

## EDUSKUNNAN VASTAUS 223/2014 vp

**Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

**Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 19/2014 vp) täydentämisestä**

### *Asia*

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp) ja esityksensä edellä mainitun esityksen täydentämisestä (HE 111/2014 vp).

### *Valiokuntakäsittely*

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asioista yhteisen mietinnön (TyVM 11/2014 vp).

### *Päätös*

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

## Yhdenvertaisuuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

### 1 luku

#### **Yleiset säännökset**

##### 1 §

#### *Lain tarkoitus*

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

##### 2 §

#### *Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

##### 3 §

#### *Suhde muuhun lainsäädäntöön*

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaissa (39/1889).

Hyvän tavan vastaisen markkinoinnin kiellosta säädetään kuluttajansuojalaissa (38/1978).

4 §

*Määritelmät*

*Viranomaisella* tarkoitetaan tässä laissa valtion viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lain-säädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä viranomaisesta säädetään, sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan.

*Koulutuksen järjestäjällä* tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

*Työnantajalla* tarkoitetaan tässä laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:ssä ja erityisopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjäyritykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työnjohto- ja valvontaoikeut-ta.

*Tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla* tarkoi-tetaan tässä laissa sitä, joka ammattimaisesti tar-jooa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville.

2 luku

**Yhdenvertaisuuden edistäminen**

5 §

*Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertai-suutta*

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpi-teiden on oltava viranomaisen toimintaympäris-

tö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ot-taen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikea-suhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvit-tavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistä-miseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodok-sista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitaa-vaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

6 §

*Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yh-denvertaisuutta*

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvit-taviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteu-tumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpitei-den on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtai-sia.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava sii-tä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvitta-vista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistä-miseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edus-tajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistä-mistoimenpiteistä.

7 §

*Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertai-suutta*

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuu-den toteutumista työpaikalla ja työpaikan tar-peet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilös-töä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisui-ja 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 suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvälillä 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 työsuojeluvälituutetuilla.

### 3 luku

#### Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

##### 8 §

##### *Syrjinnän kieltö*

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielihyvyyden, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohutuullisten mukautusten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

##### 9 §

##### *Positiivinen erityiskohtelu*

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenver-

taisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

##### 10 §

##### *Välitön syrjintä*

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

##### 11 §

##### *Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet*

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinä tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perustajien ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotohtävän hoidosta;

2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;

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.

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 kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

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.

13 §

*Välillinen syrjintä*

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän synn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

14 §

*Häirintä*

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun synn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa

tarkoitettun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

15 §

*Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi*

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 suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

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.

16 §

*Vastatoimien kielto*

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

17 §

*Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto*

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudetto-

masti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

#### 4 luku

### Valvonta

#### 18 §

##### *Valvontaviranomaiset*

Tämän lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin tämän lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

#### 19 §

##### *Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tämän lain soveltamisalalla:

1) avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa;

2) avustaa 5—7 §:ssä tarkoitettujen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa;

3) antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi;

4) ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansäämiseksi tämän lain noudattamista koskevassa asiassa.

Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimival-

taan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun muista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyvistä tehtävistä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa ( / ).

#### 20 §

##### *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta*

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinto, jonka lautakunta on vahvistanut, pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan taikka koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:ssä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

#### 21 §

##### *Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai

vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten. Tällaisen asian voi edellä tarkoitettun asianomistajan suostumuksella saattaa lautakunnan käsiteltäväksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5 ja 6 §:ssä säädettyjen suunnitteluvaihtoehtojen laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa ( / ).

## 22 §

### *Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta*

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin tässä laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään.

Työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintävalitus antaa aiheutta, 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.

## 5 luku

### **Oikeusturva ja seuraamukset**

#### 23 §

##### *Hyvitys*

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutu-neella 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 saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

#### 24 §

##### *Hyvityksen määrä*

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, 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 rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kiellon rikkojan taloudellinen asema.

#### 25 §

##### *Syrjivät ehdot*

Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön.

Tuomioistuin voi muuttaa sopimusta tai määrätä sen raukeamaan, jos 1 momentissa tarkoitettu sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattoma-

na 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. Työhönottotilanteissa vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

6 luku

**Erinäiset säännökset**

27 §

*Yhdenvertaisuusvaltuutetun kuuleminen*

Tuomioistuimen on sen käsiteltävänä ollessa, tämän lain soveltamista koskevassa asiassa

varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Syyttäjän on ennen syytteen nostamista rikoslain 11 luvun 11 §:ssä tarkoitetusta rikoksesta varattava valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi.

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. Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

29 §

*Voimaantulo*

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

---

## Laki

### yhdenvertaisuusvaltuutetusta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

*Yhdenvertaisuusvaltuutettu*

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi oikeusministeriön yhteydes-

sä on yhdenvertaisuusvaltuutettu.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton.

2 §

*Nimittäminen ja kelpoisuusvaatimukset*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun nimittää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. Valtuutetuksi nimitetty vapautuu hoitamasta muuta virkaa siksi ajaksi, jonka hän toimii valtuutettuna.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto, hyvä perehtyneisyys perus- ja ihmisoikeuksiin ja virran tehtävälleen sekä käytännössä osoitettu johtamistaito.

3 §

*Tehtävät*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on valvoa yhdenvertaisuuslain ( / ) noudattamista sen mukaan kuin sanotussa laissa säädetään sekä yleisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää. Lisäksi valtuutettu toimii kansallisena ihmiskaupparaportoijana. Tehtäviensä hoitamiseksi valtuutettu:

- 1) laatii ja teettää selvityksiä, julkaisee raportteja sekä tekee aloitteita;
- 2) antaa neuvoja ja lausuntoja;
- 3) edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta;
- 4) osallistuu eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön;
- 5) seuraa toimialallaan Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamista ja kansallisen lainsäädännön toimivuutta;
- 6) seuraa ihmiskauppaan liittyviä ilmiöitä.

Lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu hoitaa muualla lainsäädännössä valtuutetulle säädetty tehtävät.

4 §

*Tiedonsaantioikeus*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta

yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot sekä viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on lisäksi oikeus salassapitosäännösten estämättä saada kansallisena ihmiskaupparaportoijana toimimista varten tarvittavat tiedot viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta sekä sellaiselta palvelujen tuottajalta, joka osallistuu kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta annetun lain (746/2011) 33 §:ssä tarkoitettujen palvelujen ja tukitoimien antamiseen tai saa ihmiskaupan vastaiseen toimintaan tarkoitettua valtionapua. Valtuutetulla on kuitenkin oikeus saada henkilötietoja vain, jos tiedonsaanti on välttämätöntä ihmiskaupparaportoijalle säädettyjen tehtävien hoitamiseksi.

5 §

*Oikeus saada selvitys*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

6 §

*Tarkastusoikeus*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastukses-



sa noudatetaan, mitä hallintolain (434/2003) 39 §:ssä säädetään.

7 §

*Oikeusapu*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa tai määrätä alaisensa virkamiehen avustamaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunutta tai mahdollista ihmiskaupan uhria tämän oikeuksien turvaamisessa taikka tarvittaessa hankkia tälle tätä tarkoitusta varten oikeusapua.

8 §

*Kertomukset*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kertomuksessa käsitellään myös ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa.

9 §

*Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtäväalaaan perehtyneitä esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu nimittää toimiston virkamiehet ja ottaa palvelukseen toimiston muun henkilöstön.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen.

10 §

*Neuvottelukunta*

Yhdenvertaisuuden yleisen edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen kannalta merkittävien toimijoiden ja viranomaisten tietojenvaihtoa sekä yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten käsittelyä varten yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston yhteydessä on valtioneuvoston kolmeksi vuodeksi kerrallaan asettama yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta.

Neuvottelukunnan tehtävistä, kokoonpanosta ja toiminnasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

11 §

*Uhkasakko*

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi asettaa 4 ja 5 §:ssä tarkoitettujen tietojenanto- ja selvityselvöllisyyden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakkoa ei kuitenkaan saa asettaa henkilölle, jota on aihetta epäillä rikoksesta, jos tiedot koskevat rikosepäilyä kohteena olevaa asiaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun asettaman uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Uhkasakon asettamisesta ja tuomitsemisesta maksettavaksi säädetään uhkasakkolaisissa (1113/1990).

12 §

*Voimaantulo*

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 §

##### *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta*

Oikeusministeriön yhteydessä on itsenäinen ja riippumaton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka käsittelee ja ratkaisee yhdenvertaisuuslain ( / ) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, mukaan sille kuuluvat asiat.

#### 2 §

##### *Lautakunnan jäsenet*

Lautakunnassa on puheenjohtaja, joka voi olla päätoiminen. Lautakunnassa on lisäksi vähintään 13 sivutoimista muuta jäsentä. Puheenjohtajan ja vähintään seitsemän sivutoimisen jäsenen tulee olla lainoppineita. Jäsenellä on puheenjohtajaa lukuun ottamatta henkilökohtainen varajäsen.

#### 3 §

##### *Kelpoisuusvaatimukset*

Puheenjohtajalla tulee olla hyvä perehtyneisyys lautakunnan toimialaan ja käytännössä osoitettu johtamistaito sekä tuomareiden nimitämisestä annetun lain (205/2000) 11 §:n 1 momentissa tarkoitettu kelpoisuus tuomarinvirkkaan. Lautakunnan muilta jäseniltä ja varajäseniltä vaaditaan hyvää perehtyneisyyttä lautakunnan toimialaan. Lainoppineilta jäseniltä ja heidän varajäseniltään vaaditaan lisäksi oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto tai oikeustieteellinen jatkotutkinto.

#### 4 §

##### *Jäsenten nimittäminen*

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää yhden lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajaksi, joka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttää puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa.

Jos puheenjohtaja, muu jäsen tai varajäsen eroaa tai kuolee kesken lautakunnan toimikauden, oikeusministeriö nimittää tämän tilalle toisen henkilön jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

Lautakunnassa tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

#### 5 §

##### *Henkilöstö*

Lautakunnalla on päätoiminen pääsihteeri. Lautakunnalla voi lisäksi olla pää- tai sivutoimisia esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä.

Pääsihteeriltä ja esittelijältä vaaditaan muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto sekä hyvä perehtyneisyys lautakunnan toimialaan.

Oikeusministeriö nimittää lautakunnan pääsihteerin ja muun henkilöstön.

#### 6 §

##### *Jaostot*

Lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita.

Lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa käsitellään lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

7 §

*Täysistunto*

Lautakunnan täysistuntoon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja jäsenet.

Täysistunnossa ratkaistaan periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Asian käsittelemisestä täysistunnossa päättää puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian täysistunnon ratkaistavaksi.

8 §

*Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely*

Lautakunnan täysistunto on päätösvaltainen, kun läsnä ovat kokouksen puheenjohtaja sekä vähintään puolet muista jäsenistä. Lautakunnan jaosto on päätösvaltainen täysilukuisena.

Äänestykseen lautakunnassa sovelletaan, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään äänestämisestä.

Asiat ratkaistaan lautakunnassa esittelystä. Esittelijänä toimii lautakunnan pääsihteeri tai muu tehtävään määrätty lautakunnan esittelijä.

9 §

*Jäsenten vastuu ja esteellisyys*

Lautakunnan puheenjohtajaan ja muihin jäseniin sekä lautakunnan henkilöstöön sovelletaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä heidän hoitaessaan tässä laissa tarkoitettuja tehtäviä.

Vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa (412/1974).

Lautakunnan puheenjohtajan ja muun jäsenen sekä lautakunnan esittelijän esteellisyydestä on voimassa, mitä tuomarin esteellisyydestä säädetään oikeudenkäymiskaaren 13 luvussa.

10 §

*Asian vireilletulo*

Asia pannaan lautakunnassa vireille kirjallisesti.

Asiaa vireille pantaessa on ilmoitettava:

1) hakijan nimi ja kotipaikka, mahdollisen laillisen edustajan tai asiamiehen yhteystiedot sekä se osoite, johon asiaa koskevat kutsut, kehotukset ja ilmoitukset voidaan lähettää;

2) muiden asianosaisten nimet ja yhteystiedot, jollei näiden tietojen hankkiminen ole hakijalle kohtuutonta;

3) hakijan vaatimus;

4) hakijan vaatimusta tukevat perusteet ja toiseikat;

5) onko asia ratkaistu tai vireillä tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa, jos tämä on hakijan tiedossa.

11 §

*Asian jättäminen tutkimatta*

Lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

Lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen.

12 §

*Hallintolain soveltaminen*

Menettelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintolakia (434/2003), jollei tässä laissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa menettelyistä toisin säädetä.

13 §

*Muutoksenhaku*

Lautakunnan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa säädetään. Valitus tehdään sille hallinto-oikeudelle, jonka tuomiopiirissä

asian lautakunnassa vireille panneen asianosaisen vastapuolen kotipaikka tai vakituinen asuinpaikka sijaitsee. Jos asiassa ei ole toimivaltaista hallinto-oikeutta edellä sanotun perusteella, valitus tehdään Helsingin hallinto-oikeudelle.

Valittamalla ei saa hakea muutosta lautakunnan puheenjohtajan päätökseen asian tutkimatta jättämisestä tai vaatimuksen hylkäämisestä. Asian lautakunnassa vireille panneella on oikeus vaatia lautakunnalta oikaisua puheenjohtajan edellä tarkoitettuun päätökseen. Oikaisuvaatimusmenettelystä säädetään hallintolaissa.

Lautakunnan oikaisuvaatimusta koskevaan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeuden tällaista asiaa koskevaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tarkoitettu lautakunnan päätös samoin kuin tasa-arvolain 21 §:ssä tarkoitettu kielto- tai velvoitepäätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää.

#### 14 §

##### *Tietojensaantioikeus*

Lautakunnalla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä tai ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta tämän hallussa olevat, lautakunnan käsiteltävänä olevan asian ratkaisemiseksi välttämättömät tiedot.

Lautakunnalla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä ja ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjes-

töltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevalta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain noudattamisen valvomiseksi.

Lautakunta voi asettaa tietojen- ja selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakkoa ei kuitenkaan saa asettaa henkilölle, jota on aihetta epäillä rikoksesta, ja tiedot koskevat rikosepäilyn kohteena olevaa asiaa eikä sille, jolla muutoin on lain mukaan oikeus tai velvollisuus kieltäytyä todistamasta tai antamasta asiakirjaa. Uhkasakon asettamisesta ja tuomitsemisesta maksettavaksi säädetään uhkasakkolaissa (1113/1990).

#### 15 §

##### *Palkkio ja käsittelykulut*

Lautakunnan jäsenille ja varajäsenille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille maksetaan tehtävästään palkkio. Oikeusministeriö vahvistaa palkkioiden määrät.

Asian selvittämisestä ja käsittelemisestä lautakunnassa ei peritä maksua. Lautakunnan toimituskirjat ovat asianosaisille maksuttomia.

Asianosaiset vastaavat omista kuluistaan.

#### 16 §

##### *Työjärjestys*

Työskentelyn järjestämisestä lautakunnassa määrätään tarkemmin lautakunnan vahvistamassa työjärjestyksessä.

#### 17 §

##### *Voimaantulo*

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### tasa-arvovaltuutetusta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 §

##### *Tasa-arvovaltuutettu*

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön yhteydessä tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun nimittää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton.

Tasa-arvovaltuutetun kelpoisuusvaatimukseksi on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, perehtyneisyys viran tehtäväänsä ja käytännössä osoitettu johtamistaito.

#### 2 §

##### *Tasa-arvovaltuutetun tehtävät*

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on:

- 1) valvoa tasa-arvolain sekä ensisijaisesti syrjinnän kiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista;
- 2) aloittein, neuvoin ja ohjein edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista;
- 3) antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä;
- 4) seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

#### 3 §

##### *Avustaminen*

Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä, joka koskee hyvityksen tai korvauk-

sen suorittamista, jos hän katsoo, että asialla on lain soveltamisen kannalta huomattava merkitys.

Tasa-arvovaltuutettu voi määrätä alaisensa virkamiehen avustamaan syrjinnän kohteeksi joutunutta.

Jos tasa-arvovaltuutetun tai hänen määräämänsä virkamiehen avustaman henkilön vastapuoli häviää asian oikeudenkäynnissä, hänet on veloitettava korvaamaan valtiolle avustamisesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset samojen perusteiden mukaan kuin oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta asianosaisten kesken säädetään.

#### 4 §

##### *Tasa-arvovaltuutetun toimisto*

Tasa-arvovaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtäväänsä pe-  
rehtyneitä esittelijöitä ja muuta henkilöstöä.

Tasa-arvovaltuutettu nimittää toimiston virkamiehet.

Tasa-arvovaltuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen.

#### 5 §

##### *Tasa-arvovaltuutetun kertomukset*

Tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain valtioneuvostolle kertomuksen toiminnastaan.

Tasa-arvovaltuutettu antaa lisäksi eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen tasa-arvon toteutumisesta. Tasa-arvovaltuutettu voi antaa kertomuksen yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

6 §

*Voimaantulo*

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

---

## Laki

### naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*kumotaan* naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 22 §, sellaisena kuin se on laissa 232/2005,  
*muutetaan* 1, 3, 5, 6 a, 6 b, 7, 8, 15—17, 19—21 ja 21 a §,  
sellaisina kuin niistä ovat 3, 6 a, 6 b, 8, 17, 19 ja 21 a § laissa 232/2005, 5 § laissa 206/1995, 7 § laissa 369/2009 sekä 15, 20 ja 21 § laissa 1023/2008, sekä  
*lisätään* lakiin uusi 5 a ja 6 c § seuraavasti:

1 §

*Lain tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

3 §

*Määritelmiä*

*Työntekijällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, joka sopimuksessa sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan taikka on virkasuhteessa tai muussa siihen verrattavassa palvelussuhteessa valtioon, kuntaan tai muuhun julkisyhteisöön (viranomaisen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovel-

letaan soveltuvin osin myös muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa oikeussuhteessa työskentelevään.

*Työnantajalla* tarkoitetaan tässä laissa 1 momentissa tarkoitettua työnantajaa ja julkisyhteisöä. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyrittäjä) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovelletaan soveltuvin osin myös muun palvelussuhteeseen rinnastettavan oikeussuhteen toimeksiantajaan.

*Koulutuksen järjestäjällä* tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

*Sukupuoli-identiteetillä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

*Sukupuolen ilmaisulla* tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään,

joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

## 5 §

*Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa*

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

## 5 a §

*Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa*

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Eriyistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintasuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

## 6 a §

*Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä*

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

## 6 b §

*Palkkakartoitus*

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman 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. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaerolle ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

#### 6 c §

##### *Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy*

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

#### 7 §

##### *Syrjinnän kielto*

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

*Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;

3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella.

*Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä* tarkoitetaan tässä laissa:

1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun

nähdessä neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

*Seksuaalisella häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

*Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä* tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

#### 8 §

##### *Syrjintä työelämässä*

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä syrjintinä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menette-



lyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehtoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;

3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;

4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;

5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Edellä 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

## 15 §

### *Lausunnon pyytäminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta*

Tuomioistuin voi pyytää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lausunnon 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n soveltamisesta tämän lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

## 16 §

### *Valvonta*

Tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudat-

tamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

## 17 §

### *Tietojen antaminen tasa-arvovaltuutetulle*

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus maksutta saada viranomaisilta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään.

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa.

Palkkasyrjintää epäilevän työntekijän pyynnöstä 10 §:n 4 momentissa tarkoitettua työntekijän edustajalla on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä tasa-arvovaltuutetulta silloin, kun epäilyyn on perusteltua aihetta. Tasa-arvovaltuutetun tulee toimittaa tiedot edustajalle viivytyksettä, kuitenkin kahden kuukauden kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Jos tasa-arvovaltuutettu kieltäytyy antamasta vaadittuja tietoja, työntekijän edustaja voi saattaa asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa säädetään erikseen.

## 19 §

### *Ohjeiden ja neuvojen antaminen*

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitettua syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa.

Havaitessaan, että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaisista menettelyistä ei jatketa tai uusita.

Havaitessaan, että koulutuksen järjestäjä tai työnantaja 2 momentissa tarkoitetuista ohjeista tai neuvoista huolimatta laiminlyö 5 a tai 6 a §:ssä säädetyn velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

20 §

*Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi*

Tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n säännösten vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:ssä tarkoitettua menettelyä varten.

Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa 5 a ja 6 a §:n vastaista menettelyä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 21 §:n 4 momentissa tarkoitettua menettelyä varten.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaa. Eduskuntaa koskeva asia voidaan saattaa lautakunnan käsiteltäväksi vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa ( / ).

21 §

*Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta*

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a—8 e tai 14 §:n säännösten vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla.

Sakon uhka voidaan asettaa sille, jota kiello koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kielloa on noudatettava vasta päätöksessä mainitusta ajankohdasta, jos on aiheellista, että velvoitetulle varataan kohtuullinen aika kiellon perusteena olevien olosuhteiden tai menettelyn muuttamiseksi.

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa koulutuksen järjestäjän tai työnantajan, joka on laiminlyönyt 5 a tai 6 a §:ssä tarkoitettua velvollisuutta, määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

21 a §

*Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhka-sakko*

Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa 17 §:n 2 momentissa tarkoitettua tietojenanto- ja asiakirjan esittämisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Uhkasakosta säädetään muutoin uhkasakko-laissa (1113/1990).

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1334/2007, seuraavasti:

#### 13 §

##### *Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen*

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;

2) työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;

3) työsopimuslaissa tarkoitetun palkkalaskelman, työtodistuksen taikka työnteon keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yhdenvertaisuuslaissa ( / ) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;

6) tässä laissa säädettyä velvollisuutta.

Toimintaohjeessa ja kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset sekä niiden noudattamisessa havaitut puutteet. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi, jollei se ole mahdollista heti.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan työsuojeluviranomaisen valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1334/2007, seuraavasti:

1 luku

**Yleiset säännökset**

4 §

*Koeaika*

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

**Työnantajan velvollisuudet**

2 §

*Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto*

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteisissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteisissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

12 luku

**Vahingonkorvausvelvollisuus**

2 §

*Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä*

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

**Laki**

**merityösopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 5 §:n 4 momentti, 2 luvun 2 § ja 12 luvun 2 §:n 2 momentti seuraavasti:

1 luku

**Yleiset säännökset**

5 §

*Koeaika*

---

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

**Työnantajan velvollisuudet**

2 §

*Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto*

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteisissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteisissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

12 luku

**Vahingonkorvausvelvollisuus**

2 §

*Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä*

---

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

---

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

---

**Laki**

**kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 8 §:n 3 momentti ja 12 §, sellaisena kuin niistä on 12 § osaksi laissa 26/2004, seuraavasti:

8 §

*Koeaika*

---

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua syrjivillä tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

12 §

*Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto*

Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viran-

haltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

---

## Laki

### valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* valtion virkamieslain (750/1994) 6 ja 11 §, sellaisina kuin ne ovat, 6 § osaksi laissa 281/2000 ja 11 § laissa 1088/2007, seuraavasti:

6 §

Nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Valtion virkamiehiltä vaadittavasta kielitaidosta säädetään erikseen lailla.

11 §

Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 9 § seuraavasti:

9 §  
Suomen Pankin on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän

kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Suomen Pankki ei saa kieltää virkamiestä liittymästä eikä kuulumasta yhdistykseen eikä painostaa tätä liittymään johonkin yhdistykseen tai kieltää siitä eroamasta.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 16 § seuraavasti:

16 §  
Työnantajan on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-

arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* tasavallan presidentin kansliasta annetun lain (100/2012) 13 § seuraavasti:

13 §

Virkamiehiä on kohdeltava tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ). Tasa-

arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) 2 §:n 5 momentti, 6 §:n otsikko ja 2 momentti, 7 §:n 2 momentti ja 8 §, sellaisena kuin niistä ovat 2 §:n 5 momentti laissa 1198/2005, 6 §:n otsikko ja 2 momentti laissa 452/2012 ja 8 § osaksi laissa 1198/2005, seuraavasti:

2 §

*Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset*

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:n 1 ja 2 momenttia sekä 13 luvun 1 ja 2 §:ää, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, 6, 7, 8, 8 a, 8 d, 9 ja 9 a §:ää, yhdenvertaisuuslain ( / ) 7 §:n 1 momenttia sekä 8, 9, 10, 12, 13—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

6 §

*Työnantajan selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset*

Työnantajan velvollisuudesta maksaa tasa-arvolain 8, 8 a ja 8 d §:ssä kielletyn syrjinnän pe-

rusteella hyvitystä säädetään mainitun lain 10 ja 11 §:ssä. Työnantajan velvollisuudesta maksaa yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän perusteella hyvitystä säädetään mainitun lain 23 ja 24 §:ssä.

7 §

*Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen*

Hyvityksen tai muun korvauksen vaatimisesta tasa-arvolain 8, 8 a ja 8 d §:ssä kielletyn syrjinnän perusteella säädetään mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momentissa sekä yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän perusteella mainitun lain 26 §:ssä.

8 §

*Valvonta*

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset lukuun ottamatta 2 §:n 5 momentissa mainittuja tasa-arvolain pykäläiä, joiden noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.



Työnantajan tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on pyynnöstä annettava työsuojeluviran-

omaisille 4 b §:n 1 momentissa ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 8 § seuraavasti:

#### 1 luku

#### Yleiset säännökset

#### 8 §

#### *Yhdenvertaisuuden sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen*

Julkista työvoima- ja yrityspalvelua tarjottaessa, kehitettäessä sekä siitä tiedotettaessa on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla.

Työ- ja elinkeinotoimiston, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen on tarjotta-

va julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti riippumatta henkilöasiakkaan sukupuolesta ja yhdenvertaisuuslain ( / ) 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuista seikoista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on esiteltävä työ- ja koulutusvaihtoehtoja, avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita siten, että henkilöasiakkailta on samanlaiset mahdollisuudet työnhakuun, ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen sukupuolestaan ja yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuista seikoista riippumatta.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan saamen kielilain (1086/2003) 2 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 1409/2009 ja 930/2013, seuraavasti:

2 §

*Lain soveltamisala*

Viranomaisia, joihin tätä lakia sovelletaan, ovat:

1) Enontekiön, Inarin, Sodankylän ja Utsjoen kuntien toimielimet sekä sellaisten kuntayhtymien toimielimet, joissa joku näistä kunnista on jäsenenä;

2) ne tuomioistuimet ja valtion piiri- ja paikallishallinnon viranomaiset, joiden virka-alueeseen edellä mainitut kunnat kokonaan tai osittain kuuluvat;

3) ne aluehallintovirastot ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset, joiden toimialueeseen edellä mainitut kunnat kokonaan tai osittain kuuluvat, ja niiden yhteydessä toimivat toimielimet;

4) saamelaiskäräjät, saamelaisasiain neuvottelukunta ja kolttalain (253/1995) 42 §:ssä tarkoitettu kyläkokous;

5) valtioneuvoston oikeuskansleri ja eduskunnan oikeusasiamies;

6) kuluttaja-asiamies, kuluttajariitalautakunta, yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, tietosuojavaltuutettu ja tietosuojalautakunta;

7) Verohallinto, Kansaneläkelaitos, Maanmittauslaitos ja Maatalousyrittäjien eläkelaitos;

8) ne valtion hallintoviranomaiset, jotka muutoksenhakuviranomaisina käsittelevät edellä mainitussa hallintoviranomaisessa vireille tulleita asioita.

— — — — —  
Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan ulkomaalaislain (301/2004) 123 §:n 6 momentti, 152 b, 208 ja 209 §, sellaisina kuin niistä ovat 123 §:n 6 momentti ja 152 b § laissa 1214/2013 sekä 208 § osaksi laissa 1214/2013, seuraavasti:

123 §

*Säilöön ottamisesta päättäminen ja säilöön otettujen sijoittaminen*

— — — — —  
Poliisin tai rajavartiolaitoksen pidätystiloihin sijoitettuun ulkomaalaiseen sovelletaan, mitä poliisin säilyttämien henkilöiden kohtelusta annetussa laissa (841/2006) säädetään ottaen huomioon säilöön ottamisen peruste. Ulkomaalaisen valitusoikeuteen sovelletaan kuitenkin, mitä säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 5 luvussa säädetään muutoksenhausta. Yhdenvertaisuusval-

tuutetun oikeudesta vierailta poliisin tai rajavartiolaitoksen pidätystiloissa ja keskustella luottamuksellisesti säilöön otettujen ulkomaalaisten kanssa sovelletaan, mitä säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 a §:n 2 momentissa säädetään.

152 b §

*Maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonta*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on valvoa maasta poistamisen täytäntöönpanoa sen kaikissa vaiheissa.

208 §

*Tiedottaminen yhdenvertaisuusvaltuutetulle*

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tietoon on saatettava tämän lain mukaiset päätökset, jotka koskevat oleskeluluvan myöntämistä kansainvälisen suojelun tai tilapäisen suojelun perusteella taikka ulkomaalaisen käännättämistä, maasta karkottamista tai pääsyn epäämistä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tietoon on viipymättä saatettava myös ulkomaalaisen säilöönottoa koskevat päätökset. Yhdenvertaisuusvaltuutetun pyynnöstä hänen tietoonsa on saatettava muutkin tämän lain mukaiset päätökset sekä 152 b §:ssä tarkoitettujen maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonnan edellyttämät tarpeelliset tiedot.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta saada tietoja säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain ( / ) 4 §:ssä.

209 §

*Yhdenvertaisuusvaltuutetun kuuleminen*

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus pyynnöstään tulla kuulluksi yksittäisessä asiassa, joka koskee turvapaikanhakijaa tai ulkomaalaisen maasta karkottamista. Asian ratkaiseva viranomainen voi tapauskohtaisesti asettaa yhdenvertaisuusvaltuutetulle kohtuullisen määräajan lausunnon antamiselle.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

---

## Laki

### ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* ulkomaalaisrekisteristä annetun lain (1270/1997) 3 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1419/2009, seuraavasti:

3 §

*Rekisterinpitäjät*

---

Ulkomaalaisrekisteriä pitää ja käyttää myös poliisi, rajavartiolaitos, Tulli, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, työ- ja elinkeinotoimis-

to, vankeinhoitoviranomainen ja yhdenvertaisuusvaltuutettu.

---

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain (116/2002) 6 §:n 1 momentti ja 6 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin niistä on 6 a §:n 2 momentti laissa 1216/2013, seuraavasti:

#### 6 §

##### *Yhteydenpito-oikeus*

Ulkomaalaisella on oikeus pitää yhteyttä Suomessa olevaan vastaanottajaan, lähiomaiseensa tai muuhun läheiseensä, kotimaataan edustavaan diplomaattiseen edustustoon tai konsuli-edustustoon, säilöönottoyksikön toimintaa valvovaan viranomaiseen, yhdenvertaisuusvaltuutettuun, yleiseen oikeusavustajaan, asiamiehenään toimivaan asianajajaan tai muuhun oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneeseen henkilöön, ihmisoikeuksien valvontaelimiin ja Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisasiain päävaltuutetun virastoon tai viraston edustajaan sekä yleishyödylliseen yhdistykseen, joka antaa ammattimaisesti oikeudellista apua ja neuvon-

taa turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja muille ulkomaalaisille.

#### 6 a §

##### *Oikeus vierailta säilöönottoyksikössä*

Ulkomaalaislain mukaisen maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonnan toteuttamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja hänen määräämällään yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston virkamiehellä on oikeus vierailta säilöönottoyksikössä ja keskustella luottamuksellisesti säilöön otettujen ulkomaalaisten kanssa.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 19 §:n 1 kohta seuraavasti:

#### 19 §

##### *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely*

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä:  
1) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä yhdenvertaisuuslain ( / ) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, jos tällainen suunnitelma

on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi;

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 17 §:n 2 momentin 2 kohta seuraavasti:

#### 17 §

##### *Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa*

Työnantajalla on oikeus 1 momentin 4 kohdan ja 21 §:n estämättä käyttää tallenteita:

2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun, yhdenvertaisuuslain ( / ) 14 §:ssä tarkoitetun häirinnän taikka työturvalli-

suuslaissa (738/2002) tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteenäyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain (308/2006) 5 § seuraavasti:

#### 5 §

##### *Asiakasvalinta-oikeus ja järjestyksen turvaaminen*

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan harjoittajal-

la ja liikkeen henkilökunnalla on oikeus evätä asiakkaaksi pyrkivältä pääsy liikkeeseen, jos siihen on järjestyksenpidon tai liikkeen toiminta-ajatuksen vuoksi perusteltu syy. Toiminnanharjoittajalla ja liikkeen henkilökunnalla on myös

oikeus kieltäytyä tarjoilemasta asiakkaalle ruokaa tai juomaa ja tarvittaessa poistaa asiakas liikkeestä, jos hän häiritsee muita asiakkaita tai muutoin aiheuttaa häiriötä liikkeessä tai ei täytä liikkeeseen asetettuja asiakkaaksi pääsyn edellytyksiä. Syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain ( / ) 8 §:ssä.

Järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseksi majoitus- ja ravitsemistoiminnan harjoittaja voi asettaa liikkeeseen ja sen välittömään läheisyyteen järjestyksenvalvojista annetussa laissa (533/1999) tarkoitettuja järjestyksenvalvojia.

Sen kihlakunnan poliisilaitos, jonka toimialueella majoitus- ja ravitsemisliike sijaitsee, voi määrätä toiminnanharjoittajan määrääjäksi tai toislaiseksi asettamaan liikkeeseen ja sen välittömään läheisyyteen riittävän määrän järjestyksenvalvojia, jos liikkeen toiminnassa on ilmennyt toistuvia järjestyshäiriöitä tai jos siihen järjestyksen ja turvallisuuden säilymiseksi on muutoin liikkeen toimintaan liittyvä erityinen syy.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

## Laki

### yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

#### 1 §

##### *Voimaan tulevat säädökset*

Seuraavat lait tulevat voimaan tämän lain voimaan tullessa:

1) yhdenvertaisuuslaki ( / ), jäljempänä *uusi yhdenvertaisuuslaki*;

2) laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta ( / );

3) laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta ( / );

4) laki tasa-arvovaltuutetusta ( / );

5) laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta ( / );

6) laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta ( / );

7) laki työsopimuslain muuttamisesta ( / );

8) laki merityösopimuslain muuttamisesta ( / );

9) laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta ( / );

10) laki valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta ( / );

11) laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta ( / );

12) laki eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta ( / );

13) laki tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta ( / );

14) laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta ( / );

15) laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:n muuttamisesta ( / );

16) laki saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta ( / );

17) laki ulkomaalaislain muuttamisesta ( / );

18) laki ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta ( / );

19) laki säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta ( / );

20) laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta ( / );

21) laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta ( / );

22) laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta ( / ).

2 §

*Kumottavat säädökset*

Tällä lailla kumotaan:

- 1) yhdenvertaisuuslaki (21/2004);
- 2) laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta (660/2001);
- 3) laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta (610/1986).

3 §

*Muuhun lainsäädäntöön sisältyvät viittaussäännökset*

Jos muualla lainsäädännössä viitataan tällä lailla kumottuun yhdenvertaisuuslakiin, sen asemesta sovelletaan uutta yhdenvertaisuuslakia.

Muualla lainsäädännössä oleva säännös vähemmistövaltuutetusta koskee tämän lain voimaan tultua yhdenvertaisuusvaltuutettua.

Muualla lainsäädännössä oleva säännös syrjintälautakunnasta tai tasa-arvolautakunnasta koskee tämän lain voimaan tultua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa.

4 §

*Uuden yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain soveltamista koskevat siirtymäsäännökset*

Uuden yhdenvertaisuuslain 5 §:n 2 momentissa, 6 §:n 2 momentissa ja 7 §:n 2 momentissa tarkoitettujen suunnitelmien tulee olla laadittuina kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Uuden yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä sovelletaan vasta, kun kaksi vuotta on kulunut tämän lain voimaantulosta. Siihen saakka sovelletaan tällä lailla kumottavan yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 5 a §:ssä tarkoitettu suunnitelma tulee olla perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettujen oppilaitosten osalta laadittuna kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

5 §

*Vähemmistövaltuutetun viran lakkaaminen*

Vähemmistövaltuutetun virka lakkaa tämän lain voimaan tullessa, ja virkaan perustuva virkasuhde päättyy ilman irtisanomista.

Vähemmistövaltuutetun virkaan nimitetty voidaan hänen suostumuksellaan määrätä hoitamaan yhdenvertaisuusvaltuutetun virkaa vähemmistövaltuutetun nimityspäätöksessä tarkoitettua toimikauden loppuun.

6 §

*Vireillä olevat asiat*

Ennen tämän lain voimaantuloa tuomioistuimissa tai muussa viranomaisessa tällä lailla kumottavan tai muutettavan lain nojalla vireille pantuun yhdenvertaisuutta tai tasa-arvoa koskevaan asiaan sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Vähemmistövaltuutetulla vireillä olevat asiat siirtyvät tämän lain voimaan tullessa yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

Tasa-arvolautakunnassa ja syrjintälautakunnassa vireillä olevat asiat siirtyvät tämän lain voimaan tullessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

7 §

*Vähemmistövaltuutetun sekä syrjintälautakunnan ja tasa-arvolautakunnan sitoumukset*

Vähemmistövaltuutetun tekemät sopimukset ja sitoumukset samoin kuin niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet koskevat tämän lain voimaan tultua yhdenvertaisuusvaltuutettua.

Syrjintälautakunnan ja tasa-arvolautakunnan tekemät sopimukset ja sitoumukset samoin

kuin niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet koskevat tämän lain voimaan tultua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa.

8 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
20 \_\_\_\_\_ .

## Laki

### lapsiasiavaltuutetusta annetun lain 1 ja 3 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* lapsiasiavaltuutetusta annetun lain (1221/2004) 1 § ja 3 §:n 1 momentti seuraavasti:

1 §

*Lapsiasiavaltuutettu*

Lasten aseman ja oikeuksien huomioon ottamisen varmistamiseksi lainsäädännössä ja yhteiskunnallisessa päätöksenteossa on oikeusministeriön yhteydessä lapsiasiavaltuutettu.

Lapsiasiavaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton.

Lapsiasiavaltuutetun kelpoisuusvaatimuksista ja nimittämisestä säädetään valtioneuvoston asetuksella.

3 §

*Toimintakertomus ja toimintasuunnitelma*

Lapsiasiavaltuutetun on vuosittain annettava valtioneuvostolle ja kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus toimialtaan sekä laadittava toimintasuunnitelma.

\_\_\_\_\_ .  
Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta  
20 \_\_\_\_\_ .

Helsingissä 16 päivänä joulukuuta 2014