

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 9 ja 14 §:n muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia selvennettäväksi siten, että laissa kiellettyinä syrjintänä mainittaisiin nimenomaisesti eri asemaan asettaminen tai joutuminen raskauden tai synnytyksen vuoksi. Lisäksi lakiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan sukupuoli

perustuvana syrjintänä olisi pidettävä myös eri asemaan asettamista tai joutumista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
YLEISPERUSTELUT	3	6. Suhde muihin uudistuksiin	5
1. Nykyinen lainsäädäntö	3	7. Esityksen taloudelliset vaikutukset	5
1.1. Tasa-arvolain syrjintäkiellot	3	YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	6
1.2. Seuraamukset kielletystä syrjinnästä	3	1. Lakiehdotuksen perustelut	6
2. Euroopan yhteisöjen oikeus ja kansainväli-		2. Voimaantulo	7
set sopimukset	3	LAKIEHDOTUS	7
3. Oikeuskäytäntö	4	LIITE	8
4. Arviointia lain muutostarpeista	5	Rinnakkaisteksti	8
5. Valmisteluvaiheet	5		

YLEISPERUSTELUT

1. Nykyinen lainsäädäntö

1.1. Tasa-arvolain syrjäntäkiellot

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/86), jäljempänä tasa-arvolaki, 7 §:ssä kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista sukupuolen perusteella eri asemaan. Syrjintänä pidetään myös menettelyä, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keskenään selvästi eri asemaan. Lain 8 §:ssä on 7 §:ää täydentävä, työelämää koskeva erityissäännös, jossa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työhönotossa, palkkauksessa ja muutenkin palvelussuhteen kestäessä sekä työsuhdetta päätettäessä. Lain 9 §:ssä säädetään siitä, minkälaista menettelyä ei ole pidettävä syrjintänä. Tämän mukaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ole muun muassa naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Tasa-arvolakia säädettyä eduskunnan toinen lakivaliokunta korosti mietinnössään (II LaVM 4/1986 vp) yleistä syrjäntäkieltoa käsittelessään yksimielisesti, että oikeus äitiyteen ja isyyteen kuuluu ihmisen luovuttamattomiin oikeuksiin eikä saa valiokunnan käsityksen mukaan muodostaa syrjinnän perustetta missään olosuhteissa millään yhteiskuntaelämän alueella. Lakiehdotuksen valiokuntakäsittelyn aikana ehdotettiin, että perustelulausuman ajatus olisi tullut ottaa itse lakitekstiin. Eduskunta-asiakirjoista voidaan päätellä, että katsottiin riittäväksi, kun perusteluissa todetaan vanhemmuuteen perustuva syrjintä kielletyksi tasa-arvolain mukaan.

1.2. Seuraamukset kielletystä syrjinnästä

Tasa-arvolain 11 §:n mukaan työnantaja, joka on rikkonut 8 §:ssä tarkoitettua syrjinnän kieltoa, on velvollinen maksamaan loukatulle hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. Hyvityksen markkamääriä tarkistetaan kolmivuotiskausittain. Nykyisin hyvitys on vähintään 11 100 markkaa ja enintään 35 100 markkaa. Hyvitystä ei voida tuomita 7 §:n vastaisesta menettelystä. Tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt lain 7 tai 8 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai

uusimasta menettelyä. Kiellon tehosteeksi voidaan asettaa sakon uhka. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta. Lain 13 §:n mukaan lain säännökset hyvityksen suorittamisesta eivät estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta vahingonkorvauslain (412/74) taikka muun lain nojalla.

2. Euroopan yhteisöjen oikeus ja kansainväliset sopimukset

Suomi on osallistunut Euroopan vapaakaupaliiton (EFTA) ja Euroopan yhteisöjen (EY) välisiin neuvotteluihin Euroopan talousalueen luomiseksi. Sopimus talousalueesta ETA-sopimus saatiin valmiiksi Luxemburgin kokouksessa lokakuussa 1991. ETA-sopimuksella on tarkoitus luoda 19 valtion yhteinen talousalue, jossa tavarat, henkilöt, palvelut ja pääomat voivat liikkua vapaasti. Suomen tulee saattaa lainsäädäntönsä muun muassa EY-direktiivien kanssa sopusointuun. Myös Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen (European Court of Justice) oikeuskäytäntö direktiivien soveltamisesta tulee Suomea sitovaksi sopimuksessa määrätävällä tavalla.

EY:n neljässä tasa-arvodirektiivissä (76/207/ETY, 79/7/ETY, 86/378/ETY ja 86/613/ETY) kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Niissä käytetään yhdenmukaista ilmaisua:

Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

Vain vanhimmassa, vuodelta 1975 olevassa samapalkkaisuutta koskevassa tasa-arvodirektiivissä (75/117/ETY) syrjinnän eri muotoja ei ole erikseen mainittu, mutta EY:n oikeuskäytännön perusteella myös palkkauksessa esiintyvä välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty.

Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskevassa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksessa n:o 111, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, (SopS 63/70) jäsenvaltiot sitoutu-

vat kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, jonka tarkoituksena on maan olosuhteisiin ja käytäntöön soveltuvien keinoin edistää yhtäläisten mahdollisuuksien suomista ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä silmällä pitäen sitä, että kaikki, myös sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä tässä suhteessa lopetetaan. Suomessa yleissopimus on tullut voimaan 23 päivänä huhtikuuta 1971.

Myös Suomen vuonna 1983 ratifioima Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus n:o 156, joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, (SopS 72/83) kieltää vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee pyrkiä siihen, että henkilöillä, joilla on perhehuoltovelvollisuuksia, on oikeus käydä työssä siten, etteivät he joudu syrjittyyn asemaan ja etteivät heidän työvelvollisuutensa ja perhehuoltovelvollisuutensa joudu keskenään ristiriitaan. Yleissopimus koskee sellaisia mies- ja naistyöntekijöitä, joilla on velvollisuuksia huollettaviin lapsiinsa nähden tai muihin sellaisiin läheisiin perheenjäseniin nähden, jotka selvästi tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan.

Eduskunta on hyväksynyt 25 päivänä loka-kuuta 1991 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen n:o 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Sopimus on hyväksytty Ahvenanmaan maakuntapäivillä 6 päivänä huhtikuuta 1992. Sopimuksessa on määräykset palvelussuhteen päättämiseen oikeuttavista perusteista ja palvelussuhteen päättämässä noudatettavista menettelytavoista. Sopimuksessa on esimerkinomaisesti lueteltu perusteita, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Tällaisia ovat esimerkiksi perhehuoltovelvollisuudet, raskaus ja työstä poissaolo äitiysloman aikana. Sopimuksen sisältöön sisältyy myös määräys, jossa sopimusvaltio veloitetaan estämään sellaisten määrääjäksi tehtyjen työsuhteiden käyttö, joiden tarkoituksena on kiertää yleissopimuksen antama suoja.

Suomi on vuonna 1986 ratifioinut Yhdistyneiden Kansakuntien kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 68/86). Sopimuksen mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja sopivat ryhtyvänsä kaikkiin asianmukaisiin keinoin viipymättä poistamaan naisiin kohdis-

tuva syrjintää. Työelämän osalta sopimus koskee muun muassa oikeutta työhön, oikeutta samoihin työnsaantimahdollisuuksiin ja samojen valintaperusteiden soveltamiseen työhönotossa, oikeutta työsuhdeturvaan ja kaikkiin palvelussuhteeseen liittyviin etuuksiin ja ehtoihin. Estääkseen naisten syrjinnän avioliiton tai äitiyden perusteella ja varmistaakseen heidän tehokkaan oikeutensa työhön sopimusvaltioiden tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin muun muassa irtisanomisen kieltämiseksi seuraamuksen uhalla raskauden tai äitiysloman johdosta sekä siviilisäätyn perustuvan syrjinnän kieltämiseksi irtisanomisen yhteydessä.

3. Oikeuskäytäntö

Ylimmät oikeusasteet, korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus, ovat eräissä ratkaisuissaan päätyneet lopputuloksiin, joita ei voida pitää tasa-arvolaille eduskuntakäsittelyssä asetettujen tavoitteiden mukaisina. Korkein oikeus on 23 päivänä tammikuuta 1992 antamassaan päätöksessä pitänyt työsuhteen purkamista työntekijän raskauden vuoksi epäasiallisella perusteella tehtynä. Tämän johdosta työntekijälle tuomittiin maksettavaksi vahingonkorvausta työsuhteen purkamisen nojalla. Korkeimman oikeuden tuomion perustelujen mukaan työntekijän työsuhteen purkamista ei purettu sukupuolen vaan raskauden perusteella, minkä vuoksi palvelussuhteen purkamisen ei tasa-arvolaisissa tarkoitettu tavalla perustunut välittömästi sukupuoleen. Näin ollen korkein oikeus ei tuominnut työntekijälle hyvitystä tasa-arvolain perusteella.

Korkein hallinto-oikeus on päätöksessään 5 päivänä syyskuuta 1991 katsonut, että viransijaisuusmääräyksen pituutta päätettäessä tiedossa olevan äitiysloman huomioon ottaminen voi joissakin tapauksissa olla syrjintäkiellon vastainen, kun menettely kohdistuu jo ennestään viransijaisuutta hoitaneeseen työntekijään. Siten syrjintäkiellon vastaisena menettelynä korkein hallinto-oikeus on vahvistanut tasa-arvolautakunnan kieltopäätöksen vain siltä osin kun työnantaja kiellettiin jatkamasta menettelyä, jossa ennestään pitkäaikoin ajan viransijaisena ollut otetaan edelleen viransijaiseksi vakinaiselle viranhaltijalle myönnettyä virkavapausaikaa lyhyemmäksi määräajaksi sen vuoksi, että viransijaiseksi otettava tulisi tuon määräajan kuluttua, myöhemmin virkavapausaikana, jäämään äitiyslomalle. Tämä kielto ei

korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen mukaan koske kuitenkin viransijaiseksi otettavia uusia työntekijöitä. Korkein hallinto-oikeus kumosi tasa-arvolautakunnan päätöksen myös siltä osin kuin työnantajaa oli kielletty lyhentämästä virkavapausaikaa sen johdosta, että viransijaiseksi otettava mies tulisi jäämään isyys- tai vanhempainlomalle.

4. Arviointia lain muutostarpeesta

Raskauteen ja perheenhuoltovelvoitteisiin perustuva eriarvoiseen asemaan asettaminen on keskeinen tasa-arvo-ongelma. Vielä nykyäänkin työhönottohaastattelussa saatetaan kysyä tietoja työnhakijan mahdollisesta raskaudesta ja perhesuunnitelmista, vaikka tasa-arvolaki sallii tämän vain poikkeustapauksissa. Myöskään oikeuskäytännössä suoja raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää vastaan ei ole muodostunut riittävän tehokkaaksi. Kotimainen oikeuskäytäntö on kehittynyt olennaisessa kohdin toiseen suuntaan kuin minkä voidaan päätellä olleen eduskunnan tahto tasa-arvolakia säädettäessä. Oikeuskäytäntö ei myöskään ole sopusoinnussa EY-oikeuden kanssa, koska direktiiveissä korostetaan, ettei minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää saa esiintyä sen enempää välittömästi kuin välillisestikään. EY:n tuomioistuimen mukaan jäsenmaan on myös varmistettava, että seuraamuksilla on ojentava vaikutus, korvauksen tulee olla kohtuullisessa suhteessa aiheutettuun vahinkoon ja sen tulee ehdottomasti olla nimelistä korvausta suurempi. Esimerkiksi Tanskan lain mukaan sukupuolisyrynnästä määrättävän hyvityksen enimmäismäärä on 78 viikon palkka, mikä on noin kaksinkertainen laittomasta irtisanomisesta tuomittavaan korvaukseen verrattuna.

Tasa-arvolakia on pikaisesti tarpeen täydentää säännöksellä, joka selvästi osoittaa, että eri asemaan asettaminen raskauden perusteella on sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Samalla on syytä täsmentää nykyisessä oikeuskäytännössä epäselväksi jäänyttä periaatetta, jonka mukaan välitön ja myös välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on kiellettyä. Säännös täydentäisi tasa-arvolain 7 ja 8 §:ssä olevia syrjinnän yleiskieltoa ja työsyrynnän kieltoa ja se otettaisiin lain 9 §:ään. Säännöksellä on tarkoitus varmistaa, että tasa-arvolain tavoite toteutuu laajalaisesti myös käytännössä.

5. Valmisteluvaiheet

Esitystä on valmistellut sosiaali- ja terveysministeriön 3 päivänä lokakuuta 1991 asettama tasa-arvolain uudistamistoimikunta. Ministeriö täsmensi 7 päivänä helmikuuta 1992 toimikunnan toimeksiantoa siten, että sen tuli kiireellisesti käsitellä tarpeelliset muutokset tasa-arvolakiin raskauteen perustuvan eri asemaan asettamisen sekä välillisen syrjinnän kieltämisestä. Perusteena toimeksiannon täsmennykselle esitettiin Euroopan yhteisöjen direktiivit sekä ylimpien oikeusasteiden tulkintalinja, joka poikkesi eduskunnan korostamasta periaatteesta, että vanhemmuus ei saa aiheuttaa syrjintää millään yhteiskuntaelämän alalla.

Tasa-arvolain uudistamistoimikunnassa ovat edustettuina tasa-arvo- ja eräiden muiden viranomaisten lisäksi työmarkkinakeskusjärjestöt. Toimikunta esitti, että myös tasa-arvolain 8 §:ään olisi tehty syrjintäkieltoa selkiinnyttäviä tarkennuksia 9 §:n uuteen säännökseen liittyen. Tältä osin käsitykset lain muutostarpeesta olivat ristiriitaisia. Toimikunta jatkaa työtään välillisen syrjinnän kiellon sekä muiden tasa-arvolain muutostarpeiden selvittämiseksi.

6. Suhde muihin uudistuksiin

Lakiehdotus liittyy osaltaan ETA-sopimuksen edellyttämään Suomen lainsäädännön saattamiseen Euroopan yhteisöjen oikeutta vastaavaksi. EY:n tasa-arvodirektiivit tulevat Suomea sitoviksi ETA-sopimuksella.

Tasa-arvolain toteutumista koskeva valtioneuvoston selonteko on tarkoitus antaa eduskunnalle syysistuntokaudella 1992.

7. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Työntekijällä on nykyisten virkaehtosopimusten sekä eräiden työehtosopimusten mukaan oikeus saada palkka esimerkiksi kolmelta äitiyslomakuukaudelta. Edellytyksenä voi olla, että palvelussuhde on jatkunut tietyn ajan, esimerkiksi 6—9 kuukautta. Valtion ja kuntien vakinaisilta viranhaltijoilta tätä ei edellytetä, mutta sen sijaan sijaisilta ja työsuhteessa olevilta edellytetään 3—6 kuukautta jatkunutta palvelussuhdetta. Osassa työehtosopimuksia palkanmaksuvelvollisuutta ei ole lainkaan äi-

tiysloman ajalta. Silloin kun työnantaja suorittaa työntekijälle palkkaa äitiysloman ajalta, työnantaja saa itselleen äitiyspäivärahan. Äitiys- ja vanhempainlomalla olevalle työntekijälle karttuu lain mukaan vuosilomaa. Näistä etuuksista samoin kuin sijaisjärjestelyistä aiheutuu

työnantajille sekä yksityisellä että julkisella sektorilla jossain määrin kustannuksia. Tämän lakiehdotuksen voidaan arvioida lisäävän näitä kustannuksia suhteellisen vähän. Yksittäisen työntekijän kannalta puheena olevien etuuksien menetys voi kuitenkin olla hyvinkin tuntuva.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

9 §. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 1 momentti ja nykyinen säännös, jota ei ehdoteta muutettavaksi, siirtyisi 2 momentiksi. Uudella 1 momentilla selvennettäisiin lain 7 ja 8 §:n syrjintäkieltoja. Muutoksen johdosta myös pykälän nimike muuttuu. Pykälässä annetaan täydentävät säännökset syrjinnästä. Ensimmäisessä momentissa säädetään siitä, että kiellettyä syrjintää on myös eri asemaan asettaminen tai joutuminen raskauden tai synnytyksen johdosta. Edelleen säännöksessä täydennetään välillisen syrjinnän kieltoa. Käytännössä välittömän ja välillisen syrjinnän raja ei aina ole täysin selvä, minkä johdosta on tärkeää, että kumpikin syrjinnän muoto laissa todetaan. Ehdotettua säännöstä olisi sovellettava myös tasa-arvolautakunnan harkitessa lain 21 §:ssä tarkoitetun syrjinnän kieltämistä. Yhä edelleen jää sellainen menettely muualla kuin työelämässä, jolla samaa sukupuolta olevat asetetaan eri asemaan sukupuoleen perustuvan syyn, esimerkiksi raskauden tai perhehuoltovelvoitteen johdosta, ainoastaan lain 7 §:n syrjinnän yleis-kiellon määrittämäksi. Tällaisessa tapauksessa syrjinnän kohteeksi joutuneilla ei ole oikeutta tasa-arvolain nojalla tuomittavaan hyvitykseen. Menettely voi vain tulla tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ja lautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta tasa-arvolain vastaista menettelyä. Sen sijaan jos vastaavaa menettelyä ilmenee työelämässä, se on lain 8 §:n työsyryntäkieltojen vastaista ja siten voi johtaa hyvityksen tuomitsemiseen.

Uusi säännös selventää myös lain 8 §:ssä säädetyjä työelämän syrjintäkieltoja. Siten työnhakijaa tai työntekijää ei palvelukseen otettaessa, palkkauksessa tai muuten palvelusuhteen aikana taikka palvelussuhdetta päätettäessä saa asettaa eriarvoiseen asemaan raskauden tai synnytyksen, vanhemmuuden, per-

hehuoltovelvollisuuden taikka muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

Lain 9 §:n sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsitteen täsmennys ei muuta lain todistamistaakkaa koskevia periaatteita. Raskauteen, synnytykseen taikka muissa lainkohdassa tarkoitetuissa tilanteissa siirtyy todistamisvelvollisuus työnantajalle heti kun syrjintää epäillyt on osoittanut, että hän on joko raskaana tai että hänellä on lainkohdassa tarkoitettuja perhehuoltovelvoitteita. Lisäksi on osoitettava työnantajan tienneen työntekijän raskaudesta tai perhehuoltovelvoitteista.

Lain 7 §:n mukaan tasa-arvolaisaa tarkoitetaan syrjinnällä naisten ja miesten asettamista sukupuolen perusteella eri asemaan. Raskaus liittyy välittömästi naisukupuoleen, joten naisten asettaminen eriarvoiseen asemaan raskauden perusteella merkitsee välitöntä naisiin kohdistuvaa sukupuolisyrjintää.

Lain 7 §:ssä kielletään myös välillinen syrjintä, vaikka säännöksen sanamuodossa tätä ilmaisua ei nimenomaisesti käytetä. Välillisen syrjinnän kieltäminen ei koske vain 7 §:n mukaisia, vaan kaikkia laissa tarkoitettuja syrjintätilanteita. Se kattaa siten myös 8 §:ssä kielletyn syrjinnän työelämässä sukupuolen perusteella. Tasa-arvon toteutumisen kannalta on keskeistä, ettei vanhemmuus tai siihen liittyvien oikeuksien käyttäminen taikka muut perhehuoltovelvoitteet merkitse perustetta eri asemaan asettamiselle. Ansiotyössä käyville vanhemmille turvattua oikeutta vanhempainlomaa sekä hoitovapaaseen äidit käyttävät selvästi isää enemmän. Niinpä suoja vanhemmuuteen perustuvaa syrjintää vastaan koskee nykyisin useimmiten naisia. Perheeseen ja lastenhoitoon liittyvien velvoitteiden nykyistä tasaisempi jakaminen on keskeistä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisessa. Tasa-arvon toteutuminen edellyttääkin paitsi äitiyteen myös isyyteen ja näihin liittyvien oikeuksien käyttöön perus-

tuvan kaikenlaisen syrjinnän kieltämistä.

Eri asemaan asettaminen tai joutuminen ei välttämättä edellytä vastakkaista sukupuolta olevaa vertailukohtetta. Jo nykyisen tasa-arvo-lain esitöissä todetaan, että menettely, jossa synnytyksiän ohittanut naispuolinen työnhakija syrjäyttää synnytyksiässä olevan työnhakijan, saattaa olla kiellettyä syrjintää (HE 57/1985 vp). Yhtä hyvin sellaisen miehen, joka todennäköisesti ei tulisi jäämään isyys- tai vanhem-painlomalle, ja tällaista oikeutta todennäköi-sesti käyttävän miehen eri asemaan asettami-nen voi olla sukupuolisyrjintää. Säännöksen soveltaminen ei edellytä, että eri asemaan aset-taminen tai menettely, jonka vaikutuksesta naiset ja miehet tosiasiallisesti joutuvat keske-

nään eri asemaan, tapahtuu nimenomaisessa syrjivässä tarkoituksessa.

14 §. Säännöksessä viitataan lain nykyiseen 9 §:n 4 kohtaan. Uuden 9 §:n 1 momentin johdosta viittausta on muutettava.

2. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdol-lisimman pian sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Edus-kunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 9 ja 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86) 9 §:n otsikko ja 14 §:n 1 momentti sekä

lisätään 9 §:ään uusi 1 momentti, jolloin nykyinen 1 momentti siirtyy 2 momentiksi, seuraavasti:

9 §

Täydentävä säännös syrjinnästä

Edellä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettami-nen tai joutuminen myös raskauden tai synny-tyksen vuoksi. Tässä laissa tarkoitettuna suku-puoleen perustuvana syrjintänä on pidettävä myös eri asemaan asettamista tai joutumista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

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 tarkoi-tetun suunnitelman toteuttamiseen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 _____ .

Helsingissä 15 päivänä toukokuuta 1992

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Ministeri *Elisabeth Rehn*

Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 9 ja 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8 päivänä elokuuta 1986 annetun lain (609/86) 9 §:n otsikko ja 14 §:n 1 momentti sekä
lisätään lain 9 §:ään uusi 1 momentti, jolloin nykyinen 1 momentti siirtyy 2 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

9 §

Täydentävä säännös syrjinnästä

Edellä 7 ja 8 §:ssä tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen tai joutuminen myös raskauden tai synnytyksen vuoksi. Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä on pidettävä myös eri asemaan asettamista tai joutumista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden taikka muun välillisesti sukupuoleen liittyvän syyn johdosta.

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 4 kohdassa tarkoitetun suunnitelman toteuttamiseen.

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.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 199 _____ .*