

Kiiski

26.2.2015

Uusi yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki 1.1.2015 (1325/2014)

Uusi 1.1.2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki antaa aiempaa laajempaa suojaa syrjinnältä.

Työnantajalla laissa tarkoitetaan myös työnantajaa, joka käyttää työnjohtaja- ja valvontaoikeutta vuokratyöntekijöitä, työharjoittelijoita taikka työkokeilijoita kohtaan.

Samanaikaisesti uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon yhteydessä muutettiin tai vahvistettiin useita eri lakeja. Samassa yhteydessä tehtiin muutoksia mm. tasa-arvolakiin, josta KT Kuntatyönantajat lähettää erillisen yleiskirjeen sekä työsopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta. Tässä yleiskirjeessä selostetaan uuden yhdenvertaisuuslain sisältö työnantajavelvoitteiden osalta. Yleiskirjeessä selostetaan myös työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa toteutetut muutokset sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa toteutetut muutokset.

Työnantajan on toiminnassaan muistettava, että laissa tai sen esitöissä, joihin tämä muistio perustuu, annetaan vain vähän konkreettisia esimerkkejä siitä, mikä on syrjintää, mikä on hyväksyttyä positiivista erityiskohtelua taikka minkälaiset perusteet oikeuttavat erilaiseen kohteluun. Viime kädessä lain soveltamiseen liittyvät tulkinnat ratkaistaan tapauskohtaisella kokonaisarviointilla. Työnantajan on tämä syytä ottaa käytännöissään ja mm. yhdenvertaisuussuunnitelmaa laatiessaan ottaa huomioon.

Lain tarkoitus (1 §)

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain soveltamisala (2 §)

Vanhassa laissa oli lueteltu lain soveltamisalaan kuuluvat elämänalueet. Uutta lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät kuitenkin yksityiselämä, perhe-elämä ja uskonnonharjoitus.

Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen. Tämän vuoksi työnantajan on huolehdittava siitä, että erilaiset palvelussuhteen elinkaareen liittyvät prosessit ovat syrjimättömiä.

Kiiski

26.2.2015

Suhde muuhun lainsäädäntöön (3 §)

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisestä tasa-arvon edistämisestä säädetään edelleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Tilanteissa, joissa on kysymys sekä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä että myös yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä sovelletaan sekä yhdenvertaisuuslakia että tasa-arvolakia. Tällaisesta moniperusteista syrjinnästä voi olla kyse esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilöä kohdellaan eri tavalla ilman hyväksyttävää syytä sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella. Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnan tapaisesta työsyrynnästä säädetään rikoslaissa.

Yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat säännökset ovat uusia ja ne täydentävät palvelussuhdelainsäädännössä säädettyä työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta täydentää myös työsopimuslaissa säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta, jonka mukaan työnantajan on mm. huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään ja työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Uuteen lakiin tuli kaikille työnantajille lakiin kirjattu velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Uudessa laissa velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee viranomaisten lisäksi työnantajia, koulutuksen järjestäjä sekä oppilaitoksia.

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 tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat mm. työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä ovat aidosti syrjimättömiä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia.

Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa voidaan kiinnittää huomiota nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi myös tulevaisuuden haasteisiin. Toimenpiteillä on tarkoitus vaikuttaa työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Edistämistoimia voivat olla esimerkiksi hyvin käytäntöihin perustuvien menettelytapojen vakiinnuttaminen syrjintäepäilyjä käsiteltäessä sekä yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä.

Laissa tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa ja että työpaikan yhdenver-

Kiiski

26.2.2015

taisuustilannetta tarkastellaan määräajoin ja tarvittaessa tehdään muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Uuteen lakiin tuli työnantajille myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden edistämismuutetta toteuttaessaan ja siihen liittyvää yhdenvertaisuussuunnitelmaa laatiessaan työnantajan on huomattava, että suuri osa syrjintäperusteista ovat arkaluonteista tietoa. Mikäli työnantaja aikoo kohdistaa olemassa olevaan tai rekrytoitavaan henkilöstöön positivistista erityiskohtelua (ks. 9 §), niin se olisi syytä tuoda esiin ja perustella yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa tulee myös huomioida erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet (ks. 11–12 §).

Yhdenvertaisuussuunnitelmalla ei ole määrämuotoa ja -sisältöä toisin kuin esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmalla. Yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan siten, että siinä otetaan huomioon edellä esitetyt edistämismuutet. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Suunnitelmaa laadittaessa ja sitä toteuttaessaan työnantaja pyrkii tunnistamaan kaikenlaista syrjintää, puuttumaan siihen ja ehkäisemään sitä ennalta. Suunnitelman laatiminen voidaan aloittaa nykytilanteen arvioimisella ja sen kuvaamisella. Työnantajan tulisi seurata ja arvioida säännöllisesti sekä yhdenvertaisuussuunnitelmansa toteutumista että toimintansa tuloksia yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Seurannan toteuttamisen tapoja ja aikarajoja voidaan sisällyttää osaksi suunnitelmaa.

Kunta on viranomaisena jo aiemmin vanhan yhdenvertaisuuslain nojalla ollut velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta. Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaiset ovat jo aiemmin olleet velvollisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. (Vanha yhdenvertaisuuslaki 4 §). Huomioitavaa on, että kunta on uuden lain mukaan myös viranomaisena ja koulutuksen järjestäjänä velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta sekä laatimaan laissa edellytetyt yhdenvertaisuussuunnitelmat, joiden laatimisessa Kuntaliitto ohjeistaa. Kunnan eri toimialojen kannattaa tehdä yhteistyötä laatiesaan yhdenvertaisuussuunnitelmia viranomaisena, koulutuksen järjestäjänä ja työnantajana.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan liittää osaksi muuta suunnitelmaa. Se voi siis olla esimerkiksi osa tasa-arvosuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa tai henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen on työnantajan vastuulla ja työnantajan onkin voitava osoittaa, että lain mukainen suunnitelma on laadittu. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

Kiiski

26.2.2015

Yhdenvertaisuuden edistäminen yhdessä henkilöstön kanssa

Laki sisältää myös määräyksiä siitä, millä tavoin henkilöstö ja henkilöstön edustajat tulee ottaa mukaan edistämään yhdenvertaisuutta. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuutta edistetään ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisessa järjestyksessä siten kuin kussakin kunnassa tai kuntayhtymässä yhteistoiminta on järjestetty.

Uuden yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä 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.

Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

Uudessa laissa syrjinnän määritelmää koskevia säännöksiä on muutettu ja täsmennetty. Yhdenvertaisuuslakiin on otettu aiemmin kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa ja työsopimuslaissa säädetyt syrjintäperusteet. Lakiin kirjatut syrjintäperusteet poikkeavat muutoinkin jonkin verran aikaisemmasta.

Syrjinnän kieltö (8 §)

Ketään ei saa syrjiä yhdenvertaisuuslaissa säädetyillä perusteilla. Laissa tarkoitettuja syrjintäperusteita ovat:

- Ikä: Ikäsyrjinnän kieltö suojaa kaikenikäisiä.
- Alkuperä: Alkuperällä tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää ja se pitää sisällään myös rodun ja ihonvärin.
- Kansalaisuus
- Kieli: Kielellä viitataan kansalliskieliin ja muihin kieliin kuten viittomakieliin sekä esimerkiksi murteisiin.
- Uskonto ja vakaumus: Uskonnon ja vakaumuksen välinen eri ei käytännössä aina ole selvä. Vakaumuksen katsotaan liittyvän enemmänkin elämänkatsomukseen kuin uskontoon.
- Mieliopide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta: Kielto syrjiä ammattiyhdistystoiminnan perusteella suojaa käytännössä etenkin ammattiyhdistysaktiiveja.

Kiiski

26.2.2015

- Perhesuhteet: Perhesuhteilla laissa tarkoitetaan erityisesti sitä onko henkilö naimisissa, naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, eronnut tai leski. Perhesuhteilla ei viitata perheenhuoltovelvollisuuteen, josta syrjäntäperusteena on säädetty tasa-arvolaissa.
- Terveystila: Terveystilalla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveystilaan ja se kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet.
- Vammaisuus: Vammaisuudella on paljon yhteistä terveystilan kanssa. Esimerkiksi kroonisesta sairastumisesta voi seurata vammautuminen. Vammaisuudelle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Yleensä kyse on pitkäaikaisesta vammasta, joka saattaa estää henkilön täysimääräisen osallistumisen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vamma voi olla syntyperäistä tai johtua esim. tapaturmasta tai onnettomuudesta. Vammaisuuden ja terveystilan rajalla on merkitystä, sillä vammaisia henkilöitä koskee lain 15 §:ssä oleva velvoite kohtuullisiin mukautuksiin.
- Seksuaalinen suuntautuminen: Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, onko henkilö hetero-, homo- vai biseksuaalinen. Seksuaalivähemmistöistä on erotettava sukupuolivähemmistöt, kuten transsukupuoliset ja transvestiitit, joita koskeva syrjäntäperuste on tasa-arvolaissa.
- Muu henkilöön liittyvä syy: Muita henkilöön liittyviä syyt rinnastetaan nimenomaisesti mainittuihin muihin syihin. Tällaisia syitä voivat olla yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka ja yhdistystoimintaan osallistuminen.

Uudessa laissa syrjäntäkieltoa selkeytetään säätämällä laissa nimenomaisesti siitä, että se pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjäntän ja läheissyryntän.

- Läheissyryntä: Syrjäntä kohdistuu johonkuhun toiseen. Esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.
- Olettaaman perustuva syrjäntä: Tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Välittömän ja välillisen syrjäntän lisäksi laissa tarkoitettua syrjäntää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Huomioitavaa on, että syrjäntään voi syyllistyä vaikka ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

Välitön (10 §) ja välillinen (13 §) syrjäntä

Syrjäntä voi edelleen olla sekä välillistä että välitöntä.

Kiiski

26.2.2015

Syrjintä on välitöntä, jos työntekijää tai viranhaltijaa kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perustella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Syrjinnästä on siis kysymys, kun:

- vertailukelpoisessa tilanteessa olevia henkilöitä kohdellaan
- kielletyllä syrjintäperusteella
- epäsuotuisammin
- ilman siihen oikeuttavaa perustetta.

Vertailu kohdistuu siis todellisiin tilanteisiin ja henkilöihin. Tilanteiden tulee olla rinnastettavissa toisiinsa oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta.

Huomioitavaa lain sanamuodossa kuitenkin on se, että syrjintää on paitsi se että jotakuta on kohdeltu myös se että jotakuta kohdeltaisiin epäsuotuisammin vertailukelpoisessa tilanteessa. Esimerkki: Kysymys voi olla syrjinnästä, jos ulkomaalaistaustaiselle työntekijälle (eri kansalaisuus) maksetaan huonompaa palkkaa kuin mitä maksettaisiin, jos samassa tehtävässä työskentelisi suomalainen.

Epäsuotuisampi kohtelu voi ilmetä rajoituksina, kovempien vaatimusten ja velvoitteiden asettamisena taikka etujen ja mahdollisuuksien saamatta jäämisenä. Syrjinnästä voi olla kyse, jos työnantaja ei kutsu etniseen vähemmistöön kuuluvia työnhakijoita haastatteluun näiden alkuperän vuoksi. Toisaalta työnantajalla ei ole velvollisuutta kutsua kaikkia haastatteluun. Keskeistä on, että työnantajan on haasteltavia kutsuttaessa toimittava syrjimättömästi.

Välittömän syrjinnän lisäksi syrjintää on myös 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.

Säännön, perusteen tai käytännön välillinen syrjivyyden ilmenee siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiallisesti vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamisella on kielteisiä vaikutuksia heihin. Syrjintä voi olla välillistä, jos tehtävään valitulta edellytetään voimassa olevaa ajokorttia, vaikka ajokortti ei ole tehtävän hoitamisen kannalta välttämätön. Esimerkiksi näkövammaisen tai alle 18-vuotiaan olisi mahdotonta täyttää työnhaun edellytykset. Työnantajan on siis tarkoin huolehdittava siitä, että hakukriteerit eivät ole syrjiviä.

Häirintä (14 §)

Häirintä on edelleen syrjintää. Työntekijän tai viranhaltijan ihmisarvoa tarkoittavasti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos

Kiiski

26.2.2015

- 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.

Käyttäytymisessä voi olla kysymys esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää, vaan se voi kohdistua johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavaran tai palvelun tarjoajan julkisissa tiloissa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa. Kansanryhmää halventava leikinlasku saattaa loukata ko. ryhmään kuuluvan henkilön ihmisarvoa, vaikka tähän ei suorasanaisesti olisi pyrittykään. Teon loukkaavuutta arvioidaan objektiivisin perustein. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta.

Huomioitavaa on, että häirintä voi olla myös työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää. Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on työturvallisuuslain 28 §:n mukaan asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Häirinnän osalta sääntelyä on täydennetty työnantajan vastuulla häirinnästä. Työnantaja syyllistyy syrjintään myös, jos hän

- saatuaan tiedon siitä, että työntekijä tai viranhaltija on joutunut työssään häirinnän kohteeksi,
- laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työnantajan käytettävissä olevia toimia ovat tilanteesta riippuen esimerkiksi asiaomaisen kuuleminen ja ohjeistaminen, varoituksen antaminen häirintään syyllistyneelle sekä viimesijaisena keinona palvelussuhteen päättäminen. Myös työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset (15 §)

Työnantaja on jo vanhana lain nojalla ollut velvollinen tekemään ns. kohtuulliset mukautukset. Kohtuullisten mukautusten epäminen on syrjintää. Työnantajan on tehtävä

- asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset,

Kiiski

26.2.2015

- jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada koulutusta ja työtä samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä tyouralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon

- vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi
- työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä
- mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Lainkohdassa tarkoitetaan nimenomaan yksittäisen työntekijän tai viranhaltijan tarvitsemia mukautuksia. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettujen yksittäistapauksessa toteutettavat kohtuulliset mukautukset on erotettava yleis- ja pysyväisluonteisista esteellisyysoimenpiteistä, joista säädetään muualla lainsäädännössä.

Mukautukset voivat kohdistua

- fyysiseen ympäristöön (liikkumisen esteet, työolosuhteet)
- työvälineisiin (mitoitukset, apuvälineet)
- työnjärjestelyihin (työn organisointi, työmenetelmät)

Työelämässä mukautukset voivat kohdistua esimerkiksi työtiloihin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämiseen vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten ramppien tai luiskien asettamista tai työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista. Työpisteen siirtäminen helppokulkuisempaan paikkaan voi olla mukautus samoin kuin työpöydän tai työvälineiden asettaminen vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi mukautuksena kysymykseen voivat tulla erilaiset tietotekniset ratkaisut. Työnteko voidaan mahdollistaa työaikajärjestelyillä.

Työnantajalle voidaan pitkään jatkuneen palvelussuhteen perusteella asettaa pidemmälle meneviä velvollisuuksia mukautusten tekemiseen kuin lyhytkestoisissa palvelussuhteissa. Työnantajan velvollisuus tehdä mukautuksia on laajempi, kun työntekijää ollaan palkkaamassa toistaiseksi voimassa olevaan tai pitkäkestoiseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen.

Työnantajasta itsestään johtumattomat ulkoiset rajoitukset (esim. vuokratiiloissa toimivan rajoitetut oikeudet muuttaa tiloja) eivät poista velvollisuutta toteuttaa mukautuksia mahdollisilla vaihtoehtoisilla tavoilla.

Haasteellisia tilanteita voi muodostua, jos mukautusten järjestäminen edellyttää samalla sitä, että työnantaja joutuu järjestelemään muiden työntekijöiden tai viranhaltijoiden tehtäviä. Työnjohtovaltaa laajempi tehtävien muuttaminen edellyttää lähtökohtaisesti sopimista.

Kiiski

26.2.2015

Ulkopuolisen tuen, kuten rahoituksen, saamisella on merkitystä, kun arvioidaan sitä, onko mukautusten järjestäminen kohtuullista. Työnantaja voi kuitenkin olla velvollinen järjestämään mukautuksia, vaikka järjestelyyn ei saisi lainkaan ulkopuolista tukea.

Työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys

Uudessa laissa työnantajalle on tullut myös velvollisuus antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiesaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Selvitys on annettava viipymättä sen jälkeen, kun vammaisen tällaista selvitystä pyytää.

Velvollisuus koskee sekä rekrytointia että palvelussuhteen kestäessä ja palvelussuhteen päätettäessä tehtäviä ratkaisuja. Huomioitavaa on, että yhdenvertaisuuslain nojalla muiden syrjintäperusteiden osalta työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa tällaista kirjallista selvitystä.

Mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan tuomita hyvitystä vasta 1.1.2017 lukien.

Ohje tai käsky syrjiä (8 §)

Ohje tai käsky syrjiä on syrjintäperusteena saman sisältöinen kuin vanhasa laissa. Tällaisia voivat olla erilaiset opastukset, toimintaohjeet tai velvoitteet.

Jotta ohje tai käsky katsottaisiin syrjinnäksi, tulee ohjeen tai käskyn antajalla olla oikeus antaa velvoittavia määräyksiä. Huomioitavaa on, että kyse voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudattaisi annettua ohjetta tai käskyä. Valvontaviranomainen voi siis puuttua syrjiviin ohjeisiin, vaikka niitä ei olisi noudatettu.

Positiivinen erityiskohtelu (9 §)

Laki mahdollistaa edelleen ns. positiivisen erityiskohtelun. Syrjintää ei kuitenkaan ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Syrjinnän kieltä ei estä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia. Erityiskohtelu on oikeutettua vain, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Positiivien erityiskohtelu on mahdollista myös muunlaisesta kuin syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Positiivisen erityiskohtelun tulee kuitenkin olla tavoitteisiin nähden oikeasuhteista.

Hyväksyttävää positiivista erityiskohtelua voi olla esimerkiksi ylimääräisen kielikoulutuksen järjestäminen maahanmuuttajille.

Kiiski

26.2.2015

Positiivinen erityiskohtelu ei saa johtaa syrjintään. Työnantajan kannattaa yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioida suorittamansa positiivinen erityiskohtelu ja huolehtia siitä, että kohtelulle on laissa tarkoitettut perusteet.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet (11 §)

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään uuden yhdenvertaisuuslain 11–12 §:ssä.

Yleisestä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteesta säädetään lain 11 §:ssä. Koska 11 §:n soveltamisalasta ei ole nimenomaisesti rajattu pois työelämää, lienee tulkittava, että se koskee ainakin osittain myös työelämää.

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Huomioitavaa siis on, että kohtelun pitää perustua lakiin ja sillä pitää lisäksi olla muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinojen tulee olla tavoitteen saavuttamisen kannalta oikeasuhteisia.

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 hallintotehtävän 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.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa (12 §)

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja virkasuhteessa 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 oikeasuhteista tavoitteeseen pääsemiseksi.

Kiiski

26.2.2015

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on edellä mainittujen 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.

Laki mahdollistaa esimerkiksi sen, että kunta tarjoaa kesätöitä vain oman kunnan asukkaille. Lainkohta mahdollistaa myös sen, että muita oman kunnan asukkaita kohdellaan eri tavoin. Ikään taikka asuinpaikkaan perustuvalla erilaisella kohtelulla tulee kuitenkin olla objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite. Työnantajan on kyettävä perustelemaan tämä tavoite. Hallituksen esityksessä sekä työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä on nimenomaan tuotu esiin, että kuntalain säännös kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistämisestä voi muodostua hyväksyttäväksi perusteeksi ihmisten asettamiselle eri asemaan heidän asuinpaikkansa perusteella ja kunta voisi siten tarjota kesätyöpaikkoja vain kunnassa asuville nuorille. Valiokuntamietinnössä on myös nimenomaisesti tuotu esiin kunnan asema työttömien työllistäjänä ja tähän liittyen kunnan merkittävä rooli työmarkkinatoimien tarjoajana sekä kuntien työllistämisvelvollisuus.

Laki voi mahdollistaa myös esimerkiksi käytännön, jossa työnantaja myöntää harkinnanvaraisia virka- tai työvapaita ikääntyville työkyvyn ylläpitämiseksi paremmin ehdoin kuin muille. Tällainen erilainen kohtelu voi olla oikeutettua, jos kohtelu johtuu esimerkiksi objektiivisesti ja asianmukaisesti perustelluista työllisyyspoliittisista tai työmarkkinoita koskevista tavoitteista. Hyväksyttävä tavoite voi olla esimerkiksi se, että järjestelmällä tuetaan ikääntyvien työssä jaksamista. Työnantajan kannattaa ottaa huomioon laissa tarkoitetut oikeuttamisperusteet esimerkiksi laatiessaan yhteistoimintalain mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, josta tulee käydä ilmi esimerkiksi yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Yhtenä toimenpiteenä työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseen voi olla se, että mahdollisesta ikääntyville muita paremmat mahdollisuudet vapaiden pitämiseen. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet kannattaa ottaa huomioon myös varsinaisessa yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jos työnantaja toiminnassaan myöntää esimerkiksi joitakin etuja tietyille ryhmille.

Vastatoimien kieltö (16 §)

Laki sisältää edelleen ns. vastatoimien kiellon. Työntekijää tai viranhaltijaa 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 taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Kiiski

26.2.2015

Vastatoimet ovat työnantajan reaktio, kun työntekijä tai viranhaltija perää oikeuksiaan. Kiellettyjä vastatoimia voivat olla esimerkiksi:

- työtehtävien muuttaminen tai pois ottaminen
- työolosuhteiden merkittävä muuttaminen
- työnteon ehtojen muuttaminen (esim. poikkeavat työaikajärjestelyt)
- lomauttaminen
- työsuhteen päättäminen.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö (17 §)

Uudessa laissa syrjinnäksi katsotaan myös syrjivä työpaikkailmoittelu. Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Ilmoituksilla tarkoitetaan esim. ilmoituksia sanomalehdessä, internetissä, työnantajan intranetissä tai ilmoitustaululla.

Pelkkä ilmoitus ei oikeuta hakemaan hyvitystä. Jos/kun työnhakija hakee ilmoituksessa mainittua paikkaa ja tulee syrjityksi, kohdistuu työnantajaan yhdenvertaisuuslain mukaiset seuraamukset. Korvauksen hakijoita voi siis olla kymmeniä ja jopa satoja.

Valvova viranomainen voi kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun. Syrjivä työpaikkailmoittelu on myös rangaistavaa rikoslain nojalla.

Rekrytointiprosessissa työnantajan on kiinnitettävä huomiota ainakin seuraaviin seikkoihin:

- Tehtävälle asetettavien vaatimusten pitää olla tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja (kiellettyjä ovat paitsi näkyvät myös ”piilosyrjivät” perusteet).
- Tasa-arvolain mukaan tietyn sukupuolen vaatimiselle on oltava perusteet (esimerkiksi tehtävän henkilökohtaisuus, tiettyjen ammattien vaatimukset, tosiasiallisen tasa-arvon edistäminen suunnitelman mukaisesti).
- Kelpoisuusvaatimuksista ilmoittaminen työpaikka- tai viranhakuiltamoituksessa (työnantajan on siis huolehdittava, että asetetuille kelpoisuusvaatimuksille on tehtävän kannalta perusteet, jotka eivät ole syrjiviä).
- Työpaikkahakemusten käsittely on suoritettava syrjimättömin perustein.
- Perusteet/toimintatavat on tarkoin mietittävä koko prosessin osalta.

Kiiski

26.2.2015

- Haastattelussa
 - käsitellään vain tarpeellisia tietoja
 - ei esitetä syrjiviä kysymyksiä
 - arkaluonteisten tietojen hankkiminen haastattelussa tulee kysymykseen vain poikkeuksellisesti.

Työnantaja ei voi esimerkiksi edellyttää valinnassa, että hakija on suorittanut asevelvollisuuden tai erinomaista suomen kielen taitoa, jollei siihen ole tehtävien kannalta perusteita.

Valvonta (18 §–22 §)

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Eri viranomaisten toimivalta on erilainen esim. riippuen siitä, koskeeko käsiteltävä asia esimerkiksi kunnan vastuita viranomaistoiminnassa taikka palveluiden järjestämisessä vai koskeeko asia koskeeko asia nimenomaan kunnan vastuita työnantajana.

Työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Yksittäistapauksia koskevaan valvontaan toimivalta on siten yksinomaan työsuojeluviranomaisella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi:

- antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi,
- avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa,
- avustaa yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa
- ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta ei käsittele asioita, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisen valvottaviin asioihin tai jotka koskevat työ- tai virkaehtosopimusmääräyksen tulkintaa. (Vrt. työelämän tasa-arvoasiat voidaan käsitellä yhdenvertaisuus- ja syrjintälautakunnassa.)

Oikeusturva ja seuraamukset (23 §–26 §) sekä todistustaakka syrjintäasioissa (28 §)

Uudessa laissa hyvityksen käyttöalaa on laajennettu ja hyvityksen yläraja on poistettu.

Syrjinnän ja vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys työnantajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen tulee määrältään olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Vakavuutta arvioidaan otta-

Kiiski

26.2.2015

malla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä otetaan 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 hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kielon rikkojan taloudellinen asema.

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön.

Hyvitystä tai syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista tulee vaatia käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä.

Työhönottotilanteissa vaatimus on esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Jotta kanneaika lähtee kulumaan, on työnantajan huolehdittava siitä, että työnhakijoille annetaan valintapäätöksestä tieto.

Vireillepanijan on syrjintää ja 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, työnantajan on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu.

Lakimuutosten voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Uusi yhdenvertaisuuslaki sekä muut samassa yhteydessä vahvistetut lait ovat tulleet voimaan 1.1.2015 lukien. Työnantajan on tärkeä huomata, että tietyt laissa työnantajalle tulevat velvoitteet tulevat kuitenkin voimaan vasta myöhemmin.

- Yhdenvertaisuussuunnitelma: Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kuitenkin olla laadittuna vasta kahden vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Yhdenvertaisuussuunnitelmien tulee olla valmiita siis 1.1.2017 mennessä. Työnantajilla on siis aikaa suunnitelmaan laatimiseen. Suunnitelman laatimiseen kannattaa kuitenkin ryhtyä mahdollisimman pian, jotta se valmistuu laissa säädetyssä aikataulussa.
- Mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittava hyvitys: Mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä johdosta tuomittavista hyvityksistä sovelletaan vasta, kun kaksi vuotta on kulunut lain voimaantulosta. Tätä ennen sovelletaan aikaisemman lain voimassa olleita vanhan yhdenvertaisuuslain säännöksiä. Huomioidavaa on, että tästä huolimatta asia voidaan saattaa valvontaviranomaisen tutkittavaksi.

(Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulosta 1347/2014)

Kiiski

26.2.2015

Työsopimuslaissa toteutetut muutokset (1331/2014)

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n säännöstä tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta on tarkistettu. Työsopimuslain oma syrjintäkieltosäännös on poistettu ja tilalle on otettu viittaus yhdenvertaisuuslakiin. Tasapuolista kohtelua koskeva säännös säilyy asiallisesti ennallaan.

Työsopimuslain oman syrjintäkiellon poistaminen aiheutti muutoksen myös koeaikaa koskevaan lain 1 luvun 4 §:ään. Säännöksessä viitattiin aiemmin työsopimuslaissa olleeseen syrjintäkieltoon. Koska tätä viittausta ei voida enää käyttää, lisättiin koeaikaa koskevaan pykälään nimenomainen maininta siitä, että työsopimusta ei saa koeaikana purkaa syrjivillä perusteilla

Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa toteutetut muutokset (1333/2014)

Lakiin on tehty vastaavankaltaiset muutokset kuin työsopimuslakiin.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta (1330/2014)

Toimintaohjeen ja kehotuksen antamista koskevaan 13 §:ään on lisätty uusi 5 kohta, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen kehoitus voidaan antaa myös asiassa, joka koskee yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa, yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä tarkoitettua velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma tai henkilöstön tiedonsaantioikeutta työnantajan edistämistoimista. Kehotus merkitsee sitä, että työnantaja saa asiassa kirjallisen kehotuksen poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila asetettavaan määräaikaan mennessä. Päätöksen tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko.