

# Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ("Tasa-arvolaki") ja Yhdenvertaisuuslaki

Luottamusmieskurssi A  
evankelis-luterilaisen kirkon  
luottamusmiehille

Kirkon alat ry, luottamusmi

## *Perustuslain 6 § (2 ja 4 mom.)*

*Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.*

# Tasa-arvolain tarkoitus

- Estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- Edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- Parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä
- Estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä



Lain noudattamista valvoo tasa-arvovaltuutettu <https://www.tasa-arvo.fi/>

**HUOM.** Lakia ei sovelleta uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan!

# Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

- Edistettävä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti
  - Toimia siten, että voimiin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
  - Edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
  - Edistää miesten ja naisten tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
  - Kehittää työoloja soveltuviksi sekä naisille että miehille
  - Helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
  - Toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

# Tasa-arvosuunnitelma

- Pakollinen, jos henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 30 henkeä
- Laadittava vähintään jokatoinen vuosi
- Voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan
- **Laadittava yhdessä henkilöstön edustajien kanssa**
  - Luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja
- Tiedotettava koko henkilöstölle



# Tasa-arvosuunnitelman sisältö

1. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
  - Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin
  - Koko henkilöstöä koskeva **palkkakartoitus** naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
    - Palkkakartoituksella selvitetään, onko samaa tai *samanarvoista* työtä tekevien naisten ja miesten välillä *perusteettomia* palkkaeroja
2. Suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon toteuttamiseksi
3. Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista



# Työnantajan menettely on syrjintää, jos työnantaja:

1. **Syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi** kuin valituksi tullut toistai sukupuolta oleva henkilö, jollei menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta
2. **Palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muusta palvelussuhteen ehdosta päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi epäedulliseen asemaan**
3. **Soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin muut työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevat työntekijät**

# Työnantajan menettely on syrjintää, jos työnantaja:

4. Johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella
5. Irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän sukupuolen perusteella

HUOM. Työnantajan menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos

- Sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden

# Työnantajan menettely on syrjintää myös, jos työnantaja:

- Irtisanoo tai muutoin asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun työntekijä on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrrjintää koskevan asian selvittämiseen = **VASTATOIMIEN KIELTO**
- Laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan **häirinnän** kohteeksi

HUOM. Syrjinnän kiellon rikkomisesta voi tuomioistuin määrätä maksettavaksi hyvityksen



# Tasa-arvoasiat ja YT-menettely



- Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa (Tasa-arvolain 6a §).
- **Kirkon YT-sopimuksen mukaan** jatkuvan yhteistoiminnan piiriin kuuluvat henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet ja menettelytavat sekä työyhteisön sisäisen tiedotuksen ja vuorovaikutuksen periaatteet
  - Soveltamisohjeessa on mainittu muun muassa sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimet ja tasa-arvosuunnitelma

# Lisätietoa tasa-arvolaista

- Tasa-arvovaltuutetun Internet-sivut <https://www.tasa-arvo.fi/etusivu>
- Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoa käsittelevät Internet-sivut <http://stm.fi/tasa-arvo>
  - Mm. Samapalkkaisuusohjelma



# Yhdenvertaisuuslain tarkoitus

- Edistää yhdenvertaisuutta
- Ehkäistä syrjintää
- Tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa

Lakia ei sovelleta uskonnonharjoitukseen

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään tasa-arvolaissa

# Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet

- Ikä
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Mieliala
- Poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet
- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy

# Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

- Arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla
- Työpaikan tarpeet huomioon kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä
  - Esim. Vammaisille työntekijöille apuvälineitä työhön
- Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on työnantajalla oltava **yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi**
  - Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa
  - Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

# Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä

- Erilainen kohtelu on oikeutettua, jos:
  - Kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja
  - Kohtelu on oikeasuhteista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.
- Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos
  - Kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka
  - Erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

# Häirintä ja sen seuraamukset

- **Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos**
  - Loukkaava käyttäytyminen liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja
  - Käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.
- Työnantajan menettely on syrjintää, jos työnantaja ei tiedon saatuaan ryhdy käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi
  - Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada työnantajalta hyvitystä, jonka määrää käräjäoikeus.

# Lisätietoa yhdenvertaisuuslaista

- Yhdenvertaisuusvaltuutetun Internet-sivut:  
<https://www.syrjinta.fi/web/fi/>
  - Lähinnä muissa kuin työelämää koskevissa syrjintäasioissa
- Työsuojeluviranomaisen Internet-sivut:  
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>