



Kirkkohallituksen yleiskirje nro 04/2015

25.02.2015

YHDENVERTAISUUSLAINSÄÄDÄNTÖ UUDISTUI

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Laki löytyy edellä mainitulla säädösnumerolla säädöstietopankista osoitteesta www.finlex.fi. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain soveltamisala

Yhdenvertaisuuslaki on yleislaki, jota sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) mukaan uskonnonharjoittamisella viitataan toimintaan, joka kuuluu uskonnonvapauden ydinalueeseen Suomen perustuslain 11 §:n sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 §:ää koskevan tulkintakäytännön mukaisesti. Uskonnonharjoitukseen kuuluvat muun muassa jumalanpalvelus sekä muut uskonnolliset toimitukset ja tilaisuudet. Uskonnonharjoittamiseen kuuluu myös uskonnonharjoittamiseen kiinteästi liittyvä opetus- ja julistustoiminta. Uskonnon harjoittamiseksi ei voida kuitenkaan katsoa sellaisia toimia, jotka loukkaavat ihmisarvoa tai muita perusoikeuksia taikka ovat oikeusjärjestyksen perusteiden vastaisia. Viranomaisia velvoittavat yhdenvertaisuuslain säännökset velvoittavat myös kirkon ja seurakuntien sekä seurakuntayhtymien viranomaisia silloin, kun ne hoitavat julkista hallintotehtävää. Julkisella hallintotehtävällä laissa tarkoitetaan samaa kuin perustuslain 124 §:ssä. Julkisena hallintotehtävänä pidetään siten hallinnollisia tehtäviä, jotka liittyvät lakien toimeenpanoon sekä yksityisten henkilöiden ja yhteisöjen oikeuksia, etuja ja velvollisuuksia koskevaan päätöksentekoon. Julkisena hallintotehtävänä pidetään myös julkisten palvelujen järjestämiseen liittyviä tehtäviä, jolloin keskeistä on, että tehtävät perustuvat lailla tai lain nojalla annettuun julkiseen toimeksiantoon. Tällaisia tehtäviä seurakunnille ja seurakuntayhtymille on annettu hautaustoimilaissa (4557/2003) sekä väestötietojärjestelmästä ja Väestörekisterikeskuksen varmennepalveluista annetussa laissa (661/2009).

Vastaavasti yhdenvertaisuuslain tavaroiden tai palvelujen tarjoajia koskevat säännökset velvoittavat seurakuntaa ja seurakuntayhtymää silloin, kun sen on katsottavan harjoittavan tällaista toimintaa. Lain mukaan tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville. Lain perustelujen mukaan toiminta on ammattimaista silloin, kun on kyse liiketoiminnasta tai elinkeinon harjoittamisesta. Ammattimaisena pidetään myös muuta kuin satunnaisesti harjoitettua taloudellisen hyödyn hankkimiseksi tähtäävää toimintaa. Ammattimaisuus ei kuitenkaan edellytä, että tavaroita tai palveluita tarjottaisiin vastiketta vastaan. Tavaroiden ja palvelujen tarjoajana pidetään myös tahoja, joka säännöllisesti, ammattimaiseen tapaan tarjoaa tavaroita tai palveluita vastikkeetta yleisesti saataville.

Tavaroiden ja palvelujen yleisesti saatavilla olemisella tarkoitetaan puolestaan sitä, että niitä tarjotaan muille kuin etukäteen rajatulle, suppealle henkilöiden joukolla. Tavaroiden ja palvelujen yleistä saatavilla oloa arvioitaessa on kohderyhmän koon lisäksi kiinnitettävä huomiota siihen, onko ryhmä avoin vain suljettu. Lain perustelujen mukaan syrjinnän kieltö ei kuitenkaan estä yhteisön eettistä vakaumusta ilmentävää palvelujen tuottamista (HE 19/2014 vp, s. 60).

Lain soveltamisesta työnantajatoimintaan selostetaan Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä A 3/2015.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Tässä tarkoituksessa viranomaisen tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Arvioinnin tulisi kohdistua mahdollisuuksien mukaan siihen, miten yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä sekä miten toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Arvioinnissa tulisi käsitellä myös niitä viranomaisesta riippumattomia olosuhteita, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteuttamista viranomaisen toimialalla. Yhdenvertaisuuden toteutumista tulisi arvioida muun muassa asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja –tavoissa, taloussuunnittelussa sekä strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Toiminnan arvioinnin lisäksi viranomaisen on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tarvittavilla toimenpiteillä tarkoitetaan käytännöllisiä keinoja, joilla voidaan edistää yhdenvertaisuuden toteutumista. Edistämisellä tarkoitetaan usein toimenpiteitä, joilla julkiset palvelut pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla.

Tarpeelliseksi arvioitujen edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Toimenpiteet tulee siten mitoittaa toiminnan kehittämistarpeisiin sekä viranomaisen henkilö- ja muihin resursseihin nähden riittäviksi ja sopiviksi. Toimenpiteiden tehokkuus edellyttää, että arviointi tehdään yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta merkityksellisistä toiminnoista ja, että asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan. Edistämistoimet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi taikka laissa tarkoitettua positiivista erityiskohtelua.

Yhdenvertaisuuslaki ei velvoita kirkon, seurakuntien tai seurakuntayhtymien viranomaisia laatimaan suunnitelmaa tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Se voi kuitenkin olla hyvä apuväline edistämistoimenpiteiden toteuttamiseen.

Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjinnästä voi siten olla kyse myös silloin, kun syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä vaan johonkuhun toiseen (*läheissyrintä*). Syrjintäkiellon

soveltamisen kannalta on lisäksi merkityksetöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen (ns. *olettamaan perustuva* syrjintä). Syrjinnällä laissa tarkoitetaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohjetta tai käskyä syrjiä.

Laki sallii **positiivisen erityiskohtelun**. Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei lain mukaan ole syrjintää. Positiivisen erityiskohtelun tulee olla tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista, ja menettelyn tarkoituksena tulee olla tosiallisesti saattaa henkilö yhdenvertaiseen asemaan. Hyväksyttäväkään tarkoitus ei oikeuta tavoitteisiin nähden suhteettoman pitkälle meneviä erityistoimenpiteitä. Hyväksyttävyyttä arvioidaan aina tapaus- ja tilannekohtaisesti. Lisäksi erityinen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu 1) perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja 2) keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia (*erilaisen kohtelun oikeuttamisperuste*). Oikeuttamisperusteen olemassaolo edellyttää, että kumpikin mainituista edellytyksistä täyttyy.

Välittömästä syrjinnästä on kyse silloin, kun jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin iän, alkuperän, kansalaisuuden, yms. henkilöön liittyvän syyn perusteella vertailukelpoisessa tilanteessa paitsi, jos kohtelu on oikeutettua joko positiivisen erityiskohtelun tai erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteen nojalla.

Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan menettelyä, tekoa tai laiminlyöntiä, jolla menettelyn kohde asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan. Säännös ei kuitenkaan edellytä, että jokaista on aina kohdeltava samalla tavalla. Epäsuotuisan kohtelun olisi lisäksi perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua välitöntä syrjintää. Syrjintää on muihin nähden epäsuotuisampi kohtelu vertailukelpoisessa tilanteessa. Vaatimus tilanteiden vertailukelpoisuudesta viittaa siihen, että ihmisiä on samanlaisissa tapauksissa kohdeltava samalla tavalla. Vertailun kohteena voi olla se, miten jotakuta muuta on aikaisemmin kohdeltu, nykyisin kohdellaan tai voitaisiin olettaa kohdeltavan. Merkitystä ei ole sillä, onko tekijän tarkoituksena ollut syrjiä. Välittömästä syrjinnästä on kyse silloinkin, kun tekijä ei ole mieltänyt toimivansa lain tarkoittamalla tavalla syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä.

Välillisestä syrjinnästä on kyse silloin, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perustella. Välillisesti syrjivälle säännölle, perusteelle tai käytännölle on ominaista näennäinen yhdenvertaisuus, jolloin se ei nimenomaisesti aseta ketään huonompaan asemaan, mutta jolla tosiasiasa on henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjivä vaikutus. Tämä voi ilmetä siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain heihin.

Välillisestä syrjinnästä ei kuitenkaan ole kyse silloin, kun säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Tavoitteen tulee olla hyväksyttävä niin perusoikeusjärjestelmän, kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kuin Suomen oikeusjärjestyksen kannalta. Käytettävien keinojen on puolestaan oltava tavoitteen saavuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisia ja sillä tavoin tarpeellisia, että ne ovat tavoitteeseen nähden oikeasuhteisia.

Häirinnällä tarkoitetaan käyttäytymistä, jolla henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan, jos

- 1) käyttäytyminen liittyy syrjäntäperusteeseen eli henkilön ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, yms. henkilöön liittyvään syyhyn, ja
- 2) käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Ihmisarvon käsite viittaa ihmisten synnynnäiseen ja luovuttamattomaan arvoon sekä jokaisen oikeuteen nauttia perustavanlaatuisista oikeuksista yhdenvertaisesti muiden kanssa. Käyttäytyminen on tässä yhteydessä ymmärrettävä laajasti ja kyse voi olla esimerkiksi sähköpostiviesteistä, eleistä, ilmeistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä.

Käyttäytymisen loukkaavuutta arvioidaan objektiivisin perustein eikä loukatun subjektiivisella käsityksellä ole ratkaisevaa merkitystä arvioinnissa. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittäessä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta.

Uusi laki velvoittaa edistämään vammaisten yhdenvertaisuutta. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajan on tarvittaessa **kohtuullisia mukautuksia** tekemällä varmistettava vammaiselle muiden kanssa yhdenvertaiset asiointi-, koulutus- ja työnsaantimahdollisuudet. Myös tarjolla olevia tavaroita ja palveluja tulee saada yhdenvertaisesti muiden kanssa. Henkilön vamma on otettava huomioon palvelutilanteessa ja pyrittävä mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi järjestämään sitä tarvitsevalle esteetön kulkureitti. Mukautusten tulee olla tarkoituksenmukaisia ja turvallisia. Mukautusten kohtuullisuudella tarkoitetaan ensinnäkin sitä, että mukautuksista ei saa koitua kohtuutonta taloudellista tai muunlaista rasitetta, ja toisaalta sitä, että mukautusten tulee vammaisten ihmisten näkökulmasta kohtuullisella tavalla toteuttaa heille yhdenvertaiset mahdollisuutensa esim. asioida taikka saada tavara tai palvelu muihin nähden yhdenvertaisin ehdoin. **Kohtuullisen mukautuksen epäämistä** pidetään laissa syrjintänä. Laissa tarkoitettua syrjintää on myös **ohje tai käsky syrjiä**. Ohje tai käsky syrjiä voi olla esim. syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Edellytyksenä kuitenkin on, että ohjeen tai käskyn antajalla on toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä.

Lain mukaan 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 taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (**vastatoimien kielto**). Vastatoimissa on kyse sellaisesta toimenpiteestä, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisasti tai jonka seuraukset ovat toimenpiteiden kohteiden kannalta kielteisiä sekä joihin on ryhdytty sen vuoksi, että henkilö on esimerkiksi vaatinut lain perusteella hyvitystä, ottanut yhteyttä valvontaviranomaisiin, vaatinut kohtuullisten mukautusten tekemistä taikka toimii todistajana syrjintää koskevassa oikeudenkäynnissä.

Yhdenvertaisuuslain valvonta ja oikeusturva

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa syrjinnän uhriksi joutunutta henkilöä tämän tekemää syrjintävalitusta tutkittaessa, avustaa viranomaisia yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon

aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voivat vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa sekä antaa lausuntoja viranomaisille tai yhdenvertaisuutta edistäville yhteisöille yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitystä siltä viranomaiselta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä taikka kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan. Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen tai säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön. Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Muutokset tasa-arvolakiin

Sukupuolisyrynnän kiellosta ja sukupuolten tasa-arvosta säädetään edelleen naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, *tasa-arvolaki*). Uudistuksen myötä tasa-arvolakiin on lisätty säännökset sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta. Lisäksi muun muassa työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevia säännöksiä on tarkistettu. Tasa-arvolaki löytyy yllä mainitulla säädösnumerolla säädöstietopankista osoitteesta www.finlex.fi.

Oikeusministeriö ylläpitää Yhdenvertaisuus.fi –sivustoa, joka on tarkoitettu tieto- ja materiaalipankiksi yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä kiinnostuneille henkilöille ja organisaatioille. Sivuilta löytyy tietoa lainsäädännöstä ja tutkimuksista sekä eri vähemmistöistä. Lisäksi sivuille on kerätty koulutusmateriaaleja sekä tietoa ajankohtaisista tapahtumista ja meneillään olevista kampanjoista.

Lisätietoja asiassa antaa kirkkoneuvos Pirjo Pihlaja, lakimies Outi Perkiömäki, rekisterijohtaja Riikka Ryökäs ja hallintopäällikkö Asta Virtaniemi, etunimi.sukunimi@evl.fi.

KIRKKOHALLITUS

Jukka Keskitalo
kansliapäällikkö

Pirjo Pihlaja
kirkkoneuvos

ISSN 1797-0326