



**TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA
(MALLI)**

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Teologinen yhteisymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	3
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	4
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu	5
5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi.....	7
6. Tavoitteet	7
7. Toimenpiteet	7
8. Lainsäädäntö ja käsitteet	9
8.1 Tasa-arvolaki	9
8.2. Yhdenvertaisuuslaki	11
8.3.Työsopimuslaki (55/2001)	14
9. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää aineistoa	15

Suomen Ekumeeninen Neuvosto hallitus on hyväksynyt asiakirjan kokouksessaan 1.6.2021.

Asiakirjan on valmistanut Suomen Ekumeenisen Neuvoston Yhdenvertaisuusjaosto.

www.ekumenia.fi

1. Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman malli on tarkoitettu käytettäväksi kristillisten kirkkojen, yhdyskuntien ja järjestöjen oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja suunnitelman tekemisen tukena ja ohjeena.

Tarkoituksena ei ole, että malli otettaisiin sellaisenaan käyttöön. Jokaisessa organisaatiossa suunnitelman laatimiseen on käynnistettävä prosessi, jossa organisaation nykytila kartoitetaan ja arvioidaan, mitä toimenpiteitä tarvitaan tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden entistä paremmaksi toteutumiseksi. Eväitä tähän prosessiin löytyy erityisesti luvusta 4.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kohdistuu työyhteisöön, johon voi kuulua sekä palkattua että vapaaehtoistyövoimaa. Suunnitelma on työnantajan työkalu ja johtamisen väline.

2. Teologinen yhteisymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Tärkeä lähtökohta kirkkojen ja kristillisten yhteisöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle on teologinen yhteisymmärrys siitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kristilliseen elämään kuuluvia arvoja. Kristittyinä tavoittemme on toimia kunnioittaen toisia ihmisiä kohtaan. Me näemme itsemme, toisemme ja kaikki maailman ihmiset Luojamme luomina, ja meidän kaikkien alkuperä on lähtöisin Jumalasta. ”Jumala loi ihmisen kuvakseen, Jumalan kuvaksi hän hänet loi, mieheksi ja naiseksi hän loi heidät.” (1. Moos. 1:27). Tämän alkuperän tulisi ohjata toimimaan rakastaen.

Kuitenkin ennakkoluulot saattavat ohjata käyttäytymistä niin, että lähimmäistä kohtaan ei enää toimitakaan niin kuin itseä kohtaan, vaan häntä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti. Laupiaan samarialaisen kertomus (Luuk.10:25–37) opettaa, että lähimmäinen on laupias toista ihmistä kohtaan tämän taustasta riippumatta.

Yhdenvertaisuuden tavoittelemiseksi on kaksi tapaa toimia. On kieltäydyttävä kohtelemasta toisia eri tavoin ilman asiallista perustetta eli kieltäydyttävä syrjimästä ketään. Toisaalta on myös kieltäydyttävä kohtelemasta toisia keskenään aivan samalla tavoin, kun heidän lähtökohtansa ja tilanteensa ovat erilaiset. Tämä on todellisen yhdenvertaisuuden edellytys.

Kristittyinä voimme rukoilla ja pyytää, että saisimme johdatusta kulkea oikeaa tietä. Jeesus sanoi: ”Minä olen tie, totuus ja elämä. Ei kukaan pääse Isän luo muuten kuin minun kauttani”.

”Kaikki, minkä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille.”

(Matt. 7:12)

”Totisesti: kaiken, minkä te olette tehneet yhdelle näistä vähäisimmistä veljistäni, sen te olette tehneet minulle.”

(Matt. 25:40)

"Rakasta Herraa, Jumalaasi, koko sydäimestäsi, koko sielustasi ja mielestäsi. Tämä on käskyistä suurin ja tärkein. Toinen yhtä tärkeä on tämä: Rakasta lähimmäistäsi niin kuin itseäsi."
(Matt. 22:37–39)

"Sillä kaikki te, jotka olette Kristukseen kastetut, olette Kristuksen päällenne pukeneet. Ei ole tässä juutalaista eikä kreikkalaista, ei ole orjaa eikä vapaata, ei ole miestä eikä naista; sillä kaikki te olette yhtä Kristuksessa Jeesuksessa."
(Gal. 3:27–28)

"Kaikki ovat samassa asemassa, sillä kaikki ovat tehneet syntiä ja ovat vailla Jumalan kirkkautta, mutta saavat hänen armostaan lahjaksi vanhurskauden, koska Kristus Jeesus on lunastanut heidät vapaiksi."
(Room.3:22–24)

"Älkää unohtako osoittaa vieraanvaraisuutta, sillä jotkut ovat yösjän antaessaan tulleet majoittaneeksi enkeleitä."
(Hepr. 13:2)

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Jokaisen työnantajan on työelämässä edistettävä 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.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on

- edistää yhdenvertaisuutta
- ehkäistä syrjintää
- tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Erilainen kohtelu työssä ja palvelussuhteessa tai työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Jos jokin mahdollisena syrjintäperusteena mainittu seikka estää työn hoitamisen asianmukaisesti, kyseisen seikan perusteella työhön ottamattomuus tai siitä irtisanominen ei ole syrjintää.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

On tärkeää, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman suunnitteluprosessissa noudatetaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Suunnitelman laatimista varten on syytä perustaa valmisteluryhmä, johon kuuluu organisaation johdon ja henkilöstön edustajia. Jos mahdollista työryhmässä olisi hyvä olla eri sukupuolten, henkilöstöryhmien ja ikäryhmien edustajia.

Organisaatiossa viestitään tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelusta sisäisesti ja ulkopuolellekin. Tämä osallistaa ja sitouttaa henkilöstöä suunnitelman tekemiseen ja toteuttamiseen.

Tasa-arvosuunnitelmassa on tasa-arvolain mukaan oltava:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten tarvitaan:

- selvitys työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta eri syrjintäperusteiden näkökulmasta: menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäväjaossa, koulutukseen pääsyssä, palkanmaksussa ja muissa etuuksissa; olosuhteet: muun muassa työskentelytilat, työvälineet, järjestelmät, työvaatetus, työjärjestelyt, työaikakäytännöt, asenteet ja käyttäytyminen työpaikalla
- työpaikan tarpeiden arvioiminen: Mitkä syrjintäperusteet ovat selvityksen perusteella työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta merkityksellisiä? Mitkä syrjintäperusteet edellyttävät korjaavia toimenpiteitä? Mitkä ovat työpaikan ongelmat syrjinnän ehkäisyn näkökulmasta? Onko tarpeen toteuttaa positiivista erityiskohtelua tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi? Miten on tarpeen ottaa syrjinnän vaarassa tai heikommassa asemassa olevien ryhmien tarpeet huomioon?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida mm.

- kartoittamalla, miten olemassa olevissa strategioissa, toimintasuunnitelmissa ja ohjeistuksissa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia
- toimintaympäristöä ja asiakaskuntaa kuvaavien tilastojen ja aineistojen avulla
- henkilöstöä koskevien tilastojen ja aineistojen avulla (mm. palkkakartoitus)
- henkilöstölle ja asiakkaille suunnattujen kyselyiden avulla
- organisaation toimintaa koskevien palautteiden avulla
- muiden mahdollisten selvitysten avulla

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan arvioinnin tuloksia sekä kirjataan tavoitteita ja toimenpiteitä arvioinnissa esiin tulleiden asioiden kehittämiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi.

Tärkeää on määritellä

- kenen vastuulla toimenpiteen toteuttaminen on
- millä aikataululla toimenpide toteutetaan
- miten toimenpide rahoitetaan
- miten toimenpiteen toteutumista seurataan ja arvioidaan

On tärkeää arvioida

- Ovatko tavoitteet oikeita? Onko tarvetta muuttaa niitä? Kuinka hyvin ne on saavutettu?
- Ovatko toimenpiteet olleet tehokkaita? Onko ne mitoitettu kehittämistarpeisiin nähden riittäviksi ja sopiviksi? Onko toimenpiteillä ollut vaikutusta työpaikan tosiasialliseen tilanteeseen? Onko tarvetta tehdä muutoksia toimenpiteisiin?
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tarkastellaan ja päivitetään säännöllisesti.

5. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi

Tähän kirjataan organisaatiokohtaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kartoituksia ja arviointeja sekä niiden tuloksia.

6. Tavoitteet

Tähän kirjataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tavoitteita.

Esimerkiksi:

- toinen toisiaan arvostava ja kunnioittava ilmapiiri
- että johto, esimiehet ja työntekijät tuntevat ja toteuttavat työssään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien tavoitteita ja velvoitteita sekä organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa,
- että syrjintää tai häirintää ei esiinny rekrytoinnissa eikä palvelussuhteen aikana
- että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen
- että perhevapailta olevat pysyvät ajan tasalla työnsä suhteen
- että sukupuolijakauma tasoittuu eri tehtävissä.
- jne...

7. Toimenpiteet

Tähän kirjataan toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista koskevien tavoitteiden edistämiseksi.

Esimerkiksi:

- Tarkkaillaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta jatkuvasti eikä tuudittauduta siihen, että kaikki on hyvin. Pyritään tunnistamaan valta-asemat ja etuoikeudet. Puututaan aktiivisesti havaittuihin epäkohtiin.
- Viestitään henkilöstölle ja organisaation ulkopuolelle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussäännösten sekä organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä sekä järjestetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää koulutusta.
- Noudatetaan työturvallisuuslain 28 §:n häirintää koskevaa säännöstä, jonka mukaan työnantajan on ryhdyttävä poistamaan työssä esiintyvää työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.
- Rekrytoitaessa henkilöstöä valitaan ansioitunein ja soveltuvin hakija syrjimättä ketään. Tasavertaisista hakijoista voidaan valita sen sukupuolen edustaja, joka kyseisessä ammattiryhmässä on vähemmistönä, ellei työn tai tehtävien laadusta tai muuten hyväksyttävästä syystä muuta johdu.
- Esimiestoiminnassa mm. kehityskeskusteluja käymällä sekä koulutuksiin ohjaamalla turvataan jokaiselle mahdollisuudet kehittymiseen työssään.

- Perhevapailla oleville tarjotaan mahdollisuuksia esim. koulutukseen osallistumiseen. Töihin palaavia perehdytetään riittävästi.
- jne.

8. Lainsäädäntö ja käsitteet

8.1 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena sen 1 §:n mukaan on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa
- tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

4 § 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.

6 § 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 § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

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

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

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

7 § Syrjinnän kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

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

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 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;
- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

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, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun 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 § Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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 kestoista 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 samanaarvoisessa 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.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

8 a § Vastatoimien kieltö

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö irtisanoaan 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 kiellettyinä 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 d § Häirintä työpaikoilla

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä 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.

4 a § Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

(Kirkkolaki 23:8 §)

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.

8.2. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena sen 1 §:n mukaan on

- edistää yhdenvertaisuutta
- ehkäistä syrjintää
- tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

5 § Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

7 § Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaisella tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

8 § Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Huonoksi koettu asiakaspalvelu ja asiakkaan näkökulmasta kielteinen viranomaispäätös synnyttää helposti epäilyn syrjinnästä. Jotta asian voi viedä eteenpäin syrjintäasiana, on oltava perusteltu syy-yhteys kiellettyyn syrjintäperusteeseen.

9 § Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Esimerkkejä:

- kiintiöt oppilaitokseen syrjinnälle alttiille tai yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa oleville ryhmille
- työllistämistuki esimerkiksi nuorille

Työhönotossa:

- Suosinta ei saa olla automaattista, vaan jokainen valintapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettuun ryhmään kuuluvulle. Hakijoiden on oltava ansiokkuudeltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.
- Keinon tulee olla oikeasuhteinen tavoitteeseen nähden: positiivista erityiskohtelua ei voida oikeuttaa, jos tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa on vain vähäisiä eroja.
- Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi todettu, että jottei työhönottopäätöksiä perusteltaisi mielivaltaisesti, tulisi päätös mahdollisesta positiivisesta erityiskohtelusta tehdä etukäteen ja sisällyttää työpaikkailmoitukseen.

10 § Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

13 § Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettua häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

11 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Esimerkiksi nuoria työntekijöitä koskevat erityissäännökset eivät ole syrjintää, koska erilaisesta kohtelusta säädetään lailla.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotohtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Hyväksyttäviä tavoitteita ovat esimerkiksi hygieniaan tai asiakkaiden turvallisuuden liittyvät vaatimukset palvelujen tarjonnassa.

12 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtainen oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Jos jokin mahdollisena syrjintäperusteena mainittu seikka estää työn hoitamisen asianmukaisesti, kyseisen seikan perusteella työhön ottamattomuus tai siitä irtisanominen ei ole syrjintää.

Esimerkiksi rekisteröity uskonnollinen yhteisö voi edellyttää sen ammatilliseen toimintaan osallistuvilta tiettyä uskontoa tai vakaumusta silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation toiminta-ajatukseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisesta edellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettujen toimijain koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Kohtuullinen mukautus ei tarkoita työn hoitamiseen liittyvien velvollisuuksien poistumista. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa lähtökohtana on vammaisen työntekijän tarve sekä työnantajaorganisaation koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja saatavissa oleva taloudellinen tuki. Kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet tehdä mukautuksia. Työnantajan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, minkälaiset mukautukset ovat käytännössä mahdollisia ja kohtuullisia. Mukautusvelvollisuuden laajuuteen voivat vaikuttaa rajoitukset, jotka johtuvat toisten työntekijöiden työsuhteen ehdoista ja työnantajan rajoitetusta mahdollisuudesta yksipuolisesti muuttaa niitä.

Työympäristöön tehtäviä mukautuksia ovat saavutettavuusmuutokset kuten pyörätuoliluiskat, sähköovet, hissi, esteetön wc tai korkeussäädettävät pöydät Työntekijän työpisteen siirtäminen voi olla mukautus samoin kuin työpöydän tai työvälaineiden asentaminen vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi mukautuksia voivat olla tietotekniset ratkaisut. Vammaisen henkilön työnteon mahdollistaminen työaikajärjestelyillä voi samaten olla kohtuullinen mukautus. Aistivammaisten henkilöiden tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia ovat esimerkiksi induktiosilmukka, värikontrastit ja valaistusmuutokset. Kohtuullisia mukautuksia voivat myös olla työpisteen rauhallinen sijainti, parkkipaikan sijainti lähellä ulko-ovea, joustavat työajat ja mahdollisuus etätööhön sekä työn tauottaminen (lepotilan järjestäminen) tai työtehtävien räätälöinti työntekijän toimintakyvyn ja osaamisen mukaan.

8.3.Työsopimuslaki (55/2001)

2§ Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

9. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää aineistoa

- Tasa-arvovaltuutettu
www.tasa-arvo.fi
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu
<https://www.syrjinta.fi/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö / Tasa-arvo
<http://www.stm.fi/tasa-arvo;jsessionid=177aacd61a1c354f32a2531a1847>
- Oikeusministeriö / Yhdenvertaisuus
<https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>
- Opetushallitus
<https://www.oph.fi/fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
<http://www.tane.fi/fi>
- Euroopan komission tasa-arvosivut
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fi.htm
- Unicef
<https://www.unicef.fi/unicef/vastuullisuus/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>
- Työsuojeluhallinto
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>
- AKAVA
<http://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/>
- Tilastokeskus: Sukupuolten tasa-arvo
<http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index.html>
- Race and Ethnicity
<https://www.churchofengland.org/more/policy-and-thinking/our-views/race-and-ethnicity>
- Women and the Church (tasa-arvo):
<https://womenandthechurch.org/>
- Safeguarding (turvallinen kirkko)
<https://www.churchofengland.org/safeguarding/promoting-safer-church-safeguarding>
<https://www.churchofengland.org/about/renewal-reform/digital-team>
<https://www.lutheranworld.org/content/resource-lwf-gender-justice-policy>