

YHDENVERTAISUUSLAKI (1325/2014)

1. YHDENVERTAISUUSLAIN TARKOITUS JA SOVELTAMISALA (1-2 §)

Uusi yhdenvertaisuuslaki on tullut voimaan 1.1.2015.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on

- edistää yhdenvertaisuutta ja
- ehkäistä syrjintää

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Lakia ei sovelleta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

2. VIRANOMAISEN, KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN JA TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS EDISTÄÄ YHDENVERTAISUUTTA (5-7 §)

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on

- arvioitava yhdenvertaisuuden toteumista toiminnassaan ja työpaikalla
 - työoloja on kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen ja on myös kehitettävä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä
- ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi
 - Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteen huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.
 - Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.
- oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (ei koske evankelis-luterilaista ja ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä)
- - Koskee työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.

3. SYRJINNÄN KIELTO (8-9, 13-15, 17 §)

Ketään ei saa syrjiä

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden

- kielen
- uskonnon
- vakaumuksen
- mielipiteen
- poliittisen toiminnan
- ammattiyhdistystoiminnan
- perhesuhteiden
- terveydentilan
- vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

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

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on **häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen** sekä **ohje tai käsky syrjiä**.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin toista vertailukelpoisessa tilanteessa, ilman oikeuttamisperustetta.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedulliseen asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos sääntö, peruste tai käytäntö perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaavaa käyttäytymistä, kun käyttäytyminen liittyy henkilöön liittyviin syihin ja sillä luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

- Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon häirinnästä laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

4. ERILAISEN KOHTELUN YLEINEN OIKEUTTAMISPERUSTE (10-11 §)

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos

- kohtelu perustuu lakiin tai
- sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia

Työssä ja työhön otettaessa:

Etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen tai henkilöön liittyvään muuhun syyhyn perustuva erilainen kohtelu työ- tai virkasuhteessa, työharjoittelussa tai vastaavassa toiminnassa sekä palvelukseen otettaessa on oikeutettua,

- jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja
- kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään perustuva erilainen kohtelu on edellä mainitun lisäksi oikeutettua,

- jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite tai
- jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

5. KOHTUULLISET MUKAUTUKSET VAMMAISTEN IHMISTEN YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTTAMISEKSI (15 §)

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palveluiden 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 suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi mukautuksiin velvollisen koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja niitä varten saatavissa oleva tuki.

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

6. VASTATOIMIEN JA SYRJIVÄN TYÖPAIKKAILMOITTELUN KIELTO (16-17 §)

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työnantaja ei saa avoimesta tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

7. VALVONTA (18-22 §)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat

- yhdenvertaisuusvaltuutettu,
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä
- työsuojeluviranomaiset

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi

- avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa;

- avustaa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa;
- antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi;
- ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa;
- yksittäistapauksessa antaa lausuntoja yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi, sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

- vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton tai loukkaa sivullisen oikeutta;
- voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan tai koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa;
- voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Työsuojeluviranomaiset

- valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa
- voivat pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta.

7. OIKEUSTURVA JA SEURAAMUKSET (23-26 §)

Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä tai tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan.

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto.

Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos se muodos-

tuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema.

Syrjivät ehdot

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön.

Tuomioistuin voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista.

Vaatimukset ja todistustaakka

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Vireillepanijan on syrjintää tai vastatoimia koskevaa asiaa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa käsiteltäessä esitettävä selvitystä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Jos asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu.

8. SYRJINTÄKIELTO KÄYTÄNNÖSSÄ KIRKON TYÖNANTAJIEN KANNALTA

Kirkon ja seurakuntien kannalta erityisen merkittävä kysymys on työn- ja viranhakijoiden sekä työntekijöiden ja viranhaltijoiden eri asemaan asettaminen uskonnon ja vakaumuksen perusteella. Kirkkolaki edellyttää evankelis-luterilaisen kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota kaikilta viranhaltijoilta sekä niiltä työntekijöiltä, joiden työsuhde liittyy kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon tai joiden työsuhteessa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua. Tämä ei ole yhdenvertaisuuslain vastaista. Työsuhteiden osalta kirkkoon kuulumisen edellyttäminen on aina kyettävä perustelemaan niiden tehtäväsissäällöistä käsin.

Hallituksen esityksessä 19/2014) todetaan seuraavaa:

Uskonnonharjoittamiseen katsotaan yhdenvertaisuuslaissa kuuluvan esimerkiksi jumalanpalvelus sekä muut uskonnolliset toimitukset ja tilaisuudet evankelisluterilaisessa kirkossa. Uskonnonharjoittamiseen kuuluu myös uskonnonharjoitukseen kiinteästi liittyvä opetus- ja julistustoiminta.

Yhdenvertaisuuslailla ei puututa uskonnollisten yhteisöjen oppeihin ja tulkintoihin koskien esimerkiksi avioliittoon siunaamista. Avioliittoon vihkiminen on uskonnollisessa yhdyskunnassa osa uskonnon harjoittamisen oikeutta. Toisaalta esimerkiksi koulujen päättäjäispeirinteeseen kuuluvan suvivirren laulamista ei katsota uskonnonharjoittamiseksi.

Uskonnon harjoittamiseksi ei voida katsoa sellaisia toimia, jotka loukkaavat ihmisarvoa tai muita perusoikeuksia tai ovat oikeusjärjestyksen perusteiden vastaisia. Erityisesti muiden ihmisten perusoikeuksiin liittyvät näkökohdat tulee ottaa huomioon tulkittaessa, miten pitkälle uskonnon harjoittamisen käsite ulottuu.

Yhdenvertaisuuslaki on hyvä huomioida erityisesti työhönottotilanteissa. Syrjintä on kiellettyä hakuprosessin jokaisessa vaiheessa alkaen hakuilmoituksesta. Päätöksiä perusteltaessa on aina syytä olla valmiiksi mietittynä vastine mahdolliseen syrjintäoletttamaan eli on pystyttävä tarvittaessa todistamaan, ettei työhönottopäätökseen ole vaikuttanut mikään syrjivä peruste.