

## **8.8.1986/609**

*Katso tekijänoikeudellinen huomautus käyttöehdoissa.*

### **Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609**

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.

Eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajantoimen hoitamiseen, ei sovelleta 10 ja 11 §:n, 14 a §:n eikä 17 ja 19 §:n säännöksiä. Myöskään tasavallan presidentin toimintaan ei sovelleta 10 ja 11 §:n säännöksiä. (17.2.1995/206)

*3 momentti on kumottu L:llä 17.2.1995/196.*

#### **3 § (15.4.2005/232)**

##### **Palvelussuhteiden osapuolten määritelmiä**

*Työntekijällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, 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). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

*Työnantajalla* tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

#### **4 § (15.4.2005/232)**

##### **Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa**

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

**4 a § (15.4.2005/232)****Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano**

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

**5 § (17.2.1995/206)****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 opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

**6 § (15.4.2005/232)****Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa**

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

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;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

**6 a § (15.4.2005/232)****Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi**

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

#### **6 b § (15.4.2005/232)**

##### **Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa**

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

#### **7 § (29.5.2009/369)**

##### **Syrjinnän kielto**

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

*Välittömällä syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; tai
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

*Välillisellä syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

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

Edellä 3 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

*Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

**8 § (15.4.2005/232)**  
**Syrjintä työelämässä**

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

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitetusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

**8 a § (19.12.2008/1023)**  
**Vastatoimien kieltö**

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

Tässä laissa kiellettynä syrjintänä pidetään myös sitä, että tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan taikka kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyryntää koskevan asian selvittämiseen.

**8 b § (15.4.2005/232)**  
**Syrjintä oppilaitoksissa**

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

**8 c § (15.4.2005/232)**  
**Syrjintä etujärjestöissä**

Menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella työmarkkinajärjestön tai muun ammatillista edunvalvontaa harjoittavan järjestön toiminnassa, jäseneksi pääsyssä tai sen tarjoamia etuuksia annettaessa taikka häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

**8 d § (15.4.2005/232)**  
**Häirintä työpaikoilla**

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä,

että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

#### **8 e § (19.12.2008/1023)**

##### **Syrjintä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa**

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan julkisella tai yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on kuitenkin sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Tätä pykälää ei sovelleta tiedotusvälineiden ja mainonnan sisältöön eikä koulutukseen.

Sukupuolen käyttämisestä vakuutusmaksuihin ja -etuuksiin vaikuttavana tekijänä on voimassa, mitä vakuutusyhtiölaissa (521/2008), vakuutusyhdistyslaissa (1250/1987) ja ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetussa laissa (398/1995) säädetään.

#### **9 § (15.4.2005/232)**

##### **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 muun yhdistyksen kuin varsinaisen työmarkkinajärjestön jäseniksi, jos tämä perustuu yhdistyksen säännöissä olevaan nimenomaiseen määräykseen; jos yhdistys on muu ammatillista edunvalvontaa harjoittava järjestö, edellytetään lisäksi, että järjestö pyrkii tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen; eikä
- 4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

#### **9 a § (15.4.2005/232)**

##### **Todistustaakka**

Jos joku, joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä toiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

#### **10 § (19.12.2008/1023)**

##### **Työnantajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään**

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa 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 työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa 8 §:n 1 momentin 2–5 kohdassa taikka 8 a tai 8 d §:ssä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi.

Työnantajan on annettava selvitys työntekijälle tämän palkkauksen perusteista ja muut työntekijää koskevat

välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko 8 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdan mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

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

#### **10 a § (15.4.2005/232)**

##### **Oppilaitoksen velvollisuus antaa selvitys menettelystään**

Oppilaitoksen sekä muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjityksi 8 b §:ssä mainituin tavoin.

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

#### **11 § (29.5.2009/369)**

##### **Hyvitys**

Se joka on rikkonut 8 tai 8 a–8 e §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä.

Hyvityksenä on maksettava vähintään 3 240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on maksettava enintään 16 210 euroa sellaiselle työnhakijalle, jonka kohdalla työnantaja pystyy osoittamaan, että häntä ei olisi valittu tehtävään, vaikka valinta olisi tehty syrjimättömin perustein. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto aika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus.

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

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) taikka muun lain mukaan.

#### **12 § (19.12.2008/1023)**

##### **Hyvityksen vaatiminen**

Hyvitystä on vaadittava kanteella, joka on pantava vireille käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Kun kanne hyvityksen suorittamisesta syrjinnän perusteella on pantu vireille ja useammilla on oikeus vaatia hyvitystä saman teon tai laiminlyönnin perusteella, on kaikki hyvitysvaatimukset, siltä osin kuin se on mahdollista, käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä.

#### **13 § (15.4.2005/232)**

13 § on kumottu L:lla 15.4.2005/232.

#### **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 2 momentin 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen. (8.7.1992/624)

*2 momentti on kumottu L:lla 17.2.1995/206.*

### **14 a § (21.4.1995/691)**

#### **Rangaistussäännökset**

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

Rangaistus 10 §:n 4 momentissa säädetyn salassapitovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai siitä muualla kuin rikoslain 38 luvun 1 §:ssä säädetä ankarampaa rangaistusta.

Joka rikkoo 14 §:n kieltoa koulutuspaikkaa haettavaksi ilmoitettaessa, on tuomittava *syrjivästä ilmoittelusta* sakkoon. Virallinen syyttäjä saa nostaa syytteen syrjivästä ilmoittelusta vain tasa-arvovaltuutetun ilmoituksen perusteella.

### **15 § (19.12.2008/1023)**

#### **Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta**

Tuomioistuim voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

### **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 § (15.4.2005/232)**

#### **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 julkisuudesta säädetään tai määrätään.

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

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitetulla työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

### **18 § (19.12.2008/1023)**

#### **Tarkastukset ja virka-apu**

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus suorittaa tarpeellinen tarkastus työpaikalla, oppilaitoksessa tai etujärjestössä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan liiketiloissa, jos on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti taikka että tässä laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus saada tarkastuksen toimittamista varten muilta viranomaisilta virka-apua.

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

**19 § (15.4.2005/232)**

**Ohjeiden ja neuvojen antaminen**

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

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

Havaitessaan, että työnantaja tai oppilaitos 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö 6 a tai 6 b §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräjän, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

**20 § (19.12.2008/1023)**

**Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi**

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a–8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 6 a ja 6 b §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

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 (610/1986).

**21 § (19.12.2008/1023)**

**Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta**

Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a–8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

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

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määräjassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

**21 a § (15.4.2005/232)**

**Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko**

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Uhkasakkoon sovelletaan muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

**22 § (15.4.2005/232)**

**Muutoksenhaku**

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on



voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

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

#### **23 § (15.4.2005/232)**

##### **Hyvityksen euromäärien tarkistaminen**

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

#### **24 §**

##### **Asetuksenantovaltuus**

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan tarvittaessa asetuksella.

#### **25 §**

##### **Voimaantulo ja siirtymäsäännökset (6.5.1988/406)**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1987.

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.

*4 momentti on kumottu L:lla 28.11.1997/1037.*

HE 57/85, toisen lvk.miet 4/86, Svk.miet 79/86

##### **Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen: 6.5.1988/406:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1988.

Tämän lain 4 §:n 2 momentin säännös ei velvoita muuttamaan ennen lain voimaantuloa asetetun kunnallisen toimielimen kokoonpanoa.

HE 192/87, toisen lvk.miet 2/88, Svk.miet 21/88

##### **8.7.1992/624:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä elokuuta 1992.

HE 63/92, SuVM 4/92, TyVM 2/92

##### **18.12.1992/1445:**

##### **17.2.1995/196:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1995.

HE 131/94, PuVM 4/94

##### **17.2.1995/206:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1995.

Lain 4 §:n 2 momentin mukaista kiintiöperiaatetta sovelletaan lain voimaantulon jälkeen asetettaviin toimielimiin.

HE 90/94, TyVM 10/94, ETA-sopimuksen liite XVIII: neuvoston direktiivi (75/117/ETY), neuvoston direktiivi (76/207/ETY), neuvoston direktiivi (79/7/ETY), neuvoston direktiivi (86/378/ETY), neuvoston direktiivi (86/613/ETY), neuvoston direktiivi (92/85/ETY)

**21.4.1995/691:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä syyskuuta 1995.

HE 94/93, LaVM 22/94, SuVM 10/94

**28.11.1997/1037:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 1997.

HE 174/1997, PeVL 26/1997, StVM 21/1997, EV 173/1997

**26.1.2001/71:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2001

HE 157/2000, TyVL 13/2000, EV 215/2000

**15.4.2005/232:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2005. Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 195/2004, TyVM 3/2005, EV 24/2005

**19.12.2008/1023:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2009.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 153/2008, TyVM 14/2008, EV 186/2008, Neuvoston direktiivi 2004/113/EY (32004L113); EYVL N:o L 373, 21.12.2004, s. 37

**29.5.2009/369:**

Tämä laki tulee voimaan 15 päivänä kesäkuuta 2009.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

HE 44/2009, TyVM 4/2009, EV 58/2009, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY (32002L0073); EYVL N:o L 269, 5.10.2002, s. 15