



30.6.2015

Ministeriöt ja virastot

**Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain soveltaminen 1.1.2015 alkaen**

Uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015, minkä johdosta kumottiin aikaisempi yhdenvertaisuuslaki (21/2004). Lisäksi samassa yhteydessä muutettiin muun ohella naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia (609/1986), valtion virkamieslakia (750/1994) ja työsopimuslakia (55/2001).

Tämän kirjeen tarkoituksena on tiedottaa yhdenvertaisuuslain kokonaisuudesta sekä tasa-arvolain muutoksista työnantajavelvoitteiden näkökulmasta. Virastojen on tärkeää tutustua uudistuksiin kokonaisuudessaan.

**Yhdenvertaisuuslaki**

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

*Lain soveltamisala*

Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa laajennettiin siten, että lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Uudistuksen yhteydessä kumotussa yhdenvertaisuuslaissa säädettiin erikseen ne julkiset ja yksityiset toiminnot, joissa lakia sovellettiin.

*Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Uusi yhdenvertaisuuslaki laajentaa yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen koskemaan viranomaisiin lisäksi työnantajia, koulutuksen järjestäjiä sekä oppilaitoksia.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.



Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiansa kanssa. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

### *Syrjinnän ja vastatoimien kiellot*

Uudella yhdenvertaisuuslailla on laajennettu ja yhtenäistetty syrjintäsuojaa siten, että suoja olisi mahdollisimman yhtäläinen syrjintäperusteesta riippumatta. Laissa syrjinnän määritelmää ja oikeutettua erityiskohtelua koskevia säännöksiä on muutettu ja täsmennetty aikaisempaan lakiin verrattuna.

Syrjinnän ja vastatoimien kielloista sekä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään yhdenvertaisuuslain 8–17 §:ssä, joiden pääasiallinen sisältö on seuraava:

- 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.
- Lisäksi syrjinnän kielloissa on säädetty ns. läheissyrjinnän ja ns. olettamaan perustuvan syrjinnän.
  - o Läheissyrjinnäksi katsotaan menettely, jossa syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkukaan toiseen.
  - o Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.
- Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä.
- Syrjintää on ohje tai käsky syrjiä.
- Syrjintää on häirintä. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja saatuaan tiedon työntekijän joutumisesta laissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtymisen käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.
- Syrjintää on kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Työnantajalla on velvollisuus pyynnöstä viipymättä antaa kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.
- Laki sisältää edelleen vastatoimien kiellon. Sen mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla, siksi että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.
- Laki kieltää myös syrjivän työpaikkailmoittelun. Kiellon mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, elleivät tällaiset vaatimukset ole lakiin perustuvia tai muutoin oikeutettuja.

- Syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.
- Erilainen kohtelu ei ole myöskään syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite. Tavoitteen saavuttamiseksi käytettävien keinojen on oltava oikeasuhtaisia. Edelleen erilainen kohtelu virka- ja työsuhteessa, työharjoittelussa sekä palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin.

### *Hyvityssakko*

Uudella yhdenvertaisuuslailla pyritään parantamaan syrjityksi tulleiden oikeusturvaa laajentamalla syrjinnästä ja vastatoimista maksettavan hyvityksen käyttöalaa ja poistamalla hyvityksen yläraja. Muutoksella on haluttu saattaa kaikki syrjintäperusteet ja eri syrjintätilanteet samanlaisten oikeus-suojakeinojen ja seuraamusten piiriin.

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys työntajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Uuden yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä sovelletaan 1.1.2017 alkaen.

### *Muita muutoksia*

Lisäksi on muutettu viranomaisvalvontaan liittyviä lainkohtia.

## **Tasa-arvolain muutokset**

Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään edelleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Lain tarkoituksena on uudistuksen myötä myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Aikaisemmin tasa-arvosuunnitelma tuli laatia kerran vuodessa. Työnantajan on laadittava suunnitelma yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajille on taattava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää muun muassa koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella

muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

Vastaavasti kuin uudessa yhdenvertaisuuslaissa myös tasa-arvolaisissa säädetään läheissyrjinnän sekä oletamaan perustuvan syrjinnän kiellosta. Olettamaan perustuvaa syrjintää olisi esimerkiksi se, että henkilöä ei valita työhön hänen oletetun sukupuolensa perusteella, vaikka käsitys olisikin virheellinen.

Lisäksi viranomaisvalvontaan liittyviä lainkohtia on muutettu.

### **Valtion virkamieslain ja työsopimuslain muutokset**

Palvelussuhdelaeissa aikaisemmin säädetyt syrjinnän kiellot on korvattu viittauksella yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin.

Osastopäällikkö,  
valtion työmarkkinajohtaja

Juha Sarkio

Työmarkkina-asiantuntija

Kati Orkola

### **Liitteet**

[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\)](#)

[Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaansaattamisesta \(1347/2014\)](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\)](#)

[Valtion virkamieslaki \(750/1994\)](#)

[Työsopimuslaki \(55/2001\)](#)