

25.2.2015

Seurakunnille

Sisältää: Uusi yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyviä muita lakimuutoksia

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyviä muita lakimuutoksia

1. Yhdenvertaisuuslaki

1.1. Yleistä uudesta laista

Uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014; jäljempänä yhdenvertaisuuslaki) ja siihen liittyvät muut lakimuutokset tulivat **voimaan 1.1.2015**. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa ja se on soveltamisalaltaan vanhaa yhdenvertaisuuslakia laajempi. Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

Laki sisältää useita työnantajia koskevia velvoitteita. Tässä yleiskirjeessä selostetaan uutta lainsäädäntöä siltä osin, kun se koskee seurakuntia työnantajina. Lain sellaisia säännöksiä, jotka eivät koske seurakuntia työnantajina, ei käydä tässä yhteydessä läpi. Kirkkohallituksen yleiskirjeessä 4/2015 kerrotaan niistä lain säännöksistä, jotka koskevat seurakuntia viranomaisena ja palvelujen tarjoajana. **Työnantajavelvoitteita koskevat merkittävimmät muutokset ja uudet säännökset ovat yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen liittyvä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus (lain 7 §), syrjinnän kiellon laajeneminen (8 §) ja kohtuullisia mukautuksia koskevan laiminlyönnin määrittäminen syrjinnäksi (15 §).**

Yhdenvertaisuuslakiin on tullut aiempaan verrattuna uusia säännöksiä, eikä soveltamis- tai oikeuskäytäntöä näistä ole vielä olemassa. Tämän vuoksi ei kaikkiin soveltamistilanteisiin ja -kysymyksiin ole mahdollista antaa tässä vaiheessa selviä vastauksia. Lain soveltaminen tarkentuu, kun sen tulkinnaasta saadaan enemmän kokemuksia sekä yleisesti yhteiskunnassa että kirkon piirissä.

Uusi yhdenvertaisuuslaki on tämän yleiskirjeen [liitteenä](#).

1.2. Yhdenvertaisuuslain säännökset

1 luku Yleiset säännökset

1 § Lain tarkoitus

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ihmisten välillä. Tällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuden edistämistä käytännössä ja niitä laissa olevia toimenpiteitä (mm. työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, ks. jäljempänä 7 §), joilla pyritään ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseen ja muihin verrattuna heikommassa asemassa olevien aseman parantamiseen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Syrjinnän ehkäisemisen kannalta tärkeitä ovat lain säännökset syrjinnän ja vastatoimien kiellosta (3 luku), säännökset lain valvonnasta (4 luku), säännökset hyvityksestä ja syrjivistä sopimusehdoista (5 luku) ja säännös todistustaakasta (6 luku).

2 § Soveltamisala

Lain soveltamisala on lähtökohtaisesti laaja. Sitä sovelletaan pääsäännön mukaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus on kuitenkin jätetty lain soveltamisalan ulkopuolelle. Lain soveltamisesta seurakuntaan muutoin kuin työnantajana on kerrottu kirkkohallituksen yleiskirjeessä 4/2015.

Työelämä on yhdenvertaisuuslain keskeinen soveltamisalue. Lain soveltamisalan piiriin kuuluvat sekä kirkon virkasuhteet että työsuhteet. Jäljempänä puhuttaessa työntekijöistä tarkoitetaan sillä sekä työsopimussuhteisia työntekijöitä että viranhaltijoita, jollei erikseen toisin mainita. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen. Lakia sovelletaan myös muihin työskentelymuotoihin, kuten työharjoitteluun ja työkokeiluun. Lain työnantajavelvoitteet eivät sen sijaan koske seurakunnassa toimivia vapaaehtoisia.

3 § Suhde muuhun lainsäädäntöön

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään edelleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Tähän lakiin tehtiin yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä eräitä muutoksia, jotka selostetaan jäljempänä tässä yleiskirjeessä.

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan tasa-arvolain lisäksi tilanteissa, joissa on kysymys sekä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä että myös yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä. Tällaisesta moniperusteisesta syrjinnästä voi olla kyse esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilöä kohdellaan eri tavalla ilman hyväksyttävää syytä sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella.

Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä säädetään rikoslaissa (39/1889).

4 § Määritelmät

Määritelmäsäännöksen osalta seurakuntia työnantajina koskee työnantajan määritelmä. Säännöksen mukaan työnantajalla tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. **Seurakunta on laissa tarkoitettu työnantaja ja sitä koskevat lain työnantajaa velvoittavat säännökset.** Lakia sovellettaessa seurakuntayhtymää ja sen seurakuntia pidetään yhtenä työnantajana.

2 luku Yhdenvertaisuuden edistäminen

7 § Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus

Työnantajalla on **yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus, joka koskee kaikkia työnantaja**. Tämä tarkoittaa sitä, että 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. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Yhdenvertaisuuslain yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus täydentää työsopimuslaisia säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta (työsopimuslain 2 luvun 1 §; koskee työsopimussuhteisia työntekijöitä).

Työnantajan yleinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus kohdistuu koko työpaikkaan sekä työpaikalla työntekijöiden tai erilaisten työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajan harjoittaman henkilöstöpolitiikan väline monimuotoistuvassa työelämässä. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat olisivat aidosti syrjimättömiä mm. työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja muista etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja palvelussuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määriteltäessä.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella määrärajojen ja tarvittaessa tehdä muutoksia tai tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Laki ei tarkemmin määrittele, millaisia konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus saattaa edellyttää. Tarvittavien toimenpiteiden laatuun ja laajuuteen vaikuttavat yhtäältä työpaikan tarpeet ja toisaalta käytettävissä olevat voimavarat. Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa huomiota voidaan kiinnittää nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi myös tulevaisuuden haasteisiin. Tämä mahdollistaa toimenpiteiden suunnittelemisen ja toteuttamisen työnantajan tarpeet huomioon ottavalla tavalla.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus

Työnantajan yleisen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden lisäksi on työnantajalla, jonka **palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, oltava suunnitelma** tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (jäljempänä yhdenvertaisuussuunnitelma). Näitä edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa (esim. luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu) kanssa. Vastuu suunnitelman laatimisesta on kuitenkin aina työnantajalla.

Suunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden yhteydessä mainitut tarkoituksenmukaisuuden, tehokkuuden ja oikeasuhtaisuuden periaatteet. Työpaikan tarpeet otetaan huomioon suunnitelman sisällössä sekä siinä, kuinka laajasti yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä tekijöitä suunnitelmaan kirjataan. Työnantajan on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa se kysymys, mitkä 8 §:n mukaiset syrjintäperusteet ovat työpaikalla merkityksellisiä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan **laatia joko erillisenä suunnitelmana tai se voidaan sisällyttää muuhun työpaikalla laadittavaan suunnitelmaan**. Työnantaja valitsee työpaikan olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaisimman tavan täyttää suunnitteluvelvoite. Suunnitteluvelvollisuus voidaan täyttää esimerkiksi **osana tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnittelua**, jolloin voidaan luontevasti käsitellä myös moniperusteisen syrjinnän ehkäisyä. Suunnitteluvelvollisuus voidaan täyttää myös **osana työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaista työsuojelun toimintaohjelmaa**. Suunnitteluvelvoite voidaan **sisällyttää** myös esimerkiksi Kirkon yhteistoimintasopimuksen (KirVESTES liite 11) 3 §:n mukaiseen **henkilöstön kehittämisen periaatteisiin**. Henkilöstöpolitiikan kokonaisvaltaisen ja tarkoituksenmukaisen hoitamisen kannalta voi olla hyödyllistä käsitellä yhdenvertaisuuskysymyksiä osana työpaikan yleistä suunnitelmallista kehittämistä. Jos työnantaja on sisällyttänyt yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet johonkin muuhun työpaikalla laadittavaan suunnitelmaan, on työnantajan tarvittaessa voitava yksilöidä nämä toimenpiteet siten, että se kykenee tarvittaessa osoittamaan täyttäneensä suunnitteluvelvoitteen.

Jos yhdenvertaisuussuunnitteluvelvoite täytetään osana jotakin muuta prosessia, voidaan asian käsittely henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa toteuttaa siinä prosessissa määrättyssä menettelyssä.

Yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen edellyttää asetettujen tavoitteiden toteutumisen seuranta. Tarvittaessa suunniteltuihin toimenpiteisiin tehdään olosuhteiden vaatimia muutoksia.

Mikäli työnantaja aikoo kohdistaa olemassa olevaan tai rekrytoitavaan henkilöstöön positiivista erityiskohtelua (ks. jäljempänä 9 §), niin se olisi syytä tuoda esiin ja perustella yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Laissa yhdenvertaisuutta koskevan lain voimaantulosta (1347/2014) asetettiin **siirtymäsäännös** työnantajan velvollisuudelle laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Siirtymäsäännöksen mukaan **suunnitelma tulee olla laadittuna** kahden vuoden kuluessa lain voimaantulosta eli **1.1.2017 mennessä**.

Henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus

Laissa on säännös myös henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeudesta. Oikeus saada tietoja on KirVESTES:n perusteella valitulla luottamusmiehellä (Kirkon luottamusmiessopimus KirVESTES liite 12), työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla, muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuussuunnitteluun, sekä työsuojeluvalluutetulla. Henkilöstön edustajalla on **oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt** yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tietoja työnantajan toimenpiteistä suunnitelmaa laadittaessa, sitä toteutettaessa ja toimien vaikuttavuutta arvioitaessa.

Yhdenvertaisuuden edistämismuutetta toteutettaessa työnantajan tulee huomata, että suurin osa syrjintäperusteista ovat arkaluonteista tietoa, eikä työnantajalla yleensä oikeutta tällaisia tietoja käsitellä. Velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ei edellytä eikä oikeuta työnantajaa keräämään tai käsittelemään tällaisia tietoja.

3 luku Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

8 § Syrjinnän kiello

Syrjintäperusteet

Syrjinnän kiellon mukaan ketään ei saa syrjiä **iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiryhdistystoiminnan, perhesuhteiden,**

terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syy perusteella. Säännös vastaa pääosin vanhan yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa. Uusia nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita ovat ammattiryhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhesuhteet. Aiemmin nämä syrjintäperusteet oli mainittu kuitenkin jo työ sopimuslaissa. Perhesuhteilla tarkoitetaan tässä säännöksessä sitä, onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, eronnut tai leski. Perhesuhteilla ei viitata vanhemmuuteen tai raskauteen, joihin perustuva syrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa.

Vanhan lain mukainen ilmaisu ”sukupuolinen suuntautuminen” on korvattu nyttemmin vakiintuneella ilmaisulla ”seksuaalinen suuntautuminen”. Ilmaisua ”etninen tai kansallinen alkuperä” on korvattu sanalla ”alkuperä”, jolla tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää. Se pitää sisällään myös perusteet ”rotu” ja ”ihonväri”. Ikäsyrjinnän kielto koskee kaiken ikäisiä, niin nuoria kuin vanhoja. Kielellä säännöksessä tarkoitetaan kansalliskieliä ja muita kieliä kuten esim. viittomakieltä, sekä myös murteita.

Syrjintä on kiellettyä myös uskontoon tai vakaumukseen perustuvana. Uskontoa ja vakaumusta erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena käsitellään tarkemmin jäljempänä 12 §:n yhteydessä.

Kielto syrjiä ammattiyhdistystoiminnan perusteella suojaa sekä positiivista että negatiivista järjestäytymisvapautta. Työntekijöitä ei saa oikeudettomasti asettaa eri asemaan toisaalta järjestäytymisen ja toisaalta järjestäytymättömyydenkään perusteella. Kielto syrjiä ammattiyhdistystoiminnan perusteella suojaa käytännössä etenkin ammattiyhdistysaktiiveja.

Terveydentilalla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveydentilaan ja se kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet. Vammaisuudella on paljon yhteistä terveydentilan kanssa, sillä 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. Se voi olla syntyperäistä, tai johtua esim. tapaturmasta tai onnettomuudesta. Vammaisuuden ja terveydentilan rajalla on merkitystä, sillä vammaisia henkilöitä koskee lain 15 §:ssä oleva velvoite kohtuullisiin mukautuksiin.

Syrjintäperusteiden luettelo on avoin. Säännöksessä mainittu ”muu henkilöön liittyvä syy” rinnastetaan säännöksessä nimenomaisesti mainittuihin syihin. Tällainen ”muu henkilöön liittyvä syy” voi olla esim. yhteiskunnallinen asema, varallisuus, asuinpaikka tai yhdistystoimintaan osallistuminen. Joka tapauksessa ”muun henkilöön liittyvän syy” tulee olla säännöksessä nimenomaisesti mainittujen syrjintäperusteiden kaltainen.

Muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn perustuva erilainen kohtelu ei kuulu yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon piiriin. Esim. erot ihmisten tosiasiallisissa olosuhteissa, toiminnassa tai menettelytaavoissa eivät yleensä muodosta säännöksessä tarkoitettua henkilöön liittyvää syytä.

On syytä huomata, että kaikki erilainen kohtelu kielletyillä syrjintäperusteilla ei ole lain tarkoittamaa syrjintää. Mikäli erilaiselle kohtelulle on olemassa lailliset oikeuttamisperusteet, voi erilainen kohtelu olla oikeutettua (ks. jäljempänä 12 §).

Syrjinnän kohdistuminen henkilöä itseään tai jota kuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Vastaavaa säännöstä ei ole ollut vanhassa yhdenvertaisuuslaissa. Yleensä syrjintäkieltoon liittyvä ominaisuus on henkilöllä itsellään, mutta syrjinnästä voi olla kyse myös silloin, kun syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä,

vaan johonkuhun toiseen (ns. läheissyrjintä). Kiellettyä voi olla esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. EU:n oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän asettaminen huonompaan asemaan sen takia, että hänellä on vammaisen lapsi, on työntekijän syrjintää vammaisuuden perusteella siitä huolimatta, että syrjityksi tullut työntekijä ei itse ollut vammainen. Laissa ei tarkemmin määritellä, ketkä ovat laissa tarkoitettuja läheisiä; yleisesti ottaen voidaan todeta, että yleensä läheisten piiriin kuuluvat ainakin lähisukulaiset.

Syrjintäkiellon kannalta ei ole merkitystä sillä, onko syrjivä kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen (ns. oletettavaan perustuva syrjintä). Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen esim. silloin, kun tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta. Teon syrjivää luonnetta arvioitaessa merkityksellistä on, onko teko perustunut laissa kiellettyyn syrjintäperusteeseen riippumatta siitä, onko henkilöä syrjitty todellisen vai oletetun ominaisuuden perusteella.

Syrjinnän muodot

Syrjinnällä tarkoitetaan

- 1) välittömän (ks. 10 §) ja
- 2) välillisen (13 §) syrjinnän lisäksi
- 3) häirintää (14 §),
- 4) kohtuullisten mukautusten epäämistä (15 §) sekä
- 5) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä ja kohtuullisten mukautusten epääminen käsitellään tarkemmin jäljempänä asianomaisten pykälien yhteydessä.

Ohjeesta tai käskystä syrjiä ei ole omaa pykälää, joten sen sisältö käsitellään tässä yhteydessä. Ohje tai käsky syrjiä voi olla esimerkiksi syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, ohjeistus tai velvoite. Edellytyksenä on, että ohjeen tai käskyn antajalla on toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. Toimivalla tai aseman nojalla annettu ohje tai käsky voi olla syrjintää siitä riippumatta, noudattaako ohjeen tai käskyn saaja sitä vai ei.

9 § Positiivinen erityiskohtelu

Syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Syrjinnän kieltä ei siten estä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esim. etniset vähemmistöt, eri ikäiset) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia.

Positiivisen erityiskohtelun on oltava tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista. Hyväksyttävä tarkoitukseen ei oikeuta tavoitteeseen nähden suhteettoman pitkälle meneviä toimenpiteitä. Oikeasuhtaisuutta arvioidaan aina tapaus- ja tilannekohtaisesti. Mahdollisen positiivisen erityiskohtelun perustelut on yleensä hyvä kirjata myös työnantajan laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelmaan (ks. edellä 7 §; joko erilliseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan tai osana muuta suunnitelmaa).

10 § Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos **jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin** kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin **vertailukelpoisessa tilan-**

teessa. Henkilöön liittyvillä syillä tarkoitetaan 8 §:n mukaisia henkilöön liittyviä syitä. Epäsuotuisan kohtelun on perustuttava sen mukaisiin henkilöön liittyviin syihin, jotta kyse voisi olla laissa tarkoitettua välittömästä syrjinnästä.

Epäsuotuisa kohtelu

Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan sellaista menettelyä, tekoa tai laiminlyöntiä, jolla menettelyn kohde (tässä tapauksessa siis työntekijä) **asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan.** Kyse voi olla esimerkiksi rajoitusten, vaatimusten, rasitteiden tai velvoitteiden asettamisesta vain tietyille henkilölle tai henkilöryhmälle. Kyse voi olla myös esimerkiksi jonkin etuuden tai oikeuden epäämisestä tai rajoittamisesta. Työelämässä syrjintää voi olla esimerkiksi se, että työnantaja ei kutsu etniseen vähemmistöön kuuluvia haastatteluun näiden alkuperän vuoksi, tai että palvelussuhteeseen kuuluvia etuuksia myönnettäessä henkilöitä kohdeltaisiin perusteettomasti eri tavalla jonkun henkilöön liittyvän seikan vuoksi. Säännös ei kuitenkaan edellytä, että jokaista on aina kohdeltava täsmälleen samalla tavalla. **Eri asemaan asettaminen voi olla oikeutettua positiivisen erityiskohtelun (lain 9 §), yleisen oikeuttamisperusteen (lain 11 §) tai erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteen työssä ja työhön otettaessa (lain 12 §) perusteella.**

Vertailukelpoinen tilanne

Vertailukelpoisella tilanteella tarkoitetaan tilanteita, joissa **tilanteet (mahdollinen syrjintätilanne ja verrokkitalanne) ovat rinnastettavissa toisiinsa** oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta. Vertailun kohteena voi olla se, miten jotakuta muuta on aikaisemmin kohdeltu, nykyisin kohdellaan tai voitaisiin olettaa kohdeltavan samankaltaisessa tilanteessa. Yleensä vertailu kohdistuu todellisiin tilanteisiin ja henkilöihin. Siten esimerkiksi työntekijä verrataan toiseen työntekijään. Vertailukelpoisten tilanteiden välillä voi olla ajallista eroa, jolloin vertailu kohdistuu siihen, miten jotakuta muuta on kohdeltu aikaisemmin tai miten henkilöitä (muuta työntekijöitä) yleensä kohdellaan. Silloin, kun todellista vertailukohdetta ei ole, voidaan arvioida sitä, miten henkilöiden voitaisiin olettaa tulevan asianomaisessa tilanteessa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi.

Tilanteessa ei ole merkitystä sillä, onko tekijän tarkoituksena ollut syrjiä. Välittömästä syrjinnästä voi olla kysymys, vaikka tekijä (tässä yhteydessä työnantaja) ei olisi mieltänyt toimivansa lain tarkoittamalla tavalla syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisesti arvioituna pidettävä syrjintänä.

11 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu

- 1) perustuu lakiin ja
- 2) sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja
- 3) keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Työelämäkysymysten osalta tätä yleistä oikeuttamisperustetta sovelletaan yhdessä 12 §:n kanssa, jossa tarkemmin määritellään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa.

12 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on **oikeutettua, jos**

- 1) kohtelu perustuu **työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin** ja
- 2) kohtelu on **oikeasuhtaista** oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työvoimapoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Erilainen kohtelu työssä ja työhön otettaessa voi olla perusteltua vain säännöksessä tarkoitettussa tilanteessa. Lisäksi tulee ottaa huomioon 11 §:ssä oleva yleinen oikeuttamisperuste; myös siinä mainitussa tilanteessa (kohtelu perustuu lakiin, sillä on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia) työnantajalla voi olla hyväksyttävä syy erilaiselle kohtelulle. Jos muualla laissa on olemassa peruste erilaiselle kohtelulle, voi työnantaja yleensä olettaa sen täyttävän hyväksyttävän tavoitteen ja oikeasuhtaisuuden vaatimuksen.

Syrjinnästä ei siis ole kyse, jos erilainen kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Lisäksi edellytetään, että erilaisen kohtelun tavoite on oikeutettu ja ettei erilainen kohtelu ole tavoitteeseen nähden suhteetonta.

Erilainen kohtelu uskonnon ja vakaumuksen perusteella

Kirkko tai muu uskonnollinen yhteisö voi vaatia palveluksessaan olevilta henkilöiltä vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa organisaation eetokseen. Yhteisön eetoksen mukaista eetosta voidaan edellyttää palvelukseen tulevilta ja palveluksessa olevilta silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus.

Evankelisluterilainen kirkko voi tämän perusteella, ottaen huomioon myös perustuslain 11 §:n turvaama uskonnollinen yhdistymisvapaus, edellyttää kirkon jäsenyyttä sen virkoihin ja tehtäviin valitavilta. Eduskunnan perustuslakivaliokunnan mukaan tämä mahdollisuus ulottuu myös muihin kuin hengelliseen toimintaan suoraan liittyviin kirkon virkoihin ja tehtäviin (PeVL 57/2001 vp, PeVL 28/2006 vp). Kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 13 §:n mukaan vain evankelis-luterilaisen kirkon konfirmoitu jäsen on kelpoinen virkasuhteeseen, työsuhteeseen, joka liittyy kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon, ja työsuhteeseen, jossa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua. Tämä kirkkolain säännös ei ole ristiriidassa yhdenvertaisuuslain kanssa.

Työsuhteessa työnantajan tulee arvioida, onko kirkon jäsenyyden edellyttäminen laissa tarkoitettulla tavalla perusteltua. Jäsenyydedellytys määräytyy ensinnäkin työtehtävien mukaan; jos liittyvät jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon, on jäsenyyden vaatiminen lain mukaista. Tehtävän luonne voi puolestaan liittyä esimerkiksi edustamiseen kuten talouden johtotehtävissä tai viestintätehtävissä työskenneltäessä. Sen sijaan jäsenyyden vaatiminen sellaisessa tehtävässä, jossa työssä ei olla tekemisissä uskonnollisen vakaumuksen kanssa eikä edusteta työnantajaa ulospäin, ei ole perusteltua. Kaikkien tehtävien osalta ei voida yksiselitteisesti sanoa, milloin jäsenyystvaatimus on perusteltu ja milloin ei. Työnantajan tulee kussakin tapauksessa harkita, onko vaatimus perusteltu työtehtävät tai työn luonne huomioon ottaen.

Erilainen kohtelu muiden syrjintäperusteiden osalta

Erilainen kohtelu varsinkin etnisen alkuperän perusteella voi työelämässä tulla kysymykseen vain hyvin poikkeuksellisesti. Erilaiselle kohtelulle tällä perusteella on vaikea löytää yhdenvertaisuuslain mukaisia työstä johtuvia perusteita.

Ikään perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Tällaisena oikeutettuna erilaisena kohteluna voidaan pitää esimerkiksi erilaisia laissa asetettuja ikärajoja, esimerkiksi nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) vaatimuksia. Samoin oikeutettua voi olla sellainen erilainen ikään perustuva kohtelu, joka perustuu kirkon yhteistoimintasopimuksen (KirVESTES liite11) 3 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin toimiin ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Lisäksi ikään perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua aiemmin mainituissa, laissa erikseen määritellyissä tapauksissa (objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite, tai jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista). Näin ollen esimerkiksi kirkkolaissa ja työsopimuslaissa olevat eroamisikää koskevat määräykset ovat yhdenvertaisuuslain mukaan sallittuja.

13 § 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. Välillisessä syrjinnässä kyse voi olla menettelystä, joka on näennäisesti yhdenvertainen, mutta jonka seurauksena johonkin tiettyyn, henkilöön liittyvien syiden perusteella määräytyvään ryhmään kuuluva henkilö tosiasiallisesti joutuu muihin nähden erityisen rajoituksen, vaatimuksen, rasitteen, velvoitteen tai muun haitan kohteeksi. Välillinen syrjivyyden voi ilmetä esimerkiksi siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiallisesti vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia vain heihin. Esimerkiksi ajokortin vaatiminen tehtävään valittavalta voi olla ikään tai terveydentilaan perustuvaa välillistä syrjintää, jos ajokortin vaatimiselle ei ole tehtävän hoitamisen kannalta hyväksyttäviä perusteita.

14 § Häirintä

Henkilön ihmisarvoa **tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen** on häirintää, jos **loukkaava käyttäytyminen liittyy lain 8 §:ssä tarkoitettuun henkilöön liittyvään syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri**. Häirintä on yksi laissa tarkoitettu syrjinnän muoto.

Häirinnässä on kyse ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä. Ihmisen luontainen arvo ei riipu hänen alkuperästään, iästään, terveydentilastaan tai muista ominaisuuksista taikka muiden mielipiteistä tai arvostuksesta. Ihmisarvoa loukkaavana käytöksenä voidaan pitää sellaista käyttäytymistä, joka osoittaa perustavanlaatuisia kunnioituksen puutetta henkilöä kohtaan tämän 8 §:ssä tarkoitetun ominaisuuden perusteella.

Käyttäytymisessä voi olla kysymys puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä. Loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen, vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään yleisemmin. Esimerkiksi rasisen materiaalin esillä pitäminen voi loukata ihmisarvoa. Häirintää on

myös menettely, joka tosiasiallisesti on loukkaavaa. Esimerkiksi kansanryhmää halventava leikinlasku saattaa loukata kyseiseen ryhmään kuuluvan henkilön ihmisarvoa, vaikka tähän ei suoranaisesti olisi pyrittykään.

Teon loukkaavuutta tulee **arvioida objektiivisin perustein**. Loukatun subjektiivisella käsityksellä eli sillä onko hän pahoittanut mielensä ei sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko käyttäytyminen ollut laissa tarkoitettua häirintää. Olennaista on, voidaanko käyttäytymistä objektiivisesti arvioituna pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana.

Käyttäytymisen tulee liittyä johonkin lain 8 §:ssä tarkoitettuun syyhyn (ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, muu henkilöön liittyvä syy) ollakseen laissa tarkoitettua häirintää. Lisäedellytyksenä on, että käyttäytymisellä luodaan loukattua halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta.

Häirintä voi työpaikalla ilmetä esimerkiksi kiusaamisena. Tällainen **toiminta voi olla sekä yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää että työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitettua häirintää**. Toisaalta esimerkiksi sosiaalinen eristäminen tai työsuorituksen aliarvioiminen voi olla työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää olematta kuitenkaan yhdenvertaisuuslain mukaista häirintää. Työturvallisuuslaissa tarkoitettulle häirinnälle on ominaista, että se aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.

Työnantajan menettelyä on pidettävä yhdenvertaisuuslaissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Säännös koskee työnantajan vastuuta sellaisissa tilanteissa, joissa häirinnän kiellon rikkoja on toinen työntekijä. Työnantajan käytettävissä olevia keinoja voivat olla tilanteesta riippuen esimerkiksi asianomaisten kuuleminen ja ohjeistaminen, varoituksen antaminen häirintään syyllistyneelle sekä viimesijaisena keinona palvelussuhteen päättäminen. Työnantajan velvollisuudesta ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi säädetään myös työturvallisuuslaissa.

15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Työnantajan on tehtävä **asianmukaiset** ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat **kohtuulliset** mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten epääminen on lain 8 §:n mukaan yksi syrjinnän muoto, jonka rikkomisesta voi uuden lain mukaan seurata hyvityksen maksuvelvollisuus syrjinnän kohteeksi joutuneelle. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa

- 1) yksittäistapauksessa toteutettavia **tarpeellisia ja asianmukaisia** muutoksia ja järjestelyjä,
- 2) joilla **ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta** työnantajalle.

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettut yksittäistapauksessa toteutettavat kohtuulliset mukautukset on erotettava yleis- ja pysyväisluonteisista esteellisyystoimenpiteistä, joista säädetään muualla lainsäädännössä.

Mukautusten tulee olla kulloisessakin tilanteessa tarvittavia ja niiden tulee tapauskohtaisesti vastata kyseisessä konkreettisessa tilanteessa vammaisen ihmisen tarpeisiin. Työpaikalla mukautukset voivat kohdistua esimerkiksi työoloihin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämiseen vammaisen henkilön tarpeet huomioon ottaen.

Käytännössä mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten ramppien tai liuskojen asentamista, taikka työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista. Mukautuksia voi olla myös esimerkiksi työpisteen siirtäminen helppokulkuisempaan paikkaan tai työvälineiden asentaminen vammaiselle henkilölle sopiviksi. Kysymykseen voivat tulla myös erilaiset tietotekniset ratkaisut. Myös vammaisen henkilön työnteon mahdollistaminen erilaisilla työaikajärjestelyillä voi olla kohtuullinen mukautus. Työnantaja valitsee mukautusten toteuttamistavan ottaen huomioon sen, mitä mukautusten asianmukaisuudesta ja kohtuullisuudesta on sanottu.

Mukautusten asianmukaisuus ja kohtuullisuus

Työnantajan toiminnan luonne vaikuttaa siihen, millaiset mukautukset ovat käytännössä mahdollisia, asianmukaisia ja kohtuullisia. Kohtuullisuutta arvioitaessa **otetaan vammaisen henkilön tarpeiden lisäksi huomioon työnantajan koko ja taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus** sekä mukautusten arvioidut **kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki**. Mukautusten luonteeseen kuuluu se, että niiden toteuttaminen ei saisi muodostua kohtuuttomaksi. Mukautusten toteuttamisesta aiheutuvat kustannukset ja muut merkitykselliset seikat huomioon ottaen kohtuuttomaksi muodostuvien mukautusten tekemiseen ei ole velvollisuutta.

Kohtuullisuutta arvioitaessa mahdollisesti saatavan taloudellisen tuen saamisella on merkitystä, mutta työnantaja voi kuitenkin olla velvollinen järjestämään kohtuullisia mukautuksia, vaikka taloudellista tukea ei olisi saatavilla. Tuen puuttuminen ei yksistään tee mukautuksen tekemisestä kohtuutonta.

Mukautusten kohtuullisuuden arviointiin **vaikuttaa myös palvelussuhteen kesto**. Työnantajalle voidaan pitkään jatkuneen palvelussuhteen perusteella asettaa pidemmälle meneviä velvollisuuksia mukautusten tekemiseen kuin lyhytkestoisissa palvelussuhteissa. Työnantajan velvollisuus tehdä mukautuksia on myös laajempi palkatessa työntekijää toistaiseksi voimassa olevaan tai muutoin pitkäkestoiseen palvelussuhteeseen kuin lyhempi kestoiseen määräaikaan palvelussuhteeseen.

Työnantajan tulee toimia työntekijöitä kohtaan tasapuolisesti eikä työnantajalta voida edellyttää mukautusten tekemiseksi toimia, jotka olisivat muiden työntekijöiden kannalta kohtuuttomia. Työnantajan mukautusvelvollisuuden laajuuteen voivat vaikuttaa myös toisten työntekijöiden palvelussuhteen ehdot. Kohtuullisuutta arvioitaessa on huomioitava myös se, millaisiin toimiin työnantajalla on työnjohto-oikeutensa puolesta mahdollisuus ryhtyä ja mitkä mahdollisuudet työnantajalla on yksipuolisesti puuttua sekä mukautusten kohteena olevan että toisten työntekijöiden palvelussuhteen ehtoihin. Nämä seikat voivat vaikuttaa mm. siihen, millaisiin järjestelyihin työnantajalla tosiasiallisesti on työpaikalla mahdollisuus ryhtyä.

Työnantajan mahdollisuuksiin tehdä kohtuullisia mukautuksia voi vaikuttaa myös työnantajasta itsestään riippumattomat ulkopuoliset rajoitukset. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi vuokratiloissa toimivan työnantajan rajoitettua mahdollisuutta muuttaa työpaikan tiloja. Tämän tyyppiset ulkopuoliset rajoitukset eivät kuitenkaan poista työnantajan velvollisuutta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia mahdollisilla vaihtoehtoisilla tavoilla.

Vammaisen henkilön mahdollisesti tarvitsemat mukautukset eivät työntekijää haettaessa saa vaikuttaa työhönottopäätökseen. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisvelvollisuuden vuoksi on laissa tarkoitettua syrjintää. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon aina tässä kerrotut tekijät.

Työnantajan selvitysvelvollisuus menettelynsä perusteista

Työnantajan on **pyynnöstä** viipymättä annettava **kirjallinen selvitys** menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Selvityksen antamisvelvollisuus **koskee siis sekä rekrytointia että työnantajan toimia ja päätöksiä palvelussuhteen aikana**. Selvitysvelvollisuus rajoittuu tilanteisiin, joissa vammaisen työnhakija tai työntekijä katsoo tulleen syrjityksi sen vuoksi, että työnantaja on päättänyt evätä mukautusten tekemisen. Syrjintää epäilevän ei tarvitse esittää selvitystä epäilyksensä perusteista. Työnantajan on selvityksessään kerrottava ne perusteet, joiden vuoksi mukautuksiin ei ole ryhdytty. On syytä huomata, että tämä työnantajan **selvitysvelvollisuus koskee vain vammaisen henkilön mukautusten epäämistä, ei muita syrjintäperusteita**.

Kohtuullisia mukautuksia koskevan säännöksen soveltamisessa on merkitystä vammaisuuden ja terveydentilan määritelmien rajanvedolla. Tästä rajanvedosta on kerrottu edellä 8 §:n yhteydessä. Velvollisuus kohtuullisten mukautusten tekemiseen on vain vammaisuuden perusteella.

Laissa yhdenvertaisuutta koskevan lain voimaantulosta asetettiin siirtymäsäännös mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä mahdollisesti tuomittavan hyvityssanktion soveltamiselle. Siirtymäsäännöksen mukaan uuden yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä sovelletaan vasta, kun on kulunut kaksi vuotta lain voimaantulosta. Hyvitys voi näin ollen tulla sovellettavaksi 1.1.2017 alkaen.

16 § Vastatoimien kieltö

Vastatoimien kieltö tarkoittaa sitä, että 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.

Kiellettyä vastatointa ei ole määritelty lain 8 §:ssä tarkoitetuksi syrjinnäksi. Vastatoimien kohteeksi joutuneella voi kuitenkin olla oikeus lain 5 luvun mukaiseen hyvitykseen.

17 § Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja **ei saa** avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan **oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia**. Työpaikkailmoituksessa ei siis saa edellyttää ominaisuuksia tai seikkoja, ellei niiden edellyttäminen perustu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin (ks. lain 12 §). Työnantajan tulee siis jo työpaikkailmoitusta laatiessaan ja sitä julkaistessaan harkita, voiko tiettyä ominaisuutta vaatia.

Seurakunnissa ominaisuuteen liittyvä asia koskee usein uskonnon ja vakaumuksen vaatimista virkaan tai tehtävään valittavalta, eli käytännössä kirkon jäsenyyden vaatimista. Tämän asian oikeutusta on käsitelty edellä 12 §:n yhteydessä. Kirkon virkaan valittavien tulee edelleen olla konfirmoituja kirkon jäseniä. Työsopimussuhteisten tehtävien osalta työnantajan tulee olla valmis tarvittaessa perustelevaan, miksi jäsenyyttä on vaadittu. Mikäli kirkon jäsenyyden vaatimisen edellytykset täyttyvät, työnantaja ilmoittaa jäsenyysvaatimuksen työpaikkailmoituksessa. Mikäli työnantaja on oikeudettomasti vaatinut tehtävään valittavalta kirkon jäsenyyttä, syyllistyy työnantaja syrjivään työpaikkailmoitteluun. Vastuun kiellestä ilmoittelusta kantaa työnantaja tai tämän edustaja.

Työnhakija tai muukaan henkilö ei voi vaatia hyvitystä tai ryhtyä muihinkaan vastaaviin oikeustoimiin pelkästään sillä perusteella, että syrjivän työpaikkailmoittelun kieltöä on rikottu. Hän voi kui-

tenkin tehdä asiasta ilmoituksen työsuojeluviranomaisille, joka voi kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun. Syrjivä työpaikkailmoittelu on **rangaistavaa myös rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaisena työ-syrjintänä.**

4 luku Valvonta (18 – 22 §:t)

Lain valvontaa koskevat säännökset käsitellään tässä yhteydessä siltä osin, kuin ne koskevat työnantajiin kohdistuvaa valvontaa.

Työsuojeluviranomaisen toimivalta

Yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin yhdenvertaisuuslaissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään. Työhönotolla tarkoitetaan laissa myös virkasuhteeseen ottamista. Työsuojeluviranomaisten valvonta ulottuu

- a) syrjinnän ja vastatoimien kiellon sekä
- b) mukautusveloitteen noudattamisen lisäksi myös
- c) työnantajan edistämisveloitteen valvontaan.

Työnantajan on valvontatilanteessa kyettävä yksilöimään yhdenvertaisuuden edistämistoimet siinäkin tapauksessa, että lain 7 §:n mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma on sisällytetty henkilöstösuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan.

Työelämäasioissa lain valvontaan yksittäistapauksessa on toimivalta yksinomaan työsuojeluviranomaisella. Työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintävalitus antaa aihetta, ja tiedottaa valituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

Työsuojeluviranomainen voi pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunnon tämän lain tulkinnasta ja soveltamisesta. Työsuojeluviranomainen voi pyytää lausuntoa oman harkintansa mukaan esimerkiksi käsitellessään lain tulkinnan kannalta periaatteellisesti merkittävää valvonta-asiaa.

Muiden viranomaisten tehtävät työelämäasioissa

Vaikka lain valvomisen työelämäasioissa kuuluu yksinomaan työsuojeluviranomaiselle, on myös yhdenvertaisuusvaltuutetulla joitain tehtäviä työelämäkysymysten osalta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi työelämää koskevissa asioissa avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita, avustaa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevissa asioissa. Yhdenvertaisuuslain antamisen yhteydessä vahvistettiin uusi laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014), jossa säädetään tarkemmin yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävien hoidosta. Samassa yhteydessä annettiin myös uusi laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014), mutta lautakunta ei valvo yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämäasioissa, vaan muilla elämänaloilla.

5 luku Oikeusturva ja seuraamukset

23 § Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys työnantajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Oikeus saada hyvitystä ei riipu siitä, onko syrjinnästä tai vastatoimista aiheutunut vahinkoa. Hyvityksessä ei ole kysymys vahingonkorvauksesta, vaan sen **tarkoituksena on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus.** Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan. Hyvityksen saaminen ei esimerkiksi estä vaatimasta korvausta myöskin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan (korvaus työsopimuslain vastaisesta työsopimuksen päättämisestä), mutta hyvityksen määrä otetaan huomioon korvausta määrättäessä.

Uuden lain mukaan oikeus saada hyvitystä ei riipu siitä, minkä syrjintäperusteen perusteella syrjinnän tai vastatoimien kieltoa on rikottu. Hyvitystä voi siis saada minkä tahansa syrjintäperusteen perusteella tapahtuneesta perusteettomasta eri asemaan asettamisesta. Hyvityksen tuomitseminen ei myöskään edellytä sen arvioimista, onko lainvastainen menettely ollut tahallista tai tuottamuksellista.

24 § Hyvityksen määrä

Hyvityksen tulee olla **oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen.** Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla **huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto.** Rikkomuksen vakavuutta arvioidaan **objektiivisten kriteerien** eikä pelkästään loukatun subjektiivisen kokemuksen **perusteella.** Syrjinnän laatua ja laajuutta arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, mitä ja kuinka vakavia seurauksia syrjinnästä on loukatulle aiheutunut, onko syrjintä ollut tietoista ja onko syrjintä perustunut useaan syrjintäperusteeseen.

Hyvitystä määrättäessä on otettava **huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus.** Tällainen korvaus voi perustua esimerkiksi vahingonkorvauslakiin tai työsopimuslakiin.

Hyvitykselle ei ole säädetty enimmäismäärää, kuten vanhassa laissa oli.

Hyvitystä voidaan **kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä,** jos hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema. Hyvityksen kohtuullistaminen tai määräämättä jättäminen perustuu kokonaisuutensa.

25 § Syrjivät ehdot

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto tai määräys on mitätön. Esimerkiksi työsopimukseen sisältyvä syrjivä ehto voi olla laissa tarkoitettulla tavalla mitätön. Pääsääntöisesti mitättömyys koskee vain syrjivää ehtoa ja sopimusta noudatetaan muilta osin, mutta tuomioistuimien voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos syrjivä sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista.

26 § Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

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** syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Kanneaika alkaa kulua syrjinnän kiellon rikkomishetkestä.

Työhönottolanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä **vuoden kuluessa** siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Laki ei tarkemmin määrittele, miten ja millä tavalla valintapäätöksen on täytynyt tulla työnhakijan tietoon. Jotta kanneaika työhönottolanteessa lähtisi kulumaan, on työnantajan huolehdittava siitä, että valintapäätös saatetaan työnhakijoiden tietoon.

6 luku Erinäiset säännökset

28 § Todistustaakka

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.

Syrjintäasioissa sovelletaan siis ns. **käännettyä todistustaakkaa**. Vireillepanijan eli työntekijän tai työnhakijan tulee ensisijaisesti esittää sellaista näyttöä tapahtumien kulusta, jonka perusteella asiaa objektiivisesti arvioiden voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun. **Pelkkä väite tai epäily** kiellon rikkomisesta **ei riitä** syrjintäolettan syntymiseen. Täyttä näyttöä ei kuitenkaan edellytetä, vaan **riittää, että syntyy** esille tulleiden seikkojen valossa **perustellusti olettava** syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Mikäli **syrjintäolettan näin syntyy, tulee vastapuolen eli työnantajan osoittaa, että kieltoa ei ole rikottu**. Työnantajan on siten olettan kumoamiseksi esimerkiksi selvitettävä, että erilainen kohtelu on perustunut hyväksyttävään perusteeseen tai että työntekijän tai työnhakijan väite ei tosiasiallisesti koske vertailukelpoista tilannetta.

Todistustaakan jakoa koskevaa säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

2. Yhdenvertaisuuslain yhteydessä tehdyt muut lakimuutokset

Uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vahvistettiin tai muutettiin myös useita muita lakeja. Kaikkia niitä ei tarkemmin selosteta tässä yleiskirjeessä. Uudet ja muuttuneet lait löytyvät kokonaisuudessaan säädöskokoelmasta numeroilla 1325-1346/2014. Työnantajan kannalta merkittävimmät muut muutokset koskevat työsopimuslakia ja lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Laki työsopimuslain muuttamisesta (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. Työsopimuslaki koskee kirkon työsuhteita, mutta ei virkasuhteita.

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

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 kehotus 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.

3. Muutoksia tasa-arvolakiin ja eräisiin siihen liittyviin lakeihin

Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään edelleen naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986; jäljempänä tasa-arvolaki). Yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä tasa-arvolakiin tehtiin eräitä muutoksia (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014). Tässä yleiskirjeessä selostetaan tasa-arvolain nyt muuttuneet kohdat siltä osin, kun ne koskevat työnantajien velvollisuuksia ja oikeuksia.

1 § Lain tarkoitus

Säännöstä on täydennetty siten, että siihen on **lisätty** sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämisen ja naisten ja miesten tasa-arvon edistämisen lisäksi myös **sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä**. Tämä täydennys on osa kokonaisuutta, jolla syrjintäsuoja sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella lisätään osaksi tasa-arvolakia (ks. jäljempänä §:t 6c, 7 ja 8).

3 § Määritelmiä

Pykälään on lisätty koulutuksen järjestäjän, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun määritelmät.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole aina sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Sukupuoli-identiteetti on syvä ja pysyväisluonteinen kokemus.

Sukupuolen ilmaisu on sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisena. Myös sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä. Sillä ei kuitenkaan tarkoiteta yleisesti henkilön tyylin esiintuomista, vaan ainoastaan henkilön sukupuolen ilmentämistä pukeutumisella, käytöksellä tai muilla vastaavilla tavoilla.

Mitä tasa-arvolaisissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti miehen tai naisen.

6 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Työnantajan laadittavaa tasa-arvosuunnitelmaa koskevia säännöksiä on täydennetty ja täsmennetty. Tasa-arvosuunnitelman **laatimisvelvollisuus** on edelleen työnantajalla, jonka palveluksessa olevan

henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30. Työnantajan on jatkossa laadittava **suunnitelma vähintään joka toinen vuosi.** Tällä uudistuksella annetaan työnantajalle liikkumavaraa sen suhteen, onko suunnitelma tarkoituksenmukaista laatia vuosittain vai joka toinen vuosi. Aikaväli valitaan työpaikan tilanteen pohjalta, johon vaikuttavat esimerkiksi henkilöstö- ja organisaatiomuutokset, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto tai muutokset työpaikan tasa-arvotilanteessa.

Tasa-arvosuunnitelma voidaan edelleen **sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.** Tasa-arvosuunnitelma voidaan tehdä **myös yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.** Tällöin yhdistetyn suunnitelman tulee täyttää sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain velvoitteet.

Tasa-arvosuunnitelma on **laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.** Säännöstä on täsmennetty siten, että henkilöstön edustajina mainitaan luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja. Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun nimenomaisella mainitsemisella halutaan korostaa heidän osallistumistaan tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Oleellisinta kuitenkin on, että suunnitelman laatimiseen osallistuvan henkilöstön edustajan tulee olla henkilöstön itsensä nimeämä. Henkilöstön edustajien tulee edustaa kattavasti koko henkilöstöä. Pienellä työpaikalla yksikin luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja voi edustaa kattavasti koko henkilöstöä.

Säännöksessä todetaan myös, että henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöstön edustajille tulee turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön prosessin eri vaiheissa. Työnantaja määrittelee prosessin kulun ja sen, miten henkilöstön edustajien osallistuminen prosessiin käytännössä toteutuu. Työntekijöiden edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioinnissa. Työnantajan on huolehdittava, että suunnitteluun osallistuvilla on käytössään asian käsittelemiseksi riittävät tiedot, ottaen kuitenkin huomioon tietosuojasäännökset.

On huomattava, että vaikka henkilöstön edustajien osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia on säännöksessä nyt korostettu, niin **suunnitelman laatimisesta ja sen sisällöstä päättää ja vastaa aina edelleen työnantaja.**

Tasa-arvosuunnitelman sisältöä koskevaan säännökseen on lisätty sana ”**palkkakartoitus**” kuvaamaan naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista tehtävää kartoitusta. Säännökseen on myös otettu maininta siitä, että palkkakartoituksen tulee koskea koko henkilöstöä. Palkkakartoituksen tarkemmasta sisällöstä on otettu lakiin uusi 6 b § (ks. tästä tarkemmin jäljempänä). Tasa-arvosuunnitelman sisältö on säilynyt muutoin ennallaan.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on **tiedotettava** koko henkilöstölle. Tiedottamistapa on hyvä käsitellä jo tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa. Tiedottaminen työntekijöille voidaan tehdä työpaikan sisäisen tiedotuksen käytäntöjen mukaan. Tiedotuskanavia voivat olla esimerkiksi työpaikan sisäiset verkkosivut, sähköposti, ilmoitustaulut tai henkilöstökokoukset. Tiedotuksessa voidaan kertoa esimerkiksi vain tasa-arvosuunnitelman pääkohdista, mutta koko tasa-arvosuunnitelman tulisi olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Ennen lain muutosta voitiin paikallisesti sopia, että selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta voitiin tehdä vähintään joka kolmas vuosi. Lain muutoksessa paikallisen sopimisen mahdollisuus on rajattu vain palkkakartoitukseen ja sopimisen mahdollisuus koskee vain niitä työnantajia, jotka muilta osin laativat tasa-arvosuunnitelman vuosittain. Mikäli työnantaja käyttää edellä kerrottua uutena tullutta

mahdollisuutta laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi, tulee myös palkkakartoitus osana tasa-arvosuunnitelmaa laatia joka toinen vuosi. Työnantajilla on siis mahdollisuus joko

- 1) laatia tasa-arvosuunnitelma joka vuosi ja palkkakartoitus joka toinen tai kolmas vuosi, tai
- 2) laatia sekä tasa-arvosuunnitelma että palkkakartoitus joka toinen vuosi.

6 b § Palkkakartoitus

Palkkakartoitusta koskeva pykälä on uusi ja sillä on tarkoitus **täsmentää palkkakartoituksen sisältöä** ja lisäksi asettaa työnantajalle velvoite ryhtyä asianmukaisesti toimiin mahdollisesti löytyvien perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi.

Palkkakartoituksen avulla **selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja**. Laissa ei suoraan määritellä, mitä samalla ja samanarvoisella työllä tarkoitetaan. Samapalkkaisuusperiaatteen kansainvälisessä tulkinnassa samoilla töillä on tarkoitettu toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Samanarvoisella työllä on puolestaan tarkoitettu työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Työn **vaativuutta arvioitaessa** kiinnitetään huomiota muun muassa

- 1) työn edellyttämään osaamiseen,
- 2) työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä
- 3) työoloihin.

Arviointiperusteiden tulee olla syrjimättömiä ja niitä tulee soveltaa syrjimättömällä tavalla. EU:n oikeuskäytännön mukaan vertailukelpoista tilannetta arvioitaessa otetaan **huomioon** erilaisia tekijöitä kuten **työn luonne, koulutus ja työolosuhteet**. Lähtökohtana on töiden sisällön ja niiden työntekijälle asettamien vaatimusten vertaaminen.

Palkkakartoituksen laatimisessa ensimmäinen vaihe on **käytettävästä luokittelusta päättäminen**. Luokitteluna voi käyttää esimerkiksi seurakuntien käytössä olevaa työn vaativuuden arviointijärjestelmää, tai jos seurakunnassa on tilastoja varten olemassa esim. tehtäväryhmittäinen tarkastelu, on myös sen käyttäminen mahdollista. Palkkakartoitus ei edellytä työnantajaa keräämään tai luokittelemaan palkkatietoja työnantajalla jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla. **Työnantaja voi valita käytössään olevista luokitteluista tai ryhmittelyistä tarkoituksenmukaisimman** palkkakartoitusta varten.

Valitussa luokittelussa tulisi ryhmissä olla useampi nais- ja miespuolinen työntekijä, jotta yksittäisen työntekijän palkka ei käy ilmi palkkakartoituksesta. Tarvittaessa eri ryhmiä voidaan koota yhteen toisten mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevien kanssa. Jos henkilöstömäärät ovat niin pieniä, että ryhmien muodostaminen ei lainkaan onnistu, riittää, että naisten ja miesten palkkoja verrataan suhteessa kaikkien työntekijöiden keskiarvoon, ja tästä ilmenevän palkkaeron syyt arvioidaan.

Palkkakartoituksessa **palkkoja tarkastellaan kokonaisuutena**. Kussakin ryhmässä lasketaan ryhmään kuuluvien **naisten palkkojen keskiarvo** ja vastaavasti **miesten palkkojen keskiarvo**. Keskiarvot voidaan kertoa palkkakartoituksessa euromääräisesti tai naisten palkkojen keskiarvo voidaan ilmoittaa prosentteina miesten palkkojen keskiarvosta tai päinvastoin. Jos seurakunta katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi, voidaan palkkakartoituksessa ilmoittaa myös muita tilastollisia tunnuslukuja, kuten esimerkiksi hajontalukuja tai mediaani.

Palkkatietojen käsittelyssä **tulee ottaa huomioon tietosuojasääntely ja työntekijöiden yksityisyyden suoja**. Vaikka kirkon henkilöstön palkkatiedot ovat kirkkolain nimikirjalakiviittauksen perusteella julkisia, ei palkkakartoituksesta saa ilmetä yksittäisen henkilön palkkatietoja.

Työnantajan on **selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita, jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen tai muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja** naisten ja miesten palkkojen välillä. Jos palkka muodostuu eri palkanosista, tulee erojen selvittämiseksi tarkastella keskeisimpiä palkanosia. Palkanosien erittely antaa lisätietoja palkkaeron syistä. Palkkaero voi johtua esimerkiksi siitä, että naisille tai miehille maksetaan keskimäärin enemmän esimerkiksi ylityökorvauksia tai muita lisä.

Selvityksen tarkoituksena on **käydä läpi, mistä palkkaerot johtuvat**. Naisten ja miesten välinen palkkaero ei itsessään tarkoita, että kyseessä olisi palkkasyrjintä. Erot **voivat johtua hyväksyttäväästä syystä**. Palkkaeron perusteena voi olla esimerkiksi tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämukaviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyvät syyt. Erityisestä syystä palkkaerot voivat ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistymisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta, tehtävien muuttumisesta tai palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä. Esimerkiksi seurakuntien yhdistyessä voi muodostua palkkaeroja yhdistyvien seurakuntien erilaisista palkkapolitiikoista johtuen.

Jos palkkaeroja on ja niille ei ole hyväksyttävää syytä, on työnantajan ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Asianmukaiset korjaavat toimenpiteet arvioidaan palkkakartoituksen tuloksista ja työpaikan tilanteesta käsin. Palkkakartoituksesta ilmenevien erojen korjaamiseen voidaan käyttää myös paikallisia erä.

6 c § Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Uuden säännöksen perusteella työnantajan tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää **tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti**. Tämä tulee ottaa huomioon myös tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimista päätettäessä.

Sukupuolivähemmistöön kuulumisen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin työpaikalla. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistämiseksi tule ryhtyä selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuja. Myöskään palkkakartoituksessa ei erotella sukupuolivähemmistöön kuuluvia, vaan se laaditaan aina työnantajan tiedossa olevan virallisen sukupuolen mukaan.

Syrjinnän ennaltaehkäisyn tulisi olla ennakkollista ja järjestelmällistä. Konkreettiset toimet valitaan **työpaikan omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin**. Olennaista on, että työnantajalla olisi valmius ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita. Työnantajan tulee tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja toimenpiteistä päätettäessä ottaa huomioon syrjinnän ennaltaehkäisyn velvoite. Esimerkiksi jos työpaikalla selvitetään tasa-arvotilannetta kyselyiden avulla, voitaisiin samalla kartoittaa sukupuolivähemmistöön kuuluviin liittyviä tietoja tai asenteita, tai käydä läpi työvälineiden, työasujen tai toimitilojen sopivuutta ja toimivuutta. Jos näissä havaitaan ongelmia, voidaan näiden ratkaisemiseksi kohdentaa erillisiä toimenpiteitä.

Etukäteen laadituista pelisäännöistä on hyötyä esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä kertoo suunnittelevansa sukupuolenkorjausta, tai jos työntekijää häiritään sukupuolen ilmaisun vuoksi. Joillakin työpaikoilla voi olla tarpeen luoda myös käytäntöjä esimerkiksi pukeutumis-, suihku- ja wc-tilojen

käytölle. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse etukäteen varautua siihen, että työpaikalla mahdollisesti olisi joku sukupuolivähemmistöön kuuluva, eikä sukupuolivähemmistöön kuuluville tarvitse tarjota erillisiä tiloja.

7 § Syrjinnän kielto

Syrjinnän kieltoa koskevaa pykälää on muutettu siten, että sen sisältämät **syrjintäkiellot koskevat myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella**. Eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella ja näihin liittyvä välillinen syrjintä on määritelty sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Mahdollisessa syrjintätilanteessa vertailu tehdään suhteessa henkilöön, johon ei liity kyseinen seikka.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia asioita. Jotta syrjintä näillä perusteilla voisi olla mahdollista, tulisi syrjintään syyllistyvällä olla tieto tai havainto asiasta. Tieto voi perustua esimerkiksi siihen, että hänelle on kerrottu asiasta. Havainto voi perustua esimerkiksi siihen, että seikka on nähtävissä päällepäin.

Pykälään on lisätty uusi säännös, jonka mukaan syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Säännös koskee syrjintää sekä sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä että sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Säännöksen perusteella syrjinnästä voi olla kyse, vaikka syrjivän menettelyn peruste ei liittyisi syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen (ns. läheissyrjintä). Kiellettyä on henkilön asettaminen eri asemaan esimerkiksi siksi, että hän on raskaana olevan naisen tai transsukupuolisen henkilön perheenjäsen tai ystävä.

Syrjintä on kiellettyä myös riippumatta siitä, perustuuko eri asemaan asettaminen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen (ns. olettaamaan perustuva syrjintä). Olettamaan perustuvaa syrjintää voi olla esimerkiksi se, että henkilöä ei valita työhön hänen oletetun sukupuolen perusteella. Näin voisi käydä esimerkiksi silloin, kun henkilön sukupuoli ei käy ilmi hänen nimestään.

Pykälään on lisätty myös täydennys siitä, että sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvän ei-toivotun käytöksen lisäksi sellaista ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Ei-toivottu menettely voi olla esimerkiksi nimittelyä tai epäsovivien kysymysten esittämistä.

8 § Syrjintä työelämässä

Säännökseen on lisätty maininta siitä, että työnantajan menettelyä, jossa henkilö joutuu epäedullisempaan asemaan pykälässä tarkoitetuissa tilanteissa (työhön ottaminen, tehtävään tai koulutukseen valitseminen, palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäminen, palkka- tai muiden palvelussuhteen ehtojen soveltaminen, työn johtaminen, työtehtävien jakaminen, työolojen järjestäminen, palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen tai muutoin lakkauttaminen, työntekijän siirtäminen tai lomauttaminen) on pidettävä **syrjintänä myös silloin, kun se perustuu henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun**. Tähän syrjintäkieltoon liittyvä mahdollisuus hyvitykseen koskee jatkossa yhtäläisesti myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Tasa-arvolain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään silloin, kun työnhakija tai työntekijä katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Selvitysvelvollisuus koskee jatkossa myös mahdollista syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Työnantajan **menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos** tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa työtehtävät suoritetaan, **kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus**. Lisäksi edellytetään, että **tavoite on oikeutettu ja vaatimus on oikeasuhtainen**. Tilanteissa, joissa tasa-arvolain tulkinta mahdollistaa naisen tai miehen valitsemisen tehtävään voidaan näin menetellä jatkossakin. Esimerkiksi voi olla sellainen tilanne, jossa työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan, tai häveliäisyssyyt voivat edellyttää tietyn sukupuolen valitsemista tehtävään.

Punnittavana on kysymys, voiko henkilön sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu vaikuttaa valintaan. Lähtökohtana on, että henkilö saa itse määritellä sukupuolensa oman sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti, ja esimerkiksi sukupuolenkorjauksen kokonaan tai osittain läpikäyneet henkilöt hyväksytään naisina tai miehinä heidän sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti. Samoin lähtökohtaisesti esimerkiksi sen, että henkilö vapaa-ajallaan ilmaisee vaatetuksellaan eri sukupuolta, ei pitäisi estää häntä tulemasta valituksi tehtävään, jota hän voisi virallisen sukupuolensa perusteella hakea.

Eri asemaan asettamisen hyväksyttävänä syynä ei voi olla asiakkaiden, muiden työntekijöiden tai yhteistyökumppaneiden ennakkoluulot. Kuitenkaan ei ole tarkoitus puuttua työnantajan työnjohto-oikeuteen, johon kuuluu muun muassa oikeus edellyttää työntekijöiltä työhön sopivaa asianmukaista pukeutumista. Sukupuolen mukaan määriteltyä pukeutumista voidaan edellyttää siltä osin, kuin sille on hyväksyttävä syy. Tämä tarkoittaa sitä, että vaatimuksella pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja se on aiheellista ja tarpeellista.

Työnantaja ei voi kieltää sukupuolenkorjaukseen aikovaa henkilöä asettumasta elämään uudessa sukupuoliroolissa myös työpaikalla, eikä työnantaja voi edellyttää työntekijältä sukupuolen mukaan määriteltyä pukeutumista vapaa-aikana. Mikäli työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille esimerkiksi suihku- ja pukeutumistilat, työnantajan tulisi pyydettäessä osoittaa, mitä suihku- ja pukeutumistiloja esimerkiksi sukupuolenkorjaukseen aikova henkilö voi käyttää. Virallisen sukupuolen mukaisten tilojen käyttö ei usein ole luontevaa, jos henkilö on siirtynyt elämään uudessa sukupuoliroolissa, vaan mahdollisuuksien mukaan kyseeseen tulevat joko korjatun sukupuolen tilat tai erilliset tilat. Oleellista olisi löytää toimiva ja kaikkien työntekijöiden kannalta hyväksyttävä ratkaisu.

Tasa-arvolain muut muutokset

Tasa-arvolain eräisiin muihin pykäliin on tehty teknisluonteisia tarkistuksia ja nykyaikaistettu joitain sanamuotoja. Muun muassa säännöksissä mainittu tasa-arvolautakunnan nimi on muutettu uuden lain mukaiseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi.

Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

Työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki

Liitteet: [Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#)
[Laki työsopimuslain muuttamisesta \(1331/2014\)](#)
[Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta \(1330/2014\)](#)
[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta \(1329/2014\)](#)
Muut lait: www.finlex.fi