

Tasa-arvolain vastainen syrjintä ^[1]

Tasa-arvolain vastainen syrjintä

Mitä on sukupuoleen perustuva syrjintä, ja miten syrjintätapauksissa toimitaan?

Sisältöä muutettu 8.1.2016

Tällä sivulla käsitellään vain tasa-arvolaisissa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Muuhun seikkaan perustuvaa syrjintää käsitellään syrjintäkieltoa ja tasapuolista kohtelua koskevalla sivulla.

Syrjintä välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

1. naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
2. eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä; tai
3. eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan:

1. eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun 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 tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, 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 pidetään myös tasa-arvolain vastaisena syrjintänä.

Edellä olevan lisäksi on syrjinnästä työelämässä omat säännöksensä. Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja:

1. työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jolle 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 samantarvoisessa 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.

Työnantajan ei kuitenkaan ole katsottava rikkoneen yllä 2-5 kohdissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos menettelyllä on pyritty hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Työnantajan menettelyä on myös pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanoitaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen. Kiellettyä syrjintää on myös se, että työnantaja laiminlyö tasa-arvolaisissa säädettyt velvoitteensa sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun poistamiseksi.

Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista työnhakijalle tai työntekijälle, joka katsoo joutuneensa tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi. Jos kysymys on työhön ottamisesta taikka tehtävään tai koulutukseen valitsemisesta, selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet, valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttaneet selvästi osoitettavissa olevat ansiot ja seikat. Jos kysymyksessä on epäilty palkkasyrjintää, selvityksestä tulee käydä ilmi työntekijän palkkauksen perusteet ja muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko palkkasyrjinnän kieltoa

noudatettu. Luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla tai muulla työntekijöiden edustajalla, on yleensä itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, 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.

Työnantaja, joka on rikkonut syrjinnän kieltä, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan vähintään 3.240 euroa. Työhönottotilanteessa hyvityksenä on suoritettava enintään 16.210 euroa. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kestoaika sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitystä voidaan alentaa vähimmäismäärästä tai velvollisuus suorittaa hyvitystä kokonaan poistaa, jos se harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon rikkojan taloudellinen asema ja pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset sekä muut olosuhteet. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan ylittää, kun se syrjinnän vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua.

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

Syrjinnästä työelämässä voi myös seurata rangaistus. Tällöin työnantaja voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Lainkohdat: Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (lähinnä 7 §, 8 §, 8a§, 8d§, 10 §, 11 § ja 12 §) ja rikoslaki 47 luku 3 §

Asiasanat:

[tasa-arvo](#) [2]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/tasa-arvolain-vastainen-syrjinta>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/tasa-arvolain-vastainen-syrjinta>

[2] <https://www.tek.fi/fi/tags/tasa-arvo>