



16.1.2015

UUSI YHDENVERTAISUUSLAKI

Uusi yhdenvertaisuuslaki (YVL 1325/2014, HE 19/2014, TyVM 11/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Se korvasi vuodesta 2004 voimassa olleen yhdenvertaisuuslain. Tässä muistiossa käydään läpi keskeisimmät muutokset ja uudistukset, jotka sisältyvät uuteen yhdenvertaisuuslakiin.

Soveltamisala

Uuden yhdenvertaisuuslain soveltamisala on yleinen. Lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, muun muassa työelämässä. Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

Vanhaa yhdenvertaisuuslakia sovellettiin jo kattavasti työelämässä, joten tältä osin uusi laki ei tuo muutosta. Aiempaa lakia ei sen sijaan sovellettu tavaroiden ja palveluiden tarjoajiin muutoin kuin etnisen alkuperän perusteella tapahtuvan syrjinnän osalta. Uutta lakia sovelletaan tavaroiden ja palveluiden tarjoajiin kaikkien lakiin sisältyvien syrjintäperusteiden osalta. Yritykset ovat siten lain soveltamisalan piirissä sekä työnantajina että elinkeinonharjoittajina.

Määritelmät

Työnantajalla tarkoitetaan uudessa yhdenvertaisuuslaissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Mitä yhdenvertaisuuslaissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:ssä tarkoitettuun käyttäjäyritykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta (YVL 4 § 3 mom.).

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan uudessa yhdenvertaisuuslaissa sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville (YVL 4 § 4 mom.).

Yhdenvertaisuuden edistämismenpiteet

Uuden yhdenvertaisuuslain 2 luvussa on säädetty yhdenvertaisuuden edistämismenpiteistä viranomaisille (YVL 5 §), koulutuksen järjestäjälle (YVL 6 §) ja työnantajalle (YVL 7 §). Tavaroiden ja palvelujen tarjoajia



yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteet eivät koske, toisin kuin esimerkiksi syrjinnän kiellot 3 luvussa.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

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 (YVL 7 § 1 mom.).

Lain tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä ovat aidosti syrjimättömiä. Edistämistoimia suunniteltaessa voidaan ottaa huomioon työpaikan tarpeet, yrityksen koko, voimavarat, henkilöstön rakenne jne. Vastaavanlainen sukupuolten tasa-arvoa koskeva edistämisvelvoite löytyy tasa-arvolaista.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa (YVL 7 § 2 mom.).

Suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa toista suunnitelmaa. Yhdenvertaisuuden edistämistoimet voidaan sisällyttää esimerkiksi tasa-arvolain mukaiseen tasa-arvosuunnitelmaan, yt-lain mukaiseen henkilöstösuunnitelmaan tai työturvallisuuslain mukaiseen työsuojelun toimintaohjelmaan. Työnantaja voi valita työpaikan tarpeisiin parhaiten soveltuvan välineen yhdenvertaisuuden edistämistoimia varten.

Suunnitelmaa laadittaessa voidaan ottaa huomioon työpaikan tarpeitten lisäksi yrityksen koko, voimavarat, henkilöstön rakenne jne. Tarvitavien toimenpiteiden laatuun ja laajuuteen vaikuttavat yhtäältä työpaikan tarpeet ja toisaalta käytettävissä olevat voimavarat. Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa voidaan kiinnittää nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi huomiota tulevaisuuden haasteisiin. Kysymys siitä, mitkä syrjintäperusteet ovat työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta merkityksellisiä, on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Suunnitelmalla ei ole määrämuotoa ja -sisältöä toisin kuin esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmalla. Suunnitelmassa ei saa käsitellä arkaluontoisia



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

henkilötietoja siten, että ne voitaisiin yhdistää yksittäisiin työntekijöihin, kuten tietoja henkilöstön etnisestä alkuperästä, vakaumuksesta, terveydentilasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Suunnitelma voi siten koskea vain työpaikan yleistä yhdenvertaisuustilannetta.

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla voidaan yleisellä tasolla selvittää muun muassa henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä. Yhdenvertaisuuden edistämistoimia voivat olla esimerkiksi menettelytapaohjeiden luominen syrjintäepäilyjen selvittämiseen työpaikalla tai yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä ja työyhteisön kehittämisessä. Tarvittaessa yhdenvertaisuuden edistämistoimiin on ajan kuluessa tehtävä olosuhteiden edellyttämät muutokset.

Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla (YVL 7 § 3 mom.).

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada tieto työnantajan toimenpiteistä edistämistoimia suunniteltaessa, niitä toteutettaessa ja niiden vaikutavuutta arvioitaessa. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta arkaluontoiisiin henkilötietoihin.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjälle ja tämän ylläpitämälle oppilaitokselle on säädetty uudessa yhdenvertaisuuslaissa työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta vastaavat velvollisuudet, ml. suunnitelmavelvollisuus (YVL 6 §).

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä yhdenvertaisuuslaissa mainituilla perusteilla (YVL 8 §). Laissa tarkoitettuja kiellettyjä syrjintäperusteita ovat:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muun henkilöön liittyvä syy

Kielletyistä syrjäntäperusteista uusia yhdenvertaisuuslaissa ovat poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta ja perhesuhteet. Nämä olivat vanhan lain aikana kiellettyjä syrjäntäperusteita työsopimuslain mukaan.

Perhesuhteilla tarkoitetaan niin sanottua perhestatusta eli sitä, onko henkilö naimisissa, naimaton, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, eronnut vai leski. Perhesuhteilla ei viitata perhehuoltovelvollisuuteen. Perhehuoltovelvollisuudesta syrjäntäperusteena on säädetty tasa-arvolaissa.

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, onko henkilö hetero-, homo- vai biseksuaalinen. Seksuaalivähemmistöistä on erotettava sukupuolivähemmistöt, kuten transsukupuoliset ja transvestiitit. Sukupuolivähemmistöjä koskeva syrjäntäperuste on tasa-arvolaissa.

Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan laissa nimenomaisesti mainittujen syiden kaltaisia seikkoja. Muun henkilöön liittyvän syyn on oltava jollakin tavalla verrattavissa laissa mainittuihin syihin. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi asuinpaikka, varallisuus ja yhteiskunnallinen asema.

Syrjinnän muodot

Syrjinnän muotoja ovat uudessa yhdenvertaisuuslaissa, kuten vanhasakin laissa, välitön syrjäntä, välillinen syrjäntä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä (YVL 8 §). Uutena syrjinnän muotona on vammaisia henkilöitä koskevien kohtuullisten mukautusten epääminen. Nämä kaikki syrjinnän muodot oikeuttavat yhdenvertaisuuslaissa säädettyyn hyvitykseen.

Häirinnän osalta sääntelyä on täydennetty työnantajan vastuulla häirinnästä. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Sääntely vastaa työturvallisuuslaissa ja tasa-arvolaissa säädettyä.

Uuteen yhdenvertaisuuslakiin on otettu säännökset niin sanotusta läheissyrynnästä ja oletussyrynnästä. Syrjäntä on kiellettyä siitä riippumatta, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan toiseikkaan tai oletukseen. Syrjäntää on esimerkiksi työntekijän asettaminen eri asemaan sen vuoksi, että hänen läheinen ystävänsä tunnustaa tiettyä uskontoa. Syrjäntää on myös esimerkiksi, jos asiakasta ei päästetä liikkeeseen sen vuoksi, että hänen oletetaan kuuluvan seksuaalivähemmistöön.



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa kielletään vanhan lain mukaisesti niin sanotut vastatoimet (YVL 16 §). Myös vastatoimet oikeuttavat hyvitykseen.

Syrjivä työpaikkailmoittelu

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa on säädetty erikseen syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta (YVL 17 §). Työnantaja ei saa avoimesta työpai- kasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertai- suuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Työpaikkailmoituksessa ei siten saa esimerkiksi vaatia työnhakijoilta tiettyä ikää tai uskontoa, jollei tähän ole yhdenvertaisuuslaissa tarkoi- tettua oikeuttamisperustetta.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ei ole yksi syrjinnän muodoista. Syr- jivä työpaikkailmoittelu ei siten sellaisenaan oikeuta yhdenvertaisuus- laissa säädettyyn hyvitykseen. Hyvitykseen voi olla oikeutettu ainoas- taan sellainen työnhakija, joka on todellisuudessa hakenut kyseistä työpaikkaa ja tullut sivuutetuksi syrjivän seikan vuoksi.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään uuden yhdenver- taisuuslain 11 - 13 §:ssä.

Yleisistä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista säädetään lain 11 §:ssä. Koska 11 §:n soveltamisalasta ei ole nimenomaisesti rajattu pois työelämää, lienee tulkittava, että se koskee ainakin osittain myös työ- elämää.

Säännöksen mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu pe- rustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia (YVL 11 § 1 mom.).

Lienee selvää, että lain hyväksyttävä tavoite ja keinojen oikeasuhtai- suus punnitaan jo lain säätämisvaiheessa. Tämän vuoksi yritysten pi- tää lähtökohtaisesti voida luottaa siihen, että yritys voi noudattaa lakia ilman pelkoa syrjintäväitteistä.

Säännöksen mukaan erilainen kohtelu on oikeutettua siinäkin tapauk- sessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohte- lulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja kei- not tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella (YVL 11 § 2 mom.).

Säännös tarkoittaa sitä, että jos erilaisesta kohtelusta ei ole säädetty erikseen laissa, se voi olla oikeutettua, jos kohtelulla on hyväksyttävä tavoite ja keinot ovat oikeasuhtaisia.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa säädetään lain 12 §:ssä. Tätä pykälää sovelletaan vain työelämässä.

Säännöksen mukaan erilainen kohtelu työsuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (YVL 12 § 1 mom.).

Säännös tarkoittaa sitä, että erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtäviin koskeviin todellisiin vaatimuksiin, kohtelu on oikeasuhtaista ja kohtelulla on hyväksyttävä tavoite. Vastaava oikeuttamisperuste sisältyi vanhaan yhdenvertaisuuslakiin.

Säännöksen mukaan ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista (YVL 12 § 2 mom.). Vastaava oikeuttamisperuste sisältyi vanhaan yhdenvertaisuuslakiin, lukuun ottamatta mainintaa asuinpaikasta.

Yhdenvertaisuuslain 13 §:ssä säädetään välillisen syrjinnän oikeuttamisperusteesta samalla tavalla kuin vanhassa laissa säädettiin.

Yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä säädetään niin sanotusta positiivisesta erityiskohtelusta. Sääntely vastaa suurelta osin vanhassa laissa säädettyä.

Kohtuulliset mukautukset vammaisille ihmisille

Kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi säädetään uuden yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä. Mukautusvelvoite ei ole uusi työnantajille ja koulutuksen järjestäjille, sillä vastaavanlainen velvollisuus sisältyi vanhaan yhdenvertaisuuslakiin.



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

Velvoite on sen sijaan uusi tavaroiden tai palveluiden tarjoajalle. Yritykset ovat siis velvollisia tekemään kohtuullisia mukautuksia sekä työnantajan että elinkeinonharjoittajan ominaisuudessa. Mukautukset kohdistuvat yrityksen vammaisiin työntekijöihin tai asiakkaisiin.

Säännöksen mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla (YVL 15 § 1 mom.).

Kohtuulliset mukautukset on erotettava yleis- ja pysyväisluontoisista esteettömyystoimenpiteistä. Tällaisista toimenpiteistä säädetään muualla lainsäädännössä, kuten rakennuslainsäädännössä. Mukautukset ovat luonteeltaan tapauskohtaisia.

Jotta työnantajalla taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalla olisi velvollisuus tehdä mukautuksia, niiden on oltava kohtuullisia. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisvelvoitteen vuoksi on syrjintää.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi yrityksen koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki (YVL 15 § 2 mom.).

Kohtuulliset mukautukset ovat tyypillisesti pienimuotoisia. Kohtuullinen mukautus voi olla tapauksesta riippuen esimerkiksi luiskan asettaminen portaisiin pyörätuolia varten tai näkövammaisen auttamista konkreettisesti palvelutilanteessa. Mukautusten tulee olla turvallisia eikä niistä saa aiheutua vahingon vaaraa.

Yrityksen koolla viitataan säännöksessä esimerkiksi henkilöstöresursseihin, liike- ja toimitilojen kokoon ja muihin yrityksen käytännöllisiin mahdollisuuksiin toimeenpanna tarvittavia mukautuksia. Kohtuullisena ei esimerkiksi pidetä elinkeinonharjoittajan henkilöresursseihin nähden kohtuuttomia järjestelyjä, kuten näkövammaisen henkilökohtaista avustamista palvelutilanteessa silloin, kun se sitoisi merkittävän osan yrityksen henkilöresursseista.

Mukautusten kustannuksia laskettaessa voidaan suoranaisten menojen lisäksi ottaa huomioon esimerkiksi toiminnan järjestelyistä johtuvat välilliset kustannukset. Toisaalta kohtuullisuusharkinnassa tulee huomioida myös mukautusten toteuttamisella mahdollisesti saavutettavat hyödyt, kuten palvelujen saatavuuden paraneminen. Esimerkiksi rampin asen-



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

tamisella voidaan edistää liikuntavammaisen lisäksi lapsiperheiden ja vanhusten mahdollisuutta saada palveluja.

Mukautusvelvollisuus ei tarkoita sitä, että palveluja tarjoamisolosuhteiden tulisi olla täsmälleen samat vammaisille ihmisille kuin muille asiakkaille. Olennaista on, että palvelu tulevat mukautuksilla vammaisten ihmisten saataville. Yhdenvertaisuuslain sääntely ei edellytä liiketoimintakonseptin muuttamista, palvelujen tai tavaroiden sisällön muokkaamista tai taikka vaihtoehtoisten tavaroiden tai palveluiden tarjoamista. Erityislainsäädännössä voi sen sijaan olla säännöksiä esimerkiksi palvelujen saatavuuden edistämiseksi.

Pykälän viimeinen momentti koskee vain työelämää. Sen mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä hakiessaan tai työsuhteessa (YVL 15 § 3 mom.). Tällaista veloitetta ei sisällynyt vanhaan yhdenvertaisuuslakiin.

Kohtuullisten mukautusten tekovelvollisuus ei koske muita syrjintäperusteita kuin vammaisuutta. Kohtuullisia mukautuksia ei siten tarvitse tehdä esimerkiksi iän tai uskonnon perusteella.

Valvonta

Yhdenvertaisuuslain valvonnasta säädetään uuden yhdenvertaisuuslain 4 luvussa. Lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Lain noudattamista työelämässä valvovat työsuojeluviranomaiset niin sanotun työsuojelun valvontalain (44/2006) mukaisesti. Näin oli vanhassakin yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja -lautakunnalla ei ole oikeutta valvoa yksittäistapauksia työelämässä. Valtuutettu ei esimerkiksi voi tehdä tarkastuksia työpaikoilla tai pyytää salassa pidettäviä tietoja. Tähän on oikeus vain työsuojeluviranomaisella. Poikkeuksena tähän on kuitenkin toimitusjohtajat ja niin sanotut itsenäiset ammatinharjoittajat, joita valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu ja -lautakunta.

Muilla elämänaloilla, kuten elinkeinotoiminnassa, lakia valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu ja -lautakunta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi esimerkiksi tehdä tarkastuksen tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa (Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 6 §). Hänellä on myös muun muassa oikeus salassapitosäännösten estämättä saada tavaroiden ja palveluiden tarjoajalta maksutta valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot (Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 5 §). Valtuutettu voi antaa perustellun kannanoton



lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi (YVL 19 §).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on vastaava tiedonsaanti-oikeus kuin yhdenvertaisuusvaltuutetulla. Lautakunta voi uhkasakon nojalla kieltää tavaroiden tai palveluiden tarjoajaa jatkamasta tai uudesta syrjintää tai vastatoimia. Lautakunta voi myös määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi, kuten tekemään kohtuullisia mukautuksia (YVL 20 §).

Valvontatehtävien lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita. Tämä oikeus valtuutetulla on myös työelämässä. Valtuutettu voi myös avustaa työnantajia 7 §:ssä tarkoitettujen yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa. Valtuutettu voi lisäksi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi yhdenvertaisuusasiassa (YVL 19 §). Lautakunta voi sovinnon osapuolten suostumuksella vahvistaa tällaisen sovinnon. Vahvistettu sovinto pannaan täytäntöön kuin lainvoimainen tuomio (YVL 20 §).

Näiden tehtävien lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla on yleisiä yhdenvertaisuuden edistämistehtäviä (YVL 19 §, laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 3 §).

Hyvitys

Yhdenvertaisuuslain rikkomisen sanktiosta, hyvityksestä, säädetään uuden yhdenvertaisuuslain 23 - 24 §:ssä. Hyvityksestä säädettiin myös vanhassa yhdenvertaisuuslaissa.

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen saaminen ei estä saamista korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan (YVL 23 §).

Hyvityksessä ei ole kyse perinteisestä vahingonkorvauksesta. Se on kokonaan korvausta niin sanotusta aineettomasta vahingosta. Hyvityksen maksamisvelvollisuus ei riipu tekijän tahallisuudesta tai tuottamuksesta. Hyvitys on niin sanotusti tuottamuksesta riippumaton sanktio.

Hyvitykselle ei ole säädetty ala- eikä ylärajaa. Vanhassa laissa hyvitykselle oli säädetty yläraja. Hyvitystä voi saada kaikkein laissa mainittujen syrjintäperusteiden perusteella. Vanhassa laissa hyvitykseen oikeutti vain osa syrjintäperusteista.

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laa-



Työmarkkinat/Työlainsäädäntö ja työehtosopimuspolitiikka
Katja Leppänen

16.1.2015

tu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti huomioon kieltoa rikokseen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema (YVL 24 §).

Lähtökohtana hyvityksen suuruutta määrättäessä on se, että mitä vakavampi ja mitä pidempään jatkunut hyvitys, sitä suurempi hyvitys. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon myös muun muassa teon seuraukset syrjitylle, tekijän tietoisuus syrjinnästä ja tekijän taloudellinen asema.

Kanneaika

Hyvitystä on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä, kuten vanhankin lain mukaan, vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä (YVL 26 §).

Todistustaakka

Uusi yhdenvertaisuuslaki sisältää vanhaa lakia vastaavan säännöksen niin sanotusta jaetusta todistustaakasta (YVL 28 §).

Syrjivät ehdot

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön. Tuomioistuin voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos mitätön sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista (YVL 25 §).

Uuden yhdenvertaisuuslain mukaan syrjivä tai vastatoimien vastainen sopimusehto tai yrityksen sääntö on siis suoraan lain nojalla mitätön ja se tulee jättää soveltamatta.

Lisätietoja

- Oma työnantajaliitto
- EK:
Katja Leppänen, katja.leppanen@ek.fi, puh. 040 510 8324
Niina Harjunheimo, niina.harjunheimo@ek.fi, puh. 0400 154 452