



YLEISKIRJE A 5/2005

8.6.2005

Seurakunnille

Sisältää: Muutoksia tasa-arvolakiin

Muutoksia tasa-arvolakiin

Tasa-arvolain muutos on tullut voimaan kesäkuun alusta. Tässä yleiskirjeessä on selostettu lyhyesti seurakuntien kannalta keskeisiä muutoksia. Tasa-arvolaki kokonaisuudessaan on tämän yleiskirjeen liitteenä.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus ja sen vähimmäissisältö

Laki velvoittaa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen kaikki sellaiset työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Henkilöstön määrää laskettaessa seurakuntien kausityöntekijöitä tai sijaisia ei oteta mukaan. Osassa seurakuntia säännöllisen henkilöstön lukumäärä on pienempi kuin 30, jolloin tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus ei näitä suoraan koske. Tällöinkin tasa-arvonäkökohtien esillä pitäminen henkilöstösuunnittelussa on tarpeen ottaa huomioon. Seurakuntayhtymä ja sen seurakunnat katsotaan tasa-arvolakia sovellettaessa yhdeksi työnantajakokonaisuudeksi henkilöstön lukumäärää arvioitaessa.

Seurakuntien kannalta tasa-arvolain yksi keskeisin muutos on se, että tasa-arvosuunnitelmalle on asetettu vähimmäissisältö. Kuten aiemminkin tasa-arvosuunnitelma voi olla osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai myös kokonaan erillinen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö on määritelty lain 6 a §:ssä. Suunnitelmassa on oltava:

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

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa siten kuin yleissopimuksessa yhteistoiminnasta seurakunnassa on sanottu. Käytännössä tämä tarkoittaa tasa-arvosuunnitelman käsittelyä työympäristötoimikunnassa. Pääsääntöisesti suunnitelma on laadittava vuosittain, mutta paikallisesti voidaan sopia, että suunnitelman selvitys tasa-arvotilanteesta sekä palkkakartoitus voidaan tehdä vuosittaisen arvion sijasta vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Muita muutoksia

Tasa-arvolain muutos sisältää uusia säännöksi myös mm. seuraavista asioista:

- tasa-arvolain rikkomisesta tuomittavan hyvityksen ala- ja yläraja on tarkistettu siten, että alaraja on 3 000 € ja yläraja 15 000 €
- kanneaika hyvityksen vaatimiseksi on työhönottotilanteita lukuun ottamatta pidennetty vuodesta kahteen vuoteen syrjintäkiellon rikkomisesta.
- sukupuoliseksi syrjinnäksi katsotaan lakimuutoksen jälkeen myös sukupuoleen perustuva häirintä.
- luottamusmiehellä on palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä oikeus saada tasa-arvovaltuutetun välityksellä palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä, jos syrjintäepäilyyn on aihetta.
- palvelussuhteen osapuolten määritelmää on laajennettu. Mm. työnantajia koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan, vaikka kyse ei olisi virkattai työsuhteesta.
- syrjinnän kieltö ja tasa-arvosuunnitelman teko on ulotettu koskemaan myös oppilaitoksia.

Tarkempi ohjeistus muutoksista tekeillä kolmikantaisesti

Eräiden uusien säännösten käytännön vaikutuksia, esim. sitä, miten tarkasti lain edellyttämä tasa-arvosuunnitelman palkkakartoitus olisi tehtävä, pidettiin työmarkkinoilla tasa-arvolain säännösten pohjalta vaikeasti määriteltävänä. Tämän vuoksi työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät tulopoliittisessa sopimuksessa 2005–2007 sosiaali- ja terveysministeriölle, että ministeriön kanssa yhdessä laadittaisiin ohjeistus tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmaa koskevista säännöksistä (mukaan lukien palkkakartoitus). Ministeriö on tätä yleiskirjettä kirjoitettaessa asettanut työryhmän ohjeistuksen laatimiseksi. Tasa-arvolain muutoksista informoidaan seurakuntia tarkemmin työryhmän laatiman ohjeistuksen valmistuttua.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm

Liite: - Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609