuvaa syrjintää ja läheissyrjintää.

Tasa-arvolain todistustaakkaa, valvontaa ja oikeussuojakeinoja koskevat säännökset laajenevat käsittämään myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä läheissyrjintää ja olettamaan perustuvaa syrjintää.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnitelma

Nykyisestä oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevasta säännöksestä poistetaan perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia koskeva soveltamisalan rajaus.

Hämäläinen

11.3.2015

Lain valvonta

Tasa-arvolain valvontaa koskevia säännöksiä muutetaan vahvistamalla tasa-arvovaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa. Lisäksi yhdistetään syrjintä- ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvolain tarkoitus ja soveltamisala

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 1.1.1987 alussa. Voimaantulon jälkeen lakia on muutettu useaan kertaan. Tasa-arvolaille toimeenpannaan mm. sukupuolten tasa-arvoa koskevia EU-direktiivejä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen, naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä.

Lain tarkoitus (1 §)

Lain tarkoitukseen on lisätty sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Määritelmiä (3 §)

Pykälään on lisätty koulutuksen järjestäjän, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun määritelmät.

Koulutuksen järjestäjä

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on hallituksen esityksen perustelujen mukaan aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Syntymässä miespuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa mies (transsukupuolisuus). Henkilö voi myös kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies (transgender tai muunsukupuolinen).

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin.

Mitä tasa-arvolaissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Pieni vähemmistö ihmisistä on intersukupuolisia. He eivät ole syntyessään fyysisiltä sukupuolta määrittäviltä ominaisuuksiltaan yksiselitteisesti naisia

Hämäläinen

11.3.2015

tai miehiä. Myös intersukupuolisille henkilöille määritellään syntymän yhteydessä tutkimusten jälkeen virallinen sukupuoli. Intersukupuoliset henkilöt voivat kokea olevansa naisia, miehiä, sukupuoleettomia tai osittain naisia ja osittain miehiä. Intersukupuolisuuteen perustuva syrjintä ja sen ennaltaehkäisy ovat tasa-arvolain säännösten piirissä.

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa (5 §)

Velvoite tasa-arvon edistämiseen on kohdistettu viranomaisiin, oppilaitoksiin ja muihin koulutusta ja opetusta järjestäviin yhteisöihin. Muutos entiseen on, että velvoite kohdistetaan oppilaitoksen sijaan 3 §:ssä määritellyyn koulutuksen järjestäjään. Muilta osin velvoitetut tahot säilyisivät ennallaan.

Lisäksi pykälään lisätään maininta tytöistä ja pojista naisten ja miesten rinnalle. Tällä maininnalla korostetaan, että tasa-arvon edistämismuutokset koskevat myös perusopetuksen piirissä olevien alaikäisten lasten koulutus- ja kasvatustoimintaa.

Pykälään lisätään kirjaus, että tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen, eli tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa tulee toimia ikäkauden edellytysten asettamissa raameissa.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa (5 a §)

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voi olla osa opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan jatkossakin oppilaitoskohtaisesti. Koulutuksen järjestäjän tasolla tai esimerkiksi kunnassa laadittu yleisempi tasa-arvosuunnitelma ei hallituksen esityksen mukaan olisi riittävä. Tasa-arvotilanteen arviointi tehdään oppilaitoskohtaisesti ja toimenpiteiden tulee perustua arvioon kunkin oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta.

Menettelyllisesti tasa-arvolaki edellyttää, että oppilaat ja opiskelijat osallistetaan tasa-arvosuunnitteluun muutenkin kuin tiedottamalla asioista. Esim. oppilas- tai opiskelijakunnan edustaja tai näiden hallituksen jäsen voi toimia edustajana. Toisaalta mitä nuoremmista lapsista on kyse, sitä tärkeämpää on harkita, miten heidät on tarkoituksenmukaisesti ottaa mukaan tasa-arvosuunnitteluun ikäkauden edellytykset huomioon ottaen.

Tasa-arvolain velvoitteet koulutuksen järjestäjille ja työnantajille poikkeavat toisistaan. Sama yhteisö voi siten olla velvollinen laatimaan sekä työnantajan että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä (6 a §)

Työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Velvollisuus laatia suunni-

Hämäläinen

11.3.2015

telma koskee työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää/viranhaltijaa.

Suunnitelma voi olla osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Vuosiväli arvioidaan työpaikan tilanteen pohjalta. Arviointiin vaikuttavat mm. mahdolliset työpaikan henkilöstö- ja organisaatiomuutokset, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto tai muutokset työpaikan tasa-arvotilanteessa. Merkittävien muutosten yhteydessä tasa-arvosuunnitelma voi olla syytä päivittää vuosittain.

Uudessa 2 momentissa säädetään yhteistyön tekemisestä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajina voi olla luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön mahdollisesti nimeämä edustaja.

Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Riittävillä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksilla tarkoitetaan lain esitöiden mukaan sitä, että henkilöstön edustajille tulisi turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön suunnitteluprosessin eri vaiheissa. Työnantaja määrittelee kuitenkin prosessin kulun ja sen miten henkilöstön edustajien osallistuminen käytännössä toteutetaan. Henkilöstön nimeämien edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioinnissa. Työnantajan on huolehdittava, että kaikilla suunniteltuun osallistuvilla on käytössään asian käsittelemiseksi riittävät tiedot, ottaen kuitenkin huomioon tietosuojaa koskevat säädökset. Vaikka henkilöstön edustajien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia on korostettu, tulee kuitenkin huomioida, että työnantaja viime kädessä päättää ja vastaa suunnitelman laatimisesta ja sisällöstä.

Henkilöstön edustajien tulisi edustaa kattavasti koko henkilöstöä. Työpaikoilla voidaan jatkossakin sopia menettelyistä, joiden mukaan esimerkiksi pienellä työpaikalla yksikin luottamusmies tai muu henkilöstön nimeämä edustaja voi edustaa kattavasti koko henkilöstöä.

Tasa-arvosuunnitelman valmistelua aloitettaessa tulee erityisesti suurissa organisaatioissa miettiä, miten tasa-arvoa edistävät toimenpiteet saadaan suunniteltua niin, että ne vastaavat organisaation eri osien tarpeita. Valmistelussa kannattaa ottaa huomioon se, miten henkilöstöhallintoa koskeva päätöksenteko on järjestetty. Tasa-arvotilanteen selvityksen ja sen pohjalta laadittujen toimenpiteiden tulee käsitellä kaikkia suunnitelman piirissä olevia organisaation osia. Tavoitteellisen ja suunnitelmallisen tasa-arvotyön aikaansaamiseksi saattaa olla tarpeellista, että selvitys, toimenpiteet ja arvio käsitellään ja toimenpiteet konkretisoidaan myös organisaation eri osissa. Henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuudet on suurissakin organisaatioissa järjestettävä siten, että koko suunnitelman piirissä oleva henkilöstö on edustettuna.

3 momentissa säädetään tasa-arvosuunnitelman sisällöstä. Tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimukset säilyvät ennallaan.

Hämäläinen

11.3.2015

Momentin 1 kohdassa nostetaan lain tasolle käsite palkkakartoitusta kuvaamaan naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista tehtävää kartoitusta. Lisäksi momentissa täsmennetään, että palkkakartoituksen tulee koskea koko henkilöstöä, mukaan lukien osa-aikaiset ja määräaikaiset.

4 momentin mukaan tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä tiedotetaan aktiivisesti koko henkilöstölle. Tiedottaminen voidaan hoitaa työpaikan sisäisen tiedotuksen käytäntöjen mukaisesti. Tiedotuskanavia voivat olla esimerkiksi työpaikan sisäiset verkkosivut, sähköposti, ilmoitustaulut tai henkilöstökokoukset. Isoissa ja monitasoisissa organisaatioissa tasa-arvosuunnitelmaa voi olla tarpeen käsitellä eri alayksiköissä. Vaikka tiedotuksessa kerrottaisiin vain tasa-arvosuunnitelman pääkohdista, koko tasa-arvosuunnitelman tulee olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Ennen lain muutosta oli mahdollista paikallisesti sopia, että selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta voidaan tehdä vuosittaisen tarkastelun sijaan vähintään joka kolmas vuosi. Uuden lain mukaan paikallisen sopimisen mahdollisuus rajoitetaan palkkakartoitukseen. Paikallisen sopimisen mahdollisuus koskee niitä työnantajia, jotka tekevät tasa-arvosuunnitelman muilta osin vuosittain. Mikäli työnantaja laatii tasa-arvosuunnitelman joka toinen vuosi, myös palkkakartoitusta tulee laatia joka toinen vuosi.

Palkkakartoitusta voidaan siis paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Palkkakartoitusta (6 b §)

Uuden 6 b §:n 1 momentin mukaan palkkakartoitusta avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole välillisesti tai välittömästi sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoituksessa kiinnitetään huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin, eli työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Hallituksen esityksen mukaan työn vaativuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin.

Lainsäädäntö ei suoraan määrittele, mitä samalla ja samanarvoisella työllä tarkoitetaan. Samapalkkaisuusperiaatteen kansainvälisessä tulkinnassa samoilla töillä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Samapalkkaisuusvaatimus koskee samanarvoisia töitä silloinkin, kun työt ovat hyvin erilaisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina. On kuitenkin pidettävä huoli, että erilaisia töitä mahdollisesti vertailtaessa tehtävät ovat vertailukelpoisia keskenään. Arviointiperusteiden tulee olla syrjimättömiä ja niitä tulee soveltaa syrjimättömällä tavalla.

Hallituksen esityksen mukaan luokittelu tarkoittaa joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta työnantajalla käytössä olevaa työnantajakohtaista tehtävien ryhmittelyä.

Hämäläinen

11.3.2015

Palkkakartoituksen laatimisen ensimmäinen vaihe on näin ollen kartoituksessa käytettävästä luokittelusta päättäminen. Luokittelu voidaan tehdä esim. sopimusaloittain ja sen sisällä palkkahinnoittelukohdittain ja/tai ammatti-/tehtäväryhmittäin (ks. liitteenä oleva kunta-alan palkkakartoitusmalli).

Palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkoja kokonaisuudessaan. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, on työnantajan selvittävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Koska kunta-alalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tulee tarkastella keskeisimpiä palkanosia (esim. KVTES:ssä näitä voivat olla tehtäväkohtainen palkka, työkokemukselliset ja henkilökohtainen lisä).

Selvityksen tarkoituksena on käydä läpi se, mistä palkkaerot johtuvat. Palkkaerot naisten ja miesten välillä eivät vielä itsessään tarkoita, että kyseessä olisi palkkasyrjintä. Hyväksyttävä syy oikeuttaa erisuuruisen palkan maksamisen. Palkkaerojen perusteena voivat olla esimerkiksi tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämukaviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyvät syyt. Samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä sisällöltään ja tehtävän vaativuudeltaan hyvinkin eritasoissa tehtävissä, jolloin tehtäväkohtaisen palkan taso myös vaihtelee. Palkkaerot voivat hallituksen esityksen mukaan erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä (esim. työvoiman saatavuus).

Kokonaisansioita vertailtaessa palkkaero saattaa muodostua kokonaan tai osittain siitä, että naisille tai miehille maksetaan enemmän esimerkiksi ylitökorvauksia. Mikäli palkkaeroa on vain joissakin palkanosissa, selvitys voidaan tehdä pelkästään kyseisistä palkanosista.

Myös muuhun kuin tehtävän vaativuuteen perustuvien palkanosien (esim. henkilökohtainen suoriutuminen, pätevyys tai tulospalkkiot) tulee olla sukupuolen perusteella syrjimättömiä.

Säännös asettaa vähimmäistason palkkakartoituksen sisällölle. Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi voi selvittää laajemminkin palkkauksen tasapuolisuutta naisten ja miesten välillä. Hallituksen esityksen mukaan selvittämistä voidaan tehdä esimerkiksi niin, että vertaillaan keskenään suunnilleen samalla palkkatasolla olevien naisten ja miesten tehtävien vaativuutta, tai suunnilleen samalla palkkatasolla olevien nais- ja miesvaltaisten työntekijäryhmien ja muiden työntekijäryhmien tehtävien vaativuutta. Kustakin tarkasteluryhmästä lasketaan ryhmään kuuluvien naisten palkkojen keskiarvo ja vastaavasti miesten palkkojen keskiarvo. Keskiarvot voi ilmoittaa palkkakartoituksessa euromääräisesti tai naisten palkkojen keskiarvo voidaan ilmoittaa prosentteina miesten palkkojen keskiarvosta. Palkkakartoituksessa voi ilmoittaa keskiarvon lisäksi myös muita tilastollisia tunnuslukuja, esimerkiksi hajontalukuja ja mediaania.

Palkkakartoitus laaditaan edelleen siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Ryhmässä tulee olla useampi

Hämäläinen

11.3.2015

nais- ja miespuolinen työntekijä. Tämä ei estä yksittäisten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa. KT suosittelee, että ryhmässä tulee olla vähintään kuusi miestä ja kuusi naista.

Työnantajan tulee ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin, jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä. Asianmukaiset korjaavat toimenpiteet arvioidaan palkkakartoituksen tuloksista ja työpaikan tilanteesta käsin. Palkkakartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan myös hyödyntää paikallisia eriä.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy (6 c §)

Säännös sisältää veloitteen ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja veloitteen ottaa tämä huomioon työnantajan ja oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin viranomaistoiminnassa, työpaikalla tai opiskelupaikassa. Esimerkiksi tilastoja ei voida laatia siten, että sukupuolivähemmistöön kuuluvat olisi eroteltu omaksi ryhmäkseen. Myös palkkakartoitukset tulee laatia perustuen työnantajan tiedossa olevaan henkilön viralliseen sukupuoleen.

Syrjinnän kieltö (7 §)

Pykälää muutetaan siten, että sen sisältämät syrjintäkiellot koskevat myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Syrjinnäksi katsotaan lisäksi menettely, vaikka syrjivän menettelyn peruste ei liittyisi syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen (ns. läheissyrjintä). Kiellettyä olisi siten henkilön asettaminen eri asemaan esimerkiksi siksi, että hän on raskaana olevan naisen tai transsukupuolisen henkilön perheenjäsen tai ystävä.

Edelleen syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotain toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (ns. oletamaan perustuva syrjintä). Esim. henkilöä ei valita työhön hänen oletetun sukupuolensa perusteella, vaikka käsitys olisikin virheellinen. Näin voi olla esim. silloin, kun henkilön sukupuoli ei käy ilmi hänen nimestään.

Syrjintä työelämässä (8 §)

Pykälän syrjinnän kieltoa laajennetaan koskemaan myös sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua.

Syrjintä on kiellettyä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muun muassa työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valinnassa, palkkauksessa, palvelussuhteen ehdoista päätettäessä, työnjohdossa, työolojen järjestämisessä ja työsuhteen irtisanomisessa ja siirrossa ja lomautuksissa. Näihinkin syrjintäkieltoihin liittyy mahdollisuus hyvitykseen. Syrjintä on myös kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Hämäläinen

11.3.2015

On tilanteita, joissa on mahdollista hakea työhön vain toisen sukupuolen edustaja, eli tilanteet, joissa työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan. Sallittua on hakea balettiryhmään miestanssijaa tai teatteriryhmään naisnäyttelijää. Sukupuolta saa käyttää perusteena myös esimerkiksi silloin, kun häveliäisyssyyt sitä edellyttävät, tai kun työsuhte on hyvin henkilökohtainen. Häveliäisyssyyistä on mahdollista valita esimerkiksi pukutiloihin siivooja, joka on samaa sukupuolta kuin pukutilan käyttäjätkin.

Sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus. Lisäksi edellytetään, että tavoite on oikeutettu ja vaatimus on oikeasuhtainen.

Eri asemaan asettaminen ei ole välillistä syrjintää, jos menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden. Asiakkaiden, muiden työntekijöiden tai yhteistyökumppaneiden ennakkoluulot eivät voisi olla tällainen hyväksyttävä syy.

Mikäli työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille esimerkiksi suihku- ja pukeutumistilat, työnantajan tulisi pyydetessä osoittaa, mitä suihku- ja pukeutumistiloja esimerkiksi sukupuolenkorjaukseen aikova henkilö voi käyttää. Hallituksen esityksen mukaan virallisen sukupuolen mukaisten tilojen käyttö ei usein ole luontevaa, jos henkilö on siirtynyt elämään uudessa sukupuoliroolissa, vaan mahdollisuuksien mukaan kyseen tulevat joko korjatun sukupuolen tilat tai erilliset tilat.

Lailla ei ole tarkoitus puuttua työnantajan työnjohto-oikeuteen siltä osin, kun työnantajalla on oikeus edellyttää työntekijöiltä työhön sopivaa asianmukaista pukeutumista.

Lausunnon pyytäminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta (15 §) ja valvonta (16 §)

Tasa-arvolautakunnan nimi muutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi.

Tietojen antaminen tasa-arvovaltuutetulle (17 §)

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään.

Ohjeiden ja neuvojen antaminen (19 §)

Pykälän 3 momentin osalta tehdään oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaa koskevan pykälän siirrosta ja uudesta muotoilusta johtuvat tekniset muutokset. Jatkossa vastuu oppilaitoskohtaisen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta kohdistuu koulutuksen järjestäjään, jonka tulisi huolehtia, että suunnitelma laaditaan.