

Asia: VN/11746/2020

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi tasa-arvolain muuttamisesta (palkka-avoimuuden lisääminen)**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Yleistä hallituksen esityksen sisällöstä**

Esitysluonnoksen pääasiallisena tavoitteena on estää sukupuoleen perustuvaa palkkasyrjintää ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista lisäämällä palkka-avoimuutta sukupuolten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Esitys perustuu hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan ”Perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistetään lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Perusteettomiin naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin puututaan nykyistä tiukemmin. Lisätään tasa-arvolakiin henkilöstön, henkilöstöedustajien ja yksittäisen työntekijöiden oikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään.”

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää esitysluonnoksen tavoitteita kannatettavina. Sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että työmarkkinoilla esiintyy palkkasyrjintää myös muilla perusteilla kuin sukupuolen perusteella. Palkkasyrjintätilanteet voivat olla hyvin monitahoisia ja sisältää useampia syrjintäperusteita samanaikaisesti. Suoranaisen sukupuolisyrynnän lisäksi sukupuoli voi olla yksi syrjintään vaikuttava tekijä muiden perusteiden ohella.

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman syrjintäperusteen perusteella, esimerkiksi iän, alkuperän tai vammaisuuden vuoksi. Näissä tilanteissa syrjinnän kokemukset kasautuvat ja kumuloituvat, jolloin kokemukset ovat usein voimakkaampia. Toisin kuin tasa-arvovaltuutetulla, yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole toimivaltaa puuttua työelämässä tapahtuvaan syrjintään vaan toimivalta työelämässä tapahtuvissa syrjintätilanteissa on aluehallintoviraston työsuojeluviranomaisilla. Risteävän syrjinnän tilanteissa, jossa esim. maahanmuuttajataustainen tai etniseen vähemmistöön kuuluva nainen kokee syrjintää työelämässä, sovelletaan yhdenvertaisuuslakia eikä tasa-arvolakia, jolloin tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa työelämäasiassa. Näissä työelämää koskevan syrjinnän tilanteissa toimivalta on vain työsuojeluviranomaisilla.

Tämän johdosta valtuutettu katsoo, että palkkasyrjinnän ehkäisemiseksi tulisi pohtia myös toimia, joilla eri syrjintäperusteet ja erilaisten syrjintäperusteiden muodostama kokonaisuus otettaisiin jatkossa paremmin huomioon.

- ehdotettu 6 §:n 3 momentti

-

- ehdotettu 6 a §:n 4 momentti

-

- ehdotettu 6 b §:n 4 momentti

-

- ehdotettu 10 §:n 5 momentti

-

- ehdotettu 14 a §:n 2 momentti

-

- ehdotettu 17 §:n 3 momentin kumoaminen

-

- taloudelliset vaikutukset, 4.2.1

-

- vaikutukset viranomaisten toimintaan, 4.2.2

-

- vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon, 4.2.3

-

- vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen, 4.2.4

-

- vaikutukset työllisyyteen, 4.2.5

-

Suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestykseen koskevat huomiot

-

## **Muut huomiot**

-

**Erilliskysymys 1. Tulisiko tasa-arvolain 6 a §:ssä tarkoitettua tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvoitetta muuttaa siten, että tasa-arvosuunnitelma olisi laadittava työpaikoilla, joissa työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä olisi säännöllisesti vähintään 20 työntekijää (eikä 30 työntekijää kuten nyt)? Miten perustelite näkemystänne?**

-

**Erilliskysymys 2. Mikä on näkemyksenne esitykseen sisältyvästä yksityisyyden suojasta?**

-

Leimio Marko

Yhdenvertaisuusvaltuutettu - Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto