

Kiiski

26.2.2015

2/2015

Kunnanhallituksille ja kuntayhtymille

Yhdenvertaisuuslain soveltaminen 1.1.2015 lukien

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1. tammikuuta 2015. Uuden lain taustalla on mm. työsyrijntädirektiivin säännökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Uusi laki poikkeaa vanhasta monelta osin, mm. työnantajavelvoitteiden osalta. Tämän vuoksi kuntatyöntajien on tärkeää tutustua lakiin kokonaisuudessaan. Laki sisältää veloituksia työnantajalle, viranomaisille ja oppilaitoksille.

Tässä yleiskirjeessä ja sen liitteessä selostetaan yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistusta nimenomaan työnantajan vastuiden näkökulmasta. Uusi yhdenvertaisuuslaki toi muutoksia myös mm. viranomaisten ja oppilaitosten vastuisiin yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Näistä muutoksista tiedottaa Kuntaliitto.

Lain soveltamisala

Vanhassa yhdenvertaisuuslaissa säädettiin ne julkiset ja yksityiset toiminnot, joissa lakia sovellettiin. Uusi laki antaa aiempaa laajemman suojan syrjinnältä. Lakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Poikkeuksena tähän on vain yksityiselämä, perhe-elämä ja uskonnonharjoitus, joihin lakia ei sovelleta.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Uudessa laissa velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee viranomaisten lisäksi työnantajia, koulutuksen järjestäjiä sekä oppilaitoksia.

Työnantajille on tullut velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

Edistämistoimia ja niihin liittyvää yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä kunnissa annetun lain mukaisesti henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa.

yleiskirje1502ak-yhdenvertaisuuslaki.docx

Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

Uudessa laissa syrjinnän määritelmää ja oikeutettua erityiskohtelua koskevia säännöksiä on muutettu ja täsmennetty. Suoja syrjinnältä on uudessa laissa yhtäläinen riippumatta siitä, mihin syrjintäperusteeseen syrjintä kohdistuu:

- Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella. (Työsopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin aiemmin kirjatut syrjintäperusteet on siirretty yhdenvertaisuuslakiin.)
- Syrjintää on edelleen ohje tai käsky syrjiä.
- Laki sisältää edelleen ns. vastatoimien kiellon. Työntekijää tai viranhaltijaa ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla esimerkiksi sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin.
- Syrjintää on edelleen myös häirintä. Uuden lain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja ei ryhdy käytettävissä oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.
- Uudessa laissa syrjintäkielto pitää sisällään myös läheissyrjinnän ja olettamaan perustuvan syrjinnän.
 - Läheissyrjinnäksi katsotaan menettely, jossa syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen.
 - Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta.
- Uudessa laissa syrjinnäksi katsotaan myös syrjivä työpaikkailmoittelu. Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta laissa tarkoitettuja ominaisuuksia, kuten esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta.
- Uudessa laissa kohtuullisten mukautusten epääminen määritellään syrjinnäksi. Työnantajat ovat myös vanhan lain voimassa ollessa olleet velvollisia tekemään kohtuullisia mukautuksia, joilla varmistetaan vammaiselle henkilölle muiden kanssa yhdenvertaiset työnsaanti- ja työskentelymahdollisuudet. Uudessa laissa mukautusten epääminen siis katsotaan nyt syrjinnäksi. Uudessa laissa työnantajalle on tullut myös velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ tai virkasuhteessa.

Syrjintä voi edelleen olla välillistä tai välitöntä.

Kiiski

26.2.2015

2/2015

Hyvityssakko

Hyvityssäännöksen käyttöala laajeni, kun aiemmin työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijalaissa säädetty syrjintäperusteet siirrettiin yhdenvertaisuuslakiin. Tämä paransi syrjityiksi tulleiden oikeussuojaa. Hyvityssakkoon voidaan tuomita minkä tahansa syrjintäperusteiden perusteella.

Syrjinnästä tuomittavien hyvityssakkojen määrälle ei enää ole säädettyä ylärajaa.

Mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan tuomita hyvitystä vasta, kun lain voimaantulosta on kulunut kaksi vuotta. Tästä huolimatta asia voidaan kuitenkin saattaa valvontaviranomaisen tutkittavaksi.

Muita muutoksia

Muutoksia on tapahtunut myös erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteissa sekä viranomaisvalvontaan liittyvissä lainkohdissa.

Muuttuneet lait

Uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon yhteydessä muutettiin tai vahvistettiin useita eri lakeja. Muutoksia tehtiin muun muassa tasa-arvolakiin, työsopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta. Tässä yleiskirjeessä selostetaan myös työsopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistöinnistä annettuun lakiin tehdyt muutokset.

Muutetut lait:

- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Laki työsopimuslain muuttamisesta (1331/2014)
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta (1333/2014)
- muut lait: Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulosta 1347/2014
- muutetut lait ks. www.finlex.fi

Tasa-arvolaisissa toteutetuista muutoksista lähetetään erillinen yleiskirje.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Työmarkkinajohtaja


Markku Jalonen

Neuvottelupäällikkö


Sari Ojanen

Liite

Yhdenvertaisuuslain soveltaminen 1.1.2015 lukien -muistio