

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

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi yhdenvertaisuuslaki. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta, laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä laki tasa-arvovaltuutetusta. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia ja seitsemäätoista muuta lakia ehdotetaan muutettavan. Lainsäädäntökokonaisuuden voimaantulosta, nykyisen yhdenvertaisuuslain, vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain sekä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain kumoamisesta samoin kuin uudistuksen siirtymäkauden järjestelyistä ehdotetaan säädettävän voimaanpanolaissa.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Lakia sovellettaisiin julkisessa ja yksityisessä toiminnassa ja se olisi siten soveltamisalaltaan nykyistä lakia laajempi. Lakia ei kuitenkaan sovellettaisi yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen.

Velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta laajennettaisiin voimassa olevaan lakiin verrattuna. Velvollisuus koskisi viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia sekä työnantajia. Viranomaisen velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma laajennettaisiin.

Syrjinnän määritelmää ja oikeutettua erilaista kohtelua koskevia säännöksiä ehdotetaan täsmennettävän. Syrjintä olisi kuten nykyisinkin kiellettyä muun muassa iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kohtuullisten mukautusten epäminen määriteltäisiin syrjinnäksi. Velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi laajennettaisiin.

Syrjityksi tulleiden oikeussuojaa parannettaisiin laajentamalla hyvityssäännöksen käyttöalaa nykyisestä.

Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvontaa uudistettaisiin eräiltä osin. Nykyinen vähemmistövaltuutetun virka korvattaisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun viralla. Valtuutetun toimivalta laajennettaisiin koskemaan kaikenlaista ehdotetussa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää. Lain noudattamisen valvonta työelämää koskevilla yksittäistapauksissa kuuluisi kuitenkin nykyiseen tapaan työsuojeluviranomaisille. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä olisi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista ja muutoinkin edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää.

Nykyiset syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta ehdotetaan yhdistettäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi. Sen tehtävät koostuisivat nykyisten tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan tehtävistä, minkä lisäksi sen toimialaa ehdotetaan laajennettäväksi kattamaan kaikki syrjintäperusteet.

Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädettäisiin edelleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettaisiin koskemaan myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lakia täydennettäisiin velvoitteella ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Oppilaitoksia koskevia tasa-arvon edistämissäännöksiä selkeytettäisiin ja ne laajennettaisiin koskemaan perusopetusta antavia oppilaitoksia. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakartoitusvelvollisuutta täsmennettäisiin. Sukupuolten väli-

sen tasa-arvon toteutumista valvoisi ja edistäisi edelleen tasa-arvovaltuutettu.

Palvelussuhteita koskevien lakien nykyiset syrjintäkiellot ehdotetaan korvattavan viittauksella yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin.

Ehdotetulla lainsäädännöllä toimeenpantaisiin voimassa olevan lainsäädännön tavoin

niin sanotut syrjintädirektiivi ja työsyryntädirektiivi.

Esitys liittyy vuoden 2015 talousarvioesitykseen, ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan vuoden 2015 alusta.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
SISÄLLYS.....	3
YLEISPERUSTELUT.....	6
1 JOHDANTO.....	6
2 NYKYTILA.....	6
2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	6
Perustuslaki.....	6
Yhdenvertaisuuslaki.....	7
Vähemmistövaltuutettua koskeva sääntely.....	9
Tasa-arvolaki.....	10
Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva erityislainsäädäntö.....	13
Rikoslaki.....	15
Esteettömyyslainsäädäntö.....	16
Oikeuskäytäntö.....	17
Syrjintää ja tasa-arvoa koskeva tutkimustieto.....	20
2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö.....	22
Yhdistyneet kansakunnat.....	22
Euroopan neuvosto.....	24
Euroopan unioni.....	25
Kansainvälisten ihmisoikeuselinten Suomea koskevat suositukset.....	28
Eräiden Pohjois- ja EU-maiden syrjinnän vastainen lainsäädäntö.....	29
2.3 Nykytilan arviointi.....	33
3 ESITYKSEN TAVOITTEET JA KESKEISET EHDOTUKSET.....	34
3.1 Tavoitteet.....	34
3.2 Toteuttamisvaihtoehdot.....	35
Lainsäädännön perusrakenne.....	35
Viranomaisorganisaation rakenne ja tehtävä.....	36
3.3 Keskeiset ehdotukset.....	36
Yhdenvertaisuuslain soveltamisalan laajentaminen.....	36
Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	36
Syrjinnän kieltö.....	37
Kohtuulliset mukautukset.....	37
Valvonta.....	37
Hyvitys.....	38
Tasa-arvolainsäädännön muutokset.....	38
4 ESITYKSEN VAIKUTUKSET.....	39
4.1 Vaikutukset yksilöiden oikeusasemaan.....	39
4.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	40
4.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	42
4.4 Taloudelliset vaikutukset.....	42
Yritysvaikutukset.....	42
Vaikutukset julkiseen talouteen.....	44
Valtiontalous.....	44

<u>10. Laki</u> valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta.....	161
<u>11. Laki</u> Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta	162
<u>12. Laki</u> eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta	163
<u>13. Laki</u> tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	164
<u>14. Laki</u> lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta	165
<u>15. Laki</u> julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:n muuttamisesta	166
<u>16. Laki</u> saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta	167
<u>17. Laki</u> ulkomaalaislain muuttamisesta	168
<u>18. Laki</u> ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta	169
<u>19. Laki</u> säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta.....	170
<u>20. Laki</u> yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	171
<u>21. Laki</u> yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta	172
<u>22. Laki</u> majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta	173
<u>23. Laki</u> yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta.....	174
<i>LIITE</i>	177
<i>RINNAKKAISTEKSTIT</i>	177
<u>5. Laki</u> naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.....	177
<u>6. Laki</u> työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta	187
<u>7. Laki</u> työsopimuslain muuttamisesta	189
<u>8. Laki</u> merityösopimuslain muuttamisesta	191
<u>9. Laki</u> kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta.....	193
<u>10. Laki</u> valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta.....	195
<u>11. Laki</u> Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta	196
<u>12. Laki</u> eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta	197
<u>13. Laki</u> tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.....	198
<u>14. Laki</u> lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta	199
<u>15. Laki</u> julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:n muuttamisesta	201
<u>16. Laki</u> saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta	202
<u>17. Laki</u> ulkomaalaislain muuttamisesta	204
<u>18. laki</u> ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta.....	206
<u>19. Laki</u> säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta.....	207
<u>20. Laki</u> yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	209
<u>21. Laki</u> yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta	210
<u>22. Laki</u> majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta ...	211

YLEISPERUSTELUT

1 Johdanto

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) tuli voimaan vuonna 2004. Sillä toimeenpantiin rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annettu neuvoston direktiivi (2000/43/EY) sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettu neuvoston direktiivi (2000/78/EY). Yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjintäkielto tulee syrjintäperusteesta riippuen sovellettavaksi eri elämänalueilla. Tämä vastaa mainittujen direktiivien lähesymistapaa.

Yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä eduskunta edellytti hallituksen valmistelevan esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin (EV 95/2003 vp).

2 Nykytila**2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö**

Perustuslaki

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan pääperiaatteen. Siihen sisältyy mielivallan kielto ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa. Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mieltä valtaisesti asettaa henkilöitä tai henkilöryhmiä muita edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien ihmisten samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa (HE

309/1993 vp, s. 42—43; PeVL 38/2006 vp, s. 2). Perustuslakivaliokunnan käytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (PeVL 18/2006 vp, s. 2; PeVL 1/2006 vp, s. 2; PeVL 8/2003 vp, s. 3; PeVL 65/2002 vp, s. 4).

Perustuslain 6 §:n 1 momentin yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää 2 momentin syrjintäkielto. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain syrjintäsäännöksessä on kansainvälisten ihmisoikeussopimusten syrjintämääräysten tavoin lueteltu eräitä sellaisia erotteluperusteita, joita voidaan yhteiskunnassa pitää syrjintäkiellon ydinalueena. Lueteloa ei ole kuitenkaan tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan eri asemaan asettaminen on kielletty erikseen mainittujen perusteiden lisäksi muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tällainen syy voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, aviollinen syntyperä, seksuaalinen suuntautuminen ja asuinpaikka (HE 309/1993 vp, s. 43—44).

Syrjintäsäännöksellä ei ole kielletty kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä. Olennaista on, voidaanko erilainen kohtelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Perustelulle asetettavat vaatimukset ovat erityisesti säännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla kuitenkin korkeat (HE 309/1993 vp, s. 44; PeVL 14/2006 vp, s. 2; PeVL 25/2006 vp, s. 2; PeVL 46/2006 vp, s. 2). Säännös ei estä esimerkiksi niin sanottua positiivista erityiskohtelua eli tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisia sellaisia toimia, joilla pyritään tietyn ryhmän aseman ja olosuhteiden parantamiseen (HE 309/1993 vp, s. 44).

Perustuslakivaliokunnan käytännössä on erottelun hyväksyttävyyden lisäksi kiinnitetty huomiota myös valitun keinon oikeasuhtaisuuteen (ks. esim. PeVL 38/2006 vp, s. 2; PeVL 60/2010 vp, s. 3; PeVL 23/2012 vp, s. 2).

Syrjintäkielto koskee myös toimenpiteitä, jotka välillisesti johtavat syrjivään lopputulokseen. Menettelyn syrjivyyttä on arvioitava sen tosiasiallisten seurausten kannalta. Suosinta tai jonkin yksilön tai ryhmän asettaminen etuoikeutettuun asemaan on kiellettyä, jos se asiallisesti merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää (HE 309/1993 vp, s. 44; PeVL 28/2009 vp, s. 2). Keskeiseksi hyväksyttäväksi perusteeksi joidenkin henkilöiden tai ryhmien erityiskohtelulle on muodostunut jonkun toisen perusoikeuden turvaaminen (ks. esim. PeVL 3/1997 vp, s. 3; PeVL 57/2001 vp, s. 2). Myös esimerkiksi kunnallisen itsehallinnon turvaaminen on katsottu hyväksyttäväksi erotteluperusteeksi (PeVL 9/2000 vp, s. 2; PeVL 43/2002 vp, s. 2).

Perustuslain 6 §:n 3 momentin mukaan lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Perustuslain 6 §:n 4 momentti puolestaan sisältää erityissäännöksen sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Säännös edellyttää sukupuolten tasa-arvon edistämistä yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Perustuslain yhdenvertaisuussäntely koskee lähtökohtaisesti vain ihmisiä. Yhdenvertaisuusperiaatteella voi kuitenkin olla merkitystä myös oikeushenkilöitä koskevan sääntelyn arvioinnissa etenkin silloin, kun sääntely voi vaikuttaa välillisesti luonnollisten henkilöiden oikeusasemaan. Näkökulman merkitys on sitä vähäisempi mitä etäisempi tämä yhteys on (PeVL 11/2012 vp, s. 2).

Perustuslain 22 §:ssä on säädetty perus- ja ihmisoikeuksien yleisestä turvaamisveloitteesta. Säännös korostaa pyrkimystä perusoikeuksien aineelliseen turvaamiseen muodollisen, menettelyvaatimuksiin liittyvän perusoikeusturvan rinnalla.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004. Sillä toimeenpantiin neuvoston direktiivi rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta (2000/43/EY), jäljempänä syrjintädirektiivi, sekä neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (2000/78/EY), jäljempänä työsyryntädirektiivi.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaa kuuluvissa syrjintätilanteissa.

Lain 2 §:n mukaan sitä sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa kun kysymys on 1) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta; 2) työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä; 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta; sekä 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.

Lisäksi lakia sovelletaan etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on 1) sosiaali- ja terveyspalveluista; 2) sosiaaliturvaetuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista; 3) asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta; taikka 4) yleisesti saatavilla olevien asuntojen, muun irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjoamisesta yleisölle lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvia oikeustoimia.

Lain soveltamisalan ulkopuolelle on sen 3 §:ssä rajattu koulutuksen tavoitteet, sisältö ja koulutusjärjestelmä sekä ulkomaalaisten asettaminen erilaiseen asemaan syystä, joka johtuu heidän lakiin perustuvasta oikeusasemastaan. Lisäksi lain soveltamisalan ulko-

puolelle on rajattu tilanteet, joissa sovelletaan ulkomaalaisten maahantuloa ja maassa oleskelua koskevia säännöksiä.

Ketään ei yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännös vastaa sisällöllisesti perustuslain kieltoa asettaa henkilöt eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta (PeVL 10/2003 vp, s. 2). Syrjinnän käsite pitää sisällään välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen ja käskyn syrjiä.

Lain 8 §:ssä säädetään vastatoimien kielosta. Sen mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Menettelystä, jota ei pidetä syrjintänä, säädetään lain 7 §:ssä. Pykälän 1 momentissa säädetään, että syrjintänä ei pidetä 1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään yhdenvertaisuuslain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä; 2) tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin; 3) ikään perustuvaan erilaista kohtelua silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Pykälän 2 momentissa säädetään, ettei yhdenvertaisuuslaki estä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (positiivinen erityiskohtelu).

Viranomaisilla on lain 4 §:n mukaan velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee

erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Viranomaisten tulee lisäksi laatia yhdenvertaisuussuunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmia nimenomaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi on pidetty perusteltuna siksi, että näin voidaan edistää maahanmuuttajien integroitumista yhteiskuntaan. Viranomaisten tulee maahanmuuttajien ohella kiinnittää erityistä huomiota myös saamelaisiin ja romaneihin laatiessaan yhdenvertaisuussuunnitelmia (TyVM 7/2003 vp, s. 16).

Vammaisten henkilöiden työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta säädetään lain 5 §:ssä. Sen mukaan työn teettäjän ja koulutuksen järjestäjän on yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvissa asioissa tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan tehtävän asettamat vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei saa syrjäyttää sillä perusteella, että hänen työhön valitsemisensa edellyttäisi työnantajalta toimia, joita voidaan toimenpiteistä aiheutuvat kustannukset ja työnantajan asema huomioon ottaen pitää kohtuullisina. Tehtävät mukautukset voivat liittyä työympäristöön, työvälineisiin sekä työn järjestelyihin (TyVM 7/2003 vp, s. 6).

Syrjinnän kohteeksi joutuneella on tietyn edellytyksin oikeus saada hyvitystä. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan hyvitystä voi joutua maksamaan työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuuksien tarjoaja, joka on iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella rikkonut syrjinnän tai vastatoimien kieltoa.

Hyvityksen määrää arvioitaessa otetaan huomioon syrjinnän laatu, laajuus ja kesto, syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi

määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Hyvitystä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan enintään 16 430 euroa, mikä enimmäismäärä voidaan erityisistä syistä ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen perusteltua. Hyvityksen saaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä säädetään lain noudattamista valvovista viranomaisista. Yhdenvertaisuuslain noudattamista työ- ja virkasuhteissa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa valvovat työsuojeluviranomaiset. Etnisen syrjinnän kiellon noudattamista muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta.

Yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan se, joka katsoo joutuneensa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kohteeksi, voi pyytää vähemmistövaltuutetulta ohjeita, neuvoja, suosituksia ja toimenpiteitä sovinnon aikaansaamiseksi. Tätä oikeutta ei kuitenkaan ole asioissa, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisten toimivaltaan.

Syrjintälautakunnan tehtävistä säädetään yhdenvertaisuuslain 13 §:ssä. Lautakunta voi etnistä syrjintää koskevassa asiassa, siltä osin kuin asia ei koske työsuhdetta tai julkisoikeudellista palvelussuhdetta taikka työharjoittelua tai muuta vastaavaa toimintaa työpaikalla, kieltää tarvittaessa sakon uhalla jatkamasta tai uusimasta syrjinnän kiellon tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä. Syrjintälautakunnan kieltopäätöstä voi lain 15 §:n mukaan hakea vähemmistövaltuutettu tai syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö.

Syrjintälautakunta voi lain 13 §:n mukaan myös vahvistaa osapuolten välisen sovinnon. Sovinto voidaan vahvistaa joko osapuolten aloitteesta tai näiden suostumuksella vähemmistövaltuutetun aloitteesta.

Syrjintälautakunta voi myös antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain soveltamisesta etnistä syrjintää koskevassa asiassa. Lausuntoa voi pyytää tuomioistuim, vähemmistövaltuutettu ja muu viranomainen sekä yhdistys.

Vähemmistövaltuutettua koskeva sääntely

Vähemmistövaltuutetun tehtävänä on vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain (660/2001) 2 §:n mukaan 1) valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista; 2) edistää hyviä etnisiä suhteita yhteiskunnassa; 3) seurata ja parantaa ulkomaalaisten ja etnisten vähemmistöjen asemaa ja oikeuksia; 4) tehdä ja teettää riippumattomia selvityksiä etniseen syrjintään liittyvistä kysymyksistä; 5) raportoida yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri etnisten ryhmien osalta sekä eri etnisten ryhmien oloista ja asemasta yhteiskunnassa sekä tehdä aloitteita havaitsemansa syrjinnän ja epäkohtien poistamiseksi sekä 6) antaa tietoja etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää sekä etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaa koskevasta lainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöistä. Lisäksi valtuutetulla on ulkomaalaislainsäädännössä säädettyjä sekä ihmiskaupparaportointiin liittyviä tehtäviä.

Havaitessaan etnistä syrjintää vähemmistövaltuutetun tulee vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 3 §:n 1 momentin mukaan pyrkiä ohjein ja neuvoin vaikuttamaan siihen, ettei syrjintää jatketa tai uusita. Vähemmistövaltuutettu voi lain 4 §:n mukaan avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa, jos asialla on syrjinnän ehkäisyn kannalta huomattava merkitys.

Valtuutetulla on oikeus vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 §:n mukaan saada muilta viranomaisilta mainitussa laissa ja ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi tarpeelliset tiedot.

Valtuutetulla on lisäksi oikeus saada viranomaisilta, toiminnan harjoittajilta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen yhdenvertaisuuslaissa valtuutetulle säädetyn valvontatehtävän hoitamiseksi. Selvitysvelvollisuuden tehosteeksi voidaan lain 7 a §:n mukaan asettaa uhkasakko.

Vähemmistövaltuutetun ihmiskaupparaportointiin liittyvistä tehtävistä säädetään niin ikään vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa. Valtuutettu seuraa ihmiskauppaan liittyviä ilmiöitä, kan-

sainvälisten velvoitteiden toteutumista ja kansallisen lainsäädännön toimivuutta sekä raportoi niistä. Valtuutettu antaa ihmiskaupan vastaiseen toimintaan ja uhrin oikeuksien toteutumiseen liittyviä ehdotuksia, suosituksia, lausuntoja ja neuvoja sekä pitää yhteyttä kansainvälisiin järjestöihin ihmiskauppaan liittyvissä kysymyksissä.

Tasa-arvolaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, tuli voimaan vuoden 1987 alussa. Tasa-arvolailla on toimeenpantu useita sukupuolten tasa-arvoa koskevia EU-direktiivejä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän estäminen, naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolain soveltamisala on yleinen. Laki koskee lähtökohtaisesti kaikkia yhteiskunnallisia toimintoja ja elämänalueita. Lain soveltamisalan ulkopuolelle on sen 2 §:ssä rajattu uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta sekä perheenjäsenten väliset ja muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet. Lisäksi eräitä tasa-arvolain säännöksiä ei sovelleta tasavallan presidentin toimintaan eikä sellaiseen eduskunnan toimintaan, joka liittyy kansanedustajan edustajatoimen hoitamiseen.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty lain 7 §:n 1 momentissa. Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella, samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää pidetään 7 §:n 5 momentin mukaan laissa tarkoitettuna syrjintänä. Tasa-arvolain 7 §:ssä säädettyä yleistä syrjintäkieltoa täydentävät syrjinnän erityiskiellot. Näistä 8 § koskee työelämää, 8 b § oppilaitoksia, 8 c § etujärjestöjä ja 8 e § tavaroiden ja palvelujen tarjontaa.

Tasa-arvolain 8 §:n työelämää koskevassa syrjintäkiellossa määritellään ne tilanteet, joissa työnantajan menettelyä pidetään kiellettyä syrjintänä. Kyseisen pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään, jos se soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työn-

tekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

Syrjintää oppilaitoksissa koskevassa tasa-arvolain 8 b §:ssä on rajattu perusopetuslaisia tarkoitettujen opetuksen järjestäjät ja koulut pykälän soveltamisalan ulkopuolelle.

Häirintä työpaikoilla on kielletty lain 8 d §:ssä. Vastatoimien kiellosta työelämässä ja tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa säädetään lain 8 a §:ssä. Tasa-arvolain 10 ja 10 a § koskevat työnantajan ja oppilaitoksen velvollisuutta antaa selvitys menettelystään syrjinnän kohteeksi joutuneelle.

Tasa-arvolain 8 ja 8 a–8 e §:n rikkomisesta seuraavasta hyvitysvelvollisuudesta säädetään lain 11 §:ssä. Hyvityksen alaraja on 3 470 euroa. Työ- tai koulutuspaikkaa ei lain 14 §:n mukaan saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä taikka tämä perustu tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

Tasa-arvolain syrjintäsäännösten voidaan katsoa nykyään koskevan ainakin syrjintää sukupuolenkorjauksen perusteella EU:n tuomioistuimen päätöksen, eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan linjauksen ja tasa-arvovaltuutetun antaman ohjeistuksen perusteella.

EU:n tuomioistuimen ratkaisussa asiassa P vs. S ja Cornwall County (C-13/94) on tulkittu sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsitettä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annettussa neuvoston direktiivissä 76/207/ETY. Tuomioistuimen ratkaisun mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsitettä ei voida rajata tarkoittamaan vain sellaista syrjintää, joka perustuu henkilön kuulumiseen yhteen tai toiseen sukupuoleen. Lisäksi tuomiossa todetaan, että direktiivi on sovellettavissa sukupuolenkorjaukseen perustuvaan syrjintään myös silloin, kun syrjinnän kohde on vasta aikeissa korjata sukupuoltaan.

Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin

liittyvissä asioissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto), jäljempänä työelämän tasa-arvodirektiivin uudelleenlaadittu toisinto, johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan yhteisöjen tuomioistuimen katsoneen, ettei miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisala voi rajoittua pelkästään kieltämään syrjintää, joka johtuu kuulumisesta jompaankumpaan sukupuoleen. Mainitussa kohdassa edelleen todetaan, että kun otetaan huomioon direktiivin tarkoitus ja sillä suojattujen oikeuksien luonne, direktiivin on katsottava koskevan myös syrjintää, joka perustuu asianomaisen sukupuolenkorjaukseen.

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi vuonna 2005 toteutusta tasa-arvolain muutoksesta antamassaan mietinnössä (TyVM 3/2005 vp), että tasa-arvolain säännöksiä tulee tulkita siten, että ne kattavat myös sellaisen syrjinnän, joka perustuu sukupuolenkorjaukseen. Valiokunnan mukaan kyseisten henkilöiden ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta on tärkeää, että heitä suojataan kaikenlaiselta syrjinnältä ja eri asemaan asettamiselta ja katsoi, että tasa-arvolain syrjintäsäännöksiä tulee tulkita yhdenmukaisesti EU:n tuomioistuimen kannan kanssa.

Tasa-arvovaltuutettu on katsonut työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan edellä mainitussa mietinnössä kuvatun EU:n tuomioistuinratkaisun ja perustuslain yhdenvertaisuusperiaatteen pohjalta, että ainakin kunnes asia on lain tasolla määritelty, tasa-arvolakia tulee soveltaa laajasti sukupuolivähemmistöön kuuluviin, eikä rajoittaa suojaa sukupuolenkorjauksen läpikäyneisiin henkilöihin.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvina pidetään yleensä transsukupuolisia henkilöitä, transgendereitä ja transvestiitteja, eli henkilöitä joiden kokemus omasta sukupuolestaan tai sukupuolen ilmaisu ei ole tai ei ole aina ollut sama kuin hänelle syntymässä määritelty sukupuoli. Lisäksi sukupuolivähemmistöön kuuluvina pidetään henkilöitä, joiden fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti vain naisen tai miehen (käytetään käsitettä intersukupuolisuus).

Viranomaisten tulee lain 4 §:n mukaan kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja mies-

ten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Velvoite koskee kaikkia toimialoja sekä kaikkia hallinnontasoja, eli niin keskushallintoa kuin alueellisia hallintoviranomaisia ja kuntia. Käytännössä lain säännös luo perustan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiselle. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa sitä, että sukupuolinäkökulma sisällytetään kaikkeen päätöksentekoon. Viranomaisten tulisi siis aina arvioida muun muassa koulutukseen ja opetukseen liittyvien toimenpiteiden ja päätösten välittömiä ja välillisiä vaikutuksia erikseen naisiin ja miehiin, tyttöihin ja poikiin.

Lain 4 a §:n 1 momentin mukaan valtion ja kuntien toimielimissä tulee, eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta, olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Pykälän 2 momentin mukaan eräissä julkista valtaa käyttävissä toimielimissä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Myös koulutusta ja opetusta järjestävät yhteisöt ovat velvoitettuja edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa koulutuksessa. Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on lain 5 §:n mukaan huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Lain 6 b §:n mukaan oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteuttaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituk-

sia arvioitaessa, sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta oppilaitoksessa voidaan sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa. Säännöksen 4 momentti sisältää nimenomaisen soveltamisalan rajauksen, jonka mukaan säännöstä ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

Jokaisen työnantajan tulee lain 6 §:n mukaisesti edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee, ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, muun muassa edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Lain 6 a §:ssä säädetään, että työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitteluvuorokausi koskee sekä julkisen että yksityisen sektorin työnantajia.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvoilanteesta, suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp, s. 25—27) mukaan näin korostetaan tasa-arvon edistämisen toteutumista ensisijaisesti toimenpiteiden ja niiden tulosten kautta. Tasa-arvoilanteen selvityksen osana tulee olla erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus eli kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista.

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma ja -ajattelutapa kaikkeen henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja pää-

töksentekoon. Perustuslain asettaman veloitteen vuoksi tasa-arvosuunnittelussa on erityisesti huomioitava palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja toteuttavat tasa-arvoa edistävät toimet. Edellä mainitussa hallituksen esityksessä todetaan palkkakartoituksen olevan eräs keskeisimmistä tasa-arvon edistämiskeinoista.

Tasa-arvolain 16 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista.

Tasa-arvolain 17 §:ssä säädetään tasa-arvovaltuutetun ja tasa-arvolautakunnan tiedonsaantioikeudesta ja lain 18 §:ssä tarkastuksesta ja virka-avusta.

Tasa-arvolain 19 §:ssä säädetään ohjeiden ja neuvojen antamisesta. Se, joka epäilee joutuneensa syrjinnän kohteeksi, voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta ohjeita ja neuvoja asiassa. Havaitessaan, että tasa-arvolaisissa säädettyjä velvoitteita ei noudateta tai että lain säännöksiä muutoin rikotaan, tasa-arvovaltuutetun on ohjein ja neuvoin pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Valtuutettu voi myös havaitessaan, että työnantaja tai oppilaitos ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa velvollisuus on täytettävä.

Tasa-arvolain 20 §:n mukaan tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö voi saattaa 7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvovaltuutettu voi saattaa myös tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevan asian lautakunnan käsiteltäväksi.

Tasa-arvolain 21 §:ssä säädetään tasa-arvolautakunnan toimivallasta. Sen mukaan tasa-arvolautakunta voi kieltää sitä, joka on menetellyt 7, 8, 8 a—8 e tai 14 §:n vastaisesti, jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa sakon uhalla. Tasa-arvolautakunta voi myös tasa-arvovaltuutetun esityksestä, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa tasa-arvosuunnitelman laatimisen laiminlyöneen työnantajan tai oppilaitoksen määrääjässä laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvolain 15 §:n mukaan tuomioistuimien voi pyytää tasa-arvolautakunnan lausunnon

7, 8, 8 a—8 e ja 14 §:n soveltamisesta lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävistä sekä valtuutetun ja tasa-arvolautakunnan organisaatioon ja asioiden käsittelyyn liittyvistä kysymyksistä säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986) sekä asetuksessa (739/1986).

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva erityislainsäädäntö

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain lisäksi syrjintää ja yhdenvertaisuutta koskevaa sääntelyä on otettu myös muun muassa työ- ja virkasuhdelainsäädäntöön.

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 2 §:ssä ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 12 §:ssä on vastaava syrjinnän kieltö. Valtion virkamieslain (750/1994) 6 §:ssä säädetään, että viranomaisen ei saa nimittämisestä päättäessään perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan lain 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla.

Valtion virkamieslain 11 §:ssä säädetyn syrjinnän kiellon mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 9 §:ssä on vastaavansisältöinen säännös. Eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 16 §:ssä säädetään, että työnantajan on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään ilman hyväksyttävää syytä aseteta toisiin nähden eri asemaan su-

kupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden taikka muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Työsopimuslain, merityösopimuslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain syrjintää koskevista säännöksistä viitataan syrjinnän käsitteen, vastatoimien kiellon ja todistustaakan osalta yhdenvertaisuuslakiin. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon osalta edellä mainittuihin lakeihin on otettu informatiivinen viittaus naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin. Valtion virkamieslain mukaan syrjinnän käsitteestä, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta tasa-arvolaisissa sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaisissa. Tasavallan presidentin kansliasta annetussa laissa puolestaan todetaan, että sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään tasa-arvolaisissa ja kielletystä syrjinnästä muilla perusteilla yhdenvertaisuuslaisissa.

Työsopimuslain, merityösopimuslain ja kunnallisista viranhaltijoista annetun lain mukaan työnantajalla on yleinen velvoite muutoinkin kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaan korvattava työntekijälle aiheuttamansa vahinko. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä on mainitun luvun 2 §:n mukaan maksettava korvaus, jos työnantaja on työsopimuslaisissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen.

Merityösopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on vastaavanlaiset säännökset työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta.

Myös opetus- ja koulutuslainsäädännössä on yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevaa sääntelyä. Vaatimus opiskelupaikkaa hakeviin sovellettavista yhdenvertaisista valintaperusteista sisältyy perusopetuslain (628/1998) 28 §:ään, lukiolain (629/1998) 20 §:ään, ammatillisesta koulutuksesta annetun

lain (630/1998) 27 §:ään, ammatillisesta opettajankoulutuksesta annetun lain (356/2003) 9 §:ään, taiteen perusopetuksesta annetun lain (633/1998) 6 §:ään, ammattikorkeakoululain (351/2003) 22 §:ään, yliopistolain (558/2009) 36 §:ään, pelastusopistosta annetun lain (607/2006) 19 §:ään sekä Maanpuolustuskorkeakoulusta annetun lain (1121/2008) 14 §:ään. Lakiin saamelaisalueen koulutuskeskuksesta ja lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sisältyy viittaus ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 27 §:n säännöksiin.

Lisäksi koulutusta koskevassa lainsäädännössä on säännöksiä siitä, millaisia valintaperusteita voidaan käyttää oppilaaksi tai opiskelijaksi ottamisessa.

Hakijoiden terveydentilaa koskevista vaatimuksista on säännöksiä esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetuissa laeissa sekä ammattikorkeakoulu- ja yliopistolaieissa. Taiteen perusopetuksesta annetun lain 6 §:n mukaan oppilaaksi otossa voidaan antaa etusija edellytetyn tieto- ja taitotason taikka valmiudet täyttävälle, sopimuksessa tarkoitetuille tai kunnan järjestämässä koulutuksessa omasta kunnasta tuleville hakijoille. Etusijan saavia hakijoita saa kuitenkin olla enintään puolet kulloinkin otettavista oppilaista.

Yliopistoissa on yliopistolain 36 §:n mukaan opiskelijaksi otettaessa sovellettava hakijoihin yhdenmukaisia valintaperusteita, jos opiskelijoiden määrän rajoittamisen vuoksi koulutukseen ei voida ottaa kaikkia hakijoita. Toisaalta hakijat voidaan erilaisen koulustaustan vuoksi jakaa valinnoissa erillisiin ryhmiin. Tällöin yhdenmukaisia valintaperusteita on sovellettava samaan ryhmään kuuluviin hakijoihin. Jonkin kieliryhmän koulutustarpeen turvaamiseksi voidaan yhdenmukaisista valintaperusteista rajoitetusti poiketa.

Koulutuksen järjestäjille on säädetty myös oppilaiden yhdenvertaisuuteen läheisesti liittyviä edistämismääräyksiä.

Perusopetuksen tulee perusopetuslain 2 §:n mukaan edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa sekä oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen ja muutoin kehittää itseään elämänsä aikana. Opetuksen tavoitteena on lisäksi turvata riittävä yhdenvertai-

suus koulutuksessa koko maan alueella. Tukea tarvitsevilla oppilailta on tietyin edellytyksin oikeus saada tuki- tai erityisopetusta. Perusopetuslain 16 a §:ssä säädetään lisäksi tehostetun tuen antamisesta oppilaille, jotka tarvitsevat oppimisessaan tai koulunkäynnissä säännöllistä tukea tai samanaikaisesti useita tukimuotoja.

Perusopetuslaissa tarkoitettuna opetuksen valtakunnallisista tavoitteista ja perusopetuksen tuntijaosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1435/2001) 4 §:n mukaan kaikessa koulun toiminnassa on aktiivisesti vahvistettava koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Opetuksessa otetaan erityisesti huomioon sukupuolten väliset kasvun ja kehityksen erot.

Opetushallitus antaa opetussuunnitelman perusteissa (PEOPS) määräykset suunnitelman laatimisesta. Niihin sisältyy määräys, jolla opetuksen järjestäjä veloitetaan sisällyttämään koulu- tai järjestäjäkohtaiseen opetussuunnitelmaan opetuksen tavoitteet ja keskeiset sisällöt.

Nykyisen, tammikuussa 2004 hyväksytyt PEOPS:n mukaan opetuksessa otetaan huomioon erilaiset oppijat ja edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa antamalla tytöille ja pojille valmiudet toimia yhtäläisin oikeuksin ja velvollisuuksin yhteiskunnassa sekä työ- ja perhe-elämässä.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta laatia opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä säädetään perusopetuslain 29 §:ssä, lukiolain 21 §:ssä sekä ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 28 §:ssä. Suunnitelmat on toimeenpantava ja niiden noudattamista ja toteuttamista on valvottava. Säännösten mukaan opetuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimeenpanna suunnitelma ja valvoa sen noudattamista ja toteuttamista.

PEOPS:n muutokset ja täydennykset 2010 (OPH:n määräys 50/011/2010, 29.10.2010) 5.4.2. luvun mukaan: "Väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy sekä siihen puuttuminen kuuluu kaikille kouluyhteisössä työskenteleville. Väkivalta, kiusaaminen tai häirintä voi olla suoraa tai epäsuoraa sanallista

tai fyysistä voimankäyttöä tai sosiaalista manipulointia, joka loukkaa ihmisen fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista koskemattomuutta. Tekijänä voi olla oppilas, koulussa työskentelevä aikuinen tai kouluyhteisön ulkopuolinen henkilö.” Myös ammatillisesta aikuis-koulutuksesta annetussa laissa, ammattikorkeakoululaissa ja yliopistolaissa säädetään oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön.

Syrjintäkieltoja on otettu myös muualle lainsäädäntöön. Esimerkiksi potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (785/1992) 3 §:n 1 momentin mukaan jokaisella Suomessa pysyvästi asuvalla henkilöllä on oikeus ilman syrjintää hänen terveydentilansa edellyttämään terveyden- ja sairaanhoitoon niiden voimavarojen rajoissa, jotka kulloinkin ovat terveydenhuollon käytettävissä. Pykälän 3 momentin mukaan potilaan äidinkieli, hänen yksilölliset tarpeensa ja kulttuurinsa on mahdollisuuksien mukaan huomioitava hänen hoidossaan ja kohtelussaan.

Sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain (812/2000) 4 §:ssä säädetään asiakkaan oikeudesta saada laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava niin, että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on pykälän 2 momentin mukaan otettava huomioon muun muassa asiakkaan äidinkieli ja kulttuurista.

Asevelvollisuuslain (1438/2007) 56 §:n ja siviilipalveluslain (1446/2007) 37 §:n syrjintäkiellot vastaavat sisällöltään perustuslain 6 §:n 2 momentin säännöstä. Kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelossa mainitaan kuitenkin erikseen myös seksuaalinen suuntautuminen.

Hyvän tavan vastaisesta markkinoinnista säädetään kuluttajansuojalaissa (38/1978). Lain 2 luvun 2 §:n mukaan markkinointia pidetään hyvän tavan vastaisena, jos se on selvästi ristiriidassa yleisesti hyväksytyjen yhteiskunnallisten arvojen kanssa ja erityisesti, jos se loukkaa ihmisarvoa taikka uskonnollista tai poliittista vakaumusta. Säännöksen mukaan markkinointia pidetään hyvän tavan vastaisena myös, jos siinä esiintyy sukupuoleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntau-

tumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään seikkaan perustuvaa syrjintää.

Rikoslaki

Rikoslakiin on otettu säännökset syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.

Rikoslain 11 luvun 11 §:n mukaan se, joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla, tai kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen.

Kiihottaminen kansanryhmää vastaan on säädetty rangaistavaksi rikoslain 11 luvun 10 §:ssä. Säännöksen mukaan yleisön keskuuteen ei saa levittää lausuntoja tai muita tiedonantoja, joissa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin kansallista, etnistä, rodullista tai uskonnollista ryhmää taikka niihin rinnastettavaa muuta kansanryhmää. Kiihottamisesta kansanryhmää vastaan on tuomittava sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

Työsyryntään voi rikoslain 47 luvun 3 §:n mukaan syyllistyä sellainen työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Mahdollisia rangaistusseuraamuksia

ovat sakko tai enintään kuuden kuukauden vankeus.

Kiskonnantapainen työsyRJintä on säädetty rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä. Jos työsyRJinnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi tämän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä voidaan tuomita rangaistukseen kiskonnantapaisesta työsyRJinnästä. Epäedullinen asema voi lainkohdan perustelujen mukaan ilmetä esimerkiksi muihin työntekijöihin verrattuna huomattavasti alhaisemman palkan maksamisena tai epäasiallisina työaikoina (HE 151/2003 vp). Mahdollisia rangaistusseuraamuksia ovat sakko tai enintään kahden vuoden vankeus.

Rikoslain 6 luvun 5 §:ssä säädetään rangaistuksen koventamisperusteista, joista yksi on rikoksen tekeminen rotuun, ihonväriin, syntyperään, kansalliseen tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen perustuvasta vaikuttimesta taikka niihin rinnastettavasta muusta vaikuttimesta. Lainkohdtaa koskevan hallituksen esityksen (HE 317/2010 vp) mukaan säännöksessä mainittuihin ryhmiin rinnastettavia muita, erityistä suojaa tarvitsevia ryhmiä voidaan ajatella olevan esimerkiksi sukupuolivähemmistöt, kuten transihmiset ja intersukupuoliset henkilöt sekä tiettyyn sairauteen sairastuneet henkilöt.

Esteettömyyslainsäädäntö

Maankäyttö- ja rakennuslain (132/1999) 5 §:n 1 momentissa asetetaan alueiden käytön suunnittelulle tavoitteeksi edistää eri väestöryhmien, kuten lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeet tyydyttävän elin- ja toimintaympäristön luomista. Sen mukaan kuin rakennuksen käyttö edellyttää, sen tulee lain 117 §:n 3 momentin mukaan soveltua myös sellaisten henkilöiden käyttöön, joiden kyky liikkua tai toimia on rajoittunut.

Liikkumisesteetön rakentaminen määritellään tarkemmin maankäyttö- ja rakennusasetuksen (895/1999) 53 §:ssä. Sen mukaan hallinto- ja palvelurakennuksen sekä muussa ra-

kennuksessa olevan sellaisen liike- ja palvelutilan, johon tasa-arvon näkökulmasta kaililla on oltava mahdollisuus päästä sekä näiden rakennuspaikan tulee soveltua myös niiden henkilöiden käyttöön, joiden kyky liikkua tai muutoin toimia on rajoittunut. Asuinrakennuksen ja asumiseen liittyvien tilojen tulee rakennuksen suunniteltu käyttäjämäärä ja kerrosluku sekä muut olosuhteet huomioon ottaen täyttää liikkumisesteetömmälle rakentamiselle asetetut vaatimukset. Työtiloja sisältävän rakennuksen suunnittelussa ja rakentamisessa tulee työn luonne huomioon ottaen huolehtia siitä, että myös edellä tarkoitetuilla henkilöillä on tasa-arvon näkökulmasta riittävät mahdollisuudet työntekoon. Säännökset koskevat asetuksen 54 §:n mukaan myös koontumistiloja.

Lisäksi esteettömyyssäätelyä on ympäristöministeriön asetuksessa esteetömmästä rakentamisesta (F1 Suomen rakentamismääräyskokoelma).

Laissa asuntojen korjaus-, energia- ja terveyshaitta-avustuksista (1184/2005) säädetään asuntojen korjauskustannuksiin myönnettävistä korjaus- ja energia-avustuksista. Avustuksilla voidaan lain 2 §:n mukaan tukea vanhusten ja vammaisten asuntojen korjaamista sekä hissien asentamista olemassa oleviin kerrostaloihin. Avustuksilla voidaan tukea myös liikkumisesteiden poistamiseksi tehtäviä korjauksia.

Esteettömyyteen tähtäävää säätelyä sisältyy myös liikennelainsäädäntöön, jossa säätelyllä pyritään edistämään henkilöiden yhdenvertaista mahdollisuutta liikkua. Joukkoliikennelain (869/2009) 6 §:n mukaan viranomaisten tulee joukkoliikenteen palvelujen suunnittelussa ottaa huomioon eri väestöryhmien, kuten vammaisten, tarpeet.

Rautatien rakentamisen yhteydessä on ratelain (110/2007) 6 §:n perusteella kiinnitettävä mahdollisuuksien mukaan huomiota eri väestöryhmien tarpeisiin ja esteetömmään liikkumiseen. Taksiliikennelain (217/2007) 10 §:n mukaan taksilupiin voidaan sisällyttää esteettömyyttä koskevia vaatimuksia. Tielikennelain (267/1981) 28 b §:ssä säädetään vaikeasti vammaiselle henkilölle tai vaikeasti vammaisen henkilön kuljettamista varten myönnettävistä pysäköintiluvista.

Vammaisten ja liikuntarajoitteisten henkilöiden oikeuksista lentoliikenteessä säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 1107/2006. Vammaisten ja liikuntarajoitteisten henkilöiden oikeuksista rautatieliikenteessä säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EY) N:o 1371/2007. Vammaisten ja liikuntarajoitteisten henkilöiden oikeuksista ja sisävesiliikenteessä säädetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 1177/2010.

Viestintää koskevaan lainsäädäntöön sisältyy niin ikään esteettömyyttä koskevia säännöksiä. Televisio- ja radiotoiminnasta annetun lain (744/1998) 19 a §:ssä säädetään ohjelmistojen saattamisesta näkö- ja kuulorajoitteisten saataville. Pykälässä säädetään niistä edellytyksistä, joilla suomen- tai ruotsinkielisiin televisio-ohjelmiin on liitettävä tekstitys sekä muihin ohjelmiin selostus tai palvelu, jossa tekstitetyn ohjelman teksti muutetaan ääneksi. Asiasta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa 292/2011 televisio-ohjelmiin liitettävästä ääni- ja tekstityspalvelusta. Lisäksi Yleisradio Oy:stä annetun lain (1380/1993) mukaan sen on huolehdittava ohjelmantarjonnasta myös erityisryhmille.

Viestintämarkkinalain (393/2003) yleispalvelua koskevan sääntelyn tarkoituksena on varmistaa yleisten puhelinpalvelujen tarjonta Suomessa. Lisäksi kuulo-, puhe- ja näkövammaisille tarjottavien yleisten puhelinpalvelujen vähimmäisvaatimuksista säädetään valtioneuvoston asetuksessa (1/2012).

Näkövammaisten kirjastosta annetussa laissa (638/1996) säädetään Näkövammaisten kirjaston Celian oikeudesta antaa näkövammaisille ja muille asiakasryhmille, jotka vamman tai sairauden vuoksi eivät voi käyttää tavallisia kirjastoaineistoja, mahdollisuus tiedonsaantiin, opiskeluun, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen ja virkistykseen.

Oikeuskäytäntö

Valvontaviranomaiset

Vähemmistövaltuutetun toimiston käsitellyssä oli vuonna 2011 yhteensä 755 asiakastapausta. Tapauksista 388 koski syrjintää tai

epäasiallista kohtelua kuten häirintää. Valtuutetun toimiston asiakastapausten määrä, mukaan lukien syrjintää tai epäasiallista kohtelua koskevien tapausten määrä, pysyi jokseenkin samalla tasolla vuosina 2008–2011. Valtuutetun käsittelemistä syrjintätapauksista huomattava osa on liittynyt romaneihin ja etenkin asumiseen.

Suuri osa valtuutetulle tulleista syrjintää koskeneista yhteydenotoista ratkaistiin antamalla tietoa syrjintää koskevasta lainsäädännöstä tai muutoin toimimalla sovinnon aikaansaamiseksi.

Vähemmistövaltuutettu on viime vuosina neljästi käyttänyt vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain (660/2001) 4 §:n mukaista mahdollisuutta antaa oikeusapua syrjinnän uhrille viemällä asian käräjäoikeuden käsiteltäväksi.

Vähemmistövaltuutettu on vuosittain muutamissa tapauksissa toiminut sovittelijana järjestämällä tai osallistumalla erityiseen sovittelustuntoon.

Syrjintälautakuntaan saapui vuosina 2008–2012 kaikkiaan 55 hakemusta. Viidessä tapauksessa lautakunta teki kieltopäätöksen. Samana ajanjaksona lautakunta antoi kaksi yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä tarkoitettua lausuntoa ja 19 muuta lausuntoa.

Tasa-arvovaltuutetulle tuli vuonna 2011 viireille kaikkiaan 482 asiakastapausta, joista 182 liittyi syrjintään. Lisäksi valtuutetun neuvontapuhelimeen tuli 386 yhteydenottoa. Valtuutetun käsiteltäväksi tulleiden tapausten määrä on vuosina 2008–2011 pysytellyt jokseenkin samalla tasolla, mutta neuvontapuhelimeen tulevat yhteydenotot ovat hieman vähentyneet.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt ovat syrjintää epäillessään ottaneet yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun, joka on antanut lausuntoja yhteydenottojen johdosta. Tasa-arvovaltuutetun toimisto on julkaissut keväällä 2012 selvityksen sukupuolivähemmistöjen asemasta. Selvityksessä käydään läpi sukupuolivähemmistöjen järjestöjen edustajien näkemyksiä sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden asemasta ja haastateltujen viranomaistahojen näkemyksiä tilanteesta. Selvityksessä nousi esiin muun muassa sukupuolivähemmistöjen näkymättömyys julkisessa keskustelussa, lainsäädännössä ja julki-

sisäsi asiakirjoissa, syrjintäsäännösten epäselvyys, työelämässä kohdattu syrjintä, työ- ja koulutodistusten muuttamisen ongelmat, puutteet terveydenhuollossa ja sairausvakuutusjärjestelmässä ja sukupuolenkorjausta koskevan lainsäädännön ongelmakohdat.

Tasa-arvovaltuutettu on kartoittanut myös tasa-arvosuunnitelmien tilannetta toisen asteen oppilaitoksissa sekä kaikissa ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa ja lähettänyt näille ohjeet tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta. Lähes kaikissa ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa on tasa-arvosuunnitelma.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmissa on kuitenkin ollut tasa-arvovaltuutetun valvontakokemusten perusteella huomattavia puutteita. Yleisin puute on ollut se, ettei suunnitelmaa ole laadittu yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Usein myös oppilaitoksen tasa-arvotilanteen kartoitus on ollut puutteellista. Myöskään seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ennaltaehkäisyyn ei usein ollut kiinnitetty lain vaatimaa erityistä huomiota.

Jos oppilaitos ei ole laatinut lain tarkoittamaa tasa-arvosuunnitelmaa, tasa-arvovaltuutetun ensisijainen keino on ohjein ja neuvoin saada oppilaitos laatimaan suunnitelma. Toisekseen valtuutettu voi asettaa suunnitelman laatimiselle määräajan. Valtuutettu voi myös viedä asian tasa-arvolautakuntaan, joka voi puolestaan velvoittaa oppilaitoksen laatimaan tasa-arvosuunnitelman sakon uhalla. Toistaiseksi yhtäkään tasa-arvosuunnitelmaa koskevaa tapausta ei ole käsitelty lautakunnassa. Oppilaitokset ovat toimittaneet tasa-arvovaltuutetulle suunnitelman asetetussa määräajassa tai korjanneet sitä pyydetyllä tavalla.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua valvotaan pääosin muun tasa-arvovaltuutetun tekemän työelämävalvonnan yhteydessä. Tasa-arvovaltuutettu on arvioinut, että suunnitelmien laatimisessa ja sisällössä on melko paljon kehitettävää, jotta tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitus vastaisivat niille lainsäädännössä asetettuja tavoitteita.

Kaikilla tasa-arvosuunnitteluelvoitteen piiriin kuuluvilla työpaikoilla, joilta tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt suunnitelman nähtäväkseen, ei ole ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Tällöin tasa-arvovaltuutettu on asetta-

nut määräajan, johon mennessä tasa-arvosuunnitelma on tullut toimittaa. Yleensä työntekijöiden edustajat ovat osallistuneet jossain muodossa tasa-arvosuunnitelman laatimiseen tai suunnitelma on ainakin esitelty työpaikan yhteistoimintaelimessä.

Kaikki tasa-arvovaltuutetulle toimitetut tasa-arvosuunnitelmat eivät ole sisältäneet palkkakartoitusta. Harvinaista ei ole, että osa henkilöstöstä on jätetty palkkakartoituksen ulkopuolelle. Joissain tapauksissa palkkakartoituksessa on kuvattu miesten keskipalkat ja naisten keskipalkat vain työnantajan koko henkilöstön osalta, minkä menettelyn tasa-arvovaltuutettu ei ole katsonut täyttävän tasa-arvolain vähimmäisvaatimuksia. Palkkakartoituksessa saatetaan tarkastella pelkästään tehtäväkohtaista palkkaa ja jättää palkanlisät tarkastelun ulkopuolelle. Tasa-arvovaltuutettu on linjannut, että palkkakartoitus säännöksen mukaiseen palkan käsitteeseen kuuluvat peruspalkka, erilaiset palkanlisät ja palkaksi katsottavat luontaisedut. Sellaisiakin palkkakartoituksia on, joissa tarkastellaan erikseen palkanlisien, esimerkiksi henkilökohtaisten palkanosien, jakautumista naisten ja miesten kesken ja seurataan niiden suhteen tapahtuvaa kehitystä.

Työpaikoilla tehdään palkkavertailuja, kuitenkin harvoin eri tehtäväryhmien välillä. Tavallisesti tarkastelu rajoittuu naisten ja miesten palkkoihin saman hinnoitteluryhmän, ammattinimikkeen tai tehtäväryhmän sisällä. Usein palkkakartoitus ymmärretään ja toteutetaan pelkästään naisten ja miesten palkkojen ja/tai palkkaerojen kuvauksena. Palkkakartoituksissa esiin tulleiden palkkaerojen syiden selvittäminen ja arvioiminen voi puuttua kokonaan. Tasa-arvosuunnitelmiin kirjataan vain hyvin harvoin palkkausta koskevia konkreettisia toimenpiteitä. Niiden sijasta toimenpiteeksi saatetaan kirjata se, että palkkauksessa tulee ottaa huomioon tasa-arvonäkökohdat.

Tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi ei saatettu yhtään tapausta vuosina 2008–2011. Sanottuna ajanjaksona lautakunta antoi neljä lausuntoa tuomioistuimelle tasa-arvolain tulkintaa koskevassa asiassa ja kaksi lausuntoa muille viranomaisille.

Eduskunnan oikeusasiamiehen ja valtioneuvoston oikeuskanslerin tapaustilastoissa

ei eritellä syrjintää koskevia kanteluita. Pelkästään oikeusasiamiehelle on ajanjaksona 2008—2011 tehty vuosittain noin viisikymmentä sellaista kantelua, joissa yhtenä asiasanana tai sen osana on ”syrjintä”.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden käsittelemistä syrjintäasioista ei ole saatavissa kattavia tilastoja. Ihmisoikeusliitto ry:n sisäasiainministeriön toimeksiannosta tekemän selvityksen mukaan aluehallintovirastojen työsuojelupiireissä tuli vuonna 2012 vireille 219 syrjintää koskevaa tapausta. Tilastossa ei kuitenkaan ole mukana kaikkia viranomaisaloitteisesti vireille tulleita syrjintätapauksia. Terveystila, kansalaisuus, etninen alkuperä ja ikä olivat yleisimpiä tapauksissa esille tulleita syrjinnän syitä.

Tuomioistuimet

Yhdenvertaisuuslain perusteella nostettujen hyvityskanteiden tai rikoslain syrjintäsäännösten perusteella käsiteltyjen rikosasioiden määriä ei Suomessa erikseen tilastoida. Ihmisoikeusliitto ry kartoitti sisäasiainministeriön toimeksiannosta eri oikeusasteissa vuosina 2008—2011 käsiteltyjä oikeustapauksia (Aaltonen et al, Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta, 2013). Selvitys toteutettiin analysoimalla oikeushallinnon tietotekniikkakeskuksen toimittamien diaarinumeroiden perusteella tilatut syrjintää koskevat käräjä- ja hovioikeuksien tuomiot. Käytettävissä olevien tutkimusmenetelmien rajallisuudesta johtuen selvitys ei välttämättä ole täysin kattava.

Vuosina 2008—2011 käräjäoikeuksissa ratkaistiin 15 yhdenvertaisuuslain perusteella vireille pantua riita-asiaa. Vuonna 2011 tällaisia asioita oli 4. Vuosina 2008—2011 kyse oli yleisimmin syrjinnästä iän (8 tapausta), etnisen taustan (3) tai terveydentilan (2) perusteella. Suurin osa kanteista koski työsuhteen päättymistä (11) tai työhönottoa (2). Kanne hyväksyttiin kaikkiaan kymmenessä tapauksessa. Kaikissa näissä tapauksissa kantaja sai hyvitystä. Hyvitysten jakauma oli 4 000 – 10 000 euroa ja keskiarvo 5 500 euroa.

Tasa-arvolakiin perustuvia riita-asioita käsiteltiin käräjäoikeuksissa kaikkiaan 95 vuosina 2008—2011. Suurin osa kanteista koski

työelämän tilanteita, erityisesti työhönottoa (29). Kanteista 15 hyväksyttiin kokonaan ja 4 osittain, 18 päättyi sovintoon. Hyvitysten jakauma oli 3 000 —15 000 euroa ja keskiarvo noin 8 000 euroa. Tuomioistuimessa tasa-arvolakia on sovellettu sukupuolienkorjauksen perusteella tapahtuneeseen syrjintään kerran. Joulukuussa 2011 Helsingin käräjäoikeus määräsi työnantajan maksamaan tasa-arvolain mukaista hyvitystä tilanteessa, jossa työntekijää syrjittiin sen jälkeen, kun hän ilmoitti olevansa transsukupuolinen, muuttavansa nimensä ja ryhtyvän elämään omaksi kokemassaan sukupuoleksi.

Rikoslain 11 luvun 11 §:ssä tarkoitettuja syrjintärikoksia käsiteltiin käräjäoikeuksissa vuosina 2008—2011 yhteensä 33. Vuonna 2011 tapauksia oli 6. Vuosina 2008—2011 käsitellyistä tapauksista 25 koski etnistä syrjintää, ja lähes kaikissa tapauksissa (31) oli kysymys epäilyistä syrjinnästä palveluiden tarjonnassa. Kaikkiaan 17 tapauksessa tuomio oli langettava. Tuomittujen päiväsakkojen jakauma oli 10—45 päiväsakkoa, vuosittaisen keskiarvon vaihdella 18—27 päiväsakon välillä. Tuomittujen vahingonkorvausten jakauma oli 100 —1 200 euroa, vuosittaisen keskiarvon vaihdella 386 ja 600 euron välillä. Kuudessa langettavaan tuomioon johdaneissa tapauksissa asianomistaja ei ollut vaatinut vahingonkorvausta.

Rikoslain 47 luvussa tarkoitettuja työsyryntärikoksia käsiteltiin käräjäoikeuksissa vuosina 2008—2011 yhteensä 108. Vuonna 2011 tapauksia oli 19. Vuosina 2008—2011 käsitellyissä tapauksissa oli yleisimmin kysymys epäilyistä syrjinnästä terveydentilan (35 tapausta), etnisen taustan (32) tai sukupuolen (19) perusteella. Yhteensä 26 tapauksessa kanteen taustalla oli useampi kuin yksi syrjintäperuste. Lähes puolet kaikista tapauksista (50) koski työsuhteen päättämistä. Toiseksi useimmiten kyse oli työsuhteen ehdoista tai työoloista (37). Kaikkiaan 54 tapauksessa annettiin langettava ja viidessä osittain langettava tuomio. Tuomittujen päiväsakkojen jakauma oli 10 — 100 päiväsakkoa, vuosittaisen keskiarvon vaihdella 29—54 päiväsakon välillä. Kuudessa tapauksessa, jotka kaikki koskivat kiskonnantapaista työsyryntää, vastaaja tuomittiin ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Tuomittujen vahingonkorva-

usten jakauma oli 300—3 000 euroa, keskiarvon ollessa noin tuhat euroa. Kahdessa tapauksessa asianomistajalle määrättiin yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä, määrältään 3 000 ja 7 000 euroa. Noin puolessa kaikista langettavaan tuomioon päättyneistä tapauksista asianomistaja ei ollut vaatinut korvausta tai hyvitystä.

Syrjintää ja tasa-arvoa koskeva tutkimustieto

Euroopan komissio julkaisi vuonna 2012 syrjintää koskevan Eurobarometrin (Eurobarometri 77.4). Sen mukaan 69 % suomalaisista arvioi etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän olevan Suomessa yleistä. Transihmisten syrjinnän arvioi olevan yleistä 51 % vastaajista ja seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän niin ikään puolet vastaajista. Vammaisuuden osalta luku oli 42 %, yli 55 vuoden iän osalta 42 %, uskonnon ja vakaumuksen samoin kuin sukupuolen osalta tulos oli 29 %. Haastatelluista 71 % kertoi tuntevansa oikeutensa, jos joutuisi syrjinnän tai ahdistelun uhriksi. Useampi kuin neljä viidestä vastaajasta kannatti monimuotoisuuskoulutuksen järjestämistä työnantajille ja työntekijöille, työhönottoikäntöjen valvomista yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumisen takaamiseksi sekä työvoiman rakenteen seuraamista syrjinnän vaarassa olevien ryhmien edustuksen arvioimiseksi työpaikoilla.

EU:n perusoikeusvirasto (FRA) julkaisi vuonna 2009 ensimmäisen unionin laajuisen tutkimuksensa etnisten ryhmien kohtaamasta syrjinnästä ja näihin ryhmiin kohdistuvista rasistisista rikoksista (EU-MIDIS — European Union Minorities and Discrimination Survey). Tutkimuksessa syrjintää mitattiin yhdeksällä eri elämäntilanteella vuoden kuluessa. Maakohtaisissa vertailuissa esiin nousi somalien Suomessa kohtaama syrjintä: 47 % Suomessa asuvista somaleista koki tullessa syrjityksi tutkimuksen tekemistä edeltäneiden 12 kuukauden aikana. Yleisimmin syrjintää oli koettu työhaussa (22 %), työpaikalla (18 %), kahvilassa tai ravintolassa (16 %), terveydenhuollossa (14 %) ja vuokrasuhteessa (12 %).

Vuonna 2013 FRA julkaisi laajan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintää, väkivaltaa ja häirintää koskevan kyselytutkimuksen tulokset. Sukupuolivähemmistöön kuuluvista vastaajista 55 % oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Suomen osalta vastaava luku oli 49 % vastaajista. Sukupuolivähemmistöön kuuluvat olivat kokeneet syrjintää useammin kuin seksuaalivähemmistöön kuuluvat. Suomessa kyselyyn vastasi yhteensä 3 439 seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvaa henkilöä, ja heistä transihmisten osuus oli 481.

Työhönotossa syrjintää sukupuolen perusteella ilmoitti kokeneensa 19 % sukupuolivähemmistöön kuuluvista henkilöistä viimeisen 12 kuukauden aikana. Syrjintää koulussa tai yliopistossa ilmoitti kokeneensa 23 % sukupuolivähemmistöön kuuluvista henkilöistä viimeisen 12 kuukauden aikana.

Kyselyn mukaan Euroopan tasolla vain 10 % viimeisimmistä sukupuolivähemmistöön kuuluvaan henkilöön kohdistuneista syrjintäkokemuksista oli raportoitu eteenpäin. Suomen osalta vastaava luku oli 7 %. Yleisin syy syrjinnän ilmoittamatta jättämiselle oli kokemus siitä, että ilmoituksella ei olisi mitään vaikutusta (68 %). Lähes yhtä moni sukupuolivähemmistöön kuuluvista vastaajista (63 %) koki, ettei syrjinnästä kannata raportoida, koska syrjivää käytöstä tapahtui jatkuvasti. Puolet vastaajista koki, että ilmoitusta ei otettaisi vakavasti. Kolmasosa vastaajista (35 %) kertoi ilmoittamatta jättämiseen syyksi sen, ettei tiennyt miten ilmoitus tehdään tai kenelle ilmoituksen voisi tehdä. Transgenderiksi tai transmieheksi (man with transsexual past) itsensä identifioivista henkilöistä yli puolet kertoi ilmoittamatta jättämisen syyksi tiedon puutteen.

Helsingin yliopisto toteutti sisäasiainministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta tutkimuksen työhönotossa tapahtuvasta syrjinnästä vuonna 2012 (Discrimination in the Finnish Labour Market, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2012). Tutkimus toteutettiin ns. tilannetestaustmenetelmällä, jolla saatuja tuloksia voidaan pitää erityisen luotettavina. Tutkimuksen mukaan yhtä pätevistä ja yhtäläisesti suomen kielen taitoisista työnhakijoista, joista toisella on suomalainen nimi ja toisella venäläinen nimi,

tuli jälkimmäisen lähettää kaksi kertaa enemmän työhakemuksia kuin ensiksi mainittu työhönottohaastatteluun päästäkseen. Tutkimus koski ravintola-, kuljetus-, rakennus-, ja toimistoaloja.

Vuonna 2010 Itä-Suomen yliopisto toteutti sisäasiainministeriön toimeksiannosta tutkimuksen lasten ja nuorten eri toimintaympäristöissä kokemasta syrjinnästä Suomessa (Sisäasiainministeriön julkaisut 36/2010). Kohderymänä olivat 10—17-vuotiaat lapset ja nuoret. Keskimääräistä alttiimpia syrjinnälle vaikuttivat tutkimuksen perusteella olevan eri tavoin vammaiset tai pitkäaikaissairaat lapset ja nuoret sekä seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuoret. Niiden vastaajien, jotka määrittivät sukupuolensa muuten kuin tytöksi tai pojaksi, syrjintäkokemukset olivat samantyyppisiä kuin muidenkin syrjintää kokeneiden ryhmien. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien vastaajien kokemaa syrjintää oli kuitenkin laaja-alaisempaa, ja monet heistä olivat kokeneet syrjintää kaikissa tarkastelluissa muodoissa, kaikissa toimintaympäristöissä ja monilta tahoilta.

Vuonna 2011 sisäasiainministeriö julkaisi selvityksen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien nuorten syrjintäkokemuksista toisen asteen oppilaitoksissa (Sisäasiainministeriön julkaisut 11/2011). Tulosten mukaan suurin osa vastaajista oli havainnut koulussaan henkistä väkivaltaa tai kiusaamista seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen vuoksi.

Opetushallitus on selvittänyt sukupuolten tasa-arvon toteutumista perusopetuksen kansallisen oppimistuloksien arviointijärjestelmän antamien tietojen pohjalta (Koulutuksen seurantaraportit 2013:5). Tilastollisesti merkittäviä eroja tyttöjen ja poikien oppimistuloksissa tai asenteissa esiintyy useissa eri oppiaineissa. Lisäksi raportissa tuodaan esiin tasa-arvoon liittyvien asenteiden arvioinnin tuloksia, joiden mukaan muun muassa tytöistä 18 % ja pojista 37 % arvelee, että sukupuoli vaikuttaa heidän ammatinvalintaansa. Eroista tyttöjen ja poikien oppimistuloksissa, asenteissa ja ajankäytössä on saatu tietoa myös PISA-tuloksista (esimerkiksi OKM:n vuonna 2012 tilaama katsaus Välijärvi: Koulutuksellinen tasa-arvo Suomessa PISA-tulosten valossa, ei julkaistu).

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat aktiivisesti selvittäneet tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa ja toimivuutta. Ensimmäiset selvitykset tehtiin vuosina 2008—2009. Työmarkkinakeskusjärjestöt selvittivät työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoituksen tilannetta uudella laajalla selvityksellä keväällä 2012 (STM:n raportteja ja muistioita 2012:19). Järjestöjen kyselytutkimusten mukaan tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrän myönteinen kehitys on jatkunut. Työnantajakyselyiden tulosten mukaan suurin osa työpaikoista on tehnyt tasa-arvosuunnitelman. Palkansaajapuoli vastasi suunnitelmia tehdyn harvemmin kuin työnantajapuoli. Lisäksi merkittävä osa luottamusmiehistä ei osannut sanoa, oliko tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus tehty.

Työnantaja- ja luottamusmieskyselyiden mukaan palkkakartoitus perustui tyypillisesti yhteen tiettyyn ansiokäsitteeseen, jolloin palkanosia ei eritelty tarkemmin. Tarkempaa jaottelua esimerkiksi tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkanosaan käytettiin lähinnä valtiolla.

Työnantajakyselyn mukaan tasa-arvosuunnittelu oli edistänyt sukupuolten tasa-arvoa selkeästi tai jonkin verran. Selkeiden kyllä-vastausten osuus oli kuitenkin pieni. Suuri osa vastaajista ei osannut arvioida suunnittelun hyötyjä. Osa vastaajista katsoi, että tasa-arvosuunnittelu ei ollut lainkaan edistänyt tasa-arvoa. Työnantajakyselyn mukaan tasa-arvotilanne työpaikalla koettiin yleensä hyväksi eikä tasa-arvoasioissa nähty isoja ongelmia. Henkilöstön edustajista merkittävä osa katsoi tasa-arvosuunnitelman edistäneen tasa-arvoa. Osalla luottamusmiehiä oli vaikeuksia arvioida tasa-arvosuunnittelun hyötyjä. Henkilöstön edustajien kyselyssä toivottiin tasa-arvosuunnitteluun yhteistyötä ja että henkilöstön edustajat pääsisivät osallistumaan tasa-arvosuunnitelman tekemiseen prosessin eri vaiheissa.

Sosiaali- ja terveysministeriö selvitti työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa laajalla, koko työmarkkinoita koskevalla tutkimuksella (STM:n selvityksiä 2010:7). Aineisto koottiin vuosina 2008—2009. Myös STM:n tutkimus toi esiin, että työpaikan tasa-arvosuunnitelmien määrä on kasvanut, joskin kattavuutta on

syitä edelleen parantaa. Tutkimus toi esiin tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laadun kehittämistarpeita, jotka koskivat tyypillisesti henkilöstön osallistumisesta, palkkakartoitusten sisältöä ja palkkavertailuja. Yleisin tapa tehdä sukupuolten palkkavertailua oli kokonaisansioiden vertailu. Palkanositusta vertailua oli tehnyt pieni osa työpai-koista. Erityisesti suunnitelmien ja palkkakartoitusten arviointi- ja toimenpideosuuksia sekä henkilöstön kanssa tehtävää yhteistoimintaa tulisi tutkijoiden mukaan kehittää. Muodolliset ehdot täyttävästä suunnittelusta tulisi tutkijoiden mukaan edetä sisällöllisempään tasa-arvoprosessiin, joka nivoutuisi kiinteämmin työpaikan muuhun henkilöstöpolitiikkaan.

Vuonna 2010 poliisin tietoon tulleista viharikoksista suurin osa (86 %) oli rasistisia rikoksia. Uhrin uskonnolliseen taustaan perustuvien viharikosten osuus oli 6 %, seksuaaliseen suuntautumiseen 5 %, vammaisuuteen 2,4 % ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun 0,6 %.

2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö

Yhdistyneet kansakunnat

Useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa ja -julistuksissa todetaan ihmisten olevan oikeutettuja asianomaisissa asiakirjoissa kirjattuihin oikeuksiin ilman syrjintää. Esimerkiksi Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokouksen hyväksymän ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 2 artiklassa todetaan jokaisen olevan oikeutettu julistuksessa esitettyihin oikeuksiin ja vapauksiin ilman minkäänlaista rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntyperään tai muuhun tekijään perustuvaa erotusta. Vastaavanlaiset määräykset sisältyvät myös kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 8/1976), jäljempänä KP-sopimus, 2 artiklaan sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 6/1976), jäljempänä TSS-sopimus, 2 artik-

laan. TSS-sopimuksen kansallista toimeenpanoa valvova komitea (CESCR) on yleissuosituksessaan nro 20 (2009) katsonut, että 2 artiklan syrjintäkielto sisältää läheissyrjinnän, moniperusteisen syrjinnän ja olettaamaan perustuvan syrjinnän kiellon.

Lisäksi CESCR-komitea toteaa sukupuoli-identiteetin käyttämisen syrjintäperusteena olevan kiellettyä. Komitea suositaa, että sopimusvaltioiden tulee hyväksyä toimenpiteitä, mukaan lukien lainsäädännöllisiä toimia, joilla varmistetaan, etteivät myöskään yksittäiset henkilöt tai muut yksittäiset tahot syrji seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin kuuluminen perusteella.

KP-sopimuksen 26 artiklan mukaan kaikki ihmiset ovat oikeudellisesti yhdenvertaisia ja oikeutettuja ilman minkäänlaista syrjintää yhtäläiseen lain suojaan. Sopimuksen kansallista noudattamista valvova YK:n ihmisoikeuskomitea on katsonut tämän sopimusmääräyksen edellyttävän, että suojan syrjintää vastaan tulee kattaa viranomaistoiminta kokonaisuudessaan sekä yksityisten väliset oikeussuhteet keskeisillä elämäntilanteilla kuten työ ja asuminen. Syrjityksi tulleella on sopimuksen 2 artiklan perusteella oltava käytettävissään tehokkaat oikeussuojakeinot.

Suomea sitovat useat pääasiallisesti yhdenvertaisuutta koskevat kansainväliset sopimukset. Näitä ovat kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva kansainvälinen yleissopimus (SopS 37/1970), kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (SopS 68/1986), jäljempänä CEDAW-sopimus, sekä yleissopimus lapsen oikeuksista (SopS 59–60/1991).

CEDAW-sopimuksessa sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja sopivat ryhtymisestä viipymättä poistamaan kaikin asianmukaisin keinoin naisiin kohdistuvaa syrjintää. Syrjinnällä tarkoitetaan myös kaikenlaista poissulkemista tai rajoittamista, jonka vaikutus tai tarkoitus on heikentää naisille kuuluvien yhtäläisten ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista tai toteuttamista. Yleissopimuksen 5 artiklassa velvoitetaan valtioita muuttamaan miehille ja naisille tyypillisiä käyttäytymismalleja, jotta käsitykset jomman kumman sukupuolen ylemmyydestä tai alemmuudesta tai stereotyyppisistä sukupuoli-

lirooleista poistuisivat. Sopimuksen 11 artiklan e kohdassa korostetaan erikseen kaikkien tasojen ja kaikenkantasuuden koulutuksen tärkeyttä miesten ja naisten kaavamaisen roolijaon poistossa. Sopimus edellyttää sopimusvaltioiden turvaavan samapalkkaisuusperiaatteen toteutumisen.

Lapsen oikeuksien yleissopimuksen keskeinen tavoite on ihmisoikeuksien takaaminen kaikille lapsille. Sopimuksen 29 artiklassa määritellään laadullisia edellytyksiä lasten koulutukselle. Sen mukaan koulutuksen yhtenä tavoitteena tulee olla lapsen valmistaminen vastuulliseen elämään vapaassa yhteiskunnassa ymmärryksen, rauhan, suvaitsevaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon hengessä.

Sopimusta valvova YK:n lapsen oikeuksien komitea on täsmentänyt artiklan sisältöä yleissuosituksessaan nro. 1(2001). Komitea toteaa suosituksessa, että sukupuolten tasa-arvon periaatteen vastaisia ovat esimerkiksi opetussuunnitelmat, jos ne vahvistavat sukupuoleen perustuvaa syrjintää, tai epäystävällinen tai turvaton kouluympäristö, joka voi estää tyttöjen täysimittaisen osallistumisen. Koulu, jossa kiusataan tai jossa on muita väkivaltaisia ja poissulkevia käytäntöjä, ei täytä 29 artiklassa asetettuja koulutuksen tavoitteita.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista on viimeisin YK:n piirissä laadittu laaja ihmisoikeussopimus, jossa on merkittäviä yhdenvertaisuuden toteuttamista koskevia määräyksiä. Suomi allekirjoitti sopimuksen maaliskuussa 2007 ja valmistele sen ratifiointia. Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille ihmisille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen arvon kunnioittamista. Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan syrjimättömyys, erilaisuuden kunnioittaminen ja mahdollisuuksien yhdenvertaisuus ovat sopimuksen yleisiä periaatteita.

Vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen 5 artikla velvoittaa sopimuspuolet kieltämään kaiken syrjinnän vammaisuuden perusteella ja takaamaan vammaisille henkilöille yhdenvertaisen ja tehokkaan oikeussuojan syrjintää vastaan syrjintäperus-

teesta riippumatta. Sopimusvaltioiden tulee myös toteuttaa kaikki asianmukaiset toimet varmistaakseen kohtuullisten mukautusten tekeminen. Kohtuullisten mukautusten epäminen on sopimuksen 2 artiklan mukaan yksi syrjinnän muoto. Sopimuksessa kiinnitetään myös huomiota vammaisten naisten ja lasten kokemaan moniperusteiseen syrjintään.

Jokaisen sopimusosapuolen tulee yleissopimuksen 33(2) artiklan mukaan ylläpitää rakennetta, johon kuuluu tarvittaessa yksi tai useampi riippumaton järjestelmä ja jonka avulla edistetään, suojellaan ja seurataan yleissopimuksen täytäntöönpanoa. Kansalaisyhteiskunta, erityisesti vammaiset henkilöt ja heitä edustavat järjestöt, on osallistettava seurantamenettelyyn.

Työelämän perusoikeuksista säädetään lukuissa kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksissa. ILO:n yleissopimus nro 111 syrjinnästä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä (SopS 63/1970) on yleinen ja koskee kaikkea työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Sopimuksen 1 artiklan mukaan syrjintä on kielletty rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden sekä kansallisen ja yhteiskunnallisen alkuperän perusteella. Sopimus edellyttää, että jäsenvaltio sitoutuu kehittämään ja noudattamaan sellaista kansallista politiikkaa, joka maan olosuhteisiin ja käytäntöön sopivin keinoin pyrkii edistämään yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa.

Syrjintäkiellon kannalta on merkitystä myös ILO:n yleissopimuksella nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä (SopS 114/1992). Sopimuksen 5 artiklassa on lueteltu seikkoja, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Näitä ovat esimerkiksi ammattiyhdistykseen kuuluminen, työntekijöiden edustajana toimiminen ja valituksen tekeminen sekä oikeudenkäyntiin osallistuminen työnantajan väitetyn lainvastaisen toimen tai menettelyn johdosta. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat myös rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide ja kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä.

Sopimus kattaa kaikki taloudellisen toiminnan alat ja kaikki toisen palveluksessa olevat henkilöt.

Muita työelämän yhdenvertaisuuden kanalta merkittäviä ILO:n sopimuksia ovat muun muassa yleissopimus nro 98, joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteen soveltamista (SopS 32/1951), samapalkkaisuutta koskeva sopimus nro 100 (SopS 9/1963), jäljempänä samapalkkaisuussopimus, sekä ulkomaalaisten sosiaaliturvaa koskeva yleissopimus nro 118 (SopS 48/1969). Vammaisten henkilöiden työllistämistä koskeva yleissopimus nro 159 (SopS 24/1986) turvaa vammaisten syrjimättömän aseman työssä ja vammaisten työvoimapalveluiden osalta. Yksityisten työnvälitystoimistojen, kuten vuokratyöyri-tysten, tulee yksityisiä työnvälitystoimistoja koskevan yleissopimuksen nro 181 (SopS 21/2000) mukaan kohdella työntekijöitä syrjimättä heitä muun muassa rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisen mielipiteen, kansallisen alkuperän, yhteiskunnallisen aseman, iän tai vammaisuuden perusteella. Oikeus käydä työssä ilman, että henkilöä syrjitään perhehuoltovelvollisuuksien vuoksi, pyritään turvaamaan perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevassa yleissopimuksessa nro 156 (SopS 72/1983).

ILO:n samapalkkaisuutta koskeva yleissopimus koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa ja sillä pyritään turvaamaan naisille ja miehille sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Tämä tarkoittaa sellaisia palkkaperusteita, jotka on määrätty ilman työntekijän sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Sopimus sallii jäsenvaltioille suuren vapauden valita ne keinot, joilla samapalkkaisuutta edistetään. Samapalkkaisuussopimus saatettiin voimaan työehtosopimuksin poistamalla ennen kaikkea työehtosopimuksista naisten ja miesten erilliset palkkataulukot.

Säännökset työsuojelutarkastuksista ja tarkastajien riippumattomuus perustuvat ILO:n ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskevaan yleissopimukseen nro 81 (SopS 44/1949) ja siihen liittyvään pöytäkirjaan (SopS 10/1998) sekä maatalouden am-

mattientarkastusta koskevaan yleissopimukseen nro 129 (SopS 51/1974).

Keskeinen opetusta koskeva sopimus on YK:n kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestön (UNESCO) piirissä laadittu yleissopimus syrjinnän vastustamiseksi opetuksen alalla (SopS 59/1971).

Kansainvälisen oikeuden asiantuntijaryhmän kokoamissa Yogyakartaan periaatteissa todetaan, että valtioiden tulee taata yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteiden toteutuminen seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin perusteella, ja ottaa käyttöön sopivat lainsäädännölliset ja muut keinot, joilla syrjintä näillä perusteilla voidaan torjua niin yksityisessä kuin julkisessakin toiminnassa. Yogyakartaan periaatteissa sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön oman kokemuksen lisäksi myös sukupuolen ilmaisun eri muotoja.

Euroopan neuvosto

Yleissopimuksen ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 19/1990), jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus, 14 artiklan mukaan sopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen tulee taata ilman syrjintää. Sopimuksessa on kielletty syrjintä sukupuolen, rodun, ihonvärin, kielen, uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuden, syntyperän tai muun aseman perusteella.

Yleissopimuksen kahdestoista pöytäkirja (SopS 8/2005) täydentää 14 artiklan syrjintäkieltoa. Pöytäkirjan mukaan kaikkien laissa tunnustettujen oikeuksien nauttiminen tulee taata ilman minkäänlaista sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää. Ketään ei saa syrjiä mainituilla perusteilla viranomaistoiminnassa.

Uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (SopS 78/2002) todetaan, että peruskirjan mukaiset oikeudet on turvattava ilman rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipitee-

seen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, terveyteen, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää. Lisäksi sopimuksessa turvataan oikeus kohtuulliseen palkkaan. Oikeuden käyttämisen varmistamiseksi sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan, että miehillä ja naisilla on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.

Euroopan neuvoston vähemmistöjen suoje-
lua koskevan puiteyleissopimuksen (SopS 2/1998) 4 artiklan perusteella sopimuspuolet sitoutuvat takaamaan kansallisiin vähemmistöihin kuuluville oikeuden yhdenvertaisuuteen lain edessä ja tasavertaiseen lain suojaan. Tässä suhteessa kaikki syrjintä kansalliseen vähemmistöön kuulumisen perusteella on kielletty. Sopimusvaltiot sitoutuvat tarvittaessa ryhtymään riittäviin toimenpiteisiin muun muassa talous- ja yhteiskuntaelämän aloilla. Tällaisia toimenpiteitä ei pidetä syrjintänä muita kohtaan. Sopimuspuolet sitoutuvat niin ikään edistämään olosuhteita, jotta kansallisiin vähemmistöihin kuuluvat voivat ylläpitää ja kehittää kulttuuriaan sekä säilyttää uskontonsa, kielensä, perinnäistapansa ja kulttuuriperintönsä.

Euroopan neuvoston ministerikomitea on antanut suosituksen seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden syrjinnän estämisestä (CM/Rec(2010)5). Suosituksissa kiinnitetään huomiota muun muassa syrjinnän kieltoa ja sen oikeussuojakeinoja koskeviin säännöksiin.

Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetu on vuonna 2011 laatinut suositukset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden asemasta. Ihmisoikeusvaltuutettu suosittelee jäsenvaltioita muun muassa sääntämään kattavan syrjintälainsäädännön ja sisällyttämään seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin kiellettyjen syrjintäperusteiden joukkoon.

Euroopan neuvoston ministerikomitea antoi vuonna 2007 suosituksen sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta koulutuksessa (CM/Rec(2007)13). Suositusten mukaan hallitusten tulisi 1) tarkistaa politiikkansa ja lainsäädäntönsä suosituksen sisältämien tavoitteiden ja toimenpiteiden valossa; 2) edistää ja rohkaista erityisesti keinoja, joilla su-

kupuolinäkökulma saataisiin sisällytettyä kaikille koulutuksen ja kasvatuksen tasoille ja opettajankoulutukseen; 3) luoda koko koulutusjärjestelmän kattavia mekanismeja, jotka edesauttavat sukupuolinäkökulman sisällyttämistä kouluissa; 4) saattaa itse suositus olennaisten poliittisten instituutioiden ja julkisten ja yksityisten elimien tietoisuuteen sekä 5) seurata ja arvioida sitä, miten sukupuolinäkökulman sisällyttäminen kouluissa onnistuu ja kertoa tästä Euroopan neuvoston toimivaltaisille komiteoille.

Euroopan neuvosto on seurannut ministerikomitean suosituksen toimeenpanoa jäsenvaltioissa. Neuvoston tasa-arvoasioiden asiantuntijakomitean teettämässä selvityksessä (CDEG (2011) 16) todetaan, että suurin osa jäsenvaltioista on kehittänyt ja toteuttanut erinäisiä sukupuolten tasa-arvoa ja koulutusta koskevia hankkeita. Jäsenvaltiot eivät kuitenkaan ole vielä kehittäneet kokonaisvaltaisia strategioita, jotka kohdistuisivat kaikkiin koulumaailman toimijoihin ja kaikkiin koulun toimintoihin.

Euroopan unioni

Vuonna 2009 voimaan tullut Lissabonin sopimus vahvistaa perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien suojelua Euroopan unionissa. Sopimus antaa unionille toimivallan liittyä Euroopan ihmisoikeussopimukseen. Alun perin poliittisena julistuksena hyväksytty Euroopan unionin perusoikeuskirja tehtiin sopimuksella oikeudellisesti sitovaksi. Perusoikeuskirjan III osasto koskee tasa-arvoa ja sisältää yhdenvertaisuutta, syrjintäkieltoa sekä tiettyjen erityisryhmien yhdenvertaisuutta edistäviä säännöksiä.

Perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään syrjintä sukupuolen, rodun, ihonvärin tai etnisen taikka yhteiskunnallisen alkuperän, geneettisten ominaisuuksien, kielen, uskonnon tai vakaumuksen, poliittisten tai muiden mielipiteiden, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuden, syntyperän, vammaisuuden, iän ja seksuaalisen suuntautumisen sekä muun sellaisen seikan perusteella. Artiklan luettelo kielletyistä syrjintäperusteista ei ole tyhjentävä. Siten sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun voidaan tulkita kuuluvan syrjintäkiellon piiriin, vaikka niitä ei

nimenomaisesti luettelossa mainita. Tällaiseen tulkintaan on päädytty esimerkiksi Euroopan komission Trans and intersex people -julkaisussa (2012).

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa veloitetaan varmistamaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo kaikilla elämänaloilla sekä kunnioittamaan kulttuurista, uskonnollista ja kielellistä monimuotoisuutta. Perusoikeuskirja sisältää myös säännökset lasten ja ikääntyneiden henkilöiden oikeuksista sekä toimenpiteistä, joilla edistetään vammaisten ihmisten yhteiskunnallista ja ammatillista sopeutumista.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 18 artiklassa säädetään kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kiellosta perussopimusten soveltamisalalla. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus on yksi neljästä perusvapaudesta, joille sisämarkkinat perustuvat. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 45 artiklassa vahvistetaan EU:n kansalaisten oikeus muuttaa toiseen jäsenvaltioon työskentelyä varten. Siihen sisältyy oikeus syrjimättömyyteen kansalaisuuden perusteella työn saannin, palkkauksen ja muiden työehtojen osalta. Asetuksessa (EU) N:o 492/2011 työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta kielletään kansalaisuuteen perustuva syrjintä etenkin työn saannin, työolojen ja työehtojen, sosiaali- ja veroetuuksien, koulutukseen pääsyn, ammattiliittojen jäsenyyden, asumisen sekä lasten koulutukseen pääsyn osalta. SEUT 45 artiklaa ja asetusta (EU) N:o 492/2011 sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa eikä niiden määräysten ja säännösten täytäntöönpanoa varten ole tarpeen antaa kansallista lainsäädäntöä. Kaikkien kansallisten viranomaisten ja kaikkien julkisten ja yksityisten työnantajien on sovellettava ja noudatettava näistä määräyksistä ja säännöksistä johtuvia oikeuksia.

Kansalaisuuteen perustuvasta syrjinnästä kolmansien maiden kansalaisten osalta on säännöksiä useissa maahanmuuttodirektiiveissä, kuten neuvoston direktiivissä 2003/109/EY pitkään oleskelleiden kolmansien maiden kansalaisten asemasta. Sen 11 artiklan mukaan pitkään oleskellutta kolmannen maan kansalaista on kohdeltava tasavertaisesti jäsenvaltion omien kansalaisten kanssa seuraavilla aloilla: a) palkkatyö tai itsenäi-

nen ammatin harjoittaminen, jos nämä toimet eivät edes satunnaisesti liity julkisen vallan käyttämiseen, sekä palvelus- ja työsuhteen ehdot, irtisanomis- ja palkkausehdot mukaan luettuina; b) yleissivistävä ja ammatillinen koulutus, opintoavustukset ja apurahat mukaan luettuina kansallisen lainsäädännön mukaisesti; c) ammatillisten tutkintotodistusten, todistusten ja muiden muodollista kelpoisuutta osoittavien asiakirjojen tunnustaminen asiaa koskevien kansallisten menettelyjen mukaisesti; d) sosiaaliturva ja sosiaalihuoli ja sosiaalinen suojelu sellaisena kuin se on määritelty kansallisessa lainsäädännössä; e) veroetuudet; f) yleisesti tarjolla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuus, mukaan luettuna asunnon saamiseen liittyvät menettelyt; g) yhdistymisvapaus ja oikeus liittyä työntekijöiden tai työnantajien ammattijärjestöön tai jonkin ammattialan järjestöön, mukaan luettuina tällaisen järjestön myöntämät etuudet, sanotun rajoittamatta yleistä järjestystä ja yleistä turvallisuutta koskevien kansallisten säännösten soveltamista; h) oikeus liikkua asianomaisen jäsenvaltion koko alueella noudattaen kansallisessa lainsäädännössä turvallisuusyistä asetettuja rajoja.

Myös muun muassa Euroopan unionin jäsenvaltion kolmannen maan kansalaiselle myöntämää kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä varten annettua neuvoston direktiivissä (2009/50/EY) sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (2011/98/EU) kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmä lupaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista on yhdenvertaista kohtelua koskevat säännökset. Eräin täsmennyksin viimeksi mainittu direktiivi turvaa kolmansista maista tulleille työntekijöille yhdenvertaisen kohtelun oleskelujäsenvaltion kansalaisten kanssa seuraavien oikeuksien osalta: a) työolot ja työehdot, joihin kuuluvat palkkaus ja irtisanominen sekä työterveys ja -turvallisuus; b) yhdistymisvapaus sekä vapaus liittyä työntekijöitä tai työnantajia edustavaan järjestöön tai minkä tahansa ammattialan järjestöön ja olla sellai-

sen jäsen, mukaan luettuina tällaisten järjestöjen suomat etuudet, sanotun kuitenkin rajoittamatta yleisestä järjestyksestä ja yleisestä turvallisuudesta annettujen kansallisten säännösten soveltamista; c) koulutus ja ammatillinen koulutus; d) tutkintojen, todistusten ja muun ammattipätevyyden tunnustaminen asianomaisten kansallisten menettelyjen mukaisesti; e) sosiaaliturvan alat sellaisina kuin ne on määritelty asetuksessa (EY) N:o 883/2004; f) veroetuudet, jos työntekijän katsotaan asuvan verotuksellisesti kyseisessä jäsenvaltiossa; g) yleisesti tarjolla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuus ja tarjonta, kansallisen oikeuden mukaiset asunnon saamiseen liittyvät menettelyt mukaan luettuina, sanotun kuitenkin rajoittamatta unionin ja kansallisen oikeuden mukaista sopimusvapautta sekä h) työvoimatoimistojen tarjoamat neuvontapalvelut.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 19 artiklassa (aiemmin 13 artikla) säädetään unionin toimivallasta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi.

SEUT 19 artiklan perusteella on annettu kolme direktiiviä: neuvoston direktiivi 2000/43/EY rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta, jäljempänä syrjintädirektiivi, neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista, jäljempänä työsyrijintädirektiivi, sekä neuvoston direktiivi 2004/113/EY naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palveluiden saatavuuden ja tarjonnan alalla.

Työsyrijintädirektiivissä säädetään syrjinnän kiellosta uskonnon ja vakaumuksen, vammaisuuden, iän ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella, kun kyseessä on a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönotoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen; b) kaikenlaisen ja kaikäntasaisen ammatillisen ohjauksen, ammatillisen koulutuksen, ammatillisen erityiskoulutuksen ja uudelleen koulutuksen

saanti, mukaan lukien työkokemus; c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka; d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, mukaan lukien järjestön antamat etuudet. Direktiiviä ei sovelleta kansalaisuuteen perustuvaan erilaiseen kohteluun eikä sitä sovelleta julkisista järjestelmistä, kuten sosiaaliturvajärjestelmistä, suoritettuihin maksuihin.

Syrjintädirektiivissä kielletään syrjintä rodun ja etnisen alkuperän perusteella työsyrijintädirektiivissä mainittujen tilanteiden lisäksi, kun kyseessä on sosiaalinen suojele, mukaan lukien sosiaaliturva ja terveydenhuolto, sosiaalietuudet, koulutus sekä yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saatavuus ja tarjonta, mukaan lukien asuminen. Myöskään syrjintädirektiivin soveltamisalaan ei kuulu kansalaisuuteen perustuva erilainen kohtelu.

Syrjintä- ja työsyrijintädirektiivit määrittelevät syrjinnäksi välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen ja käskyn syrjiä. Jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos tiettyjen tehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen. Direktiivit eivät myöskään estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää johonkin syrjintäperusteeseen liittyviä haittoja. Työsyrijintädirektiivissä säädetään lisäksi oikeutetusta ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta. Työsyrijintädirektiiviin on otettu myös säännökset vammaisia varten tehtävistä kohtuullisista mukautuksista.

Syrjintä- ja työsyrijintädirektiiveissä on säännökset syrjintäasian käsittelyssä noudattavasta todistustaakasta. Niiden mukaan kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, ettei yhdenvertaisen kohtelun pe-

riaatetta ole rikottu. Säännöstä ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin.

Syrjintädirektiivin 13 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on nimitettävä elin tai elimiä, joiden tehtävänä on edistää kaikkien ihmisten yhdenvertaista, rotuun tai etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä vapaata kohtelua. Näiden elinten tulee avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, teettää riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä sekä julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia kaikista syrjintään liittyvistä kysymyksistä.

Komissio antoi vuonna 2008 ehdotuksen uudeksi yhdenvertaista kohtelua koskeväksi direktiiviksi (KOM(2008)426 lopullinen). Ehdotuksen tavoitteena on parantaa oikeus-suojaa sosiaaliturvan, terveydenhuollon, koulutuksen sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuuden ja tarjonnan aloilla, kun kyseessä on syrjintä uskonnon tai vakaumuksen, iän, vammaisuuden taikka seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Ehdotetussa direktiivissä on säännökset kohtuullisten mukautusten tekemisestä vammaisten yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi ja siinä määritellään mukautusten epäminen yhdeksi syrjinnän muodoksi.

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artikla (aiemmin artikla 141) velvoittaa jäsenvaltiot huolehtimaan sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka. Samalla palkalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää tarkoitetaan, että a) palkka, joka maksetaan työn tuloksen perusteella, lasketaan saman mittayksikön mukaan ja että b) palkka, joka maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella, on sama samasta tehtävästä. Artiklassa on omaksuttu laaja palkan käsite. Palkalla tarkoitetaan siinä tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

SEUT 157 artiklan nojalla annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) on yksi keskeisimmistä tasa-arvodirektiiveistä. Se suojaa työntekijöitä sukupuoleen perustu-

valta syrjinnältä työehdoissa palkka mukaan luettuna. Direktiivin 4 artiklan mukaan välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava. Saman artiklan mukaan erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointiperusteisiin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Direktiivin 21 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikoilla, työnsaantimahdollisuuksissa, ammatillisessa koulutuksessa ja uralla etenemisessä. Edelleen artiklassa todetaan, että työnantajia on tässä tarkoituksessa kannustettava antamaan asianmukaisin ja säännöllisin väliajoin työntekijöille ja/tai näiden edustajille asianmukaiset tiedot tasa-arvoisesta kohtelusta yrityksessä. Tiedot voivat sisältää selvityksen miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, palkoista ja palkkaeroista sekä mahdollisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa. EU-lainsäädäntö ei sisällä Suomessa voimassa olevan kaltaista tasa-arvosuunnitteluvollisuutta.

EU lisäksi tukee ja täydentää jäsenvaltioiden koulutuspolitiikkaa, ja se on suosittanut opetusalan lainsäädännön, politiikkojen, ohjelmien ja hankkeiden arvioimista ja kehittämistä sukupuolinäkökulma ja erityisesti tyttöjen näkökulma huomioon ottaen.

Kansainvälisten ihmisoikeuselinten Suomea koskevat suositukset

YK:n ihmisoikeusneuvosto käsitteli toukuussa 2012 Suomen ihmisoikeustilannetta yleismaailmallisessa määräaikaistarkastelussa (Universal periodic review). Käsittelyn päätelmissä ja suosituksissa Suomea kehoitettiin muun muassa ratifioimaan YK:n vammaisten oikeuksien yleissopimus, jatkamaan työtä syrjinnän ehkäisemiseksi, kiinnittämään erityistä huomiota etnisten vähemmistöjen

asemaan sekä pyrkimään muukalaisvastaisuuden ja vihapuheen estämiseen.

YK:n rotusyrjinnän vastaisen komitean (CERD) viimeisimmissä (2012) Suomea koskevissa loppupäätelmissä ja suosituksissa kehoitettiin Suomea varmistamaan, että etnisen syrjinnän kieltä koskee myös yksityisten välisiä oikeussuhteita. Komitea kehotti Suomea myös vahvistamaan pyrkimyksiään suojella romani- ja maahanmuuttajalapsia koulukiusaamiselta sekä edistämään vähemmistöjen ja maahanmuuttajien asemaa ja integroitumista yhteiskuntaan. Lisäksi komitea kehotti Suomea kiinnittämään huomiota internetin välityksellä tapahtuvaan rasistisen, syrjivän ja muukalaisvastaisen aineiston leviämiseen.

YK:n lapsen oikeuksien komitea kiinnitti viimeisimmissä Suomea koskevissa päätelmissä ja suosituksissa (2011) huomiota erityisesti vammaisten lasten, maahanmuuttajalasten, pakolaislasten sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvien lasten kokemaan syrjintään. Komitea kehotti Suomea tehostamaan syrjinnän vastaisia toimenpiteitä.

YK:n naisten syrjinnän vastaisen komitean (CEDAW) viimeisimmissä päätelmissä ja suosituksissa (2008) komitea esitti huolensa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mahdollisesta yhdistämisestä. Lakien yhdistäminen saattaisi komitean mukaan heikentää naisiin kohdistuvan syrjinnän näkyvyyttä ja suojaa sukupuolisyrynnältä. Komitea suositteli myös, että valvonta- ja seurantaviranomaisille, erityisesti vähemmistövaltuutetulle ja tasa-arvovaltuutetulle, annetaan lisävoimavaroja kaikkien mahdollisten uusien tehtävien hoitamista varten.

Euroopan neuvoston yhteydessä toimiva Euroopan rasismin ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (ECRI) kiinnitti viimeisimmässä Suomea koskevassa raportissaan (2006) erityistä huomiota romanien asemaan, rasistiseen koulukiusaamiseen, tiedotusvälineiden uutisointiin ja venäjänkielisen vähemmistön asemaan. Raportissa kiiteltiin vähemmistövaltuutetun työtä ja syrjintälautakunnan perustamista, mutta samalla viranomaisia kehoitettiin ryhtymään lisätoimiin valtuutetun ja lautakunnan itsenäisyyden takaamiseksi sekä lisäämään voimavaroja valtuutetulle ja lautakunnalle niiden toiminnan

tehostamiseksi. Raportissa kehoitettiin myös johdonmukaisempaan julkiseen sitoutumiseen rasismin ja rotusyrjinnän vastaiseen toimintaan, esimerkiksi panostamalla tällaisten rikosten torjuntaan. Raportissa suositettiin erityisesti yhdenvertaisuuslain täysimittaista soveltamista työsyryntää koskeviin tapauksiin.

Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu Nils Muižnieks kiinnitti Suomea koskevassa raportissaan huomiota yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamiseen (Raportti Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetun Nils Muižnieksin vierailusta Suomessa 11–13 kesäkuuta 2012, 25.9.2012). Ihmisoikeusvaltuutettu ilmaisi raportissa tyytyväisyytensä uudistuksen tavoitteisiin, mutta suositteli välttämään yhdenvertaisuuselinten tarpeeton pirstaloitumista.

Eräiden Pohjois- ja EU-maiden syrjinnän vastainen lainsäädäntö

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö

Yhdenvertaisuustoimikunnan mietintöön (OMKM 2009:4) sisältyy kansainvälinen vertailu, jossa tarkastellaan yhdenvertaisuuslainsäädäntöä viidessä maassa. Vertailussa selvitetään kunkin maan osalta yhdenvertaisuuslainsäädännön rakennetta, lainsäädännön soveltamisalan laajuutta sekä lainsäädännön noudattamisen viranomaisvalvontaa koskevia ratkaisuja.

Tasa-arvolainsäädäntö

EU:n perusoikeusvirasto FRA:n vuonna 2010 toteuttaman selvityksen mukaan sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuoja oli toteutettu osana sukupuolisyrynnän kieltä 13 EU:n jäsenmaassa. Useissa Euroopan maissa oli omaksuttu EU-tuomioistuimen P v. S -ratkaisussa lausuttu tulkintalinja, jonka mukaan sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuoja katsotaan osaksi sukupuoleen perustuvaa syrjintäsuojaa siltä osin, kun kyse on henkilöistä, jotka aikovat läpikäydä tai ovat jo läpikäyneet sukupuolenkorjauksen. Useimmiten kyse oli viranomaisten tai tuomioistuinten ratkaisukäytännöstä eikä lain-tasoisesta sääntelystä.

EU-jäsenmaista sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojasta on säädetty itsenäisenä syrjintäperusteenaan Ruotsissa, Iso-Britanniassa, Unkarissa, Saksassa, Espanjassa ja Maltalla. Suojan peruste voi olla rajattu sukupuolenkorjauksen läpikäyntiin tai se voi kattaa laajemmin sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun. Saksassa ja Espanjassa sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuoja on toteutettu osana seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintäsuojaa.

Yhdeksässä jäsenmaassa syrjintäsuoja on epäselvä tai heikko, eikä sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintää ole kielletty sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon eikä seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kiellon yhteydessä. Euroopan komission vuonna 2012 julkaiseman raportin mukaan Bulgaria, Italia, Liettua, Puola, Portugal ja Romania eivät täytä EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön edellyttämää syrjintäsuojan tasoa. Kyproksen, Latvian ja Luxemburgin osalta syrjintäsuojan tilan todetaan olevan sukupuolivähemmistöjen osalta epäselvä ja riippuvainen pitkälti kansallisen valvontaviranomaisen tahtotilasta. (European Commission, Trans and intersex people: Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression, 2012).

Laintasaisen, sukupuolivähemmistöjä nimenomaisesti koskevan syrjintäsuojan puuttumisen vuoksi eräiden jäsenmaiden tilannetta koskevat tiedot ovat osin ristiriitaisia. Euroopan komission raportissa Viron, Slovenian ja Kreikan kansallisen lainsäädännön sukupuolisyrynnän määritelmien katsotaan mahdollistavan sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun kattava tulkinta. FRA:n raportissa näiden maiden ei katsota tarjoavan tosiasiallista syrjintäsuojaa sukupuolivähemmistöille. Myös Puolan, Italian ja Latvian syrjintäsuojan tosiasiallisesta tilasta esitetään toisistaan poikkeavia näkemyksiä FRA:n, Euroopan komission, International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA) ja Transgender European raporteissa.

Ruotsissa miesten ja naisten välistä tasa-arvoa koskeva sääntely sisältyy vuonna 2009 voimaan tulleeseen syrjintälakiin (Diskrimineringslag 2008:567). Laissa todetaan, että

sana sukupuoli viittaa perusmerkitykseltään yksinkertaisesti naisiin ja miehiin. Tämän lisäksi laissa todetaan, että myös sukupuolenkorjauksen läpikäyneisiin tai siihen aikoviin henkilöihin sovelletaan sukupuoleen liittyvää syrjintäperustetta. Syrjintälakiin lisättiin myös uusi syrjintäperuste, jolla suojataan sukupuolivähemmistöön kuuluvia syrjinnältä.

Ruotsissa lakiin valittiin termi könsöverskridande identitet eller uttryck (esimerkiksi sukupuolijaon ylittävä identiteetti tai ilmaisu). Hallituksen esityksessä kiinnitettiin huomiota siihen, että uuden syrjintäperusteen määrittelyssä tulisivat esiin niin yksilön oma käsitys hänen sukupuolestaan kuin myös ne tavat, joilla yksilö ilmaisee ulkopuolisille sosiaalista sukupuoltaan. Tällaisen laaja-alaisen syrjintäperusteen suojaamaan henkilöryhmään mainitaan kuuluvaksi esimerkiksi transvestiitit ja intersukupuoliset. Syrjintäperusteen todetaan soveltuvan silloin, kun sen edellyttämät olosuhteet ovat muiden todennettavissa, riippumatta niinkään syrjityn omasta identifioitumisesta kyseiseen ryhmään. Uusien syrjintäperusteiden lisäämistä lakiin on pidetty tarpeellisenä lain selkeyden säilyttämiseksi ja säännösten soveltamisalojen rajaamiseksi.

Ruotsin syrjintälakiin liittyy useita aktiivisia toimenpiteitä koskevia velvoitteita. Lain 3 luvussa säädetään tällaisista toimista niin työelämässä kuin koulutuksessa. Hallituksen esityksessä todetaan, että aktiivisia toimintavelvoitteita ei uloteta laissa koskemaan uusia syrjintäperusteita eli ikää ja sukupuoli-identiteettiä ja -ilmaisua, eikä niiden soveltamista laajenneta uusille yhteiskunnan aloille eli tässä tapauksessa ase- ja siviilipalvelukseen. Syrjintälain aktiiviset toimintavelvoitteet koskevat näin ollen työelämän alueella vain sukupuolen, etniseen ryhmään kuulumisen ja uskonnon tai omantunnon vapauden perusteella tapahtuvaa syrjintää. Koulutuksen alueella toimet ulotetaan näiden syrjintäperusteiden ohella myös vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaan syrjintään. Sukupuolenkorjauksen läpikäyneet ja siihen aikovat henkilöt kuuluvat käsitteen sukupuoli piiriin.

Ruotsin syrjintälaiissa säädetään koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta laatia yhdenvertaisen kohtelun suunnitelma (likabehan-

dlingsplan). Lain mukaan koulutuksen järjestäjän tulee vuosittain laatia suunnitelma, joka sisältää tarpeelliset toimenpiteet koulutukseen ja kasvatukseen osallistuvien tai hakevien lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden yhtäläisten oikeuksien ja mahdollisuuksien edistämiseksi, sukupuolesta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai muusta vakaumuksesta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Suunnitelman tulee sisältää myös tarpeelliset toimenpiteet häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja poistamiseksi. Lain velvoite koskee myös esiopetusta.

Ruotsin syrjintälaki sisältää työnantajan tasa-arvosuunnittelovelvoitteen, palkkakartoituksen ja toimenpideohjelman samapalkkaisuuden toteuttamiseksi. Lähtökohtana on työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta.

Palkkakartoitusta koskevan pykälän mukaan kaikkien työntekijöiden on joka kolmas vuosi kartoitettava ja analysoitava palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevia säännöksiään ja niiden soveltamista käytännössä, ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Työnantajan tulee arvioida, johtuvatko mahdolliset erot palkkauksessa ja työsuhteen muissa eidoissa suoraan tai välillisesti sukupuolesta. Arvioinnissa tulee erityisesti tarkastella samaa työtä tekevien naisten ja miesten välisiä eroja ja samanarvoista työtä tekevien naisvaltaisten työntekijäryhmien ja muiden työntekijäryhmien välisiä eroja. Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 25 työntekijää, on joka kolmas vuosi laadittava toimenpideohjelma samapalkkaisuuden toteuttamiseksi.

Työnantajan on huolehdittava, että paikallisella työntekijäjärjestöllä on tarvittavat tiedot, jotta järjestö voi tehdä yhteistyötä kartoituksen, analyysin ja samapalkkaisuutta koskevan toimenpideohjelman laatimiseksi. Yksittäistä työntekijää koskevat tiedot ovat vaitiolovelvollisuuden piirissä. Hallituksen esityksen (Prop. 2007/08:05, s. 324–346) mukaan työntekijäjärjestön tiedonsaantisäännös on edellytys sille, että palkkakartoitusta voi käytännössä toimia. Tiedonantovelvollisuus ei pidä sisällään yleistä oikeutta saada analyysin teon yhteydessä kaikkien työntekijöiden palkkatietoja. Velvollisuus on rajoitettu niihin tilanteisiin, joissa analyysiä ei ole

mahdollista mielekkäästi laatia ilman kyseistä tietoa.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan sekin joka kolmas vuosi, jos työnantajan palveluksessa on vähintään 25 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelmassa tulee käsitellä työpaikalla tarvittavia toimenpiteitä, jotta mm. työolot ja työhönnotto olisivat tasa-arvoisia.

Syrjintäasiamiehen viraston toteuttama ”miljoona-arviointi” (miljongranskning) vuosina 2006–2008 on laajin Ruotsissa tehty arviointi työpaikkojen palkkakartoitusten toimivuudesta. Arvioinnin yhteydessä selvitetiin noin 600 työnantajan palkkakartoitukset. Selvitystyön alkuvaiheessa melkein joka viidennen työnantajan palkkakartoitusta ei täyttänyt lain velvoitetta. Palkkakartoituksilla todettiin olevan konkreettista merkitystä. Tämä näkyi muun muassa siinä, että 44 prosenttia työnantajista oli löytänyt perusteettomia palkkaeroja ja monilla työpaikoilla perusteettomia eroja korjattiin. Syrjintäviraston mukaan palkkakartoitukset ovat toimiva ja tärkeä väline pyrittäessä tasa-arvoiseen palkkaukseen. Palkkakartoituksen melko yksityiskohtainen sääntely helpottaa lain valvontaa.

Norjassa sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun syrjintäsuojasta on säädetty yhdessä seksuaalista suuntautumista koskevan syrjintäsuojan kanssa (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, jäljempänä seksuaalisen syrjinnän kieltävä laki). Laki tuli voimaan 1.1.2014. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään sukupuolten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (Lov om likestilling mellom kjønnene, 1979, jäljempänä tasa-arvolaki). Lakien syrjintäsäännökset ja soveltamisalat on pitkälti yhdenmukaistettu. Merkittävimmät erot koskevat vanhempainvapaa-oikeutta, sukupuoli-kiintiöitä ja samapalkkaisuutta, joista säädetään pelkästään tasa-arvolaisissa.

Seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun syrjinnän kieltävä laki on soveltamisalaltaan yleinen. Se koskee kaikkia yhteiskunnan osa-alueita lukuun ottamatta perhe-elämää ja muita selkeästi yksityiselämän piiriin kuuluvia asioita.

Seksuaalisen syrjinnän kieltävän lain mukaan sekä välitön että välillinen syrjintä su-

kupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kiellettyä. Syrjintä voi perustua henkilön aiemmin ilmenneeseen tai tulevaisuudessa ilmenevään, todelliseen tai oletettuun sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Lisäksi ns. läheissyrijintä, häirintä sekä käsky syrjiä ovat kiellettyjä.

Lain mukaan viranomaisilla ja työmarkkinajärjestöillä on velvollisuus edistää suunnitelmallisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun näkökulmista. Työnantajalla ja oppilaitoksilla on velvollisuus ennaltaehkäistä ja vähentää häirintää, joka perustuu seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Lisäksi tasa-arvolaisissa säädetään koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta järjestää opetus tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta. Norjan syrjintälainsäädännössä ei kuitenkaan ole oppilaitoksille tai muille toimijoille suunnattua toiminnallisen tasa-arvosuunnitteluvuorokauden mallia kuten Ruotsissa ja Suomessa.

Norjan tasa-arvolaki ei sisällä velvoitetta palkkakartoitukseen laatimiseen, mutta monilla työpaikoilla laaditaan sukupuolen mukaan jaoteltuja palkkatilastoja osana työnantajan velvollisuutta toimia aktiivisesti tasa-arvon edistämiseksi sekä tehdä selkoa tasa-arvotilanteesta työpaikalla ja siitä, mitä tasa-arvotoimenpiteitä ollaan suunnittelemassa tai on toteutettu. Työntekijällä on oikeus saada tieto palkkasyrjintää epäillessään vertailukelpoista työtä tekevien työtovereiden palkasta ja palkan määräytymisen perusteista. Palkkatilastoinnin kehittämisen osalta on päädytty siihen, että selvitetään, miten olemassa olevaa tietoa ja palkkarekistereitä voitaisiin käyttää samapalkkaisuuden edistämisen työkaluna. Ministeriö haluaa myös selvittää, miten sähköistä työnantajien palkkaraportointijärjestelmää voitaisiin kehittää.

Norjassa syrjintälainsäädännön valvonnasta vastaavat viranomaiset ovat tasa-arvo- ja syrjintävaltuutettu (Likestillings- og diskrimineringsombudet) sekä tasa-arvo- ja syrjintälautakunta (Likestillings- og diskrimineringsnemnda). Valtuutettu ja lautakunta

valvovat myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua koskevan syrjintäkiellon noudattamista.

Belgian tasa-arvolaisissa (Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, 10.5.2007) sukupuolenkorjaukseen perustuva syrjintä on rinnastettu sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään. Belgian tasa-arvolaisissa on siis kyse sukupuolensa virallisesti korjanneiden syrjintäsuojasta. Euroopan komission raportin mukaan Belgiassa on aloitettu valmistelut sukupuoli-vähemmistöjä koskevan nimenomaisen syrjintäsuojan säätämiseksi.

Iso-Britanniassa The Sex Discrimination Act (1975) kielsi sukupuoleen perustuvan syrjinnän eri elämänalueilla. Vuonna 1999 The Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations laajensi tasa-arvolain sisältämän syrjintäkiellon koskemaan myös sukupuolenkorjaukseen perustuvaa syrjintää. Vuonna 2008 The Sex Discrimination (Amendment of Legislation) Regulations laajensi sukupuolenkorjauksen perusteella tapahtuvan syrjinnänkiellon koskemaan myös tavaroiden ja palveluiden tarjontaa.

Vuonna 2006 Equality Act otti käyttöön julkiselle sektorille suunnatun velvoitteen sukupuolten tasa-arvon toteuttamiseen. Viranomaisten on sen mukaan pyrittävä poistamaan lainvastainen syrjintä ja häirintä, jota transsukupuoliset joutuvat kohtaamaan niin työssään kuin tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Transsukupuolisen henkilön määritelmänä käytetään samaa kuin The Sex Discrimination Act:issä, mutta hyvänä käytäntönä viranomaisten suositellaan soveltavan säännöksiä myös yleisemmin muihinkin sukupuolivähemmistöön kuuluviin henkilöihin. Vuoden 2010 Equality Act oli laaja kokonaisuudistus, joka tuli voimaan osissa. Siinä koottiin yhteen eri syrjintäperusteita koskenut lainsäädäntö, ja se kieltää syrjinnän sekä sukupuolen että sukupuolenkorjauksen perusteella, sekä sisältää säännökset viranomaisten toimintavelvoitteista.

Unkarin yhdenvertaisuuslainsäädäntö (CXXV 22.11.2003) sisältää nimenomaisen seksuaali-identiteettiin (sexual identity) perustuvan syrjinnän kiellon. Määritelmä kattaa sukupuolivähemmistöt. Syrjintä on kiellettyä työelämässä, palveluiden ja hyödykkeiden

tarjonnassa sekä muilla elämänalueilla. Laki ei kuitenkaan suojaa sukupuolen ilmaisuun perustuvalta syrjinnältä.

Tsekkien yhdenvertaisuuslainsäädännössä sukupuolisyrynnän määritelmä on laajennettu kattamaan seksuaalinen samastuminen (sexual identification). Määritelmä sisältää sukupuolivähemmistöt. Slovakiassa sukupuolisyrynnän määritelmä on laintasoisesti laajennettu koskemaan sukupuolista samastumista ja seksuaalista samastumista (gender identification & sexual identification).

Maltalla tuli voimaan kesäkuussa 2012 tasa-arvolain uudistus, jossa säädettiin nimenomaisesti sukupuoli-identiteetin syrjintäkiellosta työ- ja talouselämässä sekä koulutuksessa. Perhe- ja yksityiselämä jäävät lain soveltamisalan ulkopuolelle.

2.3 Nykytilan arviointi

Voimassa olevaa yhdenvertaisuuslainsäädäntöä voidaan pitää hajanaisena ja eräiltä osin epäyhtenäisenä. Esimerkiksi työelämässä sovellettavia syrjintäkielloja on otettu yhdenvertaisuuslakiin sekä työsopimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin. Näiden lakien syrjintää koskevat säännökset eroavat toisistaan jonkin verran erityisesti niissä nimenomaisesti mainittujen syrjintäperusteiden osalta. Sääntelyä tulisikin tältä osin koota ja yhtenäistää.

Yhdenvertaisuuslain syrjintää koskeva sääntely antaa kattavaa oikeudellista suojaa työelämässä ja koulutuksessa tapahtuvalta syrjinnältä. Syrjintä sosiaali- ja terveystalveissa, asevelvollisuutta ja siviilipalvelusta suorittaessa sekä palveluiden ja tavaroiden tarjonnassa on sen sijaan kielletty vain etniseen alkuperän osalta. Sääntely on tältä osin epäjohdonmukaista. Eduskunta edellytti nykyistä yhdenvertaisuuslakia säädettäessä, että hallitus valmistelee esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin (EV 95/2003 vp). Myös valtioneuvoston apulaisoikeuskansleri on kiinnittänyt huomiota syrjintäsuojan epäyhtenäisyyteen (Valtioneuvoston oikeuskanslerin kertomus vuodelta 2009, s. 18).

Voimassa olevassa laissa säädetyt edistämismelvoitteet ovat rajallisia erityisesti tasa-arvolakiin verrattuna. Yhdenvertaisuuslaissa ei ole tasa-arvolain tapaisia säännöksiä työnantajien ja oppilaitosten edistämismelvoittisuuksista. Viranomaisille on säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämismelvoitteiden tehokkuutta rajoittaa osaltaan myös se, että toisin kuin tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ei ole säädetty seuraamuksia suunnitelman laatimismelvoittisuuden laiminlyönnistä.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat erityisviranomaiset ovat osoittautuneet tarpeellisiksi, mutta tehtäviltään liian kapealalaisiksi toimielimiksi. Vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan valvontatehtävät kohdistuvat nykyisin vain etniseen syrjintään. Myös vähemmistövaltuutetun neuvonta-, avustamis- ja muut edistämistehtävät on rajattu koskemaan vain etnistä syrjintää. Henkilön käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ja hänen saatavillaan oleva oikeudellinen ja muu apu riippuvat siten merkittävästi kulloinkin kyseessä olevasta syrjintäperusteesta.

Hyvityskanteita on Suomessa nostettu toistaiseksi varsin vähän verrattuna syrjinnän ilmeiseen yleisyyteen asiaa selvittäneiden tutkimusten valossa. Tämäkin seikka korostaa tarvetta kehittää oikeussuojakeinoja sekä sellaisia yhdenvertaisuuden edistämiskeinoja, joilla syrjintää voidaan ehkäistä.

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan YK:n yleissopimuksen 4 artikla edellyttää sopimusvaltioiden toteuttavan kaikki asianmukaiset lainsäädännölliset toimet sopimuksessa tunnustettujen oikeuksien toimeenpanemiseksi. Sopimuksen ratifioimisen voidaan katsoa edellyttävän eräitä tarkistuksia yhdenvertaisuuslainsäädäntöön. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain mukaan kohutuillisten mukautusten laiminlyönti ei sellaisenaan ole syrjintää, toisin kuin vammaisyleissopimus edellyttää. Vammaisyleissopimuksessa on myös sopimuksen kansallisen toimeenpanon seuranta koskevia määräyksiä, jotka esitetään otettavaksi huomioon ehdotetun yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä säädettäessä.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuojasta ja tasa-arvon edistämisestä ei ole tällä hetkellä säännöksiä. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuoja on epäselvä etenkin muiden kuin sukupuolenkorjauksen läpikäyneiden ja sukupuolenkorjaukseen aikovien henkilöiden osalta. Suomen lainsäädäntö ei siten tällä hetkellä riittävästi turvaa sukupuolivähemmistöön kuuluvien oikeutta syrjimättömään kohteluun eikä luo riittävää tavoitetasoa sille, että sukupuolivähemmistöön kuuluvien oikeudet ja tasaveroinen asema tunnustettaisiin yhteiskunnassa.

Lainsäädännössä käytetyt sukupuolivähemmistöjä koskevat käsitteet eivät ole olleet vakiintuneita. Laissa transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (563/2002) käytetään termiä transseksuaalisuus. Nykyään katsotaan, että oikeampi ilmaisu on transsukupuolisuus. Sukupuolenvaihdoksen sijaan hyväksytympi termi on tällä hetkellä sukupuolenkorjaus. Sukupuolinen suuntautuminen on tavallisimmin viitannut seksuaaliseen suuntautumiseen eli hetero-, homo- tai biseksuaalisuuteen, mutta termi on poistumassa käytöstä. Sukupuolivähemmistöön kuuluvista puhuttaessa joskus virheellisesti luullaan, että tarkoitetaan seksuaalivähemmistöön kuuluvia.

Suomessa on yritetty purkaa sukupuolen mukaista työnjakoa eli segregatiota 1970-luvulta alkaen. Opetajankoulutusta on yritetty kehittää sukupuolitietoiseksi eli sukupuolen mukaisten tiedostamattomien oletusten ja käsitysten tunnistavaksi 1980-luvulta alkaen. Lisäksi uusiksi huolenaiheiksi ovat nousseet 2000-luvulla tyttöjen ja poikien väliset oppimiserot sekä kiusaaminen ja häirintä kouluissa.

Vuonna 2005 tasa-arvolakiin lisättiin oppilaitosten velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma (TyVM 3/2005 vp). Perusopetuslaissa tarkoitetut koulut ja muut oppilaitokset jätettiin tuolloin säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tasa-arvon edistämistä on pyritty toteuttamaan opetusta koskevassa lainsäädännössä ja opetussuunnitelman valtakunnallisissa perusteissa. Tasa-arvotyön vakiinnuttaminen osaksi oppilaitosten toimintaa näyttää kuitenkin edellyttävän nimenomaista tasa-arvolain säännöstä, jolla oppilaitokset velvoitetaan tasa-arvosuun-

nitteluun. Voimassa olevan lain 6 b §:n mukainen oppilaitosten toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu on osoittautunut hyväksi tasa-arvon työkaluksi, kunhan siihen on sitouduttu johtoa myöten ja siihen ovat osallistuneet nuoret yhdessä henkilökunnan kanssa. Tasa-arvolain koulutusta ja kasvatusta koskevat säännökset tukevat ja täydentävät osaltaan opetusalan omaa lainsäädäntöä.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset ovat yleistyneet vuonna 2005 tehdyn lainmuutoksen myötä. Tasa-arvosuunnitelmaa voidaan pitää pääosin toimivana ja edelleen ajanmukaisena keinona jäsentää työpaikan tasa-arvotyötä. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset on työpaikoilla useimmiten koettu hyödyllisinä tasa-arvon ja samapalkkaisuuden kannalta. Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointin mukaan kehittämisen tarvetta on edelleen kattavuudessa ja suunnitelmien ja kartoitusten laadussa.

Tehtyjen selvitysten pohjalta työmarkkina-keskusjärjestöt ja sosiaali- ja terveysministeriö katsoivat, että tasa-arvolain toimivuuden varmistamiseksi ja työpaikalla tapahtuvan tasa-arvosuunnittelun ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen sisällön kehittämiseksi on syytä kolmikantaisesti tarkastella tasa-arvolain ja palkkakartoituksen muutostarpeita ja valmistella yhdessä tarpeelliseksi katsottavat lainmuutokset. Muutostarpeiden arvioitiin kohdistuvan erityisesti tiedottamiseen ja henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuuksiin tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta laadittaessa.

3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3.1 Tavoitteet

Esityksen keskeisenä tavoitteena on uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöä tavalla, joka nykyistä paremmin täyttää perustuslain 6 §:n 2 momentin sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. Pyrkimyksenä on luoda lainsäädäntö, joka vahvistaisi yhdenvertaisuuden suojaa soveltamalla yhdenmukaisemmin kaikkiin elämänalueisiin ja asettamalla eri perusteilla tapahtuva syrjintä

mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Ehdotetulla sääntelyllä olisi erityistä merkitystä syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin kuuluville, kuten maahanmuuttajille, etnisiin vähemmistöihin kuuluville, vammaisille, vanhuksille, lapsille, nuorille, uskonnollisiin vähemmistöihin sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluville.

Uudistuksen tavoitteena on myös tehostaa syrjinnän ehkäisemistä. Tähän pyrittäisiin paitsi syrjintää koskevan oikeussuojan laajentamisella ja yhdenmukaistamisella, myös kehittämällä edelleen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä koskevia velvollisuuksia sekä tarkistamalla yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovan valtuutetun neuvonta-, koulutus- ja ohjaustehtäviä.

Esityksen lakiteknisenä tavoitteena on selkeyttää ja yhdenmukaistaa käytettyjä ilmaisuja. Lainsäädännön selkeyttä ja johdonmukaisuutta edistettäisiin korvaamalla eräitä erityislainsäädäntöön sisältyviä syrjinnän kieltöjä yhdenvertaisuuslakiin viittaavalla säännöksellä.

3.2 Toteuttamisvaihtoehdot

Lainsäädännön perusrakenne

Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista valmistellut toimikunta harkitsi työnsä alkuvaiheessa kolmea vaihtoehtoista sääntelymallia. Ensimmäinen vaihtoehto oli yhden lain malli, jossa tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki olisi yhdistetty ja siihen olisi sisällytetty myös viranomaisorganisaatiota koskevat säännökset. Yhdistämisen olisi arvioitu edesauttavasti syrjintäasioiden yhtenäistä ja kokonaisvaltaista tarkastelua sekä moniperusteisen syrjinnän tilanteiden käsittelyä. Yhdistetyn lain puolesta olisi puhunut myös Euroopassa yleistynyt suuntaus koota kaikenlaista syrjintää koskevat säännökset yhteen lakiin. Toisaalta todettiin, että lakien yhdistämisen on pelätty heikentävän tasa-arvokysymysten näkyvyyttä.

Toinen valmistelussa esillä ollut sääntelymalli on hajautetun sääntelyn malli, jossa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain nykyisiä säännöksiä olisi yhdenmukaistettu sekä annettu uusi yhdenvertaisuusviranomaisia kos-

keva laki ja uusia erityislakeja tai -säännöksiä muun muassa vammaisten ihmisten ja romaneiden tarpeiden huomioon ottamiseksi. Mallia olisi puoltanut syrjintäperusteisiin liittyvät erot sekä se, että myös kansainvälisessä oikeudessa ja EU-oikeudessa sääntely on osittain syrjintäperustekohtaista.

Kolmas vaihtoehto lainsäädännön järjestämiselle oli uudistetun yhdenvertaisuuslain ja kahden erityislain malli. Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskevat yleiset säännökset olisi koottu uuteen yhdistettyyn lakiin, minkä lisäksi naisten ja miesten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä olisi säädetty niitä koskevissa erillisissä laeissa.

Jatkovalmistelussa oli esillä myös kahden yhdenvertaisuuslain malli, jossa työelämää koskevat säännökset olisi eriytetty omaan, työelämän yhdenvertaisuutta koskevaan lakiin, samalla kun muusta yhdenvertaisuudesta samoin kuin sukupuolten tasa-arvosta olisi säädetty niitä koskevissa omissa laeissaan.

Tässä esityksessä on päädytty voimassa olevan lainsäädännön ja yhdenvertaisuustoimikunnan mietinnössään esittämän mukaisesti säilyttämään yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki erillisinä näitä asioita kattavasti sääntelevinä yleislakeina. Nykyisen, jo varsin vakiintuneen perusrakenteen muuttaminen ei ole tässä vaiheessa osoittautunut tarpeelliseksi eikä yhdenvertaisuuslain sisältämän sääntelyn jakaminen kahteen erilliseen lakiin perustelluksi.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuoja ja velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää on tarkoitus sisällyttää tasa-arvolakiin. Toinen vaihtoehto olisi ollut sisällyttää säännökset kokonaan tai osittain yhdenvertaisuuslakiin. Valittu ratkaisu on tarkoituksenmukaisempi useista syistä. EU-lainsäädännössä sukupuolenkorjaukseen perustuvan syrjinnän on katsottu olevan osa työelämän tasa-arvodirektiivin uudelleenlaadittua toisintoa, joka on toimeenpantu Suomessa tasa-arvolaille. Sääntelyratkaisu vastaa myös olemassa olevaa valvonta- ja oikeuskäytäntöä, jossa ei ole ilmennyt ongelmia. Sukupuolen korjaus, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kytkeytyvät hyvin läheisesti henkilön sukupuoleen, minkä vuoksi ta-

sa-arvolain laajentaminen koskemaan myös näillä perusteilla tapahtuvaa syrjintää ja sen ennaltaehkäisyä on luontevaa. Transsukupuolisuutta koskevan syrjintäsuojan erottaminen muusta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun syrjintäsuojasta olisi sekin keinotekoista, ja rajanveto eri tilanteiden välillä voisi olla joskus vaikeaa.

Viranomaisorganisaation rakenne ja tehtävät

Uudistuksen eri valmisteluvaiheissa on arvioitu myös yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonnan järjestämistä. Vaihtoehtoina on ollut muun muassa uusien erityisvaltuutettujen virkojen perustaminen nykyisten vähemmistö-, tasa-arvo- ja lapsiasiavaltuutetun lisäksi, nykyisten valtuutettujen virkojen yhdistäminen ja tehtävien laajentaminen sekä vähemmistövaltuutetun tehtävien laajentaminen koskemaan kaikenlaista yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Lisäksi valmistelussa on selvitetty mahdollisuutta yhdistää nykyiset tasa-arvolautakunta ja syrjintälautakunta.

Esityksen mukaan tasa-arvovaltuutettu, vähemmistövaltuutettu ja lapsiasiavaltuutettu säilyisivät erillisinä viranomaisina, samalla kun vähemmistövaltuutetun viran tilalle perustettaisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun virka, jonka tehtäväala kattaisi kaikenlaisen yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän sen perusteesta riippumatta. Nykyisten valtuutettujen virkojen yhdistämistä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi lähinnä siksi, että niiden soveltama aineellinen lainsäädäntö jäisi esityksen mukaan erilliseksi.

Esityksessä ehdotetaan nykyisten tasa-arvo- ja syrjintälautakuntien yhdistämistä. Yhdistäminen mahdollistaa näiden kooltaan pienten ja vähän käytettyjen oikeusturvaelinten voimavarojen tehokkaamman käytön sekä nykyistä paremman mahdollisuuden puuttua moniperusteiseen syrjintään. Yhdistetyn lautakunnan tehtävät laajenisivat myös siten, että sen tehtäviin kuuluisi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista myös muun kuin etnisen syrjinnän osalta.

Uudistuksen eri vaiheissa on arvioitu myös sitä, minkä viranomaisen tulisi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. Vaihtoehtoina esillä ovat olleet nykyinen

malli, jossa valvonta kuuluisi työsuojeluviranomaisille, malli, jossa valvonta kuuluisi ehdotetulle yhdenvertaisuusvaltuutetulle sekä malli, jossa näillä viranomaisilla olisi rinnakkainen toimivalta työelämän valvonnassa.

Esityksen mukaan työsuojeluviranomaiset valvoisivat jatkossakin yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. Työsuojeluviranomaisilla on valtakunnallisesti kattava toimipisteiden verkosto ja ne ovat pääasiallisia työelämää koskevan lainsäädännön noudattamista valvovia viranomaisia Suomessa. Ehdotetun yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin työelämässä kuuluisi muun muassa työnantajien avustaminen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, yleisten suositusten antaminen syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, sovittelijana toimiminen sekä selvitysten ja aloitteiden tekeminen. Viranomaisten tehtävät täydentäisivät siten toisiaan.

3.3 Keskeiset ehdotukset

Yhdenvertaisuuslain soveltamisalan laajentaminen

Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi siten, että lakia sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät kuitenkin yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus. Yhdenvertaisuuslaki ei koskisi sukupuolisyryntää tai sukupuolten tasa-arvoa, joista säädettäisiin edelleen tasa-arvolaisissa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuden edistämismuotoja ehdotetaan laajennettavaksi. Viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille sekä työnantajille säädettäisiin velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Näillä kaikilla olisi myös velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajan velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskisi kuitenkin vain sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.

Syrjinnän kieltö

Esityksessä ehdotetaan yhdenvertaisuuslaissa säädetyn syrjintäsuojan laajentamista ja yhtenäistämistä siten, että suoja olisi mahdollisimman yhtäläinen syrjintäperusteesta riippumatta.

Syrjinnän kieltö kattaisi, kuten voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa, välittömän ja välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen ja käskyn syrjiä. Lisäksi vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi tarvittavien kohtuullisten mukautusten epäminen olisi syrjintää. Syrjintäkieltöä myös selkeytettäisiin säätämällä laissa nimenomaisesti siitä, että se pitää sisällään myös ns. oletamaan perustuvan syrjinnän ja ns. läheissyrjinnän. Näillä Euroopan unionin tuomioistuimen ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytäntöön perustuvilla säännöksillä selvennettäisiin sitä, että kyse on syrjinnästä silloinkin, kun epäsuotuisa kohtelu perustuu väärään oletamaan esimerkiksi henkilön seksuaalisesta suuntautumisesta tai kun henkilöä on kohdeltu epäsuotuisasti hänen läheisensä vammaisuuden vuoksi.

Välittömän syrjinnän määritelmää ja erilaisen kohtelun oikeuttamista koskevaa sääntelyä muutettaisiin erityisesti laajentuvan soveltamisalan huomioon ottamiseksi. Ehdotetun yleisen oikeuttamisperusteen mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Lakiin otettaisiin lisäksi Euroopan unionin direktiivien edellyttämät elämänalue- ja syrjintäperustekohtaiset oikeuttamissäännökset.

Erilaisen kohtelun oikeuttamista koskeva sääntely poikkeaisi voimassa olevasta yhdenvertaisuuslaista, jossa ei ole ehdotetun kaltaista yleistä oikeuttamissäännöstä, vaan jossa direktiiveissä säädetty oikeuttamisperusteet on työelämän ja koulutuksen osalta ulotettu koskemaan niitäkin syrjintäperusteita, joita direktiivit eivät koske. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain oikeuttamisperusteita koskeva sääntely on siten kytketty Euroopan unionin oikeuteen myös siltä osin kuin Euroopan unionin oikeus ei sitä edellytä. Voimassa olevan lain oikeuttamisperusteiden luettelot ovat sanamuodoltaan lisäksi

tyhjentäviä. Tällainen sääntelytapa on osaltaan ollut omiaan aiheuttamaan vaikeitakin tulkintaongelmia (ks. KKO 2013:10 ja KKO 2013:11). Näistä syistä yleiseksi tarkoitettu oikeuttamisperuste ehdotetaan koskemaan myös työelämää ja koulutusta, direktiivien nimenomaisesti edellyttämiä poikkeustilanteita lukuun ottamatta.

Palvelussuhdelaeissa nykyisin säädetty syrjinnän kiellot ehdotetaan korvattaviksi yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltöön viittaavalla säännöksellä. Tällä yhdenmukaistettaisiin ja yksinkertaistettaisiin syrjintää koskevaa sääntelyä työelämässä.

Kohtuulliset mukautukset

Ehdotuksen mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan ja tavaroiden tarjoajan on tehtävä kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita. Mukautukset tehtäisiin YK:n vammaisyleissopimuksen ja työsyrijintädirektiivin edellyttämällä tavalla vammaisia henkilöitä varten, mutta niistä olisi eräissä tilanteissa välillisesti hyötyä myös muun muassa vanhuksille. Kohtuulliset mukautukset on erotettava esteettömyyttä koskevista vaatimuksista, joista säädetään muualla lainsäädännössä.

Valvonta

Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta kuuluisi ehdotuksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle, joka korvaisi nykyisen vähemmistövaltuutetun. Valtuutetun tehtäviin ei kuitenkaan kuuluisi valvoa lain noudattamista siltä osin, kuin valvonta on säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi avustaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia edistämistoimenpiteiden suunnittelussa, antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi sekä antaa yksittäistapauksessa neuvoja ja suosituksia yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi

taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen ehkäisemiseksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kelpoisuusvaatimuksista, muista tehtävistä, toimivaltuuksista ja toimistosta säädettäisiin tähän esitykseen sisältyvässä yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettavassa laissa. Valtuutetun toimiston yhteydessä olisi yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta, jonka tarkoituksena olisi muun muassa toimia yhdenvertaisuuskysymysten kannalta merkittävimpien toimijoiden ja viranomaisten tietojenvaihtoa varten.

Esityksen mukaan työsuojeluviranomaiset vastaisivat yhdenvertaisuuslain noudattamisen yksittäistapauksellisesta valvonnasta työelämässä, kun taas yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluisi yleisempiä edistämisen-, seuranta- ja sovittelutehtäviä myös työelämässä. Esityksessä ehdotetaan työsuojeluviranomaisten toimivaltuuksien lisäämistä yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonnassa.

Syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta ehdotetaan yhdistettäväksi. Yhdistetyn lautakunnan nimike olisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Yhdistetylle lautakunnalle siirrettäisiin nykyisille lautakunnille kuuluvat tehtävät ja toimivaltuudet, ja sen toimialaa laajennettaisiin yhdenvertaisuuslain osalta siten, että se kattaisi kaikenlaisen yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän. Lautakunnan toimivaltaan ei kuitenkaan kuuluisi käsitellä asioita, jotka ehdotetun yhdenvertaisuuslain mukaan kuuluvat työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.

Lautakunnan tehtävistä tasa-arvoa ja sukupuolisyrittäviä koskevissa asioissa säädettäisiin tasa-arvolaisissa. Tasa-arvolain osalta lautakunta valvoisi nykytilaa vastaavasti myös työelämää koskevien säännösten noudattamista. Tasa-arvolain soveltamisalalla lautakunta voi antaa kiello- ja velvoitepäätöksiä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi sen toimivaltaan kuuluvassa yhdenvertaisuuslain rikkomista koskevassa asiassa vahvistaa osapuolten välisen sovinnon, antaa kiellopäätöksiä sekä velvoittaa viranomaisen tai oppilaitoksen täyttämään suunnitteluvaihtoehtonsa.

Lautakunnan kokoonpanosta ja asian käsittelystä lautakunnassa säädettäisiin tähän esitykseen sisältyvässä laissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta.

Yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioiden parissa toimisi useita erityisviranomaisia. Yhdenvertaisuuslakia valvovien yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisen lisäksi keskeisiä viranomaisia ovat muun muassa tasa-arvovaltuutettu ja esimerkiksi lapsiasiavaltuutettu. Tämä korostaa viranomaisten keskinäisen yhteistyön sujuvuuden tärkeyttä. Viranomaisten yhteistyöstä säädetään hallintolain (434/2003) 10 §:ssä, jonka mukaan viranomaisen on toimivaltansa rajoissa ja asian vaatimassa laajuudessa avustettava toista viranomaista tämän pyynnöstä hallintotehtävän hoitamisessa sekä muutoinkin pyrittävä edistämään viranomaisten välistä yhteistyötä.

Hyvitys

Ehdotuksen mukaan syrjinnästä ja vasta toimista maksettavan hyvityksen käyttöalaa laajennettaisiin ja hyvityksen yläraja poistettaisiin. Ehdotuksella pyritään parantamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Huomioon otettaisiin myös Euroopan unionin oikeuskäytäntö, jonka mukaan hyvitykselle tai muulle vastaavalle syrjinnän johdosta maksettavalle korvaukselle ei voida asettaa enimmäismäärää.

Tasa-arvolainsäädännön muutokset

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettaisiin koskemaan myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lain 7 ja 8 §:ään tehdään tarvittavat sanonnalliset muutokset. Syrjintäkieltoa selkeytettäisiin yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon tavoitin säätämällä laissa nimenomaisesti siitä, että se pitää sisällään myös ns. olettaaman perustuvan syrjinnän ja ns. läheissyrtinnän. Myös tällainen syrjintä olisi tasa-arvolain tarkoittamaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Tasa-arvolain todistustaakkaa, valvontaa ja oikeussuojakeinoja koskevat säännökset laajenisivat koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä läheissyrtintää ja olettaaman perustuvaa syrjintää syrjintäsäännösten laajentamisen myötä.

Lakia täydennettäisiin velvoitteella ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Nykyisestä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelua koskevasta säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia koskeva soveltamisalan rajaus. Lisäksi pykälää ehdotetaan selkeytettäväksi ja siirrettäväksi koulutuksen ja opetuksen tasa-arvon toteuttamista koskevaa pykälää seuraavaksi säännökseksi.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma voitaisiin jatkossa laatia vähintään joka toinen vuosi nykyisen vuosittaisen tarkastelun sijasta. Laatimiseen osallistuvia henkilöstön edustajia olisivat luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai joku muu henkilöstön nimeämä edustaja, ja heille turvataisiin riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman sisältöön. Lakiiin sisällytettäisiin velvollisuus tiedottaa henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä.

Palkkakartoituksesta säädettäisiin uudessa pykälässä. Palkkakartoituksen tarkoituksena olisi selvittää, 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 toisi esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, palkkaerojen syitä ja perusteita olisi selvitettävä. Myös keskeisimmät palkanosat tulisi ottaa huomioon erojen syiden selvittämisessä. Jos palkkaeroille ei olisi hyväksyttävää syytä, työnantajan tulisi ryhtyä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Uudistuksella ei muutettaisi tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädettyä palkkasyrjinnän kieltoa.

Tasa-arvolain valvontaa koskevia säännöksiä uudistettaisiin vahvistamalla tasa-arvovaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa ehdotetussa laissa tasa-arvovaltuutetusta sekä yhdistämällä syrjintä- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvolakiin tehtäisiin lautakuntien yhdistämiseen liittyvät muutokset.

4 Esityksen vaikutukset

4.1 Vaikutukset yksilöiden oikeusasemaan

Ehdotetut uudistukset vaikuttaisivat merkittäväällä tavalla Suomen lainkäyttövallan piirissä olevien ihmisten oikeuksiin turvaamalla oikeuden yhdenvertaiseen kohteluun. Sääntelyllä turvattaisiin perustuslain 6 §:n 2 momentissa ja kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa tarkoitettua suojaa syrjinnältä ja se toteuttaisi julkiselle vallalle perustuslain 22 §:ssä säädettyä velvollisuutta turvata perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Ehdotetulla sääntelyllä olisi erityistä merkitystä syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin kuuluville, kuten maahanmuuttajille, etnisiin vähemmistöihin kuuluville, vammaisille, vanhuksille, lapsille, nuorille, uskonnollisiin vähemmistöihin sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville.

Ehdotetussa yhdenvertaisuuslaissa säädettäisiin laajasta ja eri syrjintäperusteiden kannalta yhdenmukaisesta syrjintäkiellosta. Säännökset antaisivat suojaa muun muassa työelämässä, koulutuksessa, palveluiden ja tavaroiden tarjonnassa sekä viranomaistoiminnassa ilmenevältä syrjinnältä. Suoja ikään, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon ja muihin henkilöön liittyviin syihin perustuvalta syrjinnältä olisi yhtä laaja kuin suojaa etniseen alkuperään ja sukupuoleen perustuvalta syrjinnältä. Tasa-arvolain syrjinnän kieltojen täydentäminen koskemaan nimenomaisesti myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua selkeyttäisi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielltoa ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien käytössä olevia oikeussuojakeinoja.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvista henkilöistä ja heidän määrästään ei ole olemassa luotettavaa tietoa. Kansainvälisten arvioiden ja terveystieteiden käytöstä saatujen tietojen pohjalta voidaan arvioida, että transsukupuolisia henkilöitä on Suomessa ainakin useita satoja. Jos arvioimme, että Suomessa olisi 1000 transsukupuolista henkilöä, se tarkoittaisi esiintymisyhteisyydeksi 1:5000. Tra-sek ry käyttää arvioita 1:1000, jolloin Suomessa olisi 5000 transsukupuolista henkilöä.

Virallisen sukupuolen korjauksella tarkoitetaan prosessia, jonka lopputuloksena henkilö merkitään väestötietojärjestelmässä kuuluvaksi eri sukupuoleen. Nykyään vuosittain sukupuoli-identiteetin tutkimukseen hakeutuu noin 100–200 henkilöä.

Transvestisuus on tätä merkittävästi yleisempää. Tasa-arvovaltuutetun selvityksen mukaan kansainvälisesti arvioidaan, että transvestiitteja on noin prosentti väestöstä, ja joidenkin lähteiden mukaan jopa kaksi prosenttia. Tältä pohjalta transvestiittien yhdistys DreamWear Club ry on arvioinut, että Suomessa olisi 50 000–100 000 transvestiittia. Transvestisuuteen liittyy usein julkitulon ja leimaantumisen pelko, joten ilmiön laajuudesta on erityisen vaikea saada tietoa. Intersukupuolisia lapsia syntyy Suomessa vuosittain määritelmästä ja arviosta riippuen muutamasta lapsesta muutama kymmeneen lapseen.

Näiden eri tietojen pohjalta voidaan arvioida, että eri sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä yhteensä on todennäköisesti noin prosentti väestöstä.

Lainmuutoksilla voidaan arvioida olevan myönteisiä vaikutuksia sukupuolten välisen tasa-arvon ja etenkin samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta. Samapalkkaisuus ja työelämän syrjimättömyys ovat keskeisiä perus- ja ihmisoikeuskysymyksiä.

Esityksessä uudistettaisiin myös oikeusturvaa ja oikeussuojakeinoja koskevaa sääntelyä. Nykyinen vähemmistövaltuutetun virka, jonka tehtävät rajoittuvat vain etnisen syrjinnän vastaisiin toimenpiteisiin, ehdotetaan muutettavaksi yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi, jonka tehtäviin kuuluisi puuttua kaikenlaiseen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuun syrjintään sen perusteesta riippumatta. Syrjintälautakunta korvattaisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla, jonka tehtävät laajenisivat valtuutettua vastaavalla tavalla ja joka sen lisäksi hoitaisi myös nykyiselle tasa-arvolautakunnalle kuuluvat tehtävät. Valtuutetun ja lautakunnan kaltaisilla niin sanotun matalan kynnyksen oikeusturvaelimillä voidaan puuttua ilmeneviin ongelmiin joustavasti, kustannustehokkaasti ja nopeasti. Työsuojeluviranomaiset valvoisivat edelleen yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä, mutta niiden toimivaltuuksia syrjin-

tään puuttumisessa tehostettaisiin. Oikeussuojaa parannettaisiin esityksessä myös laajentamalla hyvitysseuraamuksen käyttöalaa.

Oikeussuojan saatavuuden parantamisen lisäksi ehdotetut uudistukset olisivat omiaan ennaltaehkäisemään syrjintää ja edistämään yhdenvertaisuutta. Tätä tukisi erityisesti viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille sekä työnantajille säädetty velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

Edistämisvelvollisuudet vaikuttaisivat käytännössä siten, että viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset sekä työnantajat varmistaisivat noudattamiensa käytäntöjen ja sääntöjen syrjimättömyyden ja ottaisivat syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeet omassa toiminnassaan huomioon. Yhdenvertaisuutta voisi edistää esimerkiksi henkilöstökoulutuksella ja tiedottamisella, mikä vaikuttasi asenteiden kehittymiseen syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kannalta myönteisimmiksi. Erityisesti oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien edistämistoimenpiteet muodostaisivat tärkeän asennekasvatuksen välineen.

Uudistuksella olisi myös välillisesti myönteisiä vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon syrjimättömyysnäkökulman saadessa yhä enemmän painoarvoa ja näkyvyyttä. Aineellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain säädäntö lähentyisivät lisäksi sisällöllisesti toisiaan. Tasa-arvo- ja syrjintälautakuntien yhdistäminen yhtenäistäisi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valvontaa ja mahdollistaisi nykyistä paremman puuttumisen sellaiseen moniperusteiseen syrjintään, jossa yhtenä syrjintäperusteena on sukupuoli.

4.2 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Yhdenvertaisuuden edistämällä, ja siihen liittyvällä syrjinnän ja häirinnän ehkäisemisellä ja eri ryhmien tarpeiden huomioon ottamisella parannettaisiin maahanmuuttajien, etnisiin vähemmistöihin kuuluvien, vammaisten, seksuaalivähemmistöihin kuuluvien, nuorten, iäkkäiden ja muihin vastaavanlaisiin ryhmiin kuuluvien yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua koulutukseen, työelämään ja yhteiskuntaan yleisemminkin. Näillä toiminnoilla parannettaisiin sanottuihin ryhmiin kuuluvien jaksamista ja viihtymistä työssä

sekä koulutuksessa. Yhtenä työelämän laatua parantavana seikkana syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden edistäminen tukisi osaltaan myös pyrkimystä työurien pidentämiseen.

Esitykseen sisältyvä ehdotus vammaisia ihmisiä varten tehtävistä kohtuullisista mukautuksista laajentaisi mukautusvelvollisuuden koskemaan työelämän ja koulutuksen lisäksi myös viranomaisten toimintaa sekä tavaroiden ja palveluiden tarjontaa. Mukautuksia tarvitaan, jotta vammaiset ihmiset voivat yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita. Tämä edistäisi YK:n vammaisten henkilöiden yleissopimuksenkin edellyttämällä tavalla vammaisten täysimääräistä ja tehokasta osallistumista yhteiskuntaan.

Ehdotetulla sääntelyllä on liittymäkohtia moniin muihinkin yhteiskunnallisesti tavoiteltaviin päämääriin. Näitä ovat maahanmuuttajien kotoutumisen tukeminen, yleinen syrjäytymisen ehkäiseminen ja omaehtoisen toimeentulon tukeminen sekä yhteiskunnan monikulttuuristumisen ja väestön ikääntymisen mukanaan tuomiin haasteisiin vastaaminen.

Tasa-arvolakiin lisättävä uusi velvoite sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseen ja sen huomioon ottaminen työnantajan ja oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelussa lisää tietoisuutta sukupuolivähemmistöön kuuluvista henkilöistä ja heidän kohtaamistaan ongelmatilanteista, ja siten edesauttaisi heidän asemaansa yhteiskunnassa.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvat lapset ja nuoret ovat erityisen alttiita sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä. Uudet säännökset parantaisivat tehokkaasti toimeenpantuina näiden lasten ja nuorten hyvinvoinnin ja turvallisen kasvun edellytyksiä. Välillisesti lainmuutoksen voidaan ajatella vaikuttavan myös niin, että ahtaat sukupuoli-odotukset ja -stereotypiat muuttuvat vähitellen joustavammiksi, ja näin esityksellä olisi myönteisiä vaikutuksia kaikkien ihmisten tasa-arvon toteutumiseen riippumatta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Lainmuutoksen jälkeenkin naisten ja miesten kokemaa syrjintää heidän sukupuolensa perus-

teella ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen säilyisivät tasa-arvolain ja tasa-arvotyön keskeisinä tavoitteina, joita uudet säännökset täydentäisivät.

Tytöt ja pojat omaksuvat jo varhain sukupuoliin liitetyn roolijaon. Sukupuoliroolit määrittelevät toisaalta sitä, minkälainen käytös on tietylle sukupuolelle sopivaa, ja toisaalta sitä, mitä odotuksia kohdistetaan tyttöihin ja poikiin sekä naisiin ja miehiin sukupuolen takia. Koska kouluissa saatetaan vahvistaa tiedostamatta sukupuoliroolien mukaisia kaavamaisia käyttäytymismalleja, koulut ovat avainasemassa sukupuoliroolien tietoisessa purkamisessa, asenteiden muuttamisessa ja lasten tukemisessa. Koulutuksella ja kasvatuksella on olennainen merkitys myös sukupuolenmukaisen työnjaon purkamisessa, sillä tyttöjen ja poikien valinnat eriytyvät jo perusopetusvaiheessa.

Perusopetus on tarkoitettu koko ikäluokalle (7–16-vuotiaat), mikä korostaa sen tärkeyttä sukupuolistereotyyppien purkamisessa. Mikäli perusopetuksessa onnistuttaisiin vähentämään oppimiseröjä ja koulutusvalintojen ja sen myötä työnjaon sukupuolenmukaista eriytymistä, sukupuolten välinen tasa-arvo paranisi koko yhteiskunnassa.

Lain palkkakartoitusvelvoitteen täsmennyksillä arvioidaan olevan myönteinen vaikutus siihen, että palkkakartoituksia laaditaan nykyistä kattavammin ja että ne ovat sisällöltään laadukkaampia. Määrän ja laadun parantamisella olisi vaikutusta siihen, että palkkakartoitusvelvoitteen tavoitteet toteutuisivat nykyistä paremmin käytännössä. Tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten laadun parantaminen voisi merkitä henkilöstön kanssa tehtävän yhteistyön syvenemistä ja edistää työpaikalla tapahtuvaa yhteistoimintaa. Uudistettujen säännösten toimeenpano edellyttää viranomaisilta ja työmarkkinakeskusjärjestöiltä ohjeistusta, tiedottamista ja kouluttamista.

Kun organisaatio huolehtii tasa-arvoisesta palkkauksesta, henkilöstön sitoutuneisuus ja työmotivaatio kasvavat. Tasa-arvosuunnittelu on siten keino edistää henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Sukupuolten tasa-arvoa tukevat toimintatavat voivat vaikuttaa myönteisesti organisaation tuottavuuteen

ja kilpailukykyyn myös esimerkiksi organisaation maineen paranemisen kautta.

4.3 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Uudistuksen arvioidaan lisäävän selvästi yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan (nykyisin vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta sekä tasa-arvolautakunta) työmäärää. Valtuutetun asiakasmäärien lisäystä voidaan yrittää arvioida Ruotsin syrjintävaltuutetun (diskrimineringsombudsman, DO) tapaustilastojen perusteella. Näiden tilastojen mukaan noin 40 % kaikista DO:n käsiteltäväksi vuosina 2012 ja 2011 toimitetuista syrjintää koskevista asioista koski etnistä syrjintää ja 60 % syrjintää vammaisuuden, iän ja muiden perusteiden nojalla (kun sukupuolisyryntää koskevat asiat, jotka eivät jatkossakaan kuuluisi yhdenvertaisuusvaltuutetulle, jätetään luvuista pois). Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulevien syrjintää koskevien asiakasyhteydenottojen voidaan siten karkeasti arvioida olevan määrältään noin 2,5-kertaisen nykyisen vähemmistövaltuutetun vastaavaan lukuun verrattuna. Vuonna 2011 vähemmistövaltuutetun toimistoon tuli vireille yhteensä 755 asiaa, joista 388 koski syrjintää tai epäasiallista kohtelua kuten häirintää. Siten valtuutetun asiakasmäärien voidaan suuntaa-antavasti arvioida kaksinkertaistuvan uudistuksen myötä.

Yleisten tuomioistuinten ja hallintotuomioistuinten asiämäärien voidaan olettaa kasvavan jonkin verran lähinnä ehdotetun yhdenvertaisuuslain soveltamisalan laajentamisesta johtuen.

Työnantajien suunnitteluvetoisuuden noudattamisen valvonta kuuluisi ehdotuksen mukaan työsuojeluviranomaisille, mikä lisäisi jonkin verran niiden työmäärää yhdenvertaisuuslain valvonnassa. Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvominen työelämässä kuuluu muilta osin työsuojeluviranomaisten tehtäviin jo nyt.

Uudistuksesta tiedottamisen ja kouluttamisen arvioidaan aiheuttavan lisätyötä yhdenvertaisuusasioista vastaavalle ministeriölle ja yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Valtuutetun ja lautakunnan sijaintipaikkaa koskevilla ratkai-

suilla olisi vaikutuksia ministeriöiden väliin työntekijöihin.

Tasa-arvovaltuutettu valvoisi tasa-arvolain noudattamista myös uusien säännösten osalta. Esitys laajentaisi tasa-arvovaltuutetun valvontatehtävää perusopetusta antavien oppilaitosten tasa-arvosuunnitteluun. Lisäksi syrjinnän kieltojen laajennus tulisi todennäköisesti lisäämään tasa-arvovaltuutetulle tulevien syrjintää koskevien yhteydenottojen määrää jossain määrin. Lain tehokas toimeenpano myös edellyttää siihen liittyvien ohjeiden ja neuvojen antamista, jotka ovat valtuutetun lakisääteisiä velvoitteita. Edistämismuutosten tehokas valvonta edellyttäisi tasa-arvovaltuutetun resurssien vahvistamista.

Ehdotettu tasa-arvolain uudistus asettaa viranomaisille velvoitteen ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Toiminnan asianmukainen järjestäminen ja kaikkien ihmisten syrjimättömän kohtelun toteuttaminen ovat viranomaistoiminnan yleisiä lähtökohtia, joten uusien velvoitteiden ei pitäisi merkittävästi lisätä viranomaisten taakkaa.

Lainmuutosten tehokas toimeenpano edellyttää työnantajien ja koulutuksen järjestäjien ohjeistusta ja koulutusta, josta vastaavat tasa-arvovaltuutetun lisäksi osin sosiaali- ja terveysministeriö ja osin opetus- ja kulttuuriministeriö ja Opetushallitus.

4.4 Taloudelliset vaikutukset

Yritysvaikutukset

Ehdotettujen uudistusten vaikutukset yrityksiin ovat siinä mielessä merkittäviä, että osa niistä kohdistuu koko yrityskenttään. Yrityksiä koskevat velvoitteet eivät kuitenkaan kohdistu samanlaisina kaikkiin yrityksiin.

Työnantajina yrityksille syntyisi uudistuksen johdosta hallinnollisia kustannuksia edistämistoimien suunnittelusta ja toteutuksesta. Ehdotetun edistämistä koskevan säännöksen mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja sitä koskevia

ratkaisuja tehtäessä. Kyse on siten yhdenvertaisuusnäkökulman johdonmukaisesta sisällyttämisestä yritysten strategisen henkilöstöjohtamisen prosesseihin. Tästä aiheutuvan lisätyön määrä riippuisi siitä, kuinka paljon kussakin yrityksessä on jo aikaisemmin käsitelty syrjintää ja yhdenvertaisuutta koskevia kysymyksiä. Yhdenvertaisuusnäkökulman huomioon ottamisesta aiheutuvaa rasitetta vähentää osaltaan se, että työnantajille on sukupuolten tasa-arvon edistämisen osalta kertynyt kokemusta jo vuodesta 1987 lähtien, jolloin sanottu velvollisuus tuli voimaan tasa-arvolain myötä. Lisäksi ehdotetussa säännöksessä todettaisiin nimenomaisesti, että edistämistoimenpiteissä tulee ottaa huomioon työpaikan tarpeet ja että niiden on oltava työnantajan voimavaroihin ja muihin olosuhteisiin nähden oikeasuhtaisia.

Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävillä työnantajilla olisi esityksen mukaan oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tästä aiheutuvan lisätyön määrä riippuisi muun muassa siitä, laadittaisiinko yhdenvertaisuussuunnitelma jonkin muun suunnitelman yhteydessä. Ensimmäisen suunnitelman laatimisen arvioidaan vaativan enemmän resursseja kuin seuraavien suunnitelmien laatimisen.

Hallinnolliset kustannukset edistämistoimista eivät kohdistuisi samanlaisina kaikkiin yrityksiin. Velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi koskisi vain niitä työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Suomessa on 5 853 tällaista yritystä (v. 2013). Tämä on noin 2 % kaikista yrityksistä. Suurin osa kaikista yritysten palveluksessa olevista henkilöistä kuitenkin työskentelee näille yrityksille ja olisi siten edistämistoimenpiteiden piirissä.

Jos oletetaan, että suunnitelman laatiminen ja sen toteuttaminen vaatii kaikkiaan 0,1 htv:n panostuksen ja että prosessiin osallistuvien palkkamenot sivukuluineen ovat keskimäärin 50 000 euroa vuodessa, olisi kustannusvaikutus kutakin suunnitteluvollista yritystä kohden noin 1390 euroa vuodessa, jos suunnitelma laadittaisiin joka kolmas vuosi.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäi-

sy voi edellyttää työnantajilta koulututtamista, tiedonhankintaa ja uusien menettelytapojen ja järjestelyjen luomista. Tasa-arvolakia on sovellettu sukupuolivähemmistöön kuuluviin ainakin sukupuolenkorjaukseen perustuvan syrjinnän osalta jo aiemmin, joten muutos nykytilaan ei ole suuri. Uudistuksen taloudellisten vaikutusten voidaan arvioida olevan näiltä osin kuitenkin vähäiset.

Työnantajan tasa-arvosuunnittelua koskevista lainmuutoksista ei aiheudu merkittäviä kustannusvaikutuksia työnantajille. Lainsäädännön selkiyttäminen voi helpottaa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten laatimista ja henkilöstön osallistumista suunnitteluun, mikä saattaa pitkällä tähtäimellä vähentää tasa-arvosuunnitteluun tarvittavia resursseja työpaikoilla. Lainsäädännön täsmäminen lisää resurssien tarvetta etenkin ensimmäistä kertaa uusia säännöksiä sovellettaessa. Velvollisuus tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstölle voi aiheuttaa jonkin verran lisätyötä niille työnantajille, jotka eivät ole aiemmin suunnitelmasta tiedottaneet. Mahdollisuus tasa-arvosuunnitelman laatimsvälin harventamiseen vähintään joka toiseen vuoteen voi puolestaan keventää työnantajien suunnitteluvaihtoehtoja.

Vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun edellyttämien kohtuullisten mukautusten tekemisestä aiheutuisi niin ikään yrityksille kustannuksia. Työnantajien velvollisuus tehdä mukautuksia vammaista työntekijää varten sisältyy jo voimassa olevaan lakiin, eikä uudistuksesta tältä osin syntyisi lisäkustannuksia. Palveluiden ja tavaroiden tarjoajille säädettäväksi ehdotettu velvollisuus tehdä mukautuksia on sen sijaan uusi. Velvollisuus koskisi käytännössä lähinnä niitä yrityksiä, jotka toimivat majoitus- ja ravitsemistoiminnan, vähittäiskaupan ja terveys- tai sosiaalipalveluiden alalla tai jotka tarjoavat henkilökohtaisia palveluita kuten kampaamo- ja kauneudenhoitopalveluja. Näitä arvioidaan olevan noin 22 % kaikista yrityksistä.

Mukautuksissa olisi tyypillisesti kyse esteettömän kulkureitin järjestämisestä. Tähän saattaa joissakin tapauksissa riittää muutama sata euroa maksavan luiskan käyttöönotto. Esteetöntä liikkumista edesauttaisi myös liiketilojen järjestäminen helppokulkuisem-

maksi, mistä koituisi yleensä vain vähäisiä kustannuksia. Ehdotetuissa mukautuksissa ei ole kyse kustannusvaikutuksiltaan merkittävämmistä yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä, vaan sellaisista säädetään muualla lainsäädännössä.

Mukautuksissa olisi niin ikään usein kyse henkilön vamman huomioon ottamisesta palvelutilanteessa. Esimerkiksi ruokalistan äänen lukeminen ravintolassa, viittomakielen tulkkaus videokännykän välityksellä tehtynä tai jonotusnumeroiden kuuluttaminen pelkän näyttötaulun lisäksi ovat varsin pienellä vaivalla toteutettavia mukautuksia, joita voitaneen pitää hyvään asiakaspalveluun kuuluvina menettelytapoina jo nykyisin.

Mukautuksista aiheutuvien kustannusten tyypillistä määrää kussakin yrityksessä tai kokonaismäärää koko tavaroiden ja palveluiden tarjonnan sektorilla on vaikea arvioida sen vuoksi, että mukautusten tarve ja luonne vaihtelisivat huomattavasti yrityksittäin ja tilanteittain, minkä lisäksi mukautustilanteiden määrää on vaikea ennakoida. Kustannuksiin vaikuttaa kuitenkin se, että mukautusten on ehdotetun sääntelyn mukaan oltava kohtuullisia. Kohtuullisuusarviointissa otettaisiin huomioon yrityksen koko ja taloudellinen asema sekä sen toiminnan luonne ja laajuus samoin kuin mukautusten arvioidut kustannukset. Mukautusten kustannuksiin vaikuttaa myös se, otetaanko mukautukset huomioon jo suunnitteluvaiheessa (esimerkiksi tietojärjestelmät) vai muutetaanko olemassa olevaa järjestelmää. Välittömät kustannukset olisivat tyypillisesti kertaluonteisia.

Euroopan komission yhdenvertaisuusdirektiiviehdotuksessa (KOM(2008)426 lopullinen) on ehdotetun kaltainen säännös velvollisuudesta tehdä mukautuksia palveluiden ja tavaroiden tarjonnassa. Euroopan komissio kuuli direktiiviehdotusta valmistellessaan Eurooppalaista yrityspaneelia (EBTP) ehdotuksen vaikutuksista. Vastauksia pyydettiin 512 yritykseltä, joista 93 % vastasi kyselyyn. Vastaajista 69 % katsoi, ettei ehdotuksella olisi taloudellisia vaikutuksia niiden toimintaan. Lisäksi komission keräämien tietojen mukaan kohtuullisten mukautusten toteuttaminen esimerkiksi Yhdysvalloissa on maksanut 80 %:lle tutkituista yrityksistä 500 dollaria tai vähemmän. Isossa-Britanniassa, jossa

mukauttamisvelvoite koskee myös työelämän ulkopuolisia aloja, 74 % yrityksistä on pitänyt fyysisiä mukautuksia helposti toteutettavina, kun taas 9 % on pitänyt mukautusten aiheuttamia kustannuksia ongelmallisina.

Uudistuksella arvioidaan olevan välillisiä myönteisiä vaikutuksia työnantajille yleensä sekä palveluja ja tavaroita tarjoaville yrityksille erityisesti. Syrjintää ja häirintää ehkäisevillä ja yhdenvertaisuutta edistävillä toimenpiteillä voidaan olettaa olevan myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen ja siten työn tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen vähenemiseen. Toimenpiteillä voidaan myös olettaa olevan yleisempi myönteinen vaikutus asiakastytytyväisyyteen ja kunkin yrityksen julkisuuskuvaan.

Vammaisia varten tehtävät kohtuulliset mukautukset saattaisivat yritysten tarjoamat palvelut ja tuotteet uuden asiakaskunnan ulottuville. Mukautuksista hyötyisivät myös monet muut ihmisryhmät, kuten ikääntyneet ja pienten lasten vanhemmat. Saksassa tehdyn selvityksen mukaan ikääntyneiden parantuneilla mahdollisuuksilla käyttää esimerkiksi hotelli- ja matkailupalveluita on huomattavaa merkitystä yritysten toiminnan kannalta, sillä yli 60-vuotiaiden ostovoima kuluttajina on lähes kolmannes yksityisestä kulutuksesta.

Vaikutukset julkiseen talouteen

Valtiontalous

Esityksessä ehdotetaan vähemmistövaltuutetun viran muuttamista yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi. Valtuutetun tehtävät laajenisivat selvästi. Uusia tehtäviä ei voida tarkoituksenmukaisella tavalla hoitaa tehtäviä uudelleen järjestelemällä ja priorisoimalla, vaan valtuutetun toimisto tarvitsee lisäresursseja ennakoitavissa olevan työmäärän lisäyksen vuoksi. Vähemmistövaltuutetun henkilöstöresurssit ovat nykyisin yhdentoista henkilötyövuoden määräiset. Uuden valtuutetun työmäärän kasvu edellä esitetyn arvion mukaisena (ks. jakso 4.3.) edellyttäisi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston henkilöstöresurssien lisäämistä viidellä henkilötyövuodella.

Syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta ehdotetaan korvattavan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla, jonka tehtävät laajentuisivat yhdenvertaisuusvaltuutettua vastaavalla tavalla. Syrjintälautakunnan nykyinen henkilöstö koostuu esittelijänä toimivasta sihteeristä ja osastosihteeristä. Tasa-arvolautakunnalla on esittelijänä toimiva sivutoiminen sihteeri. Uuden lautakunnan voidaan sen tehtävien laajuus huomioon ottaen arvioida tarvitsevan kahta päätoimista esittelijää, joten lautakunnan lisäresurssien tarve nykyiseen nähden on noin yksi henkilötyövuosi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan henkilöstö- ja muista resursseista päätetään vuotta 2015 koskevassa valtion talousarviossa.

Vuosina 2005 ja 2009 toteutetut tasa-arvolain uudistukset ovat lisänneet tasa-arvovaltuutetun tehtäviä. Tasa-arvovaltuutettu on nostanut esiin, että edistämismetodien valvontaa on nykyisillä resursseilla mahdollista tehdä hyvin rajoitetusti. Myös eduskunta on edellyttänyt, että tasa-arvotyön voimavaroja lisätään muun muassa osoittamalla tasa-arvovaltuutetulle määrärahat lisähenkilöstön palkkaamiseen tasa-arvolain edistämismetodien valvonta- ja ohjaustehtävien hoitoon (EK 51/2010 vp). Perusopetusta antavia oppilaitoksia on noin 2800 kappaletta. Tasa-arvovaltuutetun valvonnan piirissä on ollut tähän asti noin tuhannen oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmat, joten lisäys aiempaan olisi merkittävä. Uusien edistämismetodien tehokas valvonta edellyttää tasa-arvovaltuutetun toimiston resurssien vahvistamista. Lainmuutosten toimeenpanon aiheuttamat lisävelvoitteet voidaan hoitaa nykyisten voimavarojen puitteissa.

Velvollisuus kohtuullisten mukautusten tekemiseen kohdistuisi uudistuksen myötä myös valtion viranomaisiin, käytännössä lähinnä julkisia palveluja tarjoaviin viranomaisiin. Edellä yritysvaikutuksia koskevassa kohdassa mukautusten luonteesta ja aiheuttamista kustannuksista todettu soveltuu myös viranomaisiin kohdistuvaan mukautusvelvoitteeseen. Euromääräistä arviota kustannuksista on mahdotonta esittää, mutta niiden ei odoteta nousevan merkittäviksi.

Viranomaisten suunnitteluvollisuus laajenisi koskemaan etnisen alkuperän lisäksi myös muita syrjintäperusteita. Suunnitteluvollisuuden laajeneminen sitoisi jonkin verran nykyistä enemmän viranomaisten henkilöstöresursseja. Vaikutuksia vähentäisi kuitenkin se, että arviolta puolet viranomaisista on jo nyt laatinut muunkinlaista kuin vain etnistä yhdenvertaisuutta koskevan suunnitelman sisäasiainministeriön suosituksen mukaisesti (Sisäasiainministeriön yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi, SM003:00/2009). Lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelma on mahdollista yhdistää johonkin toiseen suunnitelmaan, jolloin sen laatiminen voitaisiin yhdistää johonkin jo olemassa olevaan suunnitteluprosessiin.

Esitetyt työnantajan edistämismetodien velvollisuudet koskisivat myös valtion viranomaisia. Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa säädetyn viranomaisen edistämismetodien velvollisuuden on tulkittu koskevan viranomaisen toimintaa myös työnantajana (syrjintälautakunnan lausunto 27.11.2006; sisäasiainministeriön yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi SM003:2009). Työnantajan velvollisuuksia koskevan lainmuutoksen toimeenpanosta ei siten aiheutuisi merkittäviä lisäkustannuksia valtion viranomaisille.

Jos oletetaan, että suunnitelmien laatiminen esitetynlaisena ja niiden toteuttaminen vaativat keskimäärin 0,05 htv:n lisäpanostuksen (ottaen huomioon, että puolet viranomaisista on jo laatinut laajan yhdenvertaisuussuunnitelman) ja että prosessiin osallistuvien palkkamenot sivukuluineen ovat keskimäärin 50 000 euroa vuodessa, olisivat keskimääräiset kustannukset viranomaisista kohden noin 850 euroa vuodessa, jos suunnitelma laadittaisiin joka kolmas vuosi. Valtion työnantajavirastojaksi oli 1.1.2011 yhteensä 374 kappaletta, joten uudistuksen kokonaiskustannusvaikutus olisi noin 320 000 euroa vuodessa.

Edellä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn taloudellisista vaikutuksista työnantajien osalta todettu soveltuu myös valtion viranomaisiin.

Kuntatalous

Kuntia koskeva edistämisen- ja suunnitteluvelvollisuus laajenisi ensinnäkin siltä osin kuin kyse on koulutuksen järjestämisestä. Kuntien olisi huolehdittava siitä, että sen järjestämistä vastaavien alaisilla oppilaitoksilla on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tähän liittyvästä ohjauksesta aiheutuisi jonkin verran lisätyötä kunnille.

Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelma on mahdollista sisällyttää johonkin muuhun suunnitelmaan. Yhdenvertaisuussuunnitelma voitaisiin laatia esimerkiksi tasa-arvo- tai opetussuunnitelman osana. Perusopetuslaissa tarkoitetun opetuksen tavoitteista ja perusopetuksen tuntijaosta annetussa valtioneuvoston asetuksessa (422/2012) tarkoitetut, Opetushallituksen hyväksymien uusien opetussuunnitelman perusteiden mukaiset paikalliset opetussuunnitelmat on otettava käyttöön viimeistään 1.8.2016. Oppilaitoksen ensimmäinen yhdenvertaisuussuunnitelma olisi ehdotetun yhdenvertaisuuslain voimaantulosääntely huomioon ottaen mahdollista laatia samassa yhteydessä uusien perusteiden mukaisen opetussuunnitelman kanssa.

Kunnan velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista omassa toiminnassaan laajenisi valtion viranomaisten tavoin koskemaan etnisen alkuperän lisäksi myös muita syrjäntäperusteita. Kuntien ja muiden viranomaisten yhdenvertaisuussuunnitelmissa olisi jatkossa otettava huomioon etnisen alkuperän lisäksi myös muut yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetut syrjäntäperusteet. Suurin osa yhdenvertaisuussuunnitelman laatineista kunnista on jo nykyisin laatinut suunnitelman, joka koskee muitakin syrjäntäperusteita kuin etnistä alkuperää. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan myös laatia jonkin muun suunnitelman tekemisen yhteydessä, ja se voitaisiin sisällyttää tällaisen suunnitelman osaksi.

Kuntien olisi muiden työnantajien tavoin edistettävä yhdenvertaisuutta myös henkilöstöpolitiikassaan. Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa säädetyn viranomaisen edistämisenvelvollisuuden on katsottu koskevan viranomaisen toimintaa myös työnantajana (syrjäntälautakunnan lausunto 27.11.2006; sisäasiainministeriön yleiset suositukset yh-

denvertaisuussuunnitelman sisällöiksi SM003:2009). Työnantajan edistämisenvelvollisuudesta säädettäisiin kuitenkin jatkossa omassa pykälässään, ja sen sisältö muuttuisi jonkin verran nykyisestä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin kuuluisi avustaa edellä mainittujen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa.

Ehdotettujen uudistusten toimeenpanon kustannusvaikutukset eivät nousisi merkittäviksi. Kustannuksiin vaikuttavat kunkin yksittäisen kunnan osalta toimeenpanon toteutustapa, kunnan toimintaympäristö sekä se, miten voimassa olevat edistämisenvelvollisuudet on kunnassa toimeenpantu.

Jos suunnitelmien laatiminen ja niiden toteuttaminen edellyttäisivät keskimäärin 0,05 htv:n lisäpanostusta nykyiseen verrattuna (ottaen huomioon, että huomattava osa kunnista on jo nykyisin laatinut laajan yhdenvertaisuussuunnitelman), olisivat lisäkustannukset kuntaa kohden noin 850 euroa vuodessa, jos suunnitelma laaditaan joka kolmas vuosi ja prosessiin osallistuvien palkkamenot sivukuluineen ovat keskimäärin 50 000 euroa vuodessa. Vuoden 2013 alussa Suomessa oli kuntia 320, joten näin laskettuna uudistuksen vuosittainen kokonaiskustannusvaikutus kunnille olisi noin 300 000 euroa.

Kuntayhtymien kuntiin nähden huomattavasti suppeampi toimiala huomioon ottaen voidaan viranomaisen yhdenvertaisuussuunnittelusta kuntayhtymälle koituvan keskimääräisen kustannuksen arvioida olevan määrältään enintään puolet keskimääräisistä kunnan kustannuksista. Kuntayhtymiä on Suomessa 130, joten uudistuksesta koitua vuosittainen kokonaiskustannusvaikutus niille olisi edellä mainituin oletuksin kaikkiaan alle 60 000 euroa. Kokonaisvaikutus kunnille ja kuntayhtymille olisi siten noin 360 000 euroa vuodessa.

Kunnilla ja oppilaitoksilla on tähänkin asti ollut velvollisuus edistää sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista koulutuksessa ja opetuksessa. Uudistus lisäisi koulutuksen järjestäjien tehtäviä, mikäli ne eivät ole aiemmin ryhtyneet toimiin tasa-arvon edistämiseksi perusopetusta antavissa noin 2800 oppilaitoksessa. Oppilaitoksista valtaosa on kunnallisia. Yksityisissä ja valtion kouluissa opiskelee alle 2 % peruskoululaisista. Tarkkaa ar-

viota uudistuksen taloudellisista vaikutuksista ei ole mahdollista tehdä, koska perusopetuksen tasa-arvosuunnittelun ja -työn nykyisestä laajuudesta ei ole tietoa. Tasa-arvosuunnitelma voidaan jatkossakin laatia koulukohtaisen opetussuunnitelman tai muun oppilaitoksen suunnitelman osana. Tasa-arvosuunnitelmaa koskeva muutos on ajoitettu niin että suunnittelua voidaan tehdä ensimmäistä kertaa samassa yhteydessä kun laaditaan uusien perusteiden mukaisia koulukohtaisia opetussuunnitelmia. Kuntien ja oppilaitosten täytyy joka tapauksessa perehtyä uusiin säännöksiin ja laatia opetussuunnitelmat uudelta pohjalta, joten hallinnollinen lisätyö arvioidaan melko vähäiseksi. Tasa-arvosuunnittelua koskeva muutos pyritään ottamaan huomioon opetussuunnitelmien perusteiden valmistelussa, jotta yhteensovittaminen paikallistasolla olisi mahdollisimman saumatonta. Näin kyse olisi perusopetuksen osalta ennen muuta uudesta tavasta suunnitella oppilaitoksen tasa-arvotyötä osana muuta koulutyön suunnittelua. Oletettavaa on, että tasa-arvokasvatus ja muu tasa-arvotyö lisääntyvät perusopetusta antavissa oppilaitoksissa uudistuksen myötä. Tasa-arvokasvatus ja muu oppilaitostasoinen tasa-arvotyö nivoutuvat kuitenkin osaksi koulun muuta toimintaa, eikä niillä ole erillisiä kustannusvaikutuksia. Oppilaitoskohtaisten tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta huolehtiminen saattaisi kuitenkin aiheuttaa jonkin verran lisätyötä kunnille ja muille koulutuksen järjestäjille. Lisätyötä aiheutuu etenkin uudistetun säännöksen tullessa voimaan, sillä sen tehokas toimeenpano edellyttää avainhenkilöiden kouluttamista. Yhteinen aikataulu opetussuunnitelmien uudistuksen kanssa mahdollistaa koulutuksen ja ohjeistuksen yhdistämisen. Näillä perusteiden voidaan arvioida, että tasa-arvoasioiden käsittely osana muuta koulun suunnittelutyötä ja lisääntyvä tasa-arvotyö eivät aiheuta erillisiä kustannusvaikutuksia, sillä kyse on ennen muuta ajattelun- ja toimintatavan muutoksesta.

Edellä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn taloudellisista vaikutuksista työnantajien osalta todettu soveltuu myös kuntiin viranomaisina ja koulutuksen ja opetuksen järjestäjinä.

Velvollisuus kohtuullisten mukautusten tekemiseen kohdistuisi niin ikään uudistuksen myötä kunnan viranomaisiin. Edellä yritysten ja valtion viranomaisten yhteydessä asiasta todettu soveltuu myös kunnan viranomaisiin.

Ehdotetut yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat säännökset osin laajentaisivat ja osin täsmentäisivät kuntien nykyisiä edistämismelvoitteita. Voimassa olevassa laissa säädetyt edistämismelvollisuudet eivät ole kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta annetun lain 1 §:ssä tarkoitettuja valtionosuustehtäviä, eivätkä myöskään ehdotetut velvollisuudet olisi tällaisia.

Kansantaloudelliset vaikutukset

Esityksellä arvioidaan olevan välillisiä vaikutuksia kansantalouteen. Työelämän edistämisen- ja suunnittelumelvollisuuden arvioidaan parantavan työmarkkinoilla muita heikommassa asemassa oleviin ryhmiin (esimerkiksi nuoret, eläkeikää lähestyvät, vammaiset ihmiset ja maahanmuuttajat) kuuluvien henkilöiden työllistymistä, työssä jaksamista ja mahdollistavan työurien pidentämisen. Mainittuihin ryhmiin kuuluvien nykyistä laajempi osallistuminen työelämään vaikuttaisi myös työvoiman saatavuuteen, mikä on kansantaloudellisesti tärkeää työvoimavarojen niukentuessa väestön ikääntymisen myötä. Syrjimättömän kohtelun turvaaminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen niin koulutuksessa, työelämässä, palveluiden tarjonnassa kuin viranomaistoiminnassakin edistäisi kaikkien ihmisten mahdollisuutta osallistua yhteiskuntaan ja vähentäisi syrjäytymistä. Ihmisten osallistumisen tukeminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen vähentäisivät pitkällä aikavälillä sosiaaliturvaan tukeutumisen tarvetta ja kerryttäisivät verotuloja.

Kohtuullisten mukautusten tekeminen edistää vammaisten ihmisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua koulutukseen, päästä työmarkkinoille sekä kuluttaa palveluita ja hankkia hyödykkeitä. Mukautusvelvollisuuden voidaan siten arvioida parantavan vammaisten ihmisten mahdollisuuksia nykyistä itsenäisempään elämään. Myös nämä toimenpiteet vähentäisivät pitkällä aikavälillä jonkin verran tarvetta vammaisille

ihmisille suunnattuihin palveluihin ja tukiin sekä kerryttäisivät verotuloja.

Ehdotuksella arvioidaan siten olevan myönteinen vaikutus valtion ja kuntien talouteen. Vaikutusten suuruusluokkaa on kuitenkin mahdotonta arvioida.

5 Asian valmistelu

5.1 Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistus

Voimassa olevaa yhdenvertaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 44/2003 vp) todetaan, että lain voimaantulon jälkeen yhdenvertaisuuskysymyksiä on syytä selvittää yhdenvertaisuuslaista saadut kokemukset huomioon ottaen. Tämä tulisi tehdä ottaen lähtökohdaksi perusoikeudet ja kansallinen oikeusjärjestys.

Lain säätämisen yhteydessä eduskunta hyväksyi lausuman, jossa se edellytti, että ”hallitus valmistelee esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin” (EV 95/2003 vp).

Oikeusministeriö asetti tammikuussa 2007 toimikunnan (*yhdenvertaisuustoimikunta*) laatimaan ehdotuksen uudeksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi. Toimikunnan tuli toimeksiantonsa mukaan selvittää työnsä ensivaiheessa erityisesti yhdenvertaisuuslainsäädännön ja siihen liittyvän valvontajärjestelmän uudistamistarpeen laajuutta ja uudistusvaihtoehtoja. Toimikunta laati näistä sekä muista selvitystyön aikana esille nousseista perustavanlaatuisista kysymyksistä välimietinnön (*Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustarve ja -vaihtoehdot. Yhdenvertaisuustoimikunnan välimietintö. Komiteamietintö 2008:1*). Välimietinnöstä annettujen lausuntojen perusteella toimikunta luopui ajatuksesta yhdistää yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki.

Toimikunta luovutti varsinaisen mietintönsä oikeusministeriölle joulukuussa 2009 (*Ehdotus uudeksi yhdenvertaisuuslaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi, KM 2009:4*). Toimikunta ehdotti mietinnössään yhdenver-

taisuuslain soveltamisalan laajentamista koskemaan kaikkea yksityistä ja julkista toimintaa yksityiselämän piiriin kuuluvia suhteita lukuun ottamatta. Viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille sekä työnantajille olisi toimikunnan ehdotuksen mukaan tullut säätää velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Toimikunta ehdotti, että syrjinnän kiellon yhteyteen tulisi lisätä nimenomainen maininta moniperusteisesta syrjinnästä, läheissyrjinnästä ja oletamaan perustuvasta syrjinnästä. Lain noudattamisen valvonnan olisi toimikunnan mukaan jatkossakin tullut kuulua työsuojeluviranomaisille. Lain noudattamista muissa tilanteissa olisi valvonut vähemmistövaltuutetun korvaava yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan korvaava yhdenvertaisuuslautakunta. Valtuutetun ja lautakunnan tehtävät olisivat koskeneet kaikenlaista yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää sen perusteesta riippumatta.

Toimikunnan mietinnöstä annetuissa lausunnoissa lähes kaikki lausunnonantajat pitivät yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista tarpeellisena. Suurin osa lausunnonantajista piti toimikunnan mietintöä hyvänä lähtökohtana lainsäädännön uudistamiselle. Toisaalta asian katsottiin vaativan vielä jatkovalmistelua ennen hallituksen esityksen antamista. Huomiota kiinnitettiin erityisesti vaikutusten arvioimiseen, viranomaisten toimivaltaa koskeviin kysymyksiin sekä tarpeeseen varata riittävät resurssit uuden lainsäädännön tehokkaan toimeenpanon takaamiseksi.

Suurin osa lausunnonantajista suhtautui myönteisesti ehdotettuun soveltamisalan laajentamiseen. Useat lausunnonantajat esittivät kuitenkin täsmennyksiä lain soveltamistilanteisiin omilla erityisaloillaan. Eräissä lausunnoissa korostettiin tarvetta punnita jatkovalmistelussa yhdenvertaisuuden suojaan tarkemmin suhteessa omaisuuden suojaan, sananvapauteen, sopimusvapauteen ja kunnalliseen itsehallintoon. Lisäksi yhdenvertaisuuslain ja siihen liittyvien lakien suhdetta esimerkiksi työelämään, koulutusta ja rakentamista koskevaan lainsäädäntöön toivottiin selvennettävän.

Useimmat lausunnonantajat kannattivat sen selventämistä, että syrjinnän käsite sisältää

moniperusteisen syrjinnän, läheissyrjinnän ja olettaaman perustuvan syrjinnän. Myös kohtuullisten mukautusten laiminlyönnin säätämistä syrjinnäksi kannatettiin, joskin eräissä lausunnoissa esitettiin huoli kohtuullisuuden määrittämisen vaikeudesta. Useat lausunnonantajat ottivat myös kantaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteisiin.

Edistämismuutosten laajentamista pidettiin pääsääntöisesti tervetulleena muun muassa syrjinnän ehkäisemisen näkökulmasta. Eräissä lausunnoissa esitettiin kuitenkin kriittisiä näkemyksiä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta todennäköisesti aiheutuvasa hallinnollisesta taakasta ja pidettiin tärkeänä mahdollisuutta yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelma johonkin toiseen suunnitelmaan.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun viran perustamista kannatettiin yleisesti. Enemmistö lausunnonantajista kannatti myös tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan yhdistämistä. Näkemykset jakautuivat vahvasti sen kysymyksen osalta, pitäisikö valtuutetun ja lautakunnan tehtäviin kuulua yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta myös työelämässä, vai tulisiko valvonnan kuulua yksinomaan työsuojeluviranomaisten tehtäviin.

Valmistelun aikana kuultiin laajasti asiantuntijoita sekä järjestettiin keskustelu- ja kuulemistilaisuuksia. Aiheesta järjestettiin myös avoin keskustelu Ota kantaa -foorumilla. Esityksen valmistelua jatkettiin lausuntokierroksen jälkeen oikeusministeriössä.

Yhdenvertaisuuslain uudistamiseen vaadittavia resursseja ei yrityksistä huolimatta löytynyt ja marraskuussa 2010 uudistuksen antaminen päätettiin jättää seuraavalle hallituskaudelle.

Esityksen valmisteltua jatkettiin tämän jälkeen pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman 22.6.2011 mukaisesti. Työelämän yhdenvertaisuuskysymyksiä koskevaa sääntelyä valmisteltiin työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä, jossa oli mukana uudistuksen kannalta keskeisten viranomaisten, työmarkkina- ja elinkeinoelämän järjestöjen sekä kansalaisjärjestöjen edustajia. Työryhmän työ valmistui kesäkuussa 2012. Muilta osin esityksen valmistelua jatkettiin oikeusministeriössä.

Yhdistetystä esitysluonnoksesta käytiin oikeusministeriön johdolla keskusteluja joulukuun 2012 ja helmikuun 2013 välisenä aikana verkostossa, jossa oli edustettuina keskeisiä viranomaisia, työmarkkina- ja elinkeinoelämän järjestöjä ja kansalaisjärjestöjä.

Verkostokeskustelujen ja sitä seuranneen jatkovalmistelun jälkeen esitysluonnos lähetettiin laajalle lausuntokierrokselle. Lausuntokierroksella saadun palautteen pohjalta käsilä oleva hallituksen esitys valmisteltiin oikeusministeriössä yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.

Tasa-arvolainsäädännön uudistus

Lainsäädäntömuutoksen tarvetta sukupuolivähemmistöön kuuluvien osalta on arvioitu vuosien varrella useissa yhteyksissä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä (TyVM 3/2005 vp) pidettiin tärkeänä, että hallitus selvittää tulisiko sukupuolivähemmistöjä koskeva maininta lisätä tasa-arvolakiin, vai olisiko asia tarkoituksenmukaisempaa hoitaa muuttamalla yhdenvertaisuuslakia. Valiokunta totesi edelleen mietinnössään, että hallituksen tulee seurata sukupuolten tasa-arvon edistymistä peruskouluissa ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin lainsäädännön täsmentämiseksi.

Tasa-arvolain toimivuudesta laaditun selvityksen perusteella antamassaan lausunnossa (MINS 2/2010 vp, TyVL 6/2010 vp) valiokunta piti perusteltuna, että sukupuolivähemmistöjen suojaa koskevat säännökset tuotaisiin mahdollisimman pian eduskunnan käsiteltäviksi. Valiokunta piti myös tärkeänä, että velvoite laatia toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma ulotetaan koskemaan myös perusopetusta antavia kouluja. Tasa-arvoisen opiskelu ympäristön luomiseksi lapsille ja nuorille valiokunta piti tärkeänä, että jokaisessa peruskoulussa laaditaan toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma.

Eduskunnan vastauksessa valtioneuvoston selontekoon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (EK 51/2010 vp, VNS 7/2010 vp) eduskunta antoi kannanoton, jossa se edellytti, että hallitus valmistelee eduskunnalle esityksen tasa-arvolain muuttamisesta muun muassa siten, että toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu ulotetaan perusopetukseen ja

lakiin lisätään sukupuolivähemmistöjen suojaa koskevat säännökset.

Oikeusministeriön yhdenvertaisuustoimikunnan mietinnössä (KM 2009:4) todettiin, että transsukupuolisuus, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaiseminen syrjintäperusteina voidaan parhaiten ottaa huomioon tasa-arvolakia muuttamalla. Toimikunnassa oli mukana laajasti eri toimijoiden edustajia. Ennen lausuntokierrosta suunnitelluista lainmuutoksista on keskusteltu työmarkkinakeskusjärjestöjen ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuojaa ja perusopetuksen tasa-arvosuunnittelua koskeva esitys tasa-arvolain muuttamisesta valmisteltiin ensivaiheessa virkatyönä sosiaali- ja terveysministeriössä. Asiasta valmistui kartoitus 7.4.2010 (STM/506/2010). Esityksen jatkovalmistelua tehtiin yhteistyössä työmarkkinakeskusjärjestöjen sekä muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. Jatkovalmistelussa lain nimikettä ehdotettiin muutettavaksi, määritelmäsäännökseen ehdotettiin lisättäväksi koulutuksen järjestäjän määritelmä ja kaikkia pykäläehdotuksia muokattiin. Työnantajakeskusjärjestöt ja Suomen yrittäjät katsovat jatkovalmistelun jälkeinkin, että sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojasta tulisi säätää yhdenvertaisuuslaissa ja pitävät esitystä myös sisällöllisesti ongelmallisena.

Työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskevien esitysten taustalla on useampia taustaselvityksiä. Tasa-arvolakiin vuonna 2005 tehdyn kokonaisuudistuksen yhteydessä eduskunta edellytti, että hallitus antaa muun muassa tasa-arvosuunnitelmien laatimista, sisältöä ja vaikutuksia sekä palkkatietojen saantimenettelyn toimivuutta koskevan selvityksen vuoden 2009 loppuun mennessä (EV 24/2005 vp). Sosiaali- ja terveysministeriön eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassa selvityksessä (MINS 3/2010 vp) todetaan, että työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskeviin säännöksiin liittyy mahdollisia lainmuutostarpeita henkilöstön kanssa tehtävän yhteistyön, suunnitelmasta tiedottamisen, palkkakartoitusselvityksen ja palkkatietojen saantioikeuden osalta. Selvityksen taustatietona käytettiin STM:n tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa

koskeneen tutkimuksen tuloksia (STM:n selvityksiä 2010:7). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan selvityksen johdosta antamassa lausunnossa (TyVL 6/2010 vp) pidettiin useita eri täsmennyksiä palkkakartoitusta koskevaan sääntelyyn tärkeinä.

Tasa-arvolain toimivuutta käsiteltiin myös valtioneuvoston selonteossa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (VNS 7/2010 vp) ja siinä linjattiin, että tasa-arvosuunnitteluvaihtoehtoja koskevia säännöksiä parannetaan useilla tavoilla. Eduskunta yhtyi hallituksen linjauksiin tasa-arvon edistämiseksi ja edellytti, että hallitus valmistelee eduskunnalle esityksen tasa-arvolain muuttamisesta muun muassa siten, että palkkakartoitusselvityksiä täsmennetään ja henkilöstön vaikutus- ja tiedonsaantimahdollisuuksia lisätään työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta tehtäessä (EK 51/2010 vp).

Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksessa Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta (13.10.2011) sovittiin, että käynnistetään kolmikantainen selvitys palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Työmarkkinakeskusjärjestöjen ja STM:n edustajista koostunut työryhmä selvitti keväällä 2012 tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilaa ja laati useita kehittämisehdotuksia. Työryhmän selvitystyö pohjautui työmarkkinakeskusjärjestöjen selvityksiin ja sosiaali- ja terveysministeriön tutkimukseen. Työryhmän loppuraportissa (STM:n raportteja ja muistioita 2012:19) linjataan, että tasa-arvolain toimivuuden varmistamiseksi ja työpaikalla tapahtuvan tasa-arvosuunnittelun ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen sisällön kehittämiseksi kolmikantaisesti tarkastellaan tehtyjen selvitysten pohjalta tasa-arvolain ja palkkakartoituksen muutostarpeita ja valmistellaan yhdessä tarpeelliseksi katsottavat lainmuutokset. Raportissa todetaan, että muutostarpeet kohdistuvat erityisesti tiedottamiseen ja henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuuksiin tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta laadittaessa.

Työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskeva esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveysministeriön 18.10.2012 asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä, jonka määräaika

päättyi 31.5.2013 (STM070:00/2012). Työryhmän tehtävänä oli valmistella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa ja sen osana tehtävää palkkakartoitusta koskevien tasa-arvolain säännösten tarkistamista. Työryhmä luovutti mietintönsä (STM:n raportteja ja muistioita 2013:21) 25.6.2013.

Tasa-arvolainsäädännön valvontaa koskevat säännökset on valmisteltu osana yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistusta.

5.2 Lausunnot ja niiden huomioon ottaminen

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö

Oikeusministeriö järjesti yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista koskevasta hallituksen esitysluonnoksesta lausuntokierroksen kevätkesällä 2013. Lausuntoja saatiin yhteensä 67.

Lausuntopalautteissa uuden yhdenvertaisuuslain säätämistä pidettiin yleisesti tarpeellisena ja toivottiin pitkään jatkuneen valmistelun saamista pian päätökseen.

Soveltamisalan laajentamista pidettiin pääsääntöisesti hyvänä asiana, mutta samalla uusien elämänalueiden mukaan tuleminen herätti huolta erityisesti tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa, yritysten välisissä suhteissa sekä tiedotusvälineiden toiminnassa.

Niin ikään kiinnitettiin huomiota lain suhteeseen perusoikeuksiin ja Suomea valloittavien kansainvälisten ihmisoikeussopimusten velvoitteiden täyttämiseen. Lisäksi toivottiin täsmentämistä suhteessa erityislainsäädäntöön. Soveltamisalan laajentamisesta johtuen toivottiin myös vaikutusten arvioinnin laajentamista.

Ehdotettuja yhdenvertaisuuden edistämismenpiteitä pidettiin laajasti kannatettavina, mutta toisaalta myös suuria kustannuksia ja hallinnollista taakkaa aiheuttavina. Edistämismenpiteitä kannattavat tahot puolestaan pitivät edistämismenpiteiden laajentamista positiivisena ja yhdenvertaisuutta selvästi edistävänä asiana sekä toivoivat esitettyä tiukempia edistämismenpiteitä.

Syrjinnän määritelmää pidettiin vaikeaselkoisena ja eräiden näkemysten mukaan nykyistä syrjinnän suojaa heikentävänä. Kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelon avoimuus

ja erityisesti ilmaisu ”muu henkilöön liittyvä syy” herätti huolta osassa lausunnonantajista. Kohtuullisten mukautusten säätämistä yhdeksi syrjinnän muodoksi pääsääntöisesti kannatettiin, mutta vastaavasti mukautusten käytännön toteuttaminen ja konkreettiset mukauttamistilanteet jakoivat mielipiteitä. Kohtuullisia mukautuksia koskevaa säännöstä toivottiin yhtäältä tiukennettavan ja toisaalta edellytettiin mukautusvelvollisuuden väljentämistä. Erityisesti kaivattiin käytännön ohjeistusta ja enemmän konkreettisia esimerkkejä.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita koskevat säännökset koettiin pääsääntöisesti vaikeaselkoisiksi ja niiden selkeyttämistä jatkovalmistelussa toivottiin. Yhtäältä toivottiin mahdollisimman joustavien oikeuttamisperusteiden kirjaamista lakiin ja useiden erityistilanteiden nimenomaista mainitsemista perusteluissa esimerkkeinä oikeutetusta erilaisesta kohtelusta. Toisaalta vaadittiin tiukempia säännöksiä joidenkin kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta.

Työnantajalle säädettäväksi ehdotettua velvollisuutta antaa selvitys vammaiselle työnhakijalle, joka epäilee tullessa syrjityksi, kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi, kiiteltiin ja toisaalta vastustettiin.

Yhdenvertaisuuslain valvonta työelämässä jakoi lausunnonantajia. Yhtäältä pidettiin välttämättömänä nykyisin mallin mukaista valvontaa, jossa työsuojeluviranomaiset valvovat lain noudattamista työelämässä. Toisaalta esitettyä mallia pidettiin epäonnistuneena, koska se ei joidenkin lausunnonantajien mielestä puutu riittävästi työelämän valvontaan. Lausunnonantajat olivat hyvin eri linjoilla sen suhteen, minkälainen rooli ehdotetulla yhdenvertaisuusvaltuutetulla tulisi olla työelämän valvonnassa.

Lautakuntien yhdistämistä pääsääntöisesti kannatettiin. Kuten valtuutetunkin toimivaltuuksia koskevat näkemykset, myös lautakunnan toimivaltuuksia työelämässä koskevat näkemykset jakautuivat kahtia.

Hyvitystä koskevaa sääntelyä yhdessä avoimen syrjintäperusteiden luettelon kanssa pidettiin osassa lausuntoja kohtuuttomana. Eräissä lausunnoissa edellytettiin sanktiokumulaation tehokkaampaa estämistä ja katsot-

tiin, että vahingonkorvauksen ja hyvityksen suhdetta tulee täsmentää.

Kaiken kaikkiaan lausuntopalaute oli monissa kysymyksissä kahtiajakautunutta. Eriytyisen paljon kantaa otettiin erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteisiin ja lain valvonnan järjestämiseen.

Tasa-arvolaki

Sosiaali- ja terveysministeriössä virkatyönä laaditusta sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuojaa ja perusopetuksen tasa-arvosuunnittelua koskevasta esityksestä pyydettiin lausunnot 30 eri taholta. Lausuntoja saatiin 31.

Enemmistö lausunnonantajista suhtautui tasa-arvolain muutosehdotukseen pääosin myönteisesti. Lain määritelmäsäännöstä käsiteltiin kymmenessä launnossa. Enemmistö lausujista piti sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisen ja sukupuolivähemmistöön kuuluvan määritelmiä perusteltuina. Niihin kuitenkin esitettiin tarkistuksia. Yksittäisissä launnoissa esitettiin lisättäväksi esimerkiksi koulutuksen järjestäjän määritelmä.

Lausujista 19 kiinnitti huomiota sukupuoli-vähemmistöön kuuluvien tasa-arvon edistämistä koskevaan säännöselähdotukseen. Heistä 14 suhtautui myönteisesti säännösten lisäämiseen lakiin, kun taas viidessä launnossa esitykseen suhtauduttiin kriittisesti tai sitä vastustettiin täysin. Yhteensä 24 launnossa otettiin kantaa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltoon. Lausujista enemmistö, 19, kannatti syrjintäsuojan lisäämistä tasa-arvolakiin. Osa lausujista näki sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisen ja sukupuolivähemmistöön kuulumisen määritelmien keskinäisen suhteen vaikeaselkoisena.

Lausujista 14 käsitteli läheissyrjinnän ja oletamaan perustuvan syrjinnän kieltoa, ja kiello sai sekä kannatusta että kritiikkiä. Osa lausunnonantajista katsoi, että sääntelyn tulisi olla yhteneväistä tulevan yhdenvertaisuuslain kanssa. Laajennusta kaivattiin läheisen määritelmään sekä läheis- ja oletussyrjinnän kiellon kattavuuteen.

Lausujista 20 otti kantaa tasa-arvosuunnittelun laajentamiseen perusopetukseen ja näistä 15 kannatti esitystä. Moni

lausuja esitti, että oppilaitosten toiminnallista tasa-arvosuunnittelua ja yhdenvertaisuussuunnittelua tulisi yhdenmukaistaa. Useassa launnossa ilmaistiin, että toiminnallista tasa-arvosuunnittelua kannattaa tehdä opetussuunnitelmatyön osana.

Lausunnonantajista noin puolet kiinnitti huomiota tasa-arvolain muutosehdotuksen vaikutusten arviointiin, resursointiin tai uudistuksen toimeenpanoon.

Kuuden lausujan mielestä esitys olisi edellyttänyt kolmikantaista valmistelua työelämän osapuolten kanssa.

Lausujilta saatiin myös muita kannanottoja liittyen muun muassa lain nimeen, moniperusteiseen syrjintään, varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnitteluun ja sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi tarpeelliseen muuhun lainsäädäntöön.

Työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskevasta esityksestä pyydettiin lausunto 21 taholta. Lausuntoja saatiin yhteensä 16, joista kolme annettiin oma-aloitteisesti.

Ehdotettu työnantajan velvollisuus tiedottaa henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta keräsi ainoastaan myönteistä palautetta (seitsemän lausunnonantajaa). Henkilöstön edustajan täsmentäminen keräsi lähes pelkästään myönteistä palautetta, mutta esitystä ehdotettiin myös joiltain osin täsmennettäväksi.

Kuusi lausunnonantajaa katsoi, että henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeudesta tulisi säätää täsmällisemmin laissa.

Lausunnonantajien mielipiteitä jakoi ehdotus mahdollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi nykyisen vuosittaisen tarkastelun sijaan ja mahdollisuus sopia paikallisesti, että palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi ja muu suunnitelma vuosittain.

Osa lausunnonantajista toi esiin, että palkkakartoituksen sisältöä koskevat täsmennykset ovat tarpeellisia. Ehdotus keräsi kuitenkin kritiikkiä osalta lausunnonantajista. Eri launnoissa toistuvia kritiikin kohteita ovat liian epätasällisinä pidetyt velvoitteet koskien vertailun tekemistä tehtäväryhmien välillä tai yli työehtosopimusrajojen, palkkakäsitteen epäselvyys ja palkanosien käsittely vasta jos palkkaeroa on ilmennyt, epämääräisinä pidetyt käsitteet ”selkeä” ero ja ”keskeisin” pal-

kanosa ja samanarvoisen työn niukka määrittely.

Kahdeksan lausunnonantajaa kiinnitti huomiota tarpeeseen arvioida, tulisiko työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnit-

telua mahdollisesti tehdä yhdessä tai suunnitelmia yhdistää. Lisäksi seitsemän lausunnonantajaa kiinnitti huomiota valvonnan resursseihin.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1 Lakiehdotusten perustelut

1.1 Yhdenvertaisuuslaki

Lain nimike. Lain nimike on esityksen mukaan yhdenvertaisuuslaki. Nimike on sama kuin voimassa olevan lain nimike, eivätkä ehdotetut aineelliset uudistukset poikkea nykyisen lain tavoitteista sillä tavoin, että lain jo tunnetuksi tullutta nimikettä olisi syytä muuttaa. Nimike kuvaa myös kattavasti, lyhyesti ja tarkasti lain sisältöä. Viime vuosina vakiintuneen termistön mukaisesti nimike osoittaa, että laki ei koske sukupuolten tasa-arvoa tai sukupuolisyrittä. Lain ruotsinkielinen nimike olisi vastaisuudessa *diskrimineringslag*.

1 luku Yleiset säännökset

1 §. *Lain tarkoitus.* Ehdotetun säännöksen mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Tässä tarkoituksessa laissa ehdotetaan säädettäväksi yhdenvertaisuuden edistämistä (2 luku), syrjinnän ja vastatoimien kiellosta (3 luku), valvonnasta (4 luku) sekä oikeusturvasta ja seuraamuksista (5 luku). Lisäksi 6 lukuun otettaisiin erinäisiä muita säännöksiä.

Lain tavoitteena on ensinnäkin edistää yhdenvertaisuutta ihmisten välillä. Yhdenvertaisuuden edistämällä viitataan yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä ja siten toimenpiteisiin, joilla pyritään ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseen ja muihin verrattuna heikommassa asemassa olevien aseman parantamiseen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Tavoitteen kannalta keskeisiä ovat lakiehdotuksen 5—7 §:n säännökset viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen sekä työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Tavoitteen toteutumista tukisivat myös ehdotetun 15 §:n säännökset kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi ja 8 §:n 3 momenttiin sisällytettäväksi ehdotettu säännös

positiivisesta erityiskohtelusta. Voimassa olevaan yhdenvertaisuuslakiin verrattuna uusia säännöksiä ovat koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen sekä työnantajan edistämisvelvoitteet, samoin kuin nykyistä laajempi sääntely mukautuksista.

Lisäksi lain yleisenä tarkoituksena on ehkäistä syrjintää. Tämän tavoitteen kannalta tärkeitä ovat erityisesti lakiehdotuksen säännökset syrjinnän ja vastatoimien kiellosta, lain noudattamisen valvonnasta, säännökset hyvityksestä ja syrjivistä sopimusehdoista sekä säännös todistustaakasta.

Laissa säädettäisiin niin ikään syrjityksi tulleen oikeussuojasta ja hänen oikeudestaan saada hyvitystä. Voimassa olevan lain 1 §:ssä lain yhtenä tarkoituksena todetaan olevan syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojan tehostaminen. Oikeussuojaa nimenomaisesti koskevia säännöksiä voidaan kuitenkin pitää tältä kannalta riittävinä eikä laissa ole tarpeen olla mainintaa oikeussuojan tehostamisesta.

Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tavoitin tällä lailla toimeenpantaisiin EU:n syrjintää koskevaa lainsäädäntöä. Ehdotetun lain tarkoituksena on kansallisella tasolla toimeenpanna unionitasolla luodut yleiset puitteet yhtäältä rotuun ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiseksi (syrjintädirektiivi), ja toisaalta uskontoon tai vammaukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa (työsyrjintädirektiivi).

2 §. *Soveltamisala.* Lain soveltamisala olisi lähtökohtaisesti laaja. Sitä sovellettaisiin *1 momenttiin* otettavaksi ehdotetun pääsäännön mukaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta samoin kuin uskonnonharjoitus ehdotetaan kuitenkin jätettäväksi kokonaan lain soveltamisalan ulkopuolelle. Tästä rajauksesta ehdotetaan säädettäväksi pykälän 2 momentissa.

Lain yleinen soveltamisala vastaa asiallisesti voimassa olevan tasa-arvolain 2 §:ssä

olevaa sääntelyä tasa-arvolain soveltamisalasta. Mainitussa pykälässä säädetään vain lain soveltamisalan rajoituksista, minkä vuoksi tasa-arvolakia sovelletaan kaikkeen muuhun kuin lain soveltamisalan ulkopuolelle erikseen rajattuun toimintaan.

Ehdotus toisaalta poikkeaa voimassa olevan yhdenvertaisuuslain soveltamisalasääntelystä. Nykyisen lain 2 §:ssä luetellaan elämänalueita, toimintoja, oikeussuhteita ja asioita, joihin lakia sovelletaan joko yleensä tai vain silloin, kun kysymys on etnisen alkupeuran perusteella tapahtuvasta syrjinnästä. Lisäksi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 3 §:ssä säädetään lain soveltamisalan rajauksista. Ehdotetussa laissa sen sijaan ei enää luetaisi lain soveltamisalaan kuuluvia elämänalueita ja vastaavia, vaan lakia sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan.

Ehdotetun lain soveltamisalan lähtökohtaisesta laajuudesta huolimatta pääosaa lain säännöksistä sovellettaisiin vain viranomaisiin, koulutuksen järjestäjiin ja niiden ylläpitämiin oppilaitoksiin, työnantajiin sekä tavaroitten tai palvelujen tarjoajiin sen mukaan kuin lain eri säännöksissä ehdotetaan säädettäväksi. Siten esimerkiksi lain 5–7 §:n säännökset yhdenvertaisuuden edistämisestä, 15 §:n säännökset kohtuullisista mukautuksista ja 23 §:n säännökset hyvityksestä koskevat vain pykälässä mainittuja toimijoita. Lain 4 luvun säännöksiä lain valvonnasta puolestaan ei ehdotetun 18 §:n 2 ja 3 momentin mukaan pääsääntöisesti sovelleta eduskunnan ja sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten eikä valtioneuvoston oikeuskanslerin ja eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan. Lain 8 §:ssä säädettäväksi ehdotettu syrjinnän kieltä koskisi kuitenkin kaikkia lain soveltamisalaan kuuluvia toimijoita ja toimintoja.

Työelämä olisi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan keskeinen ehdotetun lain soveltamisalue. Lakia sovellettaisiin kaikkeen sekä itsenäisessä että epäitsenäisessä asemassa tapahtuvaan työntekoon. Lain soveltamisalan piiriin kuuluisivat työsuhteet sekä valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden virkasuhteet samoin kuin evankelisluterilaisen kirkon ja ortodoksisen

kirkkokunnan mahdollisten viranhaltijoiden virkasuhteet. Lisäksi lakia sovellettaisiin esimerkiksi tasavallan presidentin kanslian, Suomen Pankin, eduskunnan, valtioneuvoston tarkastusviraston, rajavartiolaitoksen ja puolustusvoimien palvelussuhteisiin.

Ehdotetulla lailla suojataan luonnollisia henkilöitä. Jos oikeushenkilöiden taustalla olevien luonnollisten henkilöiden suojan tarve sitä edellyttää, voi laki kuitenkin tulla sovellettavaksi myös oikeushenkilöiden välisissä suhteissa (PeVL 11/2012 vp). Arvioitaessa yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjintäkiellon soveltumista oikeushenkilöiden välisiin suhteisiin on olennaista, kuinka välittömästi esimerkiksi elinkeinonharjoittaja samaistuu yhtiöön ja sen toimintaan (syrjintälautakunnan lausunto 2009/3384).

Ehdotettu sääntely ei estäisi yrityksiä olemasta liiketoimintasuhteissa muiden yritysten kanssa sopimusvapauden periaatteiden mukaisesti. Yrittäjä voisi siten vapaasti valita liikekumppaninsa oman harkintansa mukaisesti. Liiketoiminnassa ei kuitenkaan saisi loukata luonnollisen henkilön oikeuksia esimerkiksi sopimalla yritysten välillä tällaisen henkilön syrjivästä kohtelusta. Niin ikään yritys ei muille yrityksille palveluja yleisesti tarjotessaan voisi kieltäytyä tekemästä sopimusta toisen yrityksen kanssa, jos kieltäytyminen tosiasiallisesti merkitsisi luonnollisen henkilön syrjintää. Hyväksyttävänä ei voida pitää esimerkiksi sitä, että toimitiloja vuokraava yritys ilman hyväksyttävää syytä kieltäytyy vuokraamasta tiloja maahanmuuttajan omistamalle yritykselle viimeksi mainitun etnisen taustan vuoksi.

Oikeushenkilöiden perustamisesta ja toiminnasta säädetään kyseistä oikeushenkilöä koskevassa lainsäädännössä. Esimerkiksi osakeyhtiöistä säädetään osakeyhtiölaissa (624/2006). Ehdotetulla lailla ei sinänsä puututa oikeushenkilöiden sisäiseen järjestäytymiseen, kuten hallituksen jäsenten tai muun ylimmän johdon valintamenettelyihin. Sanottu menettelyt ovat vain harvoin sen luonteisia, että ehdotetun lain syrjinnän ja vastatoimien kiellot voisivat käytännössä tulla niissä sovellettaviksi.

Pykälän 2 momentissa lain soveltamisalan ulkopuolelle rajattaisiin yksityis- ja perhe-

elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus.

Yksityis- ja perhe-elämän piirillä säännöksessä viitataan jokaiselle ihmiselle kuuluvaan sellaiseen henkilökohtaiseen elämänpäiiriin, jossa yksilöllä on oikeus elää omaa elämäänsä vapaana viranomaisten tai muiden ulkopuolisten aiheuttomalta puuttumiselta ja joka nauttii perustuslain 10 §:ssä ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklassa turvattua yksityis- ja perhe-elämän suojaa. Tällaisessa henkilökohtaisessa elämänpäiirissä on keskeisesti kysymys perheen, suvun ja henkilön muun lähipiirin keskinäisistä suhteista ja toiminnasta tämän piirin sisällä tai puitteissa. Kun toiminta suuntautuu yksityis- ja perhe-elämän ulkopuolelle, sovelletaan yhdenvertaisuuslakia.

Esimerkiksi tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa yksityis- ja perhe-elämän piiriin ei katsottaisi kuuluvan syrjäntädirektiivin 3 artiklan 1 kohdan h alakohdassa tarkoitettuja tilanteita, joissa on kyse julkisesti tarjolla olevien tavaroiden tai palveluiden, mukaan lukien asuminen, tarjoamisesta. Yleisesti saatavilla olevien asuntojen, muun irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjoaminen yleisölle kuuluisi lähtökohtaisesti lain soveltamisalaan. Asunnon vuokralle tarjoamista esimerkiksi lehti- tai internet-ilmoituksella ei pidettäisi yksityiselämän piiriin kuuluvana toimintana, ja niihin sovellettaisiin yhdenvertaisuuslakia. Toisaalta asuinhuoneiston alivuokraussuhteet ja loma-asunnon vuokraaminen lähipiirille koskevat sillä tavoin yksilön henkilökohtaista elämänpäiriä, että ne katsotaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluviksi.

Uskonnonharjoitus ehdotetaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvan toiminnan lisäksi rajattavaksi lain soveltamisalan ulkopuolelle. Uskonnonharjoittamisella viitataan toimintaan, joka kuuluu uskonnonvapauden ydinalueeseen perustuslain 11 §:n sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 §:ää koskevan tulkintakäytännön mukaisesti.

Uskonnonharjoittamiseen katsotaan tässä laissa kuuluvan esimerkiksi jumalanpalvelus (PeVL 7/2005 vp, s. 5) sekä muut uskonnolliset toimitukset ja tilaisuudet evankelisluterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa ja muussa uskonnollisessa yh-

dyskunnassa sekä helluntaiseurakunnan kaltaisissa uskonnollisissa yhdistyksissä. Uskonnonharjoittamiseen kuuluisi myös tällaisten yhteisöjen ja yhdistysten uskonnonharjoitukseen kiinteästi liittyvä opetus- ja julistus-toiminta, jollei Euroopan unionin lainsäädännöstä muuta johdu.

Ehdotetulla lailla ei puututtaisi uskonnollisten yhteisöjen oppeihin ja tulkintoihin koskien esimerkiksi avioliittoon siunaamista. Avioliittoon vihkiminen on uskonnollisessa yhdyskunnassa osa uskonnon harjoittamisen oikeutta (PeVL 8/2008 vp, s. 2). Toisaalta esimerkiksi koulujen päättäjaisperinteeseen kuuluvan suvivirren laulamista ei katsota uskonnonharjoittamiseksi (PeVM 10/2002 vp, s. 4 ja 7).

Uskonnon harjoittamiseksi ei voida katsoa sellaisia toimia, jotka loukkaavat ihmisarvoa tai muita perusoikeuksia tai ovat oikeusjärjestyksen perusteiden vastaisia. Erityisesti muiden ihmisten perusoikeuksiin liittyvät näkökohdat tulee ottaa huomioon tulkittaessa, miten pitkälle uskonnon harjoittamisen käsite ulottuu (HE 309/1993 vp, s. 56).

3 §. Suhde muuhun lainsäädäntöön. Ehdotetun 1 momentin mukaan muussa laissa tai Euroopan unionin lainsäädännössä olevaa säännöstä, joka poikkeaa ehdotetusta yhdenvertaisuuslaista, sovelletaan viimeksi mainitun asemesta.

Muussa laissa tai Euroopan unionin lainsäädännössä voi esimerkiksi olla ehdotetusta laista poikkeavia säännöksiä syrjinnän kiellosta. Esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 492/2011 on työntekijöiden kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltä koskevat säännökset, joita sovelletaan muun muassa, kun kyse on työn saannista, työoloista ja työehdoista, sosiaali- ja veroetuuksista, ammatilliseen koulutukseen pääsystä, ammattiliittojen jäsenyydestä, asumisesta sekä lasten koulutukseen pääsystä.

Toisaalta esimerkiksi etuuksien saamisen sekä oikeuksien ja velvollisuuksien edellytyksistä voi laissa olla tyhjentävät säännökset. Tällaisia säännöksiä sovelletaan ehdotetun yhdenvertaisuuslain erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteita koskevien säännösten asemesta.

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain säännöksiä kuitenkin sovelletaan muun lain ohella sitä täydentävästi silloin kun muun lain säännökset eivät suorastaan poikkea yhdenvertaisuuslain säännöksistä. Viranomaisen on esimerkiksi harkinnanvaraista etuutta koskevaa päätöstä tehdessään sovellettava ehdotetun lain syrjinnän kieltä koskevia säännöksiä.

Pykälän 2 momentin mukaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja tasa-arvon edistämistä koskeviin asioihin sovellettaisiin siten vastaisuudessaakin tasa-arvolakia. Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetyn mukaisesti eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella voi olla välillistä syrjintää sukupuolen perusteella.

Ehdotettua lakia voidaan kuitenkin tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös ehdotetussa laissa kiellettävästä syrjinnästä (*moniperusteinen syrjintä*). Tällaisesta tilanteesta voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun henkilöä ilman hyväksyttävää syytä kohdellaan muihin verrattuna eri tavalla sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella. Tasa-arvolakia ei sovelleta tilanteisiin, joissa ei ole kysymys sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Ehdotetun lain soveltamisalaaan kuuluisivat näin ollen kaikki muut erilaisen kohtelun tilanteet, mukaan luettuna sellainen moniperusteinen syrjintä, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka vain yhdessä johtavat siihen, että henkilön erilainen kohtelu on kiellettyä syrjintää (*risteävä syrjintä*). Näissä tilanteissa sukupuoli sinänsä voi olla yksi tällainen seikka.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi informatiivinen viittaus rikoslain säännöksiin syrjinnästä, työsyrynnästä, kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ja kiihottamisesta kansanryhmää vastaan. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 20 §:ssä on samantapainen viittaus rikoslain säännöksiin.

Syrjintä säädetään rangaistavaksi rikoslain 11 luvun 11 §:ssä. Sen mukaan rangaistaan sitä, joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä

taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla, kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.

Rikoslain 47 luvun 3 §:n nojalla työsyrynnästä rangaistaan työnantajaa tai tämän edustajaa, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä tuomittaan rikoslain 47 luvun 3 a §:n nojalla kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.

Kiihottaminen kansanryhmää vastaan on säädetty rangaistavaksi rikoslain 11 luvun 10 §:ssä. Sen nojalla tuomitaan se, joka asettaa yleisön saataville tai muutoin yleisön keskuuteen levittää tai pitää yleisön saatavilla tiedon, mielipiteen tai muun viestin, jossa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin ryhmää rodun, ihonvärin, syntyperän, kansallisen tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella taikka niihin rinnastettavalla muulla perusteella. Jos kiihottamisessa kansanryhmää vastaan kehoitetaan tai houkutellessa joukkotuhontaan tai sen valmisteluun, rikokseen ihmisyyttä vastaan, törkeään rikokseen ihmisyyttä vastaan, sota-

rikokseen, törkeään sotarikokseen, murhaan tai terroristisessa tarkoituksessa tehtyyn tappoon tai muuhun kuin edellä tarkoitettuun vakavaan väkivaltaan siten, että teolla selvästi vaarannetaan yleistä järjestystä ja turvallisuutta ja kiihottaminen kansanryhmää vastaan on myös kokonaisuutena arvostellen törkeä, rikoksentehtyjä tuomitaan rikoslain 11 luvun 10 a §:n nojalla törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan.

Viittaussäännöksessä ilmaistaan se seikka, että rikosoikeudellisista seuraamuksista säädetään rikoslaissa eikä ehdotetussa laissa.

Esimerkiksi syrjintä voi siten tulla erikseen arvioitavaksi yhdenvertaisuuslain ja erikseen rikoslain kannalta. Yhdenvertaisuuslaissa säädettäväksi ehdotettu syrjinnän kieltä on olennaisesti rikoslain rangaistussäännöksiä laajempi. Lisäksi rikokset ovat yleensä rangaistavia vain tahallisuutena, kun taas tämänkaltaista tekijän syyllisyyttä ei arvioida yhdenvertaisuuslakia yksittäistapauksiin sovellettaessa. Yhdenvertaisuuslain vastainen syrjintä ei näin ollen välttämättä ole rikoslain nojalla rangaistavaa.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaus kuluttajansuojalain (38/1978) säännökseen hyvän tavan vastaisen markkinoinnin kiellosta. Markkinointia pidetään kuluttajansuojalain 2 luvun 2 §:n mukaan hyvän tavan vastaisena, jos se on selvästi ristiriidassa yleisesti hyväksytyjen yhteiskunnallisten arvojen kanssa ja erityisesti jos se loukkaa ihmisarvoa taikka uskonnollista tai poliittista vakaumusta tai siinä esiintyy sukupuoleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään seikkaan perustuvaa syrjintää. Markkinoinnin sisältöön sovellettaisiin vastaisuudessakin kuluttajansuojalakia.

4 §. Määritelmät. Pykälään ehdotetaan otettavaksi määritelmät lain eräistä keskeisistä käsitteistä.

Viranomaisella ehdotetussa laissa tarkoitetaan pykälän 1 momentin mukaan valtion viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lainsäädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä vi-

ranomaisesta säädetään, sovelletaan ehdotuksen mukaan myös muuhun julkista hallinto-tehtävää hoitavaan. Ehdotus vastaa pääosin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 4 §:n 3 momentin sisältämää viranomaisen määritelmää.

Lainkohdassa mainittaisiin voimassa olevasta yhdenvertaisuuslaista poiketen selvytyden vuoksi eduskunnan virastot.

Nykyisen yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisella tarkoitetaan myös Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden huolehtiessa valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä maakunnassa. Sanamuoto on harhaanjohtava, koska maakunnan viranomaiset eivät pääsääntöisesti huolehdi valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä. Tarkoituksena on ollut ja on edelleen, että maakunnan viranomaiset soveltaisivat valtakunnan yhdenvertaisuuslakia ainoastaan kun kyse on valtakunnan lainsäädäntövaltaan kuuluvasta asiasta. Muilta osin sovelletaan maakunnan yhdenvertaisuuslainsäädäntöä. Sanamuoto ehdotetaan selvennettäväksi sen mukaisesti. Käytännössä kysymys on lähinnä siitä, että työlainsäädäntö kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan. Valtakunnan yhdenvertaisuuslaki tulee näin ollen sovellettavaksi maakunnan viranomaisen ja sen työntekijän välisiin suhteisiin, jos kyseessä on työsopimuslain mukainen työsuhde.

Valtion viranomaisia ovat ensinnäkin valtioneuvosto, ministeriöt ja tasavallan presidentin kanslia samoin kuin valtion keskushallintoviranomaiset. Tällaisia viranomaisia ovat muun muassa eri ministeriöiden hallinnonaloilla toimivat virastot ja laitokset, esimerkiksi maahanmuuttovirasto, opetushallitus, verohallitus ja väestörekisterikeskus. Valtion aluehallinnon viranomaisia ovat aluehallintovirastot sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset samoin kuin keskusten alaiset työ- ja elinkeinotoimistot ja muut valtion aluehallinnon tehtäviä hoitavat viranomaiset. Paikallishallintoviranomaisia ovat esimerkiksi maistraatit sekä paikalliset ulosottovirastot, poliisilaitokset ja syyttäjänvirastot.

Kunnallisilla viranomaisilla ehdotetussa laissa tarkoitetaan sekä kunnan että kuntayhtymien viranomaisia. Kunnan hallintoorganisaation perusteista säädetään kunta-

laissa (365/1995). Kunnallisia viranomaisia ovat siten esimerkiksi kuntalain 17 §:ssä mainitut valtuusto, kunnanhallitus, lautakunnat ja johtokunnat, niiden jaostot sekä toimikunnat. Kuntayhtymän viranomaisia ovat kuntayhtymän toimitilat. Näitä ovat siten kuntalain 81 §:ssä tarkoitettu yhtymäkokous ja päätösvaltaa käyttävä kuntayhtymän perussopimuksessa määrätty jäsenkuntien valitsema toimielin sekä mahdolliset muut perussopimuksen mukaiset toimitilat.

Itsenäisillä julkisoikeudellisilla laitoksilla tarkoitetaan esimerkiksi Suomen Pankkia, Kansaneläkelaitosta, Työterveyslaitosta, Kuntien eläkevakuutusta, Kuntien takauskeskusta sekä Kunnallista työmarkkinalaitosta.

Eduskunnan virastoilla tarkoitetaan eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 2 §:n mukaan eduskunnan kansliaa ja eduskunnan oikeusasiamiehen kansliaa samoin kuin eduskunnan yhteydessä olevia valtiontalouden tarkastusvirastoa sekä kansainvälisten suhteiden ja Euroopan unionin asioiden tutkimuslaitosta.

Pykälän 1 momentin mukaan ehdotetun lain säännöksiä viranomaisesta sovellettaisiin myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan kuin viranomaiseen. Julkisella hallintotehtävällä momentissa tarkoitetaan samaa kuin perustuslain 124 §:ssä. Kysymys on siten verraten laajasta hallinnollisten tehtävien kokonaisuudesta, johon kuuluu lakien toimeenpanoon sekä yksityisten henkilöiden ja yhteisöjen oikeuksia, etuja ja velvollisuuksia koskevaan päätöksentekoon samoin kuin julkisten palvelujen järjestämiseen liittyviä tehtäviä. Keskeistä on, että tehtävät perustuvat lailla tai lain nojalla annettuun julkiseen toimintaan.

Ehdotetun lain soveltamisen kannalta julkista hallintotehtävää hoitavan organisaatiomuodolla ei olisi merkitystä. Kysymys voisi siten olla yhteisöstä, laitoksesta, säätiöstä tai yksityishenkilöstä. Käytännössä julkisia hallintotehtäviä hoitavat muun muassa eräät julkisoikeudelliset yhdistykset kuten keskuskauppakamarit, paliskunnat ja Suomen Asianajajaliitto, samoin kuin evankelisluterilainen kirkko, ortodoksinen kirkko ja muut uskonnolliset yhdyskunnat. Julkisia hallintotehtäviä on voitu osoittaa myös valtion tai kuntien liikelaitoksille. Ehdotetun lain viran-

omaista koskevat säännökset tulisivat sovellettavaksi julkista hallintotehtävää hoitavaan vain siltä osin, kuin se hoitaa tällaista tehtävää.

Koulutuksen järjestäjällä ehdotetussa laissa tarkoitettaisiin pykälän 2 momentin mukaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta. Tällaista koulutusta voi järjestää esimerkiksi kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhdistys tai säätiö taikka valtion liikelaitos tai valtion oppilaitos. Koulutusta tai opetusta järjestetään esimerkiksi perusopetuslain (628/1998), lukiolain (629/1998), ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998), ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998), vapaasta sivistystyöstä annetun lain (632/1998) ja taiteen perusopetuksesta annetun lain (633/1998) mukaisesti. Koulutuksen järjestäjällä tarkoitettaisiin myös ammattikorkeakoulun (351/2003) mukaisia ammattikorkeakoulun ylläpitäjiä, yliopistolain (558/2009) mukaisia julkisoikeudellisia yliopistoja ja säätiöyliopistoja sekä maanpuolustuskorkeakoulusta annetussa laissa (1121/2008), poliisikoulutuksesta annetussa laissa (68/2005), pelastusopistosta annetussa laissa (607/2006) ja rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta annetussa laissa (1316/2006), raja-vartiolaitoksen hallinnosta annetussa laissa (577/2005) sekä saamelaisalueen koulutuskeskuksesta annetussa laissa (252/2010) tarkoitettua oppilaitosta.

Määritelmän ulkopuolelle jäävät sellaiset yksityiset koulutuspalvelujen tuottajat, kuten kosmetologi-, kampaaja-, hieronta- ja kielikoulut, jotka eivät järjestä lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta. Tällaista koulutusta järjestävät ovat kuitenkin yleensä pykälän 4 momentissa tarkoitettuja palvelujen tarjoajia. Koulutuksen järjestäjää koskevia säännöksiä ei myöskään sovellettaisi niissä tilanteissa, joissa lakiin perustuvaa ja julkisista varoista tuettua opetusta järjestävä yhteisö tarjoaa muunlaista koulutusta tai muita palveluita liiketaloudellisin perustein. Tällaisessa toiminnassa siihen olisi sovellettava palveluiden tarjoajaa koskevia säännöksiä.

Työnantajalla ehdotetussa laissa tarkoitetaan pykälän 3 momentin mukaan sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Läh-

tökohtana työnantajan määrittelyssä on työ-sopimuslain (55/2001) mukainen työsuhteen määritelmä ja sitä koskeva soveltamiskäytän-tö. Työsopimuslain 1 §:ssä työnantajana pi-detään sitä, jonka lukuun työntekijä on sitou-tunut henkilökohtaisesti tekemään työtä tä-män johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Julkisoikeudellinen palvelussuhde syntyy, kun henkilö nimitet-tään valtion, kunnan tai muun julkisyhteisön virkaan tai virkasuhteeseen.

Ehdotuksen mukaan työnantajaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin myös työ-sopimus-lain 1 luvun 7 §:ssä ja erityisopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjärytykseen tämän käyttäessä vuokra-työntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta. Näin ollen käyttäjäryitys – olematta vuokra-työntekijän työnantaja – rinnastuisi työnanta-jaan, mutta vain siltä osin kuin se työnjohto- ja valvontaoikeutensa rajoissa voi tehdä vuokratyöntekijöitä koskevia päätöksiä. Muilta osin työnantajavastuu kuuluu asian-omaiselle henkilöstön vuokrausyritykselle.

Työnantajaa koskevia säännöksiä sovellet-taisiin myös työkokeilun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta.

Tavaroiden tai palveluiden tarjoajalla ehdo-tetussa laissa tarkoitetaan pykälän 4 momen-tin mukaan sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville. Ta-varoiden tai palveluiden tarjoajan organisaat-ionmuodolla ei olisi lainkohdan soveltamisen kannalta sinänsä merkitystä, vaan ratkaisevaa olisi se, onko tavaroiden tai palveluiden tar-jonta ammattimaista ja tarjotaanko tavaroita tai palveluita yleisesti saataville. Kyse voi siten olla julkisesta tai yksityisestä oikeushen-kilöstä taikka luonnollisesta henkilöstä.

Tavaroiden tai palveluiden tarjoamista olisi pidettävä ammattimaisena ensinnäkin silloin, kun kysymys on liiketoiminnasta tai elinkei-non harjoittamisesta. Ammattimaisena olisi pidettävä myös muuta kuin satunnaisesti har-joitettavaa taloudellisen hyödyn hankkimi-seen tähtäävää toimintaa, kuten sivutoimista sijoitusasuntojen vuokraamista. Määritelmä ei edellytä, että tavaroita tai palveluita tarjotaan vastiketta vastaan. Siten tavaroiden tai palveluiden tarjoajana pidettäisiin myös esi-merkiksi sellaista yleishyödyllistä yhdistystä,

joka säännöllisesti, ammattimaiseen tapaan tarjoaa tavaroita tai palveluita vastiketta yleisesti saataville. Tavaroiden ja palveluiden tarjoajalla tarkoitettaisiin ehdotetussa laissa myös julkisten palveluiden tarjoajaa.

Tavaroiden tai palveluiden yleisesti saata-villa olemisella tarkoitettaisiin sitä, että niitä tarjotaan muulle kuin etukäteen rajatulle, suppealle henkilöiden joukolle. Tavaroiden tai palveluiden tarjoaminen tietyille kohde-ryhmälle olisi siten tavaroiden tai palvelui-den saattamista yleisesti saataville, jollei kohderyhmä ole suppea ja toiminnanharjoit-tajan etukäteen rajaama. Tavaroiden ja palve-luiden yleistä saatavilla oloa arvioitaessa oli-si kohderyhmän koon lisäksi kiinnitettävä huomiota siihen, onko ryhmä avoin vai sul-jettu. Yksityishenkilön lähipiirilleen, kuten sukulaisilleen, ystävilleen ja naapureilleen tarjoamia palveluita ei olisi pidettävä yleises-ti saataville tarjottuina palveluina.

Joukkoviestimet ovat ehdotetussa laissa tarkoitettuja palvelun tarjoajia ja niiden tar-joamat viestintä- ja ilmoituspalvelut laissa tarkoitettuja palveluita. Tiedotusvälineiden ohjelmatarjonnan on katsottu kuuluvan voi-massaolevan yhdenvertaisuuslain sovelta-misalaan (KHO 2011:22). Selvää kuitenkin on, että syrjinnän kieltö ei esimerkiksi estä tiedotusvälineitä noudattamasta tiettyä poliit-tista näkemystä tai eettistä vakaumusta il-mentävää toimituksellisesta linjaa taikka asettamasta tähän linjaan perustuvia ehtoja ilmoitusmyynnissä. Yhdenvertaisuuden peri-aatetta ei esimerkiksi katsottu rikuton kor-keimman hallinto-oikeuden ratkaisemassa tapauksessa, jossa Tampereen liikennelaitos ei tehnyt sopimusta mainostilan vuokraami-sesta Tampereen Vapaa-ajattelijat ry:n kans-sa (KHO 2006:98).

Ehdotettu sääntely ei edellyttäisi liiketoi-mintakonseptin muuttamista, palvelujen si-sällön muokkaamista eri ryhmien tai yksilöi-den tarpeita vastaavaksi tai muuttamaan pal-veluvalikoimaa.

2 luku Yhdenvertaisuuden edistäminen

5 §. *Viranomaisen velvollisuus edistää yh-denvertaisuutta.* Pykälässä ehdotetaan sää-dettäväksi viranomaisen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Viranomaisten

velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta säädetään voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 4 §:ssä. Ehdotetun edistämissäännöksen sanamuotoa on nykyiseen yhdenvertaisuuslakiin verrattuna selkiytetty ja nykyaikaistettu.

Lakiin ei ehdoteta otettavaksi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 4 §:n 2 momentin säännöstä sisäasiainministeriön tehtävästä antaa yleisiä suosituksia viranomaisen yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Toimivaltaiset ministeriöt voivat ilman lakiin otettavaa säännöstäkin antaa tällaisia suosituksia.

Ehdotetun 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan viranomaisen on ensinnäkin arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Toiminnalla viitataan tässä yhteydessä viranomaiselle muista kuin työnantajan tehtävistä johtuvien toimenpiteiden kokonaisuuteen. Työnantajan edistämisvelvollisuudesta ehdotetaan säädettäväksi 7 §:ssä. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain sekä tasa-arvolain vastaavan säännöksen sanamuodoista poiketen ehdotetussa säännöksessä ei erikseen viitattaisi velvollisuuteen vakiinnuttaa tietyntyyliset hallinto- ja toimintatavat yhdenvertaisuuden edistämisen varmistamiseksi. Mainitun seikan voidaan katsoa sisältyvän jo sellaisenaan viranomaisen toimintaa koskevaan viittaukseen.

Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulisi kohdistua mahdollisuuksien mukaan siihen, miten yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä samoin kuin siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Arvioinnissa tulisi käsitellä myös niitä viranomaisesta riippumattomia olosuhteita, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista sen toimialalla.

Viranomaisen tulisi toimialallaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa tai muutoin merkitykseltään tärkeissä hankkeissa olisi arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan. Viranomaisen toiminta voi koh-

distua julkista hallintotehtävää hoitavaan yksityiseen. Viranomaisen tulisikin ottaa huomioon velvollisuutensa edistää yhdenvertaisuutta toimialallaan myös, kun se esimerkiksi ohjaa tällaisen yksityisen toimintaa.

Viranomaisen olisi arvioinnin lisäksi ryhdyttävä momentin ensimmäisen virkkeen mukaan tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tarvittavilla toimenpiteillä viitataan sellaisiin käytännöllisiin keinoihin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi, joihin arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aiheita. Toimenpiteille ei toisaalta ole tarvetta, jos arviointi osoittaa yhdenvertaisuusnäkökohdat jo asianmukaisesti huomioon otetuiksi. Edistämisyssä olisi usein kyse toimenpiteistä, joilla julkiset palvelut pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla. Esimerkiksi sähköisiä palveluita suunniteltaessa ja käyttöön otettaessa tulisi varmistaa palveluiden soveltuvuus vanhuksille. Kaavoituspäätöksiä tehtäessä tulisi kiinnittää erityistä huomiota esteettömyyteen YK:n vammaisyleissopimuksenkin edellyttämällä tavalla. Edistämistoimet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi taikka ehdotetun lain 8 §:n 3 momentissa tarkoitettua positiivista erityiskohtelua. Selvä on, että viranomaisen on erityisesti muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Ehdotetun säännöksen mukaan tarpeelliseksi arvioitujen edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Edistämistoimenpiteet tulee siten mitoittaa toiminnan kehittämistarpeisiin sekä viranomaisen henkilö- ja muihin resursseihin nähden riittäviksi ja sopiviksi. Vaatimus edistämistoimien tehokkuudesta edellyttää paitsi arvioinnin tekemistä yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta merkityksellisistä toiminnoista, myös tavoitteiden asettamista ja niiden saavuttamisen säännöllistä seuranta. Viranomaisten toiminnan olisi siten oltava nykyisen lain tapaan tavoitteellista ja suunnitelmallista.

Tarvittaessa edistämistoimiin tulee tehdä muuttuneiden olosuhteiden edellyttämät tarkistukset. Vaatimuksella yhdenvertaisuuden edistämiseksi käytettävien keinojen tarkoituksenmukaisuudesta ja oikeasuhtaisuudesta tarkoitetaan sitä, että käytettyjen keinojen on oltava sopivia asetettuihin tavoitteisiin ja toimenpiteiden soveltamisympäristöön nähden. Toimintaympäristönsä olosuhteet parhaiten tuntevana viranomaisella on harkintavaltaa tarkoituksenmukaisimpien keinojen valinnassa. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioiminen sekä tehokkaiden ja tarkoituksenmukaisten edistämistoimenpiteiden suunnittelu saattavat kuitenkin käytännössä edellyttää syrjinnän vaarassa olevia henkilöitä edustavien järjestöjen sekä muiden sidosryhmien kuulemista.

Pykälän 2 momentin mukaan viranomaisella olisi oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (*yhdenvertaisuussuunnitelma*). Velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma laajentuisi koskemaan kaikkia syrjintäperusteita. Voimassa oleva yhdenvertaisuuslaki edellyttää suunnitelman laatimista vain etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelman laatimisvelvollisuus koskisi sinänsä kaikkia viranomaisia. Toimialtaan laajoilla viranomaisilla, kuten kunnilla, voisi kuitenkin tarpeen mukaan olla yhden kattavan suunnitelman sijasta virastokohtaisia suunnitelmia.

Ehdotetun säännöksen viimeisen virkkeen mukaan velvollisuus laatia suunnitelma ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksisia kirkkoja eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä. Näiden ei tarvitsisi laatia suunnitelmaa hoitamiinsa julkisiin hallinto-tehtäviin liittyen. Vastaavasta rajauksesta on säännös voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 4 §:n 3 momentissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi sisällyttää suunnitelmat 1 momentissa tarkoitettujen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyisivät siten viranomaisen tekemän arvioinnin perusteella. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan olisi luontevaa sisällyttää 1 momentin mukaisesti tehty arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Edistämistoimien tehokkuuden näkökulmasta suunnitelmaan tulisi niin ikään

sisällyttää kuvaus mahdollisista aikaisemmin toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja niiden vaikutuksista. Tämä auttaa arvioimaan suunnitteluprosessin vaikuttavuutta ja kehittämään sitä.

Viranomaisen yhdenvertaisuussuunnitelmassa olisi tarkoituksenmukaista kuvata viranomaisen tehtäviä ja toimintaympäristöä yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta. Kunnallinen viranomainen voisi esimerkiksi tilastoin kuvata kunnan asukkaiden ikärakenteen kehittymistä ja arvioida sen perusteella, onko kunnan palveluita joiltain osin tarkasteltava uudelleen yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Ehdotuksessa tarkoitettu suunnitelma on mahdollista sisällyttää johonkin muuhun suunnitteluasiakirjaan, kuten tasa-arvosuunnitelmaan, tai se voidaan laatia erilliseksi yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

6 §. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän koulun ja muun oppilaitoksen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta.

Ehdotetut säännökset olisivat uusia. Tasa-arvon toteuttamisesta sekä toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa säädetään vastaisuudessa tasa-arvolain 5 ja 5 a §:ssä.

Ehdotetun 1 momentin mukaan koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen velvollisuudet jakautuisivat niiden keskinäisen tehtävienjaon mukaisesti. Yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin arvioida muun muassa perusopetuslaissa ja lukiolaissa säädetyn koulutuksen arvioinnin yhteydessä tai erillisessä menettelyssä. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa voitaisiin kiinnittää huomiota muun muassa oppilaiden valintaperusteisiin, käytettävään oppimateriaaliin, häirintää ja koulukiusaamista ehkäiseviin toimiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arvioimiseen sekä opettajien yhdenvertaisuusosaamiseen.

Edistämässä olisi usein kyse toimenpiteistä, joilla opetus pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien oppilaiden ja opiskelijoiden tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla. Edistämistoimet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi taikka ehdotetun lain 8 §:n 3 momentissa tarkoitettua positiivista erityiskohtelua. Esimerkiksi saamelaisalueen koulutuskeskuksen tarkoituksena on lisätä erityisesti saamelaisväestön ammatillista osaamista, järjestää saamelaisen kotiseutualueen elinkeinoelämän tarpeita vastaavaa koulutusta ja edistää alueen työllisyyttä sekä säilyttää ja kehittää saamelaiskulttuuria.

Ehdotetun säännöksen mukaan tarpeelliseksi arvioitujen edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Vaatimukset vastaisivat siten viranomaisten edistämiselvöllisyyttä koskevia vaatimuksia, joita on käsitelty edellä 5 §:n yhteydessä.

Ehdotetun 2 momentin mukaan koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman tulisi olla oppilaitoskohtainen, jotta oppilaitosten yksilölliset tarpeet ja olosuhteet pystytään ottamaan huomioon. Viimekätinen vastuu suunnitelman laatimisesta olisi kuitenkin koulutuksen järjestäjällä.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi sisällyttää suunnitelmat 1 momentissa tarkoitettujen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta. Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyisivät siten koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tekemän arvioinnin perusteella. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan olisi luontevaa sisällyttää 1 momentin mukaisesti tehty arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Edistämistoimien tehokkuuden näkökulmasta suunnitelmaan tulisi niin ikään sisällyttää kuvaus mahdollisista aikaisemmin toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja niiden vaikutuksista. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmissa voisi olla aiheellista käsitellä esimerkiksi opetuksessa käytettävien materiaalien asianmukaisuutta moniarvoisessa yhteiskunnassa, syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeiden huomioonottamista ope-

tuksen järjestämisessä, kiusaamiseen ja häirintään puuttumista sekä mahdollisten syrjivien tapojen, asenteiden ja käytäntöjen tunnistamista ja poistamista.

Ehdotuksessa tarkoitettu suunnitelma olisi mahdollista laatia erilliseksi yhdenvertaisuussuunnitelmaksi tai sisällyttää johonkin muuhun suunnitteluasiakirjaan, kuten tasa-arvo- tai opetussuunnitelmaan. Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällyttäminen opetussuunnitelmaan voisi olla luontevaa, koska sen laatimisen yhteydessä koulutuksen järjestäjän on laadittava suunnitelma, jossa kuvataan oppilashuollon tavoitteet ja keskeiset periaatteet, mukaan lukien toiminta kouluyhteisön terveyden, hyvinvoinnin, turvallisuuden, sosiaalisen vastuullisuuden ja vuorovaikutuksen edistämiseksi. Lisäksi tulee kuvata toimenpiteet ja työn- ja vastuunjako kiusaamis-, väkivalta- ja häirintätilanteissa. Opetushallitus on myös antanut suunnitelman laatimiseen liittyvän, kiusaamista koskevan määräyksen (OPH:n määräys 50/011/2010, 29.10.2010).

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen velvollisuudesta varata oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. Perusopetusta järjestettäessä mahdollisuus tulla kuulluiksi olisi varattava sekä oppilaille että heidän huoltajilleen. Tutkintoon johtavia opintoja järjestettäessä mahdollisuus tulla kuulluiksi olisi varattava opiskelijoille tai heidän edustajilleen. Lakiin ei ehdoteta otettavan tarkempia, kuulemista koskevia menettelysääntöjä. Kuuleminen voitaisiin järjestää monin eri tavoin ja ottaen huomioon lasten kehitystaso. Kuulemisen tarkoituksena on antaa asianomaisille tarpeelliset tiedot suunnitelman laatimisesta ja varata heille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön.

7 §. *Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Lisäksi pykälään ehdotetaan otettavaksi säännökset työnantajan velvollisuudesta suunnitella yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäviä toimia vähintään 30 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Ehdotetut säännökset ovat uusia ja ne täydentäi-

sivät palvelussuhdelainsäädännössä säädettyä työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti sekä työsopimuslain ja erityösopimuslain 2 luvun 1 §:ssä säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta. Työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ja toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi säädetään tasa-arvolain 6 ja 6 a §:ssä.

Tavoitteena on, että pykälässä säädetystä yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuisi osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkasteltaisiin määräajoin ja tarvittaessa tehtäisiin muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin kaikkien työntekijöiden yleisestä velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Ehdotetun momentin mukaan 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. Henkilöstöllä tässä yhteydessä viitataan myös vuokratyöntekijöihin. Näin ollen vuokratyöntekijöitä käyttävän työnantajan tulisi *1 momentin* mukaisessa toiminnassa ottaa huomioon myös tällaisten työntekijöiden yhdenvertaisuuteen liittyvät tarpeet. Lähtökohtaisesti arvioinnin tulisi kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet.

Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tämä työnantajan yleinen yhdenvertaisuuden edistämismääräys kohdistuisi koko työpaikkaan sekä työpaikalla työntekijöiden ja erilaisten työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä työyhteisön ja työnantajan harjoittaman henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline monimuotoistuvassa työelämässä. Edistämistoimenpiteiden tavoitteena olisikin, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määrittäessä olisivat aidosti syrjimättömiä.

Säännöksessä tarkoitettuja edistämistoimia voisivat olla esimerkiksi hyviin käytäntöihin perustuvien menettelytapojen vakiinnuttaminen syrjintäepäilyjä käsiteltäessä sekä yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä.

Pykälässä ei tarkemmin määriteltäisi, minäkalaisia konkreettisia toimenpiteitä edistämismääräys saattaa edellyttää, sillä tarvittavien toimenpiteiden laatuun ja laajuuteen vaikuttavat yhtäältä työpaikan tarpeet ja toisaalta käytettävissä olevat voimavarat. Edistämistoimenpiteiden tulisi kuitenkin olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Nämä vaatimukset vastaavat viranomaisten edistämistoimenpiteille asetettuja vaatimuksia, joita on selostettu edellä 5 §:n yhteydessä.

Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa huomiota voitaisiin kiinnittää nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi myös tulevaisuuden haasteisiin. Tämä mahdollistaisi toimenpiteiden suunnittelemisen ja toteuttamisen yrityksen tai muun työnantajayhteisön tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Olennaista on, että toimenpiteillä vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen.

Edistämismääräyksen täyttäminen saattaa siten edellyttää henkilöstöä ja sen rakennetta koskevien tietojen käsittelyä. Eräät syrjintäperusteet liittyvät kuitenkin henkilöiden ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat henkilötietolain (523/1999) 11 §:n perusteella arkaluonteisia ja joita ei saa käsitellä muutoin kuin henkilötietolain 12 §:ssä säädettyissä tilanteissa. Velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ei edellyttäisi eikä oikeuttaisi tällaisten tietojen käsittelemistä.

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla voitaisiin yleisellä tasolla selvittää muun muassa henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä. Jos työpaikalla tehdään henkilöstöbarometreja, kyselyyn voitaisiin sisällyttää kysymyksiä, joihin annettujen vastausten perusteella työnantajalla on mahdollisuus arvioida yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä toimia ja niiden vaikuttavuutta.

Ehdotetun pykälän *2 momentin* mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yh-

denvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta olisi käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Suunnitelmanlaatumiskynnyksen rajaaminen työnantajiin, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti 30 henkilöä tai enemmän, olisi yhdenmukainen tasa-arvolaisissa säädetyn vastaavan velvoitteen kanssa. Henkilöstömäärää laskettaessa ei vuokratyövoimaa käyttävässä yrityksessä mukaan lueta vuokratyöntekijöitä, koska he ovat asianomaisen henkilöstönvuokrausyrityksen työntekijöitä. Henkilöstön laskentatavan tulisi noudattaa niitä periaatteita, jotka koskevat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 §:n soveltamista (ks. näistä periaatteista HE 254/2006 vp, s. 40).

Pykälän 1 momentin tarkoituksenmukaisuuden, tehokkuuden ja oikeasuhtaisuuden periaatteet ohjaisivat myös suunnitelmien laatimista. Työnantaja voisi siten valita työpaikan tarpeisiin parhaiten sopivan välineen yhdenvertaisuuden edistämistoimia varten. Työpaikan tarpeet voitaisiin ottaa huomioon myös suunnitelman sisällössä sekä siinä, kuinka laajasti henkilöiden yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä tekijöitä suunnitelmaan kirjataan. Kysymys siitä, mitkä 8 §:ssä tarkoitetut syrjintäperusteet ovat työpaikalla yhdenvertaisuuden toteuttamisen kannalta merkityksellisiä, olisi käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Vastuu suunnitelman tekemisestä olisi kuitenkin työnantajalla.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voitaisiin laatia joko erillisenä suunnitelmana tai se voitaisiin sisällyttää muuhun työpaikalla laadittavaan suunnitelmaan. Työnantaja voisi siten valita työpaikan olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaisimman tavan täyttää suunnitteluvaihtoehtonsa. Yhdenvertaisuuskysymysten käsitteleminen osana työpaikan yleistä suunnitelmallista kehittämistä saattaisi olla hyödyksi henkilöstöpolitiikan kokonaisvaltaisen ja tarkoituksenmukaisen hoitamisen kannalta.

Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta voitaisiin luontevasti arvioida esimerkiksi laadittaessa työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaista työsuojelun toimintaohjelmaa, joka niin ikään lähtee työpaikan omista tarpeista. Työturvallisuuslaki edellyttää työnantajan huolehtivan, että työoloja kehitetään järjes-

telmällisesti ottaen huomioon työn turvallisuuden sekä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveellisyteen vaikuttavat tekijät. Yhdenvertaisuuden edistämistoimet voidaan siten tarkoituksenmukaisella tavalla nivoa työturvallisuuslaissa säädettyyn arviointi- ja kehittämisprosessiin.

Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta voitaisiin arvioida myös yhteistoiminnasta yrityksistä annetun lain (334/2007) sekä muiden yhteistoimintaa koskevien lakien mukaista henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa. Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä on laadittava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi ainakin yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä. Voimassa olevan yhteistoimintalain mukaan henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita laadittaessa on kiinnitettävä huomiota ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeisiin. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota niihin keinoihin ja mahdollisuuksiin, joilla työntekijät voisivat paremmin tasapainottaa työtä ja perhelämää. Ikääntyneiden ja perhehuoltovelvollisten aseman huomioon ottamisen ohella henkilöstösuunnitelmassa voitaisiin laajemminkin ottaa huomioon eri henkilöstöryhmien ja työpaikalla olevien vähemmistöryhmien erityistarpeet.

Suunnitteluvaihtoehtoisuus voitaisiin täyttää myös osana tasa-arvosuunnittelua. Tällöin suunnitelmassa voitaisiin luontevasti käsitellä esimerkiksi moniperusteisen syrjinnän ehkäisemistä nuorten tai ikääntyvien naisten näkökulmasta tai naisvaltaisilla työpaikoilla vastaavasti miesten näkökulmasta.

Työnantaja voisi laatia myös erillisen yhdenvertaisuussuunnitelman. Jos yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet on sisällytetty henkilöstösuunnitelmaan, tasa-arvosuunnitelmaan, työsuojelun toimintaohjelmaan tai muuhun suunnitelmaan, edistämistoimenpiteet on voitava yksilöidä siten, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan valvovalle viranomaiselle täyttäneensä momentissa asetetut velvoitteet.

Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta työpaikoilla kuuluisi esityksen mukaan

työsuojeluviranomaisille. Valvonta kuuluisi työsuojeluviranomaisille siinäkin tapauksessa, että yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet on sisällytetty osaksi jotakin sellaista suunnitelmaa, jonka valvonta on säädetty muun viranomaisen tehtäväksi.

Momentin viimeisen virkkeen mukaan edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Jos yhdenvertaisuussuunnittelu tehdään osana muuta suunnittelu-prosessia, voidaan edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellä asianomaista prosessia varten säädettyssä menettelyssä.

Yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen edellyttää asetettujen tavoitteiden toteutumisen säännöllistä seuranta. Tarvittaessa toimiin tulee tehdä olosuhteiden vaatimat muutokset. Muutostarpeet olisi arvioitava suunnitelmien laatimisen yhteydessä ja asianomaista suunnitelmaa mahdollisesti koskevan aikataulun mukaisesti.

Ehdotetussa 3 momentissa säädettäisiin henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeudesta. Ehdotuksen mukaan henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada tietää, mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Oikeus saada tietoja olisi työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun. Henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada tietoja työnantajan toimenpiteistä suunnitelmaa laadittaessa, sitä toteutettaessa ja toimien vaikuttavuutta arvioitaessa.

3 luku Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

8 §. Syrjinnän kiello. Pykälässä säädettäisiin syrjinnän kiellosta ja määriteltäisiin syrjinnän muodot.

Ehdotetun pykälän 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä säädettäisiin syrjinnän kiellosta, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden,

seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Ehdotus vastaa pääosin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä olevaa syrjinnän kieltoa. Uusia nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita olisivat vain palvelussuhdelakien syrjintäkieltoihin nykyisin sisältyvät ”ammattiyhdistystoiminta”, ”poliittinen toiminta” ja ”perhesuhteet”. Lisäykset ovat tarpeen siksi, että palvelussuhdelakien syrjintäkieltosäännökset ehdotetaan korvattaviksi viittauksella yhdenvertaisuuslakiin. Perhesuhteissa on ehdotetussa säännöksessä tarkoitettu mielessä kysymys erityisesti siitä, onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avioliitossa, eronnut tai leski. Perhesuhteilla ei viitata vanhemmuuteen eikä raskauteen, joihin perustuva syrjintä on kielletty tasa-arvolaisissa.

Nykyisessä laissa oleva vanhentunut ilmaisu ”sukupuolinen suuntautuminen” korvattaisiin nyttemmin vakiintuneella sanonnalla ”seksuaalinen suuntautuminen”. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien syrjintäsuojasta ehdotetaan säädettäväksi tasa-arvolaisissa jäljempänä ilmenevin tavoin.

Ilmaus ”etninen tai kansallinen alkuperä” korvattaisiin perustuslain 6 §:n 2 momentissa käytetyllä sanalla ”alkuperä”, jolla tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää (HE 309/1993, s. 44). Se pitää sisällään myös rikoslaisissa nimenomaisesti mainitut perusteet ”rotu” ja ”ihonväri”.

Ikäsyrjinnän kiello suojaisi kaikenikäisiä, niin lapsia kuin varttuneempiakin. Kielellä viitataan kansalliskieliin ja muihin kieliin kuten viittomakieliin sekä esimerkiksi erilaisiin murteisiin.

Syrjintä olisi kiellettyä myös uskontoon tai vakaumukseen perustuvana. Uskonnon ja vakaumuksen välinen ero ei käytännössä aina ole selvä, mutta vakaumuksen voidaan katsoa liittyvän ennemminkin elämäntavoihin kuin uskontoon. Esimerkiksi vakaumuksellinen ateisti ei voine tulla syrjityksi uskonnon tai uskonnottomuuden vaan vakaumuksensa takia. Momentissa viitatulta vakaumukselta edellytetään jonkinasteista pysyvyyttä.

Työntekijöiden erilainen kohtelu ammattiyhdistystoiminnan perusteella olisi syrjintää, jollei kohtelu ole ehdotetussa yhdenvertai-

”kukaan” ja ”henkilöön liittyvä syy” osaltaan ilmentävät. Yhdenvertaisuussäätely ei siten yleensä tule sovellettavaksi yritysten välisiin sopimussuhteisiin eikä muutoinkaan oikeushenkilöiden välisiin oikeussuhteisiin. Oikeushenkilön asemaan ja oikeuksiin puuttuminen saattaa kuitenkin merkitä kajoamista oikeushenkilön taustalla olevan yksilön oikeuksiin. Esimerkiksi jonkin yhdistyksen tai uskonnollisen yhdyskunnan asettaminen epäsuotuisaan asemaan momentissa kiellettäväksi ehdotetulla perusteella voi merkitä laissa tarkoitettua syrjintää näiden oikeushenkilöiden taustalla olevia ihmisiä kohtaan.

Ehdotuksessa on voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan otettu huomioon syrjintä- ja työsyryntädirektiivien syrjintäkielto-säännökset. Ehdotetussa säännöksessä mainittuja kiellettyjä erotteluperusteita on direktiivien soveltamisalalla tulkittava yhdenmukaisesti Euroopan unionin tuomioistuimen soveltamiskäytännön kanssa. Säännöksen tulkinnassa tulee ottaa huomioon myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ja muiden kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valvontaelinten ratkaisut yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta.

Ehdotetun 1 momentin toisen virkkeen mukaan syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Säännös olisi voimassa olevaan yhdenvertaisuuslakiin nähden uusi. Siitä ilmeni, että syrjinnästä voi olla kyse myös silloin, kun syrjivän menettelyn peruste ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen (ns. *läheissyryntä*). Kiellettyä voi siten olla henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan, vammaisen tai säännöksen ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun muun henkilöön liittyvän ominaisuuden omaavan henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.

Euroopan unionin tuomioistuin katsoi työsyryntädirektiivin tulkintaa koskeneessa ratkaisussaan *Coleman* (asia C—303/06, 17.7.2008), että työntekijän asettaminen huonompaan asemaan sen takia, että hänellä on vammaisen lapsi, on syrjintää vammaisuuden perusteella, siitä huolimatta, että syr-

jityksi tullut henkilö ei itse ollut vammaisen. Tuomion perustelujen mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ei ole tarkoitus suojata vain tiettyjä henkilöluokkia, vaan antaa suojaa direktiivissä kiellettyjen erotteluperusteiden käyttämisestä vastaan.

Henkilön asettamisesta eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella säädetään tasa-arvolain 7 §:n 3 momentin 2 kohdassa.

Syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on ehdotetun säännöksen mukaan merkityksentöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleeseen henkilöön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen (ns. *oletettavaan perustuva syrjintä*). Teko voi siten olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta. Teon syrjivää luonnetta arvioitaessa on näin ollen olennaista, onko teko perustunut laissa kiellettyyn erottelukriteeriin. Ehdotetun säännöksen taustalla on edellä mainitun *Coleman*-tapauksen lisäksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisu tapauksessa *Timishev* (13.12.2005), jossa tuomioistuin katsoi kyseessä olleen rotusyrjinnän siitä riippumatta, oliko henkilöä syrjityt hänen todellisen vai oletetun alkuperänsä perusteella.

Pykälän 2 momentin mukaan syrjinnällä tarkoitetaan paitsi välitöntä ja välillistä syrjintää myös häiritä, kohtuullisten mukautusten epäämistä sekä ohjetta tai käskyä syrjiä. Ehdotettu säännös vastaa asiasisällöltään voimassa olevan yhdenvertaisuuslain säännöksiä kohtuullisten mukautusten epäämistä lukuun ottamatta. YK:n vammaisyleissopimuksen 2 artiklassa tarkoitettua syrjintää on myös vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun edellyttämien kohtuullisten mukautusten epääminen. Sen vuoksi kohtuullisten mukautusten epääminen ehdotetaan säädettäväksi yhdeksi syrjinnän muodoksi.

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta oikeudetomasti kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välittömästä syrjinnästä säädettäisiin tarkemmin ehdotetun lain 9 §:ssä.

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö

saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos sääntö, peruste tai käytäntö perustuu lakiin taikka sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Välillisestä syrjinnästä säädetään ehdotetun lain 13 §:ssä.

Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos käyttäytyminen liittyy kiellettyyn erotteluperusteeseen ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi häntä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnän käsitteestä säädetään tarkemmin ehdotetun lain 14 §:ssä.

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan velvollisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia säädetään ehdotetun lain 15 §:ssä.

Ehdotetussa laissa tarkoitettua syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä. Ohje tai käsky voi olla esimerkiksi syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Edellytyksenä kuitenkin on, että ohjeen tai käskyn antajalla on toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. Tällainen asema on esimerkiksi ravintolan eteisvahtimestarin työnantajalla. Tällaista toimivaltaa tai asemaa vailla olevan henkilön toiselle antama kehoitus ei ole säännöksessä tarkoitettu syrjintäohje tai -käsky. Yksityisten henkilöiden tavanomainen kanssakäyminen ei siten kuulu ehdotetun säännöksen piiriin. Toimivallan tai aseman nojalla annettu ohje tai käsky voi olla syrjintää siitä riippumatta, noudattaako ohjeen tai käskyn saaja ohjetta tai käskyä vai ei. Valvontaviranomainen voisi toimivaltansa puitteissa puuttua esimerkiksi tietoonsa tullessiin syrjiviin ohjeisiin, vaikka ohjetta ei olisi noudatettu.

Ehdotetun 3 momentin mukaan syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Ehdotettu niin sanottua *positiivista erityiskohtelua* koskeva säännös perustuu syrjintädirektiivin 5 artiklaan ja työsy-

jintädirektiivin 7 artiklaan, ja vastaisi pienin muutoksin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 7 §:n säännöstä. Perustuslain 6 §:n 2 momentin tapaan syrjinnän kielto ei siten estäisi tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia (HE 309/1993 vp).

Erityiskohtelu olisi ehdotetun säännöksen mukaan oikeutettua vain, jos sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa positiivisen erityiskohtelun tavoitteena mainitaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Syrjintä- ja työsyryntädirektiivit sekä perustuslain 6 § mahdollistavat kuitenkin positiivisen erityiskohtelun myös muunlaisten kuin syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi. Yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa olevien ihmisten, esimerkiksi vammaisten, tukeminen voi olla perusteltua silloinkin, kun heikomman aseman ei voida osoittaa johtuvan syrjinnästä. Tämä otettaisiin ehdotetun säännöksen sanamuodossa huomioon siten, että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen sinänsä voi olla positiivisen erityiskohtelun muoto.

Positiivisen erityiskohtelun olisi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan oltava tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista. Hyväksyttäväkään tarkoitus ei siten oikeuta tavoitteisiin nähden suhteettoman pitkälle meneviä erityistoimenpiteitä. Toimenpiteiden oikeasuhtaisuutta on aina arvioitava tapaus- ja tilannekohtaisesti. Perustuslakivaliokunta on esimerkiksi pitänyt perustuslain 6 §:n näkökulmasta ongelmattomana kunnan velvollisuutta järjestää 80 vuotta täyttäneille sosiaalipalvelujen tarpeen arviointi nopeutetussa menettelyssä, koska sääntelylle oli valiokunnan mielestä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja kun kysymys oli sinänsä vähäisen eron tekemisestä palvelujen tarvearviointiin pääsyn ajankohdasta (PeVL 34/2005 vp, s. 3).

9 §. Välitön syrjintä. Syrjintä on pykälän mukaan välitöntä, jos jotakuta kohdellaan

henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa, eikä kohtelu ole 10–12 §:n perusteella oikeutettua. Säännös vastaisi pienin tarkennuksin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 1 kohdan säännöstä ja saisi voimassa olevan lain tavoin pääasiallisen sisältönsä syrjintä- ja työsyryntädirektiivien vastaavista säännöksistä. Syrjintädirektiivien säännösten mukaan välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan rodun tai etnisen alkuperän, iän, vammaisuuden, uskonnon tai vakaumuksen taikka seksuaalisen suuntautumisen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.

Epäsuotuisalla kohtelulla viitattaisiin sellaiseen menettelyyn, joko tekoon tai laiminlyöntiin, jolla menettelyn kohde asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan. Kyse voi siten olla esimerkiksi rajoitusten, vaatimusten, rasitteiden tai velvoitteiden asettamisesta vain tietyille henkilöille tai henkilöryhmälle samoin kuin esimerkiksi jonkin yleisesti saatavilla olevan etuuden, palvelun tai oikeuden epäämisestä tai rajoittamisesta. Syrjinnästä voi olla kyse esimerkiksi opettajan arvioidessa oppilaan suoritusta ankarammin tämän etnisen taustan vuoksi tai elinkeinonharjoittajan kieltäytyessä päästämästä vammaista henkilöä liiketiloihinsa. Syrjinnästä voi niin ikään olla kyse, jos työnantaja ei kutsu etniseen vähemmistöön kuuluvia työnhakijoita haastatteluun näiden alkuperän vuoksi.

Säännös ei edellytä, että jokaista on aina kohdeltava täsmälleen samalla tavalla. On esimerkiksi selvää, että elinkeinonharjoittaja voi palvella asiakkaitaan eri kielillä tämän olematta syrjintää. Syrjintäkiellosta ei toisaalta myöskään johdu velvollisuutta kohdella ihmisiä eri tavoin näiden henkilökohtaisten tarpeiden edellyttämällä tavalla, jollei kyse ole ehdotetun lain 15 §:ssä tarkoitettua vammaisen henkilön tarvitsemasta kohtuullisesta mukautuksesta. Syrjintäkiellosta ei esimerkiksi johdu elinkeinonharjoittajalle velvollisuutta tarjota palveluita kaikilla asiakkaiden käyttämällä kielillä. Syrjinnästä sen sijaan voisi olla kyse, jos elinkeinonharjoittaja

kieltäytyy ylipäättään palvelemasta, käytettävissä olevillaan kielillä, henkilöä tämän äidinkielen vuoksi.

Epäsuotuisan kohtelun olisi perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua välitöntä syrjintää. Tällä viitataan ehdotetun lain 8 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintää olisi muihin nähden epäsuotuisampi kohtelu vertailukelpoisessa tilanteessa. Vaatimus tilanteiden vertailukelpoisuudesta viittaa siihen yleiseen periaatteeeseen, että ihmisiä on samanlaisissa tapauksissa kohdeltava samalla tavalla.

Jotta tilanteet olisivat säännöksessä tarkoitettussa mielessä vertailukelpoisia, tulee niiden olla rinnastettavissa toisiinsa oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta. Esimerkiksi kahden vuokra-asuntoa hakeneen tilanteet eivät ole samanlaisia, jos vain vuokralaiseksi valittu pystyy maksamaan pyydetyn kohtuullisen takuuvuokran. Kielteisen päätöksen lakisääteistä etuutta koskevaan hakeukseen saaneen kohtelu tulisi rinnastaa etuuden saaneen kohteluun vain, jos myös kielteisen päätöksen saanut on täyttänyt laissa etuuden myöntämiselle säädetyt edellytykset. Vertailukelpoisista tilanteista ei ole kyse myöskään, kun työnantajalle säädetty velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville entisille työntekijöille rajoittaa työnantajan oikeutta valita uutta työntekijää kollektiiviperusteisen irtisanomisen jälkeen.

Vertailun kohteena voi olla se, miten jotakuta muuta on aikaisemmin kohdeltu, nykyisin kohdellaan tai voitaisiin olettaa kohdeltavan. Yleensä vertailu kohdistuu todellisiin tilanteisiin ja henkilöihin. Siten esimerkiksi työntekijää verrataan toiseen työntekijään ja asiakasta toiseen asiakkaaseen. Vertailukelpoisten tilanteiden välillä voi olla ajallista eroa, jolloin vertailu kohdistuu siihen, miten jotakuta muuta on kohdeltu aikaisemmin tai miten henkilöitä yleensä kohdellaan. Silloin kun todellista vertailukohdetta ei ole, arvi-

oinnin perusteena voidaan käyttää sitä, miten henkilöiden voitaisiin olettaa tulevan asianomaisessa tilanteessa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi. Näin on meneteltävä esimerkiksi sellaisissa moniperusteisen syrjinnän tapauksissa, joissa soveltuvaa todellista vertailukohdetta ei ole.

Merkitystä ei ole sillä, onko tekijän tarkoituksena ollut syrjiä. Siten välittömästi syrjinnästä olisi kysymys silloinkin, kun tekijä ei ole mieltänyt toimivansa lain tarkoittamalla tavalla syrjivästi, jos menettelyä on objektiivisin perustein arvioituna pidettävä syrjintänä.

Ehdotuksen mukaan muihin verrattuna epäsuotuisampi kohtelu olisi syrjintää, jos kohtelu ei ole ehdotetun lain 10–12 §:n perusteella oikeutettua. Tältä osin ehdotus poikkeaa sanonnaltaan voimassa olevasta yhdenvertaisuuslaista. Tämä selkeyttäisi välittömän syrjinnän käsitettä ja vastaisi asiallisesti direktiiveissä säädettyä, sillä syrjintädirektiivin 4 ja 5 artiklassa sekä työsyrijintädirektiivin 4, 6 ja 7 artiklassa on säännökset sellaisesta erilaisesta kohtelusta, jota ei ole pidettävä syrjintänä.

Ehdotetun 10 §:n 1 momenttiin otettaisiin oikeutettua erilaista kohtelua koskeva yleinen pääsääntö, jota sovellettaisiin kaikissa muissa paitsi 11 ja 12 §:n tarkoittamissa erityisissä tilanteissa. Viimeksi mainittuihin pykäliin ehdotetaan otettaviksi syrjintä- ja työsyrijintädirektiivien edellyttämät tilanne- ja syrjintäperustekohtaiset säännökset direktiiveissä säännellyistä erityisistä oikeuttamisperusteista. Tällainen voimassa olevasta laista poikkeava jako yleisiin ja erityisiin oikeuttamisperusteisiin on nähty tarpeelliseksi sen vuoksi, että ehdotetun lain soveltamisala on olennaisesti laajempi kuin lähinnä direktiivien täytäntöön panemiseksi säädetty nykyinen yhdenvertaisuuslaki.

10 §. Erilaisen kohtelun yleinen oikeuttamisperuste. Ehdotetun 1 momentin mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Ollakseen oikeutettua kohtelun olisi perustuttava joko lakiin tai muuhun hyväksyttävään perusteeseen. Lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee hyväksyttävien yh-

teiskunnallisten päämäärien vuoksi ihmisiä eri tavoin pyrittäessä esimerkiksi eri ryhmien tarpeita vastaavaan ja kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Lainsäädäntöön perustuvien erilaisten erotteluiden hyväksyttävyyden perustulain 6 §:n 2 momentin kannalta arvioidaan jo lakeja säädettyä.

Esimerkiksi tupakka-, alkoholi- ja liikennelainsäädännössä on säädetty erilaisista ikärajoista ja -vaatimuksista. Palvelussuhdelaeissa on säädetty muun muassa ikää ja kielitaitoa koskevia vaatimuksista, kuten jäljempänä 11 §:n yhteydessä tarkemmin selostetaan. Myös esimerkiksi ilmailulain (1194/2009) 45 §:ssä on säädetty lentotoimintaan osallistuvaa henkilöstöä koskevista ikä- ja terveystaakista. Ajokorttilaissa (386/2011) on säädetty vähimmäisiistä ajokortin saamiseksi. Vastaavanlaisia vaatimuksia on säädetty myös muualla lainsäädännössä. Lakiin perustuvalla erilaisella kohtelulla viitataan myös ehdotetun 8 §:n 3 momentin säännökseen positiivisesta erityiskohtelusta.

Myös muulla kuin välittömästi lakiin perustuvalla erottelulla voi olla hyväksyttävä tavoite. Tällaisen tavoitteen hyväksyttävyyttä tulisi arvioida Suomen oikeusjärjestyksen näkökulmasta. Tavoitteen tulee siten olla hyväksyttävä perusoikeusjärjestelmän ja Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden ja yleisemminkin Suomen oikeusjärjestyksen kannalta.

Tavoitetta voidaan pitää hyväksyttävänä erityisesti, jos sillä suojataan tai edistetään perus- ja ihmisoikeuksia taikka jos kyse on muusta oikeudenmukaisesta, painavasta yhteiskunnallisesta pyrkimyksestä. Selvästi hyväksyttävä tavoite olisi esimerkiksi nuorten syrjäytymistä ehkäisemään pyrkivällä kampanjalla.

Myös kuntalain (365/1995) 1 §:n 3 momentissa säädetty kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen voi muodostaa hyväksyttävän perusteen ihmisten asettamiselle eri asemaan heidän asuinpaikkansa perusteella (PeVL 14/2006 vp, s. 2). Kunta voisi esimerkiksi tarjota kesätyöpaikkoja vain kunnassa asuville nuorille. Kunta ei kuitenkaan ilman hyväksyttävää syytä voisi esimerkiksi edellyttää kunnan palvelukseen otettavalta kunnan alueella asumista.

Ehdotetuilla säännöksillä ei ole tarkoitus puuttua esimerkiksi uskonnollisten yhdyskuntien oikeuteen asettaa uskontoon liittyviä ehtoja yhdyskunnan ylläpitämiin kouluihin tai päiväkotiin pääsemisessä. Toisaalta sellaiselta uskonnollisten yhdyskuntien antamalta, kaikille avoimelta opetukselta, jota tuetaan valtion avustuksilla, edellytetään kuitenkin vakiintuneesti yhdenvertaisten valintakriteerien noudattamista.

Hyväksyttävästä tavoitteesta voi niin ikään olla kyse, kun yhdistys tai elinkeinonharjoittaja tarjoaa yhdistyksen jäsenille etuja taikka kun uskonnollinen yhteisö järjestää tapahtumia ensisijaisesti yhteisön jäsenille. Hyväksyttävästä tavoitteesta voi myös olla kyse kun palveluntarjoaja sosiaalisin perustein myöntää etuja eri ikäryhmiin kuuluville.

On selvää, että menettelyllä ei ole hyväksyttävää perustetta, jos se on Suomen oikeusjärjestyksen vastainen. Esimerkiksi kansalaisuuteen perustuva eri asemaan asettaminen on tietyiltä osin kielletty Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa ja Euroopan unionin lainsäädännössä. Samoin tuomioistuimen, joka käsiteltävänäään olevassa asiassa havaitsisi lakiin perustuvan erottelun olevan ilmeisessä ristiriidassa perustuslain 6 §:n 2 momentin ilmaiseman syrjintäkiellon kanssa, on perustuslain 106 §:n perusteella annettava etusija perustuslain säännökselle. Perustuslain 107 §:ssä säädetyn perusteella tuomioistuin tai muu viranomainen ei saa soveltaa sellaista asetuksen tai muun lakia alemmanasteisen säädöksen säännöstä, joka olisi ristiriidassa perustuslain syrjintäkiellon kanssa.

Menettelyn hyväksyttävyyttä arvioitaessa tulee niin ikään ottaa huomioon muun muassa Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tulkintakäytäntö. Tuomioistuin on esimerkiksi katsonut, että etniseen alkuperään perustuva erilainen kohtelu voi vain harvoin olla hyväksyttävää (*Timishev*, 13.5.2005; *D.H. ja muut*, 13.11.2007; *Oršuš ja muut*, 16.3.2010).

Säännös edellyttäisi erottelulta hyväksyttävän tavoitteen lisäksi käytettävien keinojen oikeasuhtaisuutta. Ihmisten erilainen kohtelu hyväksyttävässäkään tarkoituksessa ei siten olisi sallittua, jos käytetty keino on kyseisessä tilanteessa epäasianmukainen tai ylimitoi-

tettu taikka jos keinon käyttäminen ei ole tarpeen sen vuoksi, että sama tavoite voitaisiin saavuttaa jollakin muulla, yhdenvertaisen kohtelun kanssa paremmin sopusoinnussa olevalla keinolla.

Ehdotetun 2 momentin mukaan erilaisen kohtelun erityisistä oikeuttamisperusteista työssä ja työhönotossa sekä eräissä erityistapauksissa säädetään 11 ja 12 §:ssä.

11 §. *Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi niistä perusteista, joiden nojalla erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua. Pykälän ensimmäinen momentti koskisi etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamista, toinen momentti ikään perustuvaa erilaista kohtelua ja kolmas momentti erilaista kohtelua henkilöön liittyvän muun syyn perusteella.

Ehdotus vastaisi 1 ja 2 momentin osalta asiallisesti voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momenttia. Ehdotetut säännökset saisivat olennaisen sisältönsä syrjintä- ja työsyryntädirektiiveistä. Direktiivit eivät sen sijaan koske pykälän 3 momentissa tarkoitettuja tilanteita, joissa ehdotuksen mukaan voisi tulla sovellettavaksi 10 §:n 1 momentin ilmaiseina yleinen oikeuttamisperuste. Tältä osin ehdotus poikkeaa voimassa olevan lain sääntelystä.

Ehdotetussa 1 momentissa säädetään, että etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhteista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Erilaista kohtelua momentin tarkoittamisessa tilanteissa ei siten voisi oikeuttaa muulla kuin siinä säädetyllä perusteella, jollei kysymys ole 8 §:n 3 momentissa tarkoitettusta positiivisesta erityiskohtelusta.

Syrjinnästä ei ehdotuksen mukaan olisi kysymys, jos erilainen kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Lisäksi edellytetään, että erilaisen kohtelun tavoite tulee olla oikeutettu ja ettei erilainen kohtelu ole tavoitteeseen nähden suhteetonta.

Työsyryntädirektiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaan kirkko tai muu yhteisö, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, voi vaatia palveluksessaan olevilta henkilöiltä vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa organisaation eetokseen edellyttäen, että vaatimus ei ole kansallisen lainsäädännön vastainen. Säännöksen mukaan tällainen yhteisö voi edellyttää sen ammatilliseen toimintaan osallistuvalla yhteisön eetoksen mukaista uskontoa tai vakaumusta silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus. Tällaisen edellytyksen asettaminen ei kuitenkaan saa johtaa syrjintään muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännöksessä tarkoitettuna yhteisönä, jonka eetos perustuu uskontoon, voidaan Suomessa pitää rekisteröityjen uskonnollisten yhdyskuntien lisäksi esimerkiksi helluntaiseurakuntien kaltaisia uskonnollisia yhdistyksiä.

Esimerkiksi evankelisluterilainen kirkko voisi, perustuslain 11 §:n turvaama uskonnollinen yhdistymisvapaus huomioon ottaen, edellyttää kirkon jäsenyyttä sen virkoihin ja tehtäviin valittavilta. Perustuslakivaliokunnan tulkinnan mukaan tämä mahdollisuus ulottuu myös muihin kuin hengelliseen toimintaan suoraan liittyviin kirkon virkoihin ja tehtäviin (PeVL 57/2001 vp, s. 2; PeVL 28/2006 vp, s. 3).

Erilainen kohtelu varsinkin etnisen alkupeuran perusteella voi työelämässä tulla kysymykseen hyvin poikkeuksellisesti. Työntekijöiden erilaiselle kohtelulle työsuhteen aikana on vaikea löytää ehdotetun säännöksen mukaisia työstä johtuvia perusteita. Tilanne voi olla erilainen silloin, kun työntekijöitä ollaan vasta valitsemassa. Käytännössä hyväksyttävänä on pidetty esimerkiksi sitä, että etnisen yhteisön edunvalvontatehtäviin valitaan tähän etniseen ryhmään kuuluva henki-

lö. Vastaavalla tavalla voitaisiin arvioida tilannetta, jossa palkataan työntekijää seksuaalivähemmistöihin kuuluvien oikeuksia ajavaan järjestöön.

Ehdotetun 2 momentin mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulle on 1 momentissa säädetty perustet tai kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Ehdotetun säännöksen mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu pykälässä tarkoitetuissa tilanteissa olisi oikeutettua ensinnäkin, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhteista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Tällaisena oikeutettuna erilaisena kohteluna pidetään esimerkiksi valtion virkamieslaissa (750/1994) säädettyjä nimitettävän virkamiehen ikää koskevia vaatimuksia sekä muita vastaavanlaisia lakiin perustuvia vaatimuksia. Niin ikään nuorista työntekijöistä annetun lain vaatimuksiin perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua eikä ikään perustuvaa syrjintää.

Säännöksen tulkinnassa tulisi ottaa huomioon muun muassa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Euroopan unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään esimerkiksi katsonut, että paloteknisen yksikön palvelukseen hakeutuvalta palomieheltä voitiin edellyttää alle 30 vuoden ikää, koska tällaisessa tehtävässä toimivalta voidaan edellyttää sellaisia poikkeuksellisia fyysisiä ominaisuuksia, jotka heikkenevät iän myötä, ja koska enimmäisiän asettamisella pyrittiin varmistamaan riittävän pitkä palvelusaika (*Wolf, C-229/08*).

Ikään perustuva erilainen kohtelu olisi pykälän tarkoittamissa tilanteissa sallittua myös, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite. Esimerkiksi nuorten työmarkkinoilta syrjäytymistä ehkäisevät työllistämiskampanjat voivat sisältää oikeutettua erilaista kohtelua iän perusteella. Samoin iäkkäille työntekijöille suunnatut työssä pysymisen edellytyksiä pa-

rantavat toimet voivat olla oikeutettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin, kun ne ovat oikeasuhtaisia tavoiteltuun päämäärään eli työurien pidentämiseen nähden. Tällaiset erityistoimet voivat liittyä erityisiin työaika-järjestelyihin, pidempiin vapaisiin tai toimiin, joilla pyritään huolehtimaan ikääntyneen työntekijän työkyvystä sekä muista työnteon jatkamisen edellytyksistä. Ikääntyneille työnhakijoille kohdennettuja erityisiä työllistämistoimia ei pidetä ikään perustuvana kiellettynä eri asemaan asettamisina.

Laissa säädettyä 68 vuoden eroamisikää vi-rasta ei ole EU-tuomioistuimen käytännössä pidetty syrjivänä (*Fuchs ja Köhler*, yhdistetyt tuomiot C-159/10 ja C-160/10, sekä *Georgiev*, C-250/09), jos eroamisien sääntelylle on ollut hyväksyttävät perusteet. Työhön tai koulutukseen pääsemiselle on niin ikään voitu asettaa ikärajoja, jos ne täyttävät työsyörintädirektiivissä asetetut vaatimukset. Toisaalta toimihenkilön peruspalkan tason määrittämistä sillä perusteella, mikä hänen ikänsä on palvelukseen ottamishetkellä, ei ole pidetty sallittuna (*Hennings*, C-297/10).

Ehdotetun 3 momentin mukaan henkilöön liittyvään muuhun syyhyyn perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulle on 1 momentissa tai 10 §:n 1 momentissa sääde-tyt perusteet. Säännös koskisi siten henkilöön liittyvään muuhun syyhyyn kuin 1 ja 2 momentissa mainittuihin etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai ikään perustuvaa erilaista kohtelua pykälässä tarkoi-tuissa tilanteissa. Tällaisia syitä ovat esimer-kiksi kansalaisuus, kieli, ammattiyhdistys-toiminta ja terveydentila.

Erilainen kohtelu 3 momentissa tarkoitetu-la perusteella olisi oikeutettua ensinnäkin, jos se perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oi-keutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Esimerkiksi työturvallisuuden vuoksi työnteki-jöille asetettavia terveydentilaa tai kielitaitoa koskevia vaatimuksia tulisi arvioida edellä mainittujen kriteereiden perusteella.

Momentissa tarkoitettu erilainen kohtelu voisi lisäksi olla oikeutettua 10 §:n 1 mo-mentissa tarkoitettua yleisen oikeuttamispe-rusteen nojalla. Erilainen kohtelu ei siten oli-

si syrjintää, jos se perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot ta-voitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Virkamiehiltä ja viranhaltijoilta edellytet-tävästä kielitaidosta säädetään laissa jul-kisyhteisön henkilöstöltä vaadittavasta kieli-taidosta (424/2003). Lakiin perustuvina vaa-timuksina hyväksyttäviä ovat myös valtion ja eduskunnan virkamieslaeissa eräisiin julkisen vallan käyttöä sisältäviin virkoihin nimittä-misen edellytyksenä oleva Suomen kansalai-suus. Valtion virkamieslaissa ja sen nojalla annetuissa asetuksissa säädetään myös eräistä muista kelpoisuusvaatimuksista, kuten ter-veydentilaa koskevista vaatimuksista.

Erilaiselle kohtelulle momentissa tarkoi-teuissa tilanteissa voi olla myös muutoin hy-väksyttävä tavoite.

Työ- ja virkaehtosopimusten sopijapuolet määrittävät sopimuksen soveltamisalan. Työ-ehtosopimuslain 4 §:n 2 momentti samoin kuin vastaavat virkaehtosopimuslakien sään-nökset mahdollistavat sen, että työ- ja virka-ehtosopimuksen soveltamisalaa rajoitetaan tiettyjen alojen töihin tai tiettyihin henkilö-ryhmiin. On siis mahdollista, että työnantaja on velvollinen soveltamaan useampaa työ-tai virkaehtosopimusta samanaikaisesti, jol-loin myös työnteon ehdot voivat poiketa toi-sistaan. Tätä työnantajan lakiin perustuvaa velvollisuutta noudattaa useampaa työ- tai virkaehtosopimusta on pidettävä lainkohdas-sa tarkoitettuna hyväksyttävänä syynä eikä siis eri työ- tai virkaehtosopimuksiin perus-tuvista erilaisista työnteon ehdoista sinänsä muodostu säännöksessä tarkoitettua kiellet-tyä syrjintää. Työ- tai virkaehtosopimukseen mahdollisesti sisältyvät syrjivät määräykset ovat ehdotetun 25 §:n mukaan mitättömiä, eikä niitä siis saa soveltaa.

Oikeusjärjestyksen vastaiset tavoitteet eivät ole hyväksyttäviä. Esimerkiksi Euroopan unionin toiminnasta annetun sopimuksen 45 artiklan 2 kohdassa ja työntekijöiden vapaas-ta liikkuvuudesta annetussa asetuksessa (492/2011) on kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoja. Myöskään työntekijöiden varauksellinen tai kielteinen suhtautuminen joihinkin henkilöryhmiin ei ole hyväksyttävä peruste jättää tällaiseen ryhmään kuuluva henkilö palkkaamatta.

Syrjintää työhönotossa tai työn välittämisessä ei tee oikeutetuksi se, että työnantaja käyttää työntekijöiden palkkaamisessa apuna yksityistä työnvälitys- tai henkilöstön vuokrausyritystä. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 4 §:ssä säädetään yksityisen työnvälityksen velvollisuudesta kohdella työnhakijoita tasapuolisesti. Työvoimaa vuokraavan yrityksen ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella ei voida kiertää kumpaakin sopijapuolta koskevaa syrjinnänkieltoa.

12 §. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet eräissä erityistapauksissa. Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista muissa kuin 11 §:ssä jo huomioon otetuissa syrjintä- ja työsyRJintädirektiivien soveltamisalaan kuuluvissa erityistilanteissa.

Ehdotetun pykälän säännökset vastaavat asiallisesti syrjintädirektiivin 2, 3 ja 5 artiklassa sekä työsyRJintädirektiivin 2, 3 ja 7 artiklassa säädettyä. Tältä osin ehdotus vastaa asiallisesti voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa säädettyä. Ehdotetun 10 §:n 1 momentin yleinen oikeuttamisperuste ulotettaisiin kuitenkin koskemaan niitä tässä pykälässä tarkoitettuja tilanteita, joita direktiivit eivät sääntele. Tältä osin ehdotus poikkeaa voimassa olevan lain sääntelystä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista, kun kysymys on itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä, elinkeinotoiminnan tukemisesta, ammatillisen ohjauksen tai koulutuksen saamisesta, jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa sellaisessa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti taikka tällaisen järjestön antamista etuuksista. Syrjintä- ja työsyRJintädirektiiveissä on säädetty näitä tilanteita koskevista erityisistä oikeuttamisperusteista, kun erottelu perustuu etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, ikään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Direktiivien sääntely otettaisiin huomioon momentin 1 ja 2 kohdassa.

Ehdotetun 1 kohdan mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu on momentissa tarkoitetuissa tapauksissa oikeutettua, jos sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita

tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Erilainen kohtelu 8 §:n 3 momentissa säädettyssä tarkoituksessa on aina sallittua eikä siihen siten ole tarpeen tässä yhteydessä erikseen viitata.

Momentin 2 kohdan mukaan henkilöön liittyvään muuhun syyhyn kuin etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, ikään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva erilainen kohtelu olisi oikeutettua, jos kohtelulle on 10 §:n 1 momentissa säädetty perusteet. Ehdotetusta ja 8 §:n 3 momentin säännöksistä seuraa, että etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva erilainen kohtelu ei olisi momentin tarkoittamissa tilanteissa sallittua kuin niin sanotun positiivisen erityiskohtelun tarkoituksessa.

Pykälän 2 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan erilainen kohtelu on sallittua, kun kyse on koulutuksen, sosiaaliturvatuksien tai muiden sosiaalisiin perusteisiin myönnettävien tukien, alennuksien tai etuuksien taikka yleisesti saatavilla olevan irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelun tarjoamisesta tai saamisesta, jos kohtelulle on 10 §:n 1 momentissa säädetty perusteet. Erilainen kohtelu näissä tilanteissa olisi siten sallittua, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Elinkeinonharjoittajalla voidaan katsoa olevan perustuslain 18 §:ssä turvattu elinkeinonvapauden ja 15 §:n 1 momentissa turvattu omaisuuden suojan näkökulmasta oikeus kohdistaa palvelujansa eri tavoin rajatulle henkilöpiirille liikeajatuksensa mukaisesti edellyttäen, että kohtelulla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Esimerkiksi ravitsemistoiminnan harjoittajan on katsottu voivan asettaa liikkeeseen sisäänkäynnin edellytykseksi 24 vuoden ikärajan (HE 138/2004 vp; PeVL 49/2004 vp). Toisaalta esimerkiksi palveluiden kohdentaminen rajaamalla ne koskemaan kaikkia muita kuin vammaisia ihmisiä voisi vain harvoin, jos koskaan, olla hyväksyttävää. Tällainen

erilainen kohtelu voisi olla hyväksyttävää lähinnä vain, kun kyse on toiminnanharjoittajalle kuluttajaturvallisuuslain (920/2011) 5 §:ssä säädetyistä velvollisuudesta varmistaa, että kulutuspalvelusta ei aiheudu vaaraa kenenkään terveydelle, eikä vaaraa voida poistaa tämän lain 15 §:ssä tarkoitetulla kohtuullisella mukautuksella.

Niin ikään esimerkiksi pankki- ja vakuutuspalveluiden tarjonnassa asiakkaan tai sellaiseksi pyrkivän henkilöön liittyvä syy voi olla oikeutettu peruste erilaiselle kohtelulle vain, jos kohtelulla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja käytetyt keinot ovat oikeasuhtaisia. On selvää, että esimerkiksi henkilön varallisuusasema ja siten takaisinmaksukyky voi vaikuttaa niihin ehtoihin, joilla pankki myöntää lainoja. On myös katsottu, että vakuutuspalveluiden tarjonnassa henkilön ikä ja terveydentila voivat olla vakuutus-sopimuksen ehtojen laadinnassa huomioon otettavia seikkoja, jos näillä seikoilla on todellista merkitystä riskinarvioinnissa kyseessä olevan vakuutus tuotteen kannalta. Talusvaliokunta on vakuutus-sopimuslakia käsitellessään todennut, että vammasta mahdollisesti aiheutuva todellinen kohonnut riski voidaan ottaa kohtuullisella tavalla huomioon vakuutusmaksussa ja -ehdoissa, ja että vammasta aiheutuvan riskin arvioinnin on perustuttava asianmukaiseen ja ajantasaiseen lääketieteelliseen näyttöön ja vakuutusmateriaaliin laskelmiin (TaVM 3/2010 vp). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on yhdenvertaisuusdirektiiviehdotusta käsitellessään todennut, että ikään ja vammaisuuteen perustuvan erilaisen kohtelun tulee perustua selvään ja aukottomaan näyttöön siitä, että iällä tai vammaisuudella on todellista merkitystä riskin arvioinnissa. Selvityksen ei tule perustua pelkästään lääketieteelliseen tietoon ja tietämykseen, vaan arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös merkitykselliset vakuutusmatemaattiset tiedot ja tarkat tilastotiedot (TyVL 10/2010 vp). Henkilöitä, joilla on sama riskitaso, tulee kohdella yhdenvertaisesti.

Momentin toisessa virkkeessä säädettäisiin, että erilainen kohtelu etnisen alkuperän perusteella on kuitenkin sallittua vain 8 §:n 3 momentissa säädetyssä tarkoituksessa. Syrjintädirektiivin säännösten mukaan erilainen kohtelu etnisen alkuperän perusteella ei eh-

dotetun momentin tarkoittamissa tilanteissa ole sallittua muulloin kuin ns. positiivisen erityiskohtelun tarkoituksessa. Tämän selventämiseksi säännökseen ehdotetaan poikkeuksellisesti otettavaksi nimenomainen viittaus 8 §:n 3 momenttiin.

13 §. Välillinen syrjintä. Ehdotetun säännöksen mukaan syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos sääntö, peruste tai käytäntö perustuu lakiin taikka sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Säännös vastaisi jäljempänä selostettavin muutoksin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 2 kohdan säännöstä ja saisi pääasiallisen sisältönsä syrjintä- ja työsyrintädirektiivien vastaavista säännöksistä. Syrjintädirektiivien säännösten mukaan välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn etnisen alkuperän, tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn seksuaalisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Ehdotuksen mukaan näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö olisi muiden lainkohdassa säädettäviksi ehdotettujen kriteerien täytyessä välillisesti syrjivä. Epäedulliseen asemaan saattamisella viitattaisiin sellaiseen tekoon tai laiminlyöntiin, jonka seuraukset ovat samankaltaiset kuin 9 §:ssä tarkoitetulla epäsuotuisalla kohtelulla. Kyse voi siten olla menettelystä, jonka seurauksena johonkin tiettyyn, henkilöön liittyvien syiden perusteella määräytyvään ryhmään kuuluva henkilö joutuu muihin nähden erityisen rajoituksen, vaatimuksen, rasitteen, velvoitteen tai muun haitan kohteeksi. Säännöksen sanamuotoa tarkistettaisiin siten, että siinä käytettäisiin sanamuodon ”erityisen epäedullinen asema” sijasta ilmaisua ”epäedullinen asema”. Ehdotettu sanamuoto vastaa paremmin direktiivien englanninkielises-

sä tekstissä käytettyä ilmaisua ”particular disadvantage”, koska ilmaisu ”asema” jo itsessään sisältää ajatuksen siitä, että kyse ei voi olla vähäisestä haitasta. Ehdotus on selventävä, sillä myös voimassa olevan lain säännöstä on tullut tulkita direktiivien mukaisesti. Ehdotettu sanamuoto olisi lisäksi tältä osin yhdenmukainen tasa-arvolain 7 §:n 2 momentissa säädetyn välillisen syrjinnän määritelmän kanssa.

Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa on tässä yhteydessä käytetty sanamuotoa ”näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö”. Ilmaisua ”näennäisesti puolueeton” ehdotetaan korvattavaksi asiayhteyteen paremmin sopivalla ilmaisulla ”näennäisesti yhdenvertainen”. Sana ”säännös” ehdotetaan korvattavaksi sanalla ”sääntö”, joka viittaisi oikeussäännösten ohella esimerkiksi yhtiöiden ja yhdistysten sääntöihin. Ilmaisulla ”peruste” viitattaisiin muun muassa päätöksiin ja määräyksiin, jotka voivat olla yleisiä tai yksittäistä henkilöä koskevia. Kyseeseen tulisivat esimerkiksi oppilaaksi ottamista koskevat koulutuksen järjestäjän asettamat vaatimukset ja päätökset. Ilmaisulla ”käytäntö” viitataan muun muassa siihen, miten esimerkiksi koulutus ja erilaiset palvelut sekä pääsy niihin on käytännössä järjestetty.

Välillisesti syrjivälle säännölle, perusteelle tai käytännölle on ominaista näennäinen yhdenvertaisuus. Tällöin sääntö, peruste tai käytäntö ei nimenomaisesti aseta ketään huonompaan asemaan 8 §:n 1 momentissa mainitun henkilöön liittyvän syyn perusteella, mutta säännöllä, perusteella tai käytännöllä tosiasiaa on henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjivä vaikutus.

Säännön, perusteen tai käytännön välillinen syrjivyyden ilmenee usein siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiaa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain heihin. Esimerkiksi näkövammaisten tai alle 18-vuotiaiden on käytännössä mahdotonta täyttää työnhaun yhteydessä esitetty vaatimus siitä, että hakijalla on oltava voimassa oleva ajokortti. Tällaiselle vaatimukselle voi toisaalta monessa tapauksessa olla hyväksyttävät perusteet. Säännön, perusteen tai käytännön syrjivä vaikutus on

usein selvää jo yleisen elämäkokemuksen perusteella, mutta se voitaisiin tarvittaessa osoittaa esimerkiksi laadullisin tai määrällisin menetelmin.

Ehdotetussa pykälässä tarkoitettu sääntö, peruste tai käytäntö ei olisi syrjivä, jos se perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Säännös vastaa muutoin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä, mutta siinä todetaan 10 §:ssä säädettäväksi ehdotetuista tavoite, että lakiin perustuvalla säännöllä, perusteella tai käytännöllä on katsottava olevan hyväksyttävä tavoite. Esimerkiksi työsuhteen kestoajaksi katsottu kytkeä työsuhteen kestoajaksi, vaikka jälkimmäinen voi välillisesti liittyä työntekijän ikään.

Muun tavoitteen hyväksyttävyyttä tulisi arvioida Suomen oikeusjärjestyksen näkökulmasta. Tavoitteen tulee siten olla hyväksyttävä perusoikeusjärjestelmän ja Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden ja yleisemminkin Suomen oikeusjärjestyksen kannalta.

Esimerkiksi erilaisten vapaaehtoisesti tarjottujen alennusten ja muiden etuuksien antaminen opiskelijoille, asevelvollisille tai eläkeläisille, tarkoituksin tukea näiden ryhmien kulttuurista ja sosiaalista osallistumista, on näihin ryhmiin kuuluvien elämäntilanne huomioon ottaen yleensä pidettävä tavoitteiltaan hyväksyttävänä siitäkkin huolimatta, että tällaiset käytännöt usein asettavat eri ikäryhmiin kuuluvat henkilöt välillisesti eri asemaan. Toisaalta esimerkiksi ravintolan käytännöllä olla päästämättä kansallisasuisia henkilöitä tiloihinsa, voi tuskin koskaan olla hyväksyttävä tavoite, koska käytäntö asettaa erityisesti romanit välillisesti muita epäedullisempaan asemaan.

Käytettävien keinojen tulisi olla tavoitteen saavuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisia ja sillä tavoin tarpeellisia, että ne ovat tavoitteeseen nähden oikeasuhtaisia. Esimerkiksi ajokortin edellyttäminen työnhakijalta ei olisi välillistä syrjintää, jos haettavana olevaan työhön tai virkaan kuuluvien tehtävien suorittaminen aidosti edellyttää voimassa olevaa lupaa ajoneuvon kuljettamiseen.

14 §. Häirintä. Ehdotetun 1 momentin mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syy-n vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Säännöksessä tarkoitettu häirintä olisi ehdotetun lain 8 §:n 2 momentin mukaan yksi syrjinnän muoto.

Sisällöllisesti ehdotettu säännös vastaa nykyisen yhdenvertaisuuslain häirinnän määritelmää, mutta sanamuotoon ehdotetaan tehtäväksi säännöstä selkeyttäviä vähäisiä sanonnallisia tarkistuksia. Ehdotuksessa on voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan otettu huomioon syrjintä- ja työsyryntädirektiiveihin sisältyvät häirinnän määritelmät. Tasa-arvolaisissa on ehdotetun kaltaiset seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kiellot.

Ehdotetussa säännöksessä tarkoitettussa häirinnässä on kyse ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä. Ihmisarvon käsite viittaa kaikkien ihmisyyksilöiden synnynnäiseen ja luovuttamattomaan arvoon sekä jokaisen oikeuteen nauttia perustavanlaatuisista oikeuksista yhdenvertaisesti muiden kanssa. Ihmisen luontainen arvo ei riipu hänen alkuperästään, iästään, terveydentilastaan tai muista ominaisuuksistaan taikka muiden mielipiteistä ja arvostuksista. Ehdotetussa säännöksessä tarkoitettulla tavalla ihmisarvoa loukkaavana voidaan pitää sellaista käyttäytymistä, joka osoittaa perustavanlaatuista kunnioituksen puutetta henkilöä kohtaan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettun syy-n takia tai joka tällaisesta syyistä kyseenalaistaa henkilön oikeuden tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Käyttäytymisen käsite olisi tässä yhteydessä ymmärrettävä laajasti siten, että kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta taikka muunlaisesta viestinnästä (KHO 2011:22). Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitsisi kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavaran tai palvelun tarjoajan julki-

sisä tiloissa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa sillä tavalla, että tekoa voidaan pitää häirintänä.

Ehdotetussa säännöksessä tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti loukkaavalla käyttäytymisellä viitataan siihen, että kiellettyä on paitsi loukkaamistarkoituksessa harjoitettu häirintä myös menettely, joka tosiasiaassa on säännöksessä tarkoitettulla tavalla loukkaavaa. Esimerkiksi kansanryhmää halventava leikinlasku saattaa siten loukata kyseiseen ryhmään kuuluvan henkilön ihmisarvoa, vaikka tähän ei suoranaisesti olisi pyrittykään.

Ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä ei ole mikä tahansa toisen ihmisen loukkaavaksi kokemaa käyttäytyminen, vaan teon loukkaavuutta tulee arvioida objektiivisin perustein. Loukatun subjektiivisella käsityksellä eli sillä onko hän pahoittanut mielensä ei siten sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko käyttäytyminen ollut ehdotetussa säännöksessä tarkoitettua häirintää. Olennaista on, voidaanko käyttäytymistä objektiivisin perustein arvioituna pitää henkilön ihmisarvoa loukkaavana.

Ehdotuksen mukaan käyttäytymisen tulisi liittyä johonkin 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua häirintää. Ehdotetun 8 §:n 1 momentissa kiellettyinä syrjintäperusteina mainitaan ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muu henkilöön liittyvä syy.

Lisäedellytyksenä on, että käyttäytymisellä luodaan loukattua tai loukattuja halventava tai nöyryyttävä taikka häntä tai heitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta. Ilmapiiri syntyy tyypillisesti jonkin organisaation, kuten esimerkiksi oppilaitoksen toiminnassa, ja vaikuttaa usein ihmisten väliseen kanssakäymiseen.

Häirintä voi esimerkiksi työpaikalla ilmetä sellaisena kiusaamisena, jossa työntekijää kohtaan käyttäydytään nöyryyttävästi, alentavasti tai uhkaavasti. Tällainen toiminta voi olla sekä ehdotetussa säännöksessä tarkoit-

tua häirintää että työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää. Toisaalta esimerkiksi sosiaalinen eristäminen tai työsuorituksen aliarvioiminen voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua häirintää olematta kuitenkaan ehdotetussa säännöksessä kiellettyä häirintää, koska häirintä on määritelty näissä laeissa eri tavoin. Työturvallisuuslaissa tarkoitellulle häirinnälle on ominaista, että se aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.

Kiihottamisesta kansaryhmää vastaan säädetään rikoslain 11 luvun 10 §:ssä ja sen törkeästä tekemuodosta lain 11 luvun 10 a §:ssä.

Ehdotetun 2 momentin mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä ehdotetussa laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitettuun häirinnän kohteeksi, laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Säännös koski työnantajan vastuuta sellaisissa tilanteissa, joissa häirinnän kiellon rikkoja on toinen työntekijä.

Työnantajan käytettävissä olevia toimia ovat tilanteesta riippuen esimerkiksi asianosaisten kuuleminen ja ohjeistaminen, varoituksen antaminen häirintään syyllistyneelle sekä viimesijaisena keinona työsuhteen päättäminen. Myös työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi.

15 §. Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Pykälän 1 momentin 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 suoritua työtehtävistä ja edetä uralla.

Ehdotus laajentaisi mukautusvelvollisten piiriä, sillä voimassa olevan yhdenvertaisuuslain mukautusvelvoite koskee vain työn teettäjää ja koulutuksen järjestäjää. Lisäksi mukautussäännöksen sanamuotoa ehdotetaan täsmennettävän ja nykyaikaistettavan nykyi-

seen lakiin verrattuna. Kohtuullisten mukautusten epääminen on ehdotetun 8 §:n 2 momentin mukaan yksi syrjinnän muoto.

Ehdotuksessa on otettu huomioon YK:n vammaisyleissopimuksen ja EU:n työsyrintädirektiivin sääntely kohtuullisista mukautuksista.

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan YK:n vammaisyleissopimuksen mukaan tarvittaessa yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan vammaisten ihmisten mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Kohtuulliset mukautukset on käsitteellisesti erotettava yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä. Tällaisista toimenpiteistä säädetään muualla lainsäädännössä (ks. tämän esityksen jakso 2.1).

Ehdotuksen mukaan mukautusten tulee olla kulloisessakin tilanteessa tarvittavia. Mukautukset ovat luonteeltaan tapauskohtaisia ja niiden tulee vastata kyseisessä konkreettisesti tilanteessa vammaisen ihmisen tarpeisiin. Toimenpide on ”tarvittava” esimerkiksi silloin, kun jokin palvelu ei ole vammaisen ihmisen saatavilla muihin henkilöihin verrattuna vastaavalla tavalla ilman mukautusta. Mukautus voi tällaisessa tilanteessa olla esimerkiksi luiskan asettaminen tilapäisesti portaisiin pyörätuolia varten tai näkövammaisen auttamista konkreettisesti tilanteessa. Mukautusten tarvittavuus ilmenee yleensä käytännössä siten, että vammaisen ihminen tai esimerkiksi hänen avustajansa pyytää mukautusta, jos hän katsoo sellaista tarvittavan.

Ehdotettu sääntely ei edellytä, että olosuhteet, joissa esimerkiksi palveluja tarjotaan, ovat kohtuullisten mukautusten tekemisen jälkeen vammaisille ihmisille täsmälleen samanlaiset kuin muille asiakkaille. Olennaista on, että palvelut tulevat mukautuksilla vammaisten ihmisten saataville. Viimekätisen päätöksen siitä, miten tai millainen mukautus toteutetaan, tekee mukautuksiin velvoitettu toimija. Esimerkiksi ravintolassa kohtuullisena mukautuksena näkövammaiselle voi olla ruokalistan tarjoaminen pistekirjoituksella tai ruokalistan sisällön kertominen asiakkaalle suullisesti.

Mukautusten kohtuullisuudella tarkoitetaan yhtäältä sitä, että mukautuksista ei saa koitua kohtuutonta taloudellista tai muunlaista rasitetta, ja toisaalta sitä, että mukautusten tulee vammaisten ihmisten näkökulmasta kohtuullisella tavalla toteuttaa heidän yhdenvertaiset mahdollisuutensa saada esimerkiksi palveluja. Mukautusten luonteeseen kuuluu se, että niiden toteuttaminen ei muodostu kohtuuttomaksi. Selvää on, että mukautusten toteuttamisesta aiheutuvat kustannukset ja muut merkitykselliset seikat huomioon ottaen kohtuuttomaksi muodostuvien mukautusten tekemiseen ei ole velvollisuutta. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioon otettavista seikoista säädetään 2 momentissa.

Mukautusten olisi ehdotetun 1 momentin mukaan oltava myös asianmukaisia. Mukautusten tulee siten olla tarkoituksenmukaisia ja turvallisia. Mukautuksista ei siten saa aiheutua vahingon vaaraa. Asianmukaisuusvaatimus pitää sisällään ajatuksen toimenpiteiden tehokkuudesta ja käytännöllisyydestä. Toimenpiteen tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen, se tulee toteuttaa kohtuullisessa ajassa mukauttamispyyntöä esittämisestä, ja sen tulee olla käytännön näkökulmasta olosuhteisiin soveltuva.

Mukautusten tarkoituksena on, että vammaiset ihmiset voivat yhdenvertaisesti muiden henkilöiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralalla. Tarkoituksena on siten edistää vammaisten ihmisten muihin verrattuna yhdenvertaisia mahdollisuuksia sekä tukea heidän itsenäistä ja täysimääräistä osallistumistaan.

Kohtuulliset mukautukset voivat olla viranomaisessa asiointiin yhteydessä tarpeen esimerkiksi asian vireillepanoon, sen käsittelyyn ja päätöksen tiedoksi saamiseen liittyvässä sellaisissa menettelyissä, joissa asiakkaalta edellytetään toimenpiteitä. Asiointista viranomaisessa on kysymys myös silloin kun julkista hallintotehtävää hoitaa muu kuin viranomainen.

Koulutuksen saaminen tulee tässä yhteydessä ymmärtää laajasti. Kohtuulliset mukautukset voivat siten olla tarpeen koulutukseen pääsemiseksi sekä koulutuksesta suoriutumiseksi samoin kuin etenemiseksi opinnoissa.

Ehdotettu säännös ei merkitse oppilaan oikeutta päästä tiettyyn oppilaitokseen tai mihin tahansa valitsemaansa kouluun. Oppilaaksi tai opiskelijaksi otossa vammaisiin ihmisiin sovelletaan muihin nähden yhdenvertaisia valintaperusteita. Ehdotettu velvoite kohdistuu sellaiseen koulutuksen järjestäjään, jonka velvollisuutena on huolehtia siitä, että vammaisilla ihmisillä on ylipäänsä mahdollisuus saada haluamaansa koulutusta. Esimerkiksi perusopetuslain 6 §:n 2 momentin mukaan kunta osoittaa oppilaalle lähikoulun tai muun soveltuvan paikan, jossa sanotun lain mukaisesti annetaan opetusta sellaisella oppilaan omalla kielellä, jolla kunta on velvollinen opetusta järjestämään. Mainittu laki ei siten luo oppilaalle oikeutta päästä tiettyyn kouluun.

Työelämässä mukautukset voivat kohdistua esimerkiksi työoloihin ja työn organisointiin, työmenetelmiin, apuvälineisiin sekä koulutuksen ja työtä koskevan opastuksen järjestämiseen vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Käytännössä mukautukset voivat olla esimerkiksi työpaikan esteettömyyteen liittyviä toimia, kuten rampien tai luiskien asentamista taikka työtilojen valaistuksen tai akustiikan muuttamista. Työntekijän työpisteen siirtäminen helppokulkuisempaan paikkaan voi niin ikään olla mukautus samoin kuin työpöydän tai työvälineiden asentaminen vammaiselle työntekijälle sopivaksi. Tiedonsaannin esteettömyyden turvaamiseksi mukautuksena kysymyksen voivat tulla erilaiset tietotekniset ratkaisut. Vammaisen henkilön työnteon mahdollistaminen työaikajärjestelyillä voi samaten joissakin tilanteissa olla pykälässä tarkoitettu kohtuullinen mukautus. Työntekijän toiminnan luonne vaikuttaa siihen, minkälaiset mukautukset ovat käytännössä mahdollisia ja siten pykälässä tarkoitettuihin tavoin asianmukaisia ja kohtuullisia.

Vammaisen henkilön mahdollisesti tarvitsemat mukautukset eivät työntekijää haettaessa saa vaikuttaa työhönottopäätökseen. Jos ansioitunein työnhakija on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisvelvoitteen vuoksi on ehdotetussa laissa tarkoitettua syrjintää.

Yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen saamisella yhdenvertaisesti mui-

den kanssa tarkoitetaan sitä, että vammaisilla ihmisillä tulee tosiasiallisesti olla mahdollisuus saada tavara tai palvelu muihin nähden yhdenvertaisin ehdoin. Mukautukset voidaan toteuttaa tapauskohtaisesti ja siten olosuhteista riippuen eri tavoin.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioon otetaan 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. Mukautusten kohtuullisuutta arvioidaan kokonaisuutena ottaen huomioon konkreettisesti tilanteessa olennaiset seikat.

Voimassa olevaan yhdenvertaisuuslakiin nähden uusina seikkoina momentissa mainittaisiin nimenomaisesti vammaisen ihmisen tarpeet ja toimijan koko. Voimassa olevan lain 5 §:n mukaan kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimenpiteiden toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa lähtökohtana on vammaisen ihmisen tarve kyseisessä yksittäisessä tilanteessa. Toisaalta etenkin laajaa toimintaa harjoittavalta tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta voidaan edellyttää jonkinasteista, yleisen elämäkokemuksen perusteella ennakoitavissa olevaa varautumista mahdollisiin yleisimpinä pidettäviin mukautustilanteisiin, kuten esimerkiksi liikunta- ja näkövammaisten asiointiin. Koska vammaisten ihmisten mukautustarpeet ja -tilanteet vaihtelevat, mukautustarve ilmenee toimijalle usein siten, että vammaisen ihminen pyytää mukautusta kun katsoo sitä tarvitsevänsä.

Toimijan koolla viitataan säännöksessä esimerkiksi henkilöresursseihin, liike- ja toimitilojen kokoon ja muihin toimijan käytännöllisiin mahdollisuuksiin toimeenpanna tarvittavia mukautuksia. Kohtuullisena ei esimerkiksi pidetä henkilöresursseihin nähden kohtuuttomia palvelujärjestelyjä kuten näkövammaisen henkilökohtaista avustamista silloin, kun se sitoisi merkittävän osan toimijan henkilöresursseista.

Merkitystä on myös toimijan taloudellisella asemalla. Säännös ei edellytä esimerkiksi toimijan taloudelliseen asemaan nähden kohtuuttomia kustannuksia aiheuttavia toimenpiteitä. Esimerkiksi tilapäiseen käyttöön tarkoitettun luiskan hankkiminen voi vain harvoin olla taloudellisen aseman takia toimijalle kohtuutonta.

Säännöksen mukaan toiminnan luonne ja laajuus voivat niin ikään olla merkityksellisiä seikkoja kohtuullisuusarvioinnissa. Kohtuullisuutta arvioitaessa voi siten merkitystä olla sillä, onko kysymys yleisölle laajasti ja jatkuvasti tarjottavista välttämättömyyspalveluista vai esimerkiksi jollekin rajoitetulle ryhmälle toisinaan tarjottavista erikoistuotteista.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa merkitystä on myös mukautuksista aiheutuvilla kustannuksilla. Suoranaisten menojen lisäksi huomioon voidaan ottaa esimerkiksi toiminnan järjestelyistä johtuvat välilliset kustannukset. Toisaalta kohtuullisuusharkinnassa tulee huomioida myös mukautusten toteuttamisella mahdollisesti saavutettavat hyödyt, kuten palvelujen saatavuuden ja laadun paraneminen. Esimerkiksi rampin asentamisella edistetään paitsi kyseessä olevaa mukautusta pyytäneen liikuntavammaisen, myös muiden esteetöntä kulkureittiä tarvitsevien asiakkaiden mahdollisuutta saada palveluja (TyVL 10/2010 vp, s. 5).

Työelämässä mukautusten kohtuullisuuden arviointiin vaikuttaisi myös palvelussuhteen kesto. Työnantajalle voitaisiin pitkään jatkuneen palvelussuhteen perusteella asettaa pidemmälle meneviä velvollisuuksia mukautusten tekemiseen kuin lyhytkestoisissa palvelussuhteissa. Vastaavalla tavalla työnantajan velvollisuus tehdä mukautuksia olisi laajempi, kun työntekijää ollaan palkkaamassa toistaiseksi voimassa olevaan tai pitkäkestoiseen palvelussuhteeseen.

Lisäksi on otettava huomioon mukautuksia varten julkiselta vallalta tai muualta mahdollisesti saatavissa oleva tuki. Tukijärjestelmien mahdollinen puuttuminen ei kuitenkaan yksistään tee mukautuksesta kohtuutonta.

Selvää on, että mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon myös toimijan tosiasialliset mahdollisuudet tehdä mukautuksia. Käytännössä toimijan mahdol-

lisuuksia tehdä sinänsä kohtuullisena pidettäviä mukautuksia saattaa rajoittaa se, että toimitilat vuokrannut ei salli mukautusten toteuttamista. Tämän tyyppiset, toimijasta itsestään johtumattomat ulkoiset rajoitukset eivät kuitenkaan poista velvollisuutta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia mahdollisilla vaihtoehtoisilla tavoilla.

Työnantajan mukautusvelvollisuuden laajuuteen voivat puolestaan vaikuttaa rajoitukset, jotka johtuvat toisten työntekijöiden työsuhteen ehdoista ja työnantajan rajoitetusta mahdollisuudesta yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja. Viranomaiselta taas ei voida edellyttää esimerkiksi sellaisia mukautuksia, joiden tekeminen merkitsisi viranomaisen toimivallan ylittämistä. Selvää on, että ketään ei voida vaatia toteuttamaan esimerkiksi lain tai turvallisuus- ja rakennusmääräysten vastaisia toimenpiteitä.

Ehdotettu sääntely ei myöskään edellyttäisi esimerkiksi liiketoimintakonseptin muuttamista, palvelujen sisältöjen muokkaamista erityisryhmien tarpeisiin taikka vaihtoehtoisten tavaroiden tai palvelujen tarjoamista. Näin ollen esimerkiksi tavaroiden ja palvelujen tarjoaja ei olisi ehdotetun pykälän perusteella velvollinen muuttamaan tuotesuunnitelua tai -valikoimaa taikka valmistamaan uusia tuotteita. Erityislainsäädännössä sen sijaan voi olla säännöksiä esimerkiksi palvelujen saatavuuden edistämiseksi. Tällaisia sisältyy esimerkiksi televisio- ja radiotoiminnasta annetun lain (733/2010) 19 a §:ään ohjelmistojen saattamisesta näkö- ja kuulorajotteisten saataville.

Kohtuulliset mukautukset olisivat tyypillisesti pienimuotoisia muutoksia esimerkiksi toimintatavoissa tai palvelujen järjestämisessä. Näkövammaiselle ihmiselle tarvittavia tekstejä voidaan esimerkiksi tarjota suurilla kirjaimilla tai hänelle muutoin luettavissa olevalla tavalla.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiesaan taikka työ- tai virkasuhteessa. Säännös voisi tulla sovellettavaksi myös tilanteessa, jossa vammainen henkilö ei tule valituksi

esimerkiksi työharjoitteluun sen seurauksena, ettei harjoittelupaikan järjestäjä toteuta tarvittavia mukautuksia. Ehdotettu säännös on uusi.

Työnantajan selvitysvelvollisuus rajoittuisi tilanteisiin, joissa vammainen työnhakija tai työntekijä katsoisi tulleen syrjityksi sen vuoksi, että työnantaja on päättänyt evätä mukautusten tekemisen. Syrjintää epäilevän ei tarvitsisi esittää työnantajalle selvitystä epäilyksensä perusteista, vaan työnantajan olisi viivytyksettä toimitettava hänelle momentin tarkoittamat tiedot kirjallisesti. Työnantajan olisi selvityksessään kerrottava ne perusteet, joiden vuoksi mukautuksiin ei ole ryhdytty.

16 §. Vastatoimien kieltö. Ehdotetun säännöksen mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut ehdotetussa laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Ehdotettu säännös vastaa eräitä kielellisiä tarkistuksia lukuun ottamatta voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 8 §:n säännöstä. Sen mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Myös tasa-arvolain 8 a §:ssä säädetään työnantajaan sekä tavaroiden ja palveluiden tarjoajaan kohdistuvasta vastatoimien kiellosta. Tasa-arvolain mukaan vastatoimet ovat kiellettyä syrjintää.

Nykyisen yhdenvertaisuuslain tapaan vastatoimia ei pidettäisi ehdotetussa laissa tarkoitettuna syrjintänä. Vastatoimien kohteeksi joutuneella olisi kuitenkin oikeus saada hyvitystä kuten nykyisinkin. Sen sijaan nykyisestä yhdenvertaisuuslaista poiketen vastatoimia koskevaa asiaa käsiteltäessä sovellettaisiin ehdotetun lain 28 §:ssä säädettyä todistustaakkasäännöstä.

Ehdotuksessa on voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan otettu huomioon syrjintä- ja työsyntädirektiivien säännökset.

Säännöksen suojaamien henkilöiden piiri olisi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain

tapaan laaja. Säännös suojaisi vastatoimilta ensinnäkin sellaista henkilöä, joka on vedonnut ehdotetussa laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin. Säännös suojaisi siten henkilöitä, jotka ovat ehdotetun lain mukaisesti esimerkiksi vaatineet hyvitystä, ottaneet yhteyttä yhdenvertaisuuslain noudattamista valvoviin viranomaisiin taikka vaatineet kohtuullisten mukautusten tekemistä. Säännös suojaisi myös niitä, jotka ovat avustaneet syrjintää koskevan asian selvittämisessä tai ryhtyneet muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Tällaisia henkilöitä voivat olla syrjintää koskevassa asiassa esimerkiksi kantajan asiamies, todistajat ja muut oikeudenkäynnissä kuultavana olevat henkilöt sekä henkilöt, jotka ovat raportoineet tapauksesta valvontaviranomaisille tai olleet asiasta yhteydessä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustaviin järjestöihin.

Vastatoimiin ryhtyminen olisi kiellettyä myös siinä tapauksessa, että vastatoimiin ryhtyneen itsensä ei ole osoitettu tai väitetty rikkoneen syrjinnän kieltoa.

Vastatoimessa on kyse sellaisesta toimenpiteestä, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisasti tai jonka seuraukset ovat toimenpiteiden kohteen kannalta kielteisiä. Tästä voi olla kyse esimerkiksi silloin, jos joku kieltäytyy tarjoamasta palveluita syrjintäoikeudenkäynnissä todistajana toimivalle henkilölle tai kieltäytyy uudistamasta kantajan asianajan vuokrasopimusta.

Vastatoimenpide merkitsee ehdotuksessa tarkoitettua kiellon rikkomista vain, jos toimenpiteeseen on ryhdytty säännöksessä mainitusta syystä eli sen vuoksi, että hän on vedonnut ehdotetussa laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

17 §. Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta ehdotetussa lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa ei ole ehdotetun kaltaista säännöstä, mutta syrjivän työpaikkailmoittelun kiellon on kat-

sottu seuraavan lain soveltamisalasäännöksestä. Tasa-arvolain 14 §:ssä on työ- tai koulutuspaikkaa koskeva syrjivän ilmoittelun kielto. Syrjivä työpaikkailmoittelu on rangaistavaa rikoslain 47 luvun 3 §:ssä säädettyinä työsyrijintänä. Säännös koskee työnantajaa tai tämän edustajaa.

Työpaikkailmoituksessa ei ehdotuksen mukaan saa edellyttää 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuja ominaisuuksia tai seikkoja, jolle vaatimus ole 11 §:n mukaan oikeutettu. Työpaikkailmoituksessa ei esimerkiksi voida tehtävään valittavalta edellyttää täydellistä suomen kielen taitoa tai Suomen kansalaisuutta, elleivät tällaiset vaatimukset ole lakiin perustuvia tai muutoin oikeutettuja. Selvää on, että ehdotetussa säännöksessä ei kielletä ehdotetun 11 §:n 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien hoitamisen kannalta asianmukaisten valintaperusteiden ilmoittamista.

Ilmoittamisella viitattaisiin esimerkiksi sanomalehdissä, internetissä ja työnantajayhteisön sisäisillä sähköisillä tai muilla ilmoitustauluilla julkaistaviin työpaikkailmoituksiin. Vastuun kielletystä ilmoittelusta kantaa työnantaja tai tämän edustaja.

Työnhakija tai muukaan henkilö ei voisi vaatia hyvitystä tai ryhtyä muihin vastaaviin oikeustoimiin pelkästään sillä perusteella, että syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa on rikottu. Hän voisi kuitenkin tehdä asiasta ilmoituksen työsuojeluviranomaiselle. Työtä tosiasiallisesti hakeneella ja ilmoituksessa mainitun syrjivän vaatimuksen perusteella sivuutetuksi tulleella henkilöllä olisi luonnollisestikin käytettävissään ehdotetut oikeusuojakeinot, kuten oikeus vaatia hyvitystä.

Hyvän tavan vastaisen markkinoinnin kiellosta säädetään kuluttajansuojalaissa.

4 luku **Valvonta**

18 §. Valvontaviranomaiset. Pykälän 1 momentin mukaan ehdotetun lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Nykyinen vähemmistövaltuutetun virka ja vähemmistövaltuutetun toimisto ehdotetaan muutettaviksi yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoksi. Asiasta säädettäisiin laissa yhdenver-

taisuusvaltuutetusta. Myös nykyinen syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta ehdotetaan lakkautettaviksi siten, että niiden tilalle perustetaan yksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Valvontaviranomaisten organisaatiosta sekä muista tehtävistä ja toimivaltuuksista säädettäisiin muualla lainsäädännössä.

Tasa-arvovaltuutetusta säädettäisiin ehdotuksen mukaan erikseen laissa tasa-arvovaltuutetusta.

Lapsiasiavaltuutetusta ja valtuutetun tehtävistä säädetään laissa lapsiasiavaltuutetusta (1221/2004).

Pykälän 2 momentin mukaan eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin sovelletaan ehdotetun lain säännöksiä valvonnasta vain, kun kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana. On selvää, että eduskunnan valtiopäivätoiminnot eivät voi olla viranomaisvalvonnan kohteena.

Pykälän 3 momentissa rajattaisiin valvontaa koskevien säännösten soveltamisalan ulkopuolelle tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten, valtioneuvoston oikeuskanslerin sekä eduskunnan oikeusasiamiehen toiminta.

Tasavallan presidentin, valtioneuvoston ja tuomioistuinten virkatointien lainmukaisuutta valvovat perustuslain mukaan ylimmät lainvalvojat eli eduskunnan oikeusasiamies ja valtioneuvoston oikeuskansleri. Ylimpien laillisuusvalvojen toiminnan lainmukaisuuden tutkimisesta säädetään niin ikään perustuslaissa. Valtioneuvoston osalta soveltamisalan rajaus koskee valtioneuvoston yleisistuntoa ja ministereiden toimintaa yleisistunnossa. Tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten osalta rajaus koskee niiden lainkäyttötoimintaa, mutta ei esimerkiksi toimintaa työnantajana.

19 §. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta. Pykälän 1 ja 2 momentissa säädettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun keskeisistä tehtävistä ja toimivallasta.

Pykälän 1 momentissa luetellaan sellaisia valtuutetun tehtäviä ja toimivaltuuksia, jotka valtuutetulla on lain koko soveltamisalalla.

Momentin 1 kohdan mukaan valtuutettu voisi avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita

henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa. Säännöksessä tarkoitettulla avustamisella viitataan ehdotetun yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (2. lakiehdotus) 7 §:n säännökseen valtuutetun oikeudesta antaa oikeusapua. Kohdassa on otettu huomioon syrjintädirektiivin 13 artiklan 2 kohdan avustamista koskeva säännös.

Momentin 2 kohdan mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi avustaa 5–7 §:ssä tarkoitettujen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa. Kysymyksessä olisi uusi tehtävä valtuutetulle. Käytännössä valtuutettu voisi esimerkiksi antaa viranomaiselle, koulutuksen järjestäjälle tai oppilaitokselle taikka työnantajalle suunnittelua koskevia neuvoja.

Momentin 3 kohdan mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi antaa yleisiä suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kohdassa tarkoitettut suositukset olisivat yleisluontoisia, ja niitä antamalla valtuutettu pyrkisi edistämään hyviä käytäntöjä lain soveltamisalalla. Valtuutettu voisi siten kiinnittää esimerkiksi viranomaisten ja työnantajien huomiota ehdotetun lain säännöksiin ja niiden tulkintaan samoin kuin havaitsemiinsa edistämistoimenpiteitä koskeviin hyviin käytäntöihin. Suositukset eivät olisi oikeudellisesti sitovia. Säännöksessä on otettu huomioon syrjintädirektiivin 13 artiklan 2 kohdan suositusten antamista koskeva säännös. Valtuutetun toimivallasta antaa yksittäistapauksia koskevia neuvoja ja suosituksia säädettäisiin 2 momentissa

Momentin 4 kohdan mukaan valtuutettu voisi ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi ehdotetun lain noudattamista koskevassa asiassa. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan se, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi, voi pyytää vähemmistövaltuutetulta toimenpiteitä sovinnon aikaansaamiseksi.

Sovinto voisi kohdistua syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomista koskevaan riitaan. Sovittelun tarkoituksena on saada osapuolet sopimaan riitansa. Aloitteen sovinnon tekemiseksi voi tehdä kumpi tahansa tai molemmat riidan osapuolista taikka yhdenvertaisuusvaltuutettu. Sovittelua koskevan aloitteen jälkeen valtuutetun tehtävänä olisi pyrkiä järjestämään sovintoon tähtäviä tapauksia osapuolten kanssa. Käytännössä sovinnon

non aikaansaaminen edellyttää kummankin osapuolen suostumusta sovitteluun ja valmiutta käydä neuvotteluja.

Jos neuvotteluja käydään valtuutetun avustuksella, tulisi valtuutetun selvittää osapuolille sovintomenettelyn luonne sekä sovinnon merkitys ja sen mahdolliseen vahvistamiseen liittyvä menettely. Valtuutetun tulisi puolueettomasti ja kaikkia osapuolia kunnioittaen auttaa osapuolia löytämään keskenään heitä tyydyttävät ratkaisut myös mahdollisesta rahamääräisestä hyvityksestä. Valtuutettu voisi, huomioon ottaen osapuolten tahdon, asian laadun ja muut seikat, myös tehdä asianosaisille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi. Osapuolten välillä saavutettu sovinto johtaisi siihen, että muihin oikeusturvakeinoihin turvautuminen ei enää olisi tarpeen. Jos asianosaisten välillä saavutetaan sopimus vain tietyistä asioista, voitaisiin asia muilta osin saattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tai tuomioistuimen käsiteltäväksi. Sovinto tulisi ottaa huomioon mahdollisesti tuomittavan hyvityksen suuruutta määrättäessä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta ei ulottuisi sellaisiin työ- tai virkaehtosopimusten tulkintakysymyksiin, jotka kuuluvat työtuomioistuimen ratkaistaviksi. Valtuutettu voisi osapuolten suostumuksella viedä sovinnon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan vahvistettavaksi. Sovinnon vahvistamisesta säädetään ehdotetun lain 20 §:n 1 momentissa.

Pykälän 2 momentin mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi yksittäistapauksessa antaa lausuntoja ehdotetun lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Valtuutetun toimivaltaa laajennettaisiin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 12 §:ään nähden, jonka mukaan syrjityksi itsensä katsova voi pyytää asiassaan vähemmistövaltuutetulta ohjeita, neuvoja ja suosituksia. Voimassa olevasta laista poiketen valtuutettu voisi antaa lausuntoja myös muun asianosaisen kuin syrjityksi tulleen pyynnöstä. Valtuutettu voisi ehdotuksen mukaan antaa lausuntoja myös esimerkiksi yritykselle tai muulle

yhteisölle. Lisäksi valtuutettu voisi paitsi puuttua ilmi tulleisiin lain vastaisiin menettelyihin, myös ennaltaehkäistä niitä antamalla suunniteltua menettelyä koskevia neuvoja ja suosituksia.

Valtuutetun antamat lausunnot voisivat pitää sisällään valtuutetun kannanottoja siitä, miten yksittäistapauksessa yhdenvertaisuuslakia tulisi tulkita ja soveltaa. Kannanottojen tarkoituksena on, että lainvastaiseen menettelyyn ei ryhdytä taikka että sellaista ei jatketa tai uusita. Valtuutettu voisi esimerkiksi kehottaa viranomaista, koulutuksen järjestäjää taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajaa tekemään lain 15 §:ssä tarkoitettuja mukautuksia taikka ryhtymään toimenpiteisiin 5—7 §:ssä tarkoitettujen suunnitelmien laatimiseksi.

Valtuutetun lausunnot eivät olisi oikeudellisesti sitovia vaan valtuutetun esittämiä näkemyksiä siitä, minkälaiset toimenpiteet ja menettelyt olisivat asianomaisessa tapauksessa yhdenvertaisuuslain mukaisia.

Valtuutetun tehtävä antaa lausuntoja ei ulottuisi sellaisiin yksittäistapauksiin, joiden käsitteleminen kuuluu työsuojeluviranomaisten toimivaltaan tai joissa on kysymys työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaussäännös siitä, että valtuutetun muista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyvistä tehtävistä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettavaksi ehdotetussa laissa. Säännös on luonteeltaan informatiivinen.

20 §. *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta.* Pykälässä säädettäisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävistä ja toimivallasta ehdotetun lain valvonnassa. Lautakunnan toimivallasta ja tehtävistä tasa-arvolain valvonnassa säädetään tasa-arvolain 15 ja 21 §:ssä.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että lautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa, jollei sovinto ole lain vastainen tai selvästi kohtuuton taikka loukkaa sivullisen oikeutta. Sovinnon vahvistaminen on säädetty lautakunnan tehtäväksi myös nykyisessä yhdenvertaisuuslaissa.

Sovinnon kohteena olevan asian tulee olla riittävän tarkkarajaisesti määritelty ja sovinnon

non ehtojen olla selkeästi ilmaistu. Lautakunta ei ehdotuksen mukaan saa vahvistaa lain vastaista sovintoa. Lautakunta ei vahvista esimerkiksi sellaista sovintoa, jossa osapuolet ovat sopineet syrjivän menettelyn jatkamisesta korvausta vastaan tai jonka voidaan arvioida olevan selvästi kohtuuton. Sovinnon kohtuuttomuuden arvioinnissa merkityksellisiä seikkoja ovat muun muassa riidan kohde, sovinnon sisältö, osapuolten asema sekä vallinneet olosuhteet oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen. Sovintoa ei myöskään saa vahvistaa, jos se loukkaisi sivullisen oikeutta.

Momentin viimeisen virkkeen mukaan lautakunnan vahvistama sovinto pannaan täytäntöön kuten lainvoimainen tuomio. Vahvistetun sovinnon täytäntöönpanoon sovellettaisiin ulosottokaaren (705/2007) säännöksiä.

Ehdotettu säännös lautakunnan vahvistaman sovinnon oikeusvaikutuksista vastaa voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 13 §:n 2 momenttia.

Ehdotetun 2 momentin mukaan lautakunta voi tuomioistuimen, yhdenvertaisuusvaltuutetun tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan taikka koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Lisäksi momentissa olisi luonteeltaan informatiivinen viittaus, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lausuntoa lautakunnalta säädetään ehdotetun lain 22 §:ssä. Säännökset vastaisivat pienin muutoksin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain säännöstä. Lausunnon pyytämiseen oikeutettujen piiriä kavennettaisiin lausuntopyyntöjen määrän rajoittamiseksi siten, että säännöksessä tarkoitettujen viranomaisten lisäksi vain yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi pyytää lautakunnalta lausuntoa.

Lautakunnan lausunnot eivät olisi oikeudellisesti velvoittavia vaan niiden tarkoituksena olisi antaa syrjintäkysymyksiä käsittelevän erityisviranomaisen kannanotto yhdenvertaisuuslain tulkinnasta. Lautakunnalla olisi yhdenvertaisuuslain soveltamiseen erikoistuneena, kokoonpanoltaan laajapohjaisena oikeusturvaelimenä mahdollisuus ilmaista asiantuntijaviranomaisen käsitys yhdenvertaisuuslain tulkinnasta. Lautakunnan antami-

en lausuntojen myötä yhdenvertaisuuslain sisältö olisi saatettavissa laajempaan tietoisuuteen ja lausunnoilla voisi näin olla myös yleisemmin ohjaava ja ennaltaehkäisevä vaikutus.

Tuomioistuin voisi pyytää lausuntoa esimerkiksi hyvityskannetta tai muuta yhdenvertaisuuslain mukaista asiaa käsitellessään. Lausunnon pyytäminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta voisi olla tarpeen esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, joissa syrjiväksi epäillyn käytännön ei voida osoittaa kohdistuneen yhteenkään yksittäiseen henkilöön tai jossa syrjinnän kohteeksi mahdollisesti joutunut henkilö ei ole halukas turvautumaan oikeusturvakeinoihin. Kyse voisi myös olla yksittäistä syrjintätapausta laajemmasta, esimerkiksi mahdollisesti syrjivää liiketoimintakäytäntöä koskevasta kokonaisuudesta. Myös muu viranomainen, kuten lapsiasiavaltuutettu voisi pyytää lautakunnalta lausuntoa yhdenvertaisuuslain tulkinnasta.

Yhdenvertaisuutta edistävällä yhteisöllä tarkoitettaisiin säännöksessä muun muassa sellaisia yhdistyksiä, joiden tarkoituksen toteuttamiseen taikka muuhun toimintaan yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen kiinteästi liittyy. Tällaisia järjestöjä voivat olla esimerkiksi ihmisoikeus- ja maahanmuuttajajärjestöt samoin kuin kuluttajia ja elinkeinonharjoittajia sekä palkansaajia ja työnantajia edustavat yhdistykset. Myös saamelaiskäräjiä ja esimerkiksi romani-asiainneuvottelukuntaa olisi pidettävä ehdotuksessa tarkoitettuna yhteisönä.

Lausuntopyyntö tulisi koskea yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävää asiaa. Kysymys on siten yleisluonteista oikeudellista tulkintalinjausta kaipaavasta asiasta. Asian ei tarvitse koskea konkreettista lain soveltamistilannetta vaan lausuntoa voisi pyytää lain tulkinnasta myös yleisemmällä tasolla. Lautakunnalta ei kuitenkaan olisi mahdollista pyytää lausuntoa asiassa, joka kuuluu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan tai joka koskee työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Sanottuja tulkintäkysymyksiä koskevat riita-asiat käsittelee ja ratkaisee työtuomioistuin sen mukaan kuin laissa työtuomioistuimesta (646/1974) säädetään. Työtuomioistuin voisi kuitenkin ehdotetun 2 momentin perusteella pyytää lautakunnalta

lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkittävässä asiassa, jos se katsoo lausunnon pyytämisen tarpeelliseksi.

Pykälän 3 momentin mukaan lautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan yhdenvertaisuuslain 22 §:n mukaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin ehdotetussa laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi.

Lautakunnan toimivalta laajentuisi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 13 §:n 1 momentin 2 kohtaan nähden. Nykyisin lautakunta voi kieltää jatkamasta tai uusimasta syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä.

Ehdotetun säännöksen nojalla lautakunta voisi kieltää lain 8 §:ssä tarkoitetun syrjintäkiellon tai 16 §:ssä tarkoitetun vastatoimien kiellon vastaisen menettelyn jatkamisen tai uusimisen. Kieltopäätös voisi koskea sellaisia menettelyjä, joiden luonteeseen kuuluu mahdollisuus jatkaa tai uusiutua. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakaspalvelu- tai liiketoimintakäytännöt samoin kuin kohtuullisten mukautusten epäminen.

Ehdotuksen mukaan lautakunta voi velvoittaa asianomaisen ryhtymään määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Tällaisia toimenpiteitä ovat 5 §:ssä viranomaiselle sekä 6 §:ssä koulutuksen järjestäjälle ja oppilaitokselle säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Ehdotuksen mukaan lautakunta voi asettaa momentissa tarkoitettujen velvoite- ja kieltopäätösten tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakon tuomitsemisesta maksettavaksi säädetään uhkasakkolaisissa (1113/1990).

21 §. Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Pykälässä säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan ehdotetun lain mukaan kuuluvien asioiden saattamisesta lautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolain alaan kuuluvien asioiden saattamisesta lautakunnan käsiteltäväksi säädetään tasa-arvolain 20 §:ssä.

Pykälän 1 momentin mukaan sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuu-

tettu osapuolten suostumuksella voisivat saattaa syrjintää tai vastatoimien kieltä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi sovinnon vahvistamista varten. Säännös vastaisi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 15 §:n 2 momenttia.

Pykälän 2 momentin mukaan se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten. Ehdotettu säännös vastaa voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 15 §:n 1 momentissa säädettyä.

Ehdotetun momentin toisen virkkeen mukaan myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisivat asianomistajan suostumuksella saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian lautakunnan käsiteltäväksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeus saattaa syrjintää tai vastatoimia koskeva asia lautakunnan käsiteltäväksi vastaa voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 15 §:n 1 momenttia. Sen sijaan yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön oikeutta koskeva säännös olisi uusi. Syrjintädirektiivin 7 artiklan 2 kohta sekä työsyryntädirektiivin 9 artiklan 2 kohta edellyttävät jäsenvaltioiden varmistavan, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettua etua sen varmistamisesta, että direktiivien säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöön panemiseksi säädetyn oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn joko kantajan puolesta tai häntä tukeakseen tämän suostumuksella. Yhdenvertaisuutta edistäväksi yhteisöksi olisi ehdotetun lain 20 §:n 2 momentin tavoin katsottava erityisesti sellainen yhdistys, jonka tarkoituksen toteuttamiseen taikka muuhun toimintaan yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen kiinteästi liittyy.

Pykälän 3 momentin mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi saattaa ehdotetun lain 5 ja 6 §:ssä viranomaiselle sekä koulutuksen järjestäjälle ja oppilaitokselle säädetyn suunnittelovelvoitteen laiminlyöntiä koskevan

asian lautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi informatiivinen maininta siitä, että asian käsittelystä lautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettavaksi ehdotetussa laissa.

22 §. *Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työsuojeluviranomaisten tehtävistä ja toimivallasta yhdenvertaisuuslain valvonnassa.

Pykälän 1 momentin mukaan yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin ehdotetussa laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta annetussa laissa (44/2006) (*työsuojelun valvontalaki*) säädetään. Ehdotettu säännös vastaa asiallisesti voimassa olevaa yhdenvertaisuuslakia, mutta poikkeaa tasa-arvolain sääntelystä. Tasa-arvovaltuutettu on nimittäin nykyisen tasa-arvolautakunnan lisäksi ainoa tasa-arvolain noudattamista valvova viranomainen.

Työsuojeluviranomaisen tehtävien ala määriteltäisiin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 11 §:n tapaan. Valvonnan piiriin kuuluisivat siten työ- ja virkasuhteissa tehtävän työn lisäksi myös eräät sellaiset eityösuhteiset työnteon muodot, jotka kuuluvat työturvallisuuslain soveltamisalaan, kuten esimerkiksi työharjoittelijan ja työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen tai kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan työ.

Säännökseen otettaisiin selvytyden vuoksi nimenomainen maininta siitä, että työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työhönotossa. Työhönotolla viitattaisiin myös valtion ja kunnallisten virkamiesten nimittämiseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun valvonnan piiriin kuuluisivat sellaiset itsenäisen työnteon muodot, jotka jäisivät työsuojeluviranomaisen valvonnan ulkopuolelle. Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta esimerkiksi toimitusjohtajien ja itsenäisten ammatinharjoittajien tekemässä työssä kuuluisi yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin.

Työsuojeluviranomaisen valvonta ulottuisi syrjinnän ja vastatoimien kieltojen sekä mukautusvelvoitteen noudattamisen lisäksi myös työnantajalle säädettäväksi ehdotetun edistämisvelvoitteen valvontaan. Työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta ja velvollisuudesta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiksi säädettäisiin ehdotetun lain 7 §:ssä. Niissäkin tilanteissa, joissa suunnitelmallisen yhdenvertaisuuden edistämistoimien välineeksi valitaan työpaikan henkilöstösuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma tai jokin muu vastaava suunnitelma, kuuluisi suunnitelman laatimisvelvoitteen noudattamisen valvonta työsuojeluviranomaisille. Työnantajan on näin ollen kyettävä yksilöimään yhdenvertaisuuden edistämistoimet ja siten osoittamaan työsuojeluviranomaiselle täyttäneensä ehdotetun lain 7 §:ssä säädetyn suunnittelovelvoitteen.

Työsuojeluviranomaisen valvontamenetelystä säädetään työsuojelun valvontalaissa. Sen 12 §:ssä säädetään työsuojeluviranomaisen oikeudesta käyttää apunaan ulkopuolista asiantuntijaa. Työsuojeluviranomainen voi harkintansa mukaan pyytää myös yhdenvertaisuusvaltuutettua toimimaan tällaisena asiantuntijana. Työsuojeluviranomaisen pyytämänä asiantuntijana toimiessaan valtuutetun oikeudet ja velvollisuudet, mukaan lukien salsapitovelvollisuus, määräytyisivät työsuojelun valvontalaissa ja muissa tilanteeseen sovellettavissa laeissa säädetyn mukaisesti. Asian ratkaisemista sekä pakkokeinojen käyttöä koskeva toimivalta säilyisivät siten tällöinkin yksinomaan työsuojeluviranomaisella.

Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia ehdotetun lain valvonnassa laajennettaisiin muuttamalla työsuojelun valvontalakiä sen mukaan kuin jäljempänä selostetaan (6. laskiehdotus).

Pykälän 2 momentissa säädetään työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausunto ehdotetun yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta. Työsuojeluviranomainen voisi siten oman harkintansa mukaan pyytää näiltä yhdenvertaisuuslainsäädännön tulkintaan eri-

koistuneilta viranomaisilta lausuntoa esimerkiksi käsitellessään lain tulkinnan kannalta periaatteellisesti merkittävää valvonta-asiaa. Työsuojeleviranomaisen lausuntopyyntö voisi kuitenkin koskea jonkin lainkohdan tulkintaa yleisemminkin.

5 luku Oikeusturva ja seuraamukset

23 §. Hyvitys. Pykälän *1 momentin* mukaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutu-neella on oikeus saada hyvitys siltä viran-omaiselta, työnantajalta tai koulutuksen jär-jestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on ehdotetun lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vasta-toimia. Ehdotuksessa on voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan otettu huomioon syrjintä- ja työsyrintädirektiivien seuraamuksia koskevat säännökset. Direktiivien mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä direk-tiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seu-raamuksista, joihin voi kuulua korvausten maksaminen uhrille. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.

Oikeus saada hyvitystä olisi sillä, joka on joutunut ehdotetussa laissa tarkoitettun syr-jinnän tai vastatoimien kohteeksi. Oikeus saada hyvitystä syrjinnästä ei siten voisi syn-tyä pelkästään esimerkiksi 17 §:ssä tarkoit-ettun syrjivän työpaikkailmoittelun kiellon rik-komisen perusteella, vaan vasta henkilön tul-tua tosiasiallisesti välittömästi tai välillisesti syrjityksi työhönotossa. Ehdotus vastaa tältä osin voimassa olevaa yhdenvertaisuuslakia.

Oikeus saada hyvitystä ei riippuisi siitä, onko syrjinnästä tai vastatoimista aiheutunut vahinkoa, sillä hyvityksessä ei ole kysymys vahingonkorvauksesta vaan sen tarkoitukse-na on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus.

Ehdotuksen mukaan hyvitysvastuuseen voisi joutua viranomainen, työnantaja, koulu-tuksen järjestäjä samoin kuin tavaroiden tai palvelujen tarjoaja. Voimassa olevan yhden-vertaisuuslain 9 §:n perusteella hyvitystä voi joutua maksamaan työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuisuuksien tarjoaja. Ehdotettu hyvitysvas-tuullisten piiri olisi jonkin verran nykyistä laajempi, sillä hyvitysvastuuseen voisivat

joutua etuuksia tarjoavien viranomaisten li-säksi muutkin viranomaiset.

Viranomainen, työnantaja, koulutuksen jär-jestäjä sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoa-ja on hyvitysvastuussa, jos sen toiminnassa rikotaan ehdotetussa laissa tarkoitettua syr-jinnän tai vastatoimien kieltoa. Siten esimerk-siksi viranomainen ja tavaroiden tai palvelu-jen tarjoaja olisi hyvitysvastuussa sen henki-löstön työ- tai virkatehtävissä tekemistä eh-dotetun lain vastaisista teoista. Koulutuksen järjestäjä olisi hyvitysvastuussa esimerkiksi opettajan oppilaaseen koulun toiminnassa kohdistamasta häirinnästä.

Käyttäjäyritys olisi hyvitysvastuussa, jos se työsopimuslain 1 luvun 7 §:n työjohto- ja valvontaoikeutta käyttäessään on syrjinyt vuokratyöntekijää tai kohdistanut tähän vas-tatoimia. Työnantaja joutuisi hyvitysvastuu-seen työntekijöiden välisestä häirinnästä vain jos työnantaja on laiminlyönyt 14 §:n 2 mo-mentin mukaisen velvollisuutensa puuttua häirintään. Työntekijä ei voisi joutua hyvi-tysvastuuseen.

Oikeus saada hyvitystä edellyttäisi, että eh-dotetun lain syrjinnän tai vastatoimien kiel-toa on rikottu. Hyvityksen tuomitseminen ei edellyttäisi sen arvioimista, onko lainvastai-nen menettely ollut tahallista tai tuottamuk-sellista. Tältä osin ehdotus vastaa voimassa olevaa yhdenvertaisuuslakia. Ehdotetun lain mukaan oikeus saada hyvitystä ei riippuisi siitä perusteesta, jolla henkilöä on syrjitty tai jonka perusteella hän on joutunut vastatoimi-en kohteeksi. Näiltä osin ehdotus poikkeaa voimassa olevasta laista, jonka mukaan hyvi-tystä voi saada vain, jos syrjinnän tai vasta-toimien kieltoa on rikottu iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, us-konnon, vakaumuksen, mielipiteen, tervey-dentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Ehdotus vastaa tavoitetta saattaa kaikki syrjintäperusteet ja eri syrjintätilanteet samanlaisten oikeussuo-jakeinojen ja seuraamusten piiriin.

Pykälän *2 momentissa* ehdotetaan säädettä-väksi, ettei hyvityksen saaminen estä saamas-ta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

Hyvityksen saaminen ei siten estäisi vaati-masta esimerkiksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä säädettyä korvausta. Hyvitys tulisi kui-

tenkin ehdotuksen mukaan ottaa huomioon esimerkiksi työsopimuslain mukaista korvausta määrättäessä. Nykyisin loukattu voi vaatia korvausta vain taloudellisesta vahingosta. Asiasta on säännös voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 9 §:n 3 momentissa. Ehdotuksen mukaan loukattu voisi vaatia korvausta myös esimerkiksi vahingonkorvauslaissa tarkoitettua henkilövahingosta, kuten sellaisesta fyysisestä tai psyykkisestä terveydentilan häiriöstä, joka on lääketieteellisin menetelmin todettavissa. Loukkauksen uhri voisi siten saada korvauksen sekä aineellisesta että aineettomasta vahingosta.

24 §. Hyvityksen määrä. Pykälään otettaisiin säännökset ehdotetun lain 23 §:ssä tarkoitetun hyvityksen määrää arvioitaessa huomioon otettavista seikoista. Voimassa olevaan yhdenvertaisuuslakiin verrattuna säännöksiä täsmennettäisiin ja eräiltä osin tarkistettaisiin jäljempänä selostettavain tavoin. Ehdotuksessa on voimassa olevan lain tapaan otettu huomioon syrjintä- ja työsyryntädirektiivien seuraamuksia koskevat säännökset. Ehdotetussa laissa ei voimassa olevasta yhdenvertaisuuslaista poiketen säädettäisi hyvityksen enimmäismäärästä. Euroopan unionin tuomioistuimen nyttemmin vaikiintuneen oikeuskäytännön (esimerkiksi *Draehmpaehl*, asia C—180/95) mukaan hyvitykselle tai muulle vastaavalle syrjinnän johdosta maksettavalle korvaukselle ei voida asettaa enimmäismäärää.

Ehdotetun lain ja tasa-arvolain nojalla määrättävien hyvitysten tulisi samantyyppisissä tapauksissa olla kutakuinkin samansuuruisia.

Pykälän *1 momentin* mukaan hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 9 §:n 2 momenttiin nähden säännöstä täsmennettäisiin maininnalla hyvityksen oikeudenmukaisuudesta. Lisäyksen tarkoituksena on korostaa oikeasuhtaisuutta hyvityksen määrän arviointia ohjaavana periaatteena. Myös syrjintä- ja työsyryntädirektiivit edellyttävät syrjinnän ja vastatoimien kiellon rikkomisesta säädettyjen seuraamusten olevan oikeasuhtaisia.

Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto vai-

kuttaisivat hyvityksen määrään siten, että mitä vakavammasta ja mitä kauemmin jatkuneesta oikeudenloukkauksesta on kysymys, sitä suurempi tuomittavan hyvityksen tulisi olla. Rikkomuksen vakavuutta arvioitaisiin objektiivisten kriteerien eikä pelkästään loukatun subjektiivisen kokemuksen perusteella. Syrjinnän laatua ja laajuutta arvioitaessa voitaisiin kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, mitä ja kuinka vakavia seurauksia syrjinnästä on loukatulle aiheutunut, onko syrjintä ollut tietoista ja onko syrjintä perustunut useaan syrjintäperusteeseen.

Pykälän *2 momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Säännös vastaa voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 9 §:n 2 momentissa säädettyä. Henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomitulla taloudellisella seuraamuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi vahingonkorvauslain 5 luvun 6 §:ssä säänneltyä korvausta kärsimyksestä. Sillä tarkoitettaisiin myös työsopimuslain 12 luvun 2 §:n nojalla tuomittua korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, joka voi pitää sisällään korvauksen sekä aineellisesta että aineettomasta vahingosta. Hyvitystä määrättäessä tulisi viimeksi mainitussa ja mahdollisissa muissa vastaavanlaisissa tilanteissa samasta syrjivästä teosta jo tuomittu korvaus ottaa huomioon siltä osin kuin korvausta on tuomittu tai voidaan arvioida tuomitun nimenomaan henkilöön kohdistuneen loukkauksen perusteella.

Vastaava säännös hyvityksen huomioon ottamisesta ehdotetaan lisättäväksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:ään (7. lakiehdotus). Syrjinnästä maksettavaksi tuomittu hyvitys voidaan ottaa huomioon myös vahingonkorvauslaissa säädetyn kärsimyskorvauksen määrää harkittaessa (HE 167/2003, s. 57).

Aineellisesta esine- tai henkilövahingosta tuomittua korvausta ei tulisi ehdotuksen mukaan ottaa huomioon hyvityksen määrää arvioitaessa.

Pykälän *3 momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että hyvitystä voidaan kohtuullistaa tai se voidaan jättää määräämättä, jos hyvitys muodostuisi kohtuuttomaksi ottaen erityisesti

huomioon kieltoa rikkoneen pyrkimykset estää tai poistaa menettelyn vaikutukset ja kielon rikkojan taloudellinen asema. Ehdotus vastaa asiallisesti voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 9 §:n 2 momentin säännöksiä hyvityksen suuruuden määrittämisestä ja hyvityksen kohtuullistamisesta. Voimassa olevan lain mukaan hyvityksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon muun muassa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet. Tämän lisäksi hyvitys voidaan voimassa olevan lain mukaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista.

Hyvityksen kohtuullistamisen ja määräämättä jättämisen tulisi voimassa olevan yhdenvertaisuuslain tapaan perustua kokonaisvaltaiseen harkintaan. Ehdotetun säännöksen mukaan tässä harkinnassa erityisesti huomioon otettavia seikkoja ovat rikkojan pyrkimykset estää tai poistaa menettelynsä vaikutukset sekä hänen taloudellinen asemansa. Säännöksessä erikseen mainittujen seikkojen lisäksi harkinnassa voidaan ottaa huomioon myös muut kohtuullisuusarvioinnin kannalta merkitykselliset seikat ja olosuhteet.

Hyvitys saattaisi joissakin tapauksissa olla kohtuuton seuraamus esimerkiksi palveluja tarjoavalle pienelle yhdistykselle taikka sellaiselle yksityis- tai pienyritykselle, jonka liikevaihto on hyvin vähäinen. Hyvitys voisi olla kohtuuton seuraamus myös esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa rikkoja on pyrkinyt toimimaan syrjinnän kieltoa tai vastatoimien kieltoa koskevan vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti taikka joissa hän on loukattua tyydyttävällä tavalla korjannut menettelynsä seuraukset. Tällaisissa tilanteissa hyvitystä voitaisiin kohtuullistaa tai se voitaisiin jättää määräämättä.

25 §. Syrjivät ehdot. Ehdotetun 1 momentin mukaan syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen tai säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 10 §:n 1 momentissa säädetään, että tuomioistuim voi käsiteltävänä olevassa asiassa muuttaa tai jättää huomioon ottamatta syrjinnän tai vastatoimien vastaiset sopimusehdot. Lisäksi

säännöksessä täsmennetään, että sopimusehtona pidetään myös vastikkeen määrää koskevaa sitoumusta.

Voimassa olevaan yhdenvertaisuuslakiin verrattuna säännöstä siten tarkistettaisiin muun muassa ulottamalla säännös koskemaan myös yrityksen, yhdistyksen ja säätiön viitattaisi vastiketta koskeviin sitoumuksiin, koska asia on nykyisin selvä ilman nimenomaista lain säännöstäkin.

Ehdotettu säännös perustuu syrjintädirektiivin 14 ja työsyryntädirektiivin 16 artiklan säännöksiin. Näiden mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä voittoa tuottavia tai tuottamattomia yhdistyksiä, itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät säännökset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.

Yrityksellä ehdotuksessa viitataan sellaiseen yhteisöön ja toiminimeen, joka harjoittaa taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi. Yrityksen sisäisillä säännöillä tarkoitetaan puolestaan esimerkiksi yhtiöjärjestystä, eläkesääntöä tai muita vastaavia, yhtiössä noudatettavaksi vahvistettuja sääntöjä.

Ehdotetut syrjinnän ja vastatoimien kiellot olisivat pakottavaa oikeutta, eikä niistä saa poiketa säännösten suojaamien henkilöiden vahingoksi. Työnantaja ei esimerkiksi saa soveltaa syrjintäkiellon kanssa ristiriidassa olevaa työehtosopimuksen määräystä. Työntekijään olisi sanotunlaisessa tilanteessa sovellettava syrjivän ehdon sijasta sellaista ehtoa, jota sovelletaan vertailukelpoisessa tilanteessa oleviin muihin työntekijöihin (esim. EU-tuomioistuimen tuomio tapauksessa *Kutz-Bauer*, asia C-187/00, 20.3.2003).

Mitättömyys koskisi ainoastaan niitä sopimusehtoja ja määräyksiä, jotka ovat syrjintää tai vastatoimia koskevien säännösten vastaisia. Sopimusta ja sääntöjä olisi muilta osin edelleen sovellettava, jollei ehdotetusta 2 momentista muuta johdu.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tuomioistuimen mahdollisuudesta muuttaa so-

pimusta tai määrätä se raukeamaan, jos pykälän 1 momentissa tarkoitettu sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista. Tuomioistuimen toimivaltuus ei koskisi 1 momentissa tarkoitettuja sääntöjä. Ehdotettu säännös vastaisi asiallisesti voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 10 §:n 2 momentissa säädettyä.

Sopimusehdon syrjivyyden ja siitä seuraava mitättömyys ei välttämättä ole ilmeistä ja saattaa käytännössä edellyttää ehdotetussa 26 §:ssä säädettyä ehdotetun kanteen nostamista. Jos ehdon huomioon ottamatta jättäminen johtaa siihen, että sopimus muodostuu kohtuuttomaksi, tuomioistuin voisi muuttaa sopimusta muiltakin osin tai määrätä sen raukeamaan. Asiaa olisi siten tällaisessa tilanteessa arvioitava sopimuskokonaisuuden kannalta.

26 §. Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus. Pykälässä ehdotetaan säädettyväksi siitä, miten ja missä ajassa hyvitystä tai sopimusehtojen muuttamista voidaan vaatia. Ehdotukset vastaavat jäljempänä selostettavia poikkeuksia lukuun ottamatta asiallisesti voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 16 §:n säännöksiä.

Ehdotetun 1 momentin mukaan hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Säännöksessä ei enää säädetä toimivaltaisesta tuomioistuimesta voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 16 §:n tapaan, vaan tältä osin noudatettavaksi tulisivat oikeudenkäymiskaaren 10 luvun asiaa koskevat säännökset.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettyväksi, että hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Momentin toisen virkkeen mukaan työhönottotilannetta koskeva vaatimus on kuitenkin esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Ehdotukset vastaavat voimassa olevan yhdenvertaisuuslain sääntelyä.

Muissa kuin työhönottoa koskevissa tilanteissa kanneajaksi alkaisi kulu syrjinnän kiel-

lon rikkomishetkestä. Välittömän syrjinnän ja häirinnän osalta kanneajaksi alkaisi siitä, kun henkilöä on kohdeltu epäsuotuisasti tai loukkaavasti. Kanneajaksi työnantajan laiminlyötyä 14 §:n 2 momentissa säädettyä ehdotetun velvollisuutensa puuttua häirintään alkaisi siitä hetkestä, kun häirintä on saatettu työnantajan tietoon. Välillisen syrjinnän osalta kanneajaksi alkaisi siitä, kun syrjinnän seuraukset ovat ilmenneet eli henkilö on joutunut muita epäedullisempaan asemaan. Jos syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen menettely on luonteeltaan jatkuvaa, on vaatimus esitettävä kahden vuoden kuluessa lain vastaisen menettelyn päättymisestä. Sama koskisi jatkuvaa sopimussuhdetta, kuten esimerkiksi voimassa olevaa vuokrasopimusta.

Vuoden kanneajan piiriin kuuluvasta työhönottotilanteesta ei olisi kysymys, kun työnantajayhteisön palveluksessa olevia siirretään uusiin tehtäviin niin sanotuin sisäisin siirroin tai työntekijän tehtäviä jaetaan uudelleen. Jos avoinna oleva tehtävä on laitettu julkisesti haettavaksi, sovellettaisiin vuoden kanneajaksi kuitenkin kaikkiin tehtävään hakeneisiin.

6 luku Erinäiset säännökset

27 §. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kuuleminen. Pykälässä säädetäisiin tuomioistuimen tehtävästä varata valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi yhdenvertaisuuslain soveltamista koskevassa asiassa. Valtuutetulla on yhdenvertaisuuden toteutumista ja syrjintää seuraavana viranomaisena erityisasiantuntemusta syrjinnän eri ilmenemismuodoista.

Myös syyttäjän olisi säännöksen mukaan varattava valtuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen syytteen nostamista rikoslain 11 luvun 11 §:n tarkoitetusta syrjinnästä.

Säännös koskisi tuomioistuimessa käsiteltävää tai syyttäjällä syyteharkinnassa olevaa syrjintätapausta vain siltä osin kuin asia kuuluu yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaan. Se ei siten koskisi sellaisia asioita, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisten valvonnan piiriin. Selvää on, että säännöstä ei myöskään sovelleta jos valtuutettu tai hänen alaisensa virkamies avustaa valtuutetusta annetun lain 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla käsittelyssä syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunutta.

Nykyiseen yhdenvertaisuuslakiin ei sisälly ehdotetunkaltaista säännöstä valtuutetulle varattavasta mahdollisuudesta tulla kuulluksi.

28 §. Todistustaakka. Pykälässä säädettäisiin syrjintää ja vastatoimia koskevaa asiaa käsiteltäessä sovellettavasta todistustaakasta. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 17 §:n säännöstä todistustaakasta sovelletaan vain syrjintää koskevan asian käsittelyyn. Ehdotus laajentaisi siten todistustaakasäännöksen soveltumaan myös vastatoimia koskevaan asiaan, koska todistustaakasääntelyn eroavuuksille ei ole erityisiä perusteita. Sääntelyyn ehdotetaan lisäksi tehtäväksi eräitä kielteellisiä tarkistuksia. Säännöksessä on voimassa olevan lain tapaan otettu huomioon syrjintä- ja työsyryntädirektiivien todistustaakkaa koskeva sääntely.

Pykälän ensimmäisessä virkkeessä ehdotetaan säädettäväksi siitä sinänsä luonnollisesta lähtökohdasta, että vireillepanijan on syrjintää tai vastatoimia koskevaa asiaa tuomioistuimissa tai muussa viranomaisessa käsiteltäessä esitettävä selvitystä seikoista, joihin vaatimus perustuu. Vireillepanoon oikeutetuista säädetään ehdotetun lain 21 ja 26 §:ssä. Pykälässä ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin yleisissä ja hallintotuomioistuimissa sekä esimerkiksi työsuojeluviranomaisissa samoin kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Jos vireillepanijan esittämien tai muiden asiaa käsiteltäessä esiin tulleiden seikkojen perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, vastapuolen on ehdotetun pykälän toisen virkkeen mukaan – kumotakseen oletuksen – osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Jotta syrjintää tai vastatoimia koskeva kanne tai hakemus voisi menestyä, olisi siten ensisijaisesti vireillepanijan esitettävä sellaista näyttöä tapahtumien kuluista ja muusta tosiseikastosta, jonka perusteella asiaa objektiivisesti arvioiden voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun. Pelkkä väite tai epäily syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomisesta ei riittäisi oletettaman syntymiseen. Täyttä näyttöä syrjinnästä tai vastatoimista ei kuitenkaan edellytettäisi, vaan riittävää olisi, että tuomioistuimelle tai muulle asiaa käsittelevälle toimivaltaiselle viranomaiselle syntyisi esille tulleiden seikkojen valossa perustellusti oletta-

ma syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Olettama syrjinnän tai vastatoimien kiellon rikkomisesta voisi perustua paitsi vireillepanijan, myös vastapuolen esille tuomiin seikkoihin taikka mahdolliseen muuhun asiaa käsiteltäessä saatuun selvitykseen.

Jos asiaa käsiteltäessä on esitetty riittävästi sellaista selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kieltoa rikotun, olisi vastapuolen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Vastapuolen olisi siten oletuksen kumoamiseksi esimerkiksi selvitettävä, että erilainen kohtelu on perustunut laissa tarkoitettulla tavalla hyväksyttävään perusteseen taikka että vireillepanijan esittämä vertailuaineisto ei tosiasiassa koske vertailukelpoisia tilanteita. Välillisen syrjinnän tapauksessa vastapuoli voisi niin ikään esittää selvitystä siitä, että menettelylle on ollut ehdotetussa laissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste.

Pykälän viimeisessä virkkeessä säädettäisiin, että ehdotettuja todistustaakkaa koskevia säännöksiä ei sovelleta rikosasian käsitelystä. Ehdotus vastaa voimassa olevaa yhdenvertaisuuslakia.

29 §. Voimaantulo. Ehdotetun lain voimaantulosta samoin kuin muiden tähän hallituksen esitykseen sisältyvien lakien voimaantulosta säädettäisiin erillisellä voimaantuloilalla.

1.2 Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta

Lain nimike. Ehdotuksen mukaan nykyinen vähemmistövaltuutetun virka muutettaisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun viraksi. Viran nykyinen nimike ei enää ole perusteltu, sillä valtuutetun toimiala ehdotetaan laajennettavan kattamaan kaikki ehdotetun yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä olisi yleisesti yhdenvertaisuuden edistäminen yhteiskunnassa, ei vain etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten yhdenvertaisuuden edistäminen. Ajatus valtuutetun toimivallan asteittaisesta laajentamisesta koskemaan myös muuta kuin etnistä syrjintää esitettiin jo vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain esitöissä (HE 39/2001).

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja yhdenvertaisuusasioista käsittelevästä lautakunnasta

säädettäisiin eri laeissa. Ehdotettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta käsitteisi myös sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen liittyviä asioita, toisin kuin yhdenvertaisuusvaltuutettu.

Yhdenvertaisuusvaltuutettua koskevassa laissa säädettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnasta siltä osin kun valtuutetun tehtävistä ja toimivaltuuksista ei säädetä yhdenvertaisuuslaissa.

1 §. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Ehdotetun *1 momentin* mukaan yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi sisäministeriön yhteydessä on yhdenvertaisuusvaltuutettu.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiala kattaisi yleisesti yhdenvertaisuuden edistämisen ja ehdotetussa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjinnän sen mukaan kuin sanotussa laissa säädetään. Yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvoisivat kuitenkin työsuojeluviranomaiset. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon ja tasa-arvon edistämisen valvonta kuuluvat edelleen tasa-arvovaltuutetun tehtäviin tasa-arvolain mukaisesti.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin, että valtuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Valtuutettu on siten ratkaisu- ja muussa toiminnassaan riippumaton muiden tahojen kuten viranomaisten tai eri intressiryhmien samoin kuin ratkaistavana olevan asian osapuolten vaikutuksesta. Tärkeää on, että valtuutettu on lain noudattamista valvovana viranomaisena toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Yhdenvertaisuusvaltuutettu päättää itsenäisesti valtuutetun toimiston resurssien kohdentamisesta. Valtuutetun toiminnan itsenäisyyden kannalta on merkityksellistä, että laissa ehdotetaan säädettäväksi valtuutetun oikeudesta ottaa ja nimittää itse toimistonsa henkilöstö.

2 §. Nimittäminen ja kelpoisuusvaatimukset. Pykälän *1 momentin* mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun nimittää valtioneuvosto, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. Säännös vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta annetun valtioneuvoston asetuksen (687/2001) 2 §:n 1 momenttia.

Momentissa säädettäisiin lisäksi, että valtuutetuksi nimitetty vapautuu muusta valtion tai kunnan virasta siksi ajaksi, kun hän hoitaa

valtuutetun tehtävää. Ehdotus vastaa eduskunnan oikeusasiamiehestä, Ihmisoikeuskeskuksen johtajasta ja tietosuojavaltuutetusta säädettyä.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin valtuutetun kelpoisuusvaatimuksista. Yhdenvertaisuusvaltuutetulta edellytettäisiin ylempää korkeakoulututkintoa. Säännös vastaa tältä osin nykyistä vähemmistövaltuutetusta annetun valtioneuvoston asetuksen 1 §:ää. Lisäksi edellytyksenä olisi perehtyneisyys perus- ja ihmisoikeuskysymyksiin ja viran tehtäväalaa. Tätä pidetään perusteltuna valtuutetun tehtävän luonteen vuoksi. Ilmaisuu on tarkoitettu kattamaan perustuslaissa, kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa sekä Euroopan unionin oikeudessa turvatut perus- ja ihmisoikeudet.

Vaatus johtamistaidoista vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta annetun valtioneuvoston asetuksen 1 §:ssä säädettyä.

3 §. Tehtävät. Pykälässä säädettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä. Pykälän *1 momentti* olisi luonteeltaan viittaussäännös, jossa todettaisiin valtuutetun tehtävä valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista sen mukaan kuin yhdenvertaisuuslaissa säädetään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä olisi lisäksi muutoinkin edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjintää. Tällä viitataan muuhun yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen kuin yhdenvertaisuuslain noudattamiseen valvotaan. Valtuutetun tehtävänä olisi edistää yhdenvertaisuutta sellaisillakin elämänalueilla, joiden osalta valtuutettu ei valvo yhdenvertaisuuslain noudattamista, esimerkiksi työelämässä. Yhdenvertaisuuslain yksittäistapauksia koskeva valvonta työelämässä kuuluisi kuitenkin työsuojeluviranomaisille.

Valtuutetun tehtäväkenttä kattaisi kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyiksi säädetyt syrjintäperusteet. Valtuutetun tehtävät sisältäisivät esimerkiksi ulkomaalaisten ja etnisten vähemmistöjen samoin kuin muiden syrjinnän vaarassa olevien ryhmien olojen, aseman ja oikeuksien seuraamista sekä näiden ryhmien yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän ehkäisemistä. Myös alaikäisten oikeuteen saada itseensä kohdistunut syrjintä tutkittavaksi tulee kiinnittää huomiota.

Valtuutettu toimisi myös kansallisena ihmiskaupparaporttina. Säännös yhdessä momentin 5 ja 6 kohtien kanssa vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 2 §:n 1 momentin 8 kohdassa säädettyä.

Ehdotetussa momentissa säädettäisiin tavoista ja toimenpiteistä, joilla valtuutettu edistää yhdenvertaisuuden toteutumista, ehkäisee syrjintää ja hoitaa tehtävänsä ihmiskaupparaporttina. Valtuutetun toiminta olisi pääasiassa ohjaavaa ja neuvovaa.

Momentin 1 kohdassa säädettäisiin, että valtuutettu laatii ja teettää selvityksiä, julkaisee raportteja sekä tekee aloitteita. Valtuutettu päättäisi itsenäisesti tarpeellisiksi katsomiensa selvitysten laatimisesta ja teettämisestä sekä raporttien julkaisemisesta. Selvitykset voisivat koskea yleisesti yhdenvertaisuuden toteutumista kuten esimerkiksi ulkomaalaisien, vammaisten ihmisten tai muiden syrjintään vaarassa olevien ryhmien oloja, asemaa ja oikeuksien toteutumista taikka ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Säännöksessä on otettu huomioon syrjintädirektiivin 13 artiklan sääntely, joka koskee yhdenvertaista kohtelua edistävien elinten tehtäviä. Direktiivin 13 artikla toimeenpantaisiin ehdotetulla säännöksellä sekä yhdenvertaisuuslain (1. lakiehdotus) 19 §:n 1 momentilla.

Valtuutettu voisi tehdä myös aloitteita yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi. Valtuutettu voisi esimerkiksi kiinnittää viranomaisten, työnantajien, koulutuksen järjestäjien taikka tavaroiden ja palvelun tarjoajien huomiota yleiseen ongelmaan tai tiettyyn väestöryhmään kohdistuvaan rakenteelliseen syrjintään.

Momentin 2 kohdan mukaan valtuutettu voisi antaa neuvoja ja lausuntoja. Valtuutettu voisi neuvoja ja lausuntoja antamalla lisätä tietoisuutta yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista hyvistä käytännöistä sekä eri vähemmistöryhmien asemasta ja keinoista näiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtuutettu voisi esimerkiksi avustaa yhdenvertaisuuslain mukaisten yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa ja niiden toimeenpanossa laatimalla oppaita tai antamalla yleisluonteista neuvontaa. Ihmiskaupan uhreille valtuutettu voisi antaa neuvontaa esimerkiksi käytettävissä olevista oikeussuojakeinoista.

Valtuutetun toimivallasta antaa yhdenvertaisuuslain noudattamista koskevia suosituksia ja neuvoja säädetään ehdotetun yhdenvertaisuuslain 19 §:ssä.

Momentin 3 kohdan mukaan valtuutettu edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta. Valtuutettu voisi esimerkiksi järjestää seminaareja ja toimeenpanna tiedostuskampanjoita yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjintään ehkäisemiseksi.

Momentin 4 kohdan mukaan valtuutettu osallistuu eurooppalaiseen ja kansainväliseen yhteistyöhön. Valtuutettu esimerkiksi seuraisi toimialallaan kansainvälistä kehitystä sekä pitäisi yhteyttä tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeellisessa määrin kansainvälisiin toimijoihin kuten muiden maiden yhdenvertaisuusviranomaisiin.

Momentin 5 kohdan mukaan valtuutettu seuraa toimialallaan Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamista. Lisäksi valtuutettu seuraisi toimialallaan kansallisen lainsäädännön toimivuutta. Valtuutettu voisi tehdä toimivaltaisille viranomaisille 1 kohdassa tarkoitettuja aloitteita seurannassa havaitsemiensa puutteiden korjaamiseksi.

Momentin 6 kohdan mukaan valtuutettu seuraa ihmiskauppaan liittyviä ilmiöitä. Säännös vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 2 §:n 1 momentin 8 kohdan a alakohtaa.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu hoitaa edellä 1 momentissa mainittujen tehtävien lisäksi muualla lainsäädännössä valtuutetulle säädetyt tehtävät. Tällaisista tehtävistä on säädetty muun muassa voimassa olevan ulkomaalaislain (301/2004) 152 b §:ssä, jonka mukaan valtuutetun tehtävänä on valvoa maasta poistamisen täytäntöönpanoa sen kaikissa vaiheissa. Lisäksi esimerkiksi ulkomaalaislain 209 §:ssä, säädetään valtuutetun oikeudesta tulla pyynnöstään kuulluksi yksittäisessä turvapaikanhakijaa tai ulkomaalaisen maasta karkottamista koskevassa asiassa.

4 §. Tiedonsaantioikeus. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta saada valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot. Valtuutetun

tiedonsaantioikeus määräytyisi valtuutetun toimivaltuuksien kautta.

Valtuutetun tiedonsaantioikeus koskisi yhdenvertaisuuslain osalta siten viranomaisista ja muuta julkista hallintotehtävää hoitavaa, koulutuksen järjestäjää ja oppilaitosta sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajia. Valtuutettu ei esityksen mukaan valvoisi yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämää koskevissa yksittäistapauksissa, joten valtuutetun tiedonsaantioikeus ei ulottuisi edellä mainittuihin toimijoihin niiden työnantajaominaisuudessa.

Ulkomaalaislaissa säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi valtuutetulla olisi puolestaan oikeus saada välttämättömät tiedot viranomaisilta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta.

Valvottavien olisi annettava valtuutetulle sellaiset tiedot, jotka ovat välttämättömiä valtuutetulle säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Valtuutetulla on ehdotuksen mukaan oikeus saada myös salassa pidettäviä tietoja. Valtuutetulla olisi oikeus saada tiedot maksutta.

Ehdotettu säännös vastaa yhdenvertaisuuslain osalta vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 §:n 1 momenttia. Tiedonsaantioikeutta ulkomaalaislain osalta täsmennettäisiin kuitenkin nykyisen lain säännökseen nähden siten, että tiedot voisi saada viranomaisen ohella myös muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi valtuutetun oikeudesta saada kansallisena ihmiskaupparaporttoijana toimimista varten tarvittavat tiedot.

Valtuutetun tiedonsaantioikeus koskisi viranomaisia ja muita julkista hallintotehtävää hoitavia sekä sellaisia palvelujen tuottajia, jotka osallistuvat kansainvälistä suojelua haakevan vastaanotosta annetun lain (746/2011) 33 §:ssä tarkoitettujen palvelujen ja tukitoimien antamiseen tai jotka saavat ihmiskauppan vastaiseen toimintaan tarkoitettua valtionapua. Säännöksessä viranomaisilla tarkoitetaan myös työsuojeluviranomaisia.

Valvottavien olisi annettava valtuutetulle sellaiset tiedot, jotka ovat tarpeen valtuutetulle säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Valtuutetulla on ehdotuksen mukaan oikeus saada myös salassa pidettäviä tietoja.

Vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun nykyisen lain 7 §:n 1 ja 3

momentissa säädetään valtuutetun oikeudesta saada tietoja kansallisena ihmiskaupparaporttoijana toimimista varten. Valtuutetun tiedonsaantioikeutta tarkistettaisiin nykyisen lain säännökseen nähden siten, että tiedot voisi saada viranomaisen ohella myös muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta.

Ehdotetun momentin viimeisen virkkeen mukaan valtuutetulla on oikeus saada henkilötietoja kuitenkin vain, jos tiedonsaanti on välttämätöntä ihmiskaupparaporttoijalle säädettyjen tehtävien hoitamiseksi. Säännös vastaa asiallisesti vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun nykyisen lain 7 §:n 3 momentissa säädettyä. Ehdotettu säännös kuitenkin muotoiltaisii vastaamaan nykyistä tapaa säättää oikeudesta saada salassa pidettäviä henkilötietoja.

5 §. Oikeus saada selvitys. Pykälässä säädettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta 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.

Selvitystä voitaisiin pyytää esimerkiksi sellaisista valtuutetun tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisista seikoista, jotka selventävät valtuutetun 4 §:n 1 momentin nojalla saamia tietoja tai joista valtuutetun on muutoin tarpeen saada selvitystä tehtäviensä hoitamiseksi.

Valtuutetun tehtäviin ei esityksen mukaan kuuluisi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista yksittäisissä työelämää koskevissa tilanteissa. Valtuutetulla olisi sen sijaan ehdotetun valtuutetusta annetun lain 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen oikeus tehdä selvityksiä myös työelämän alalla. Käytännössä kysymys on valtuutetun tarpeesta saada työnantajilta selvityksiä jonkin alan yleisistä käytännöistä. Valtuutettu ei voisi saamansa selvityksen perusteella puuttua siihen, onko työnantaja noudattanut lakia yksittäistapauksessa.

Säännös vastaa osittain vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain nykyistä 7 §:n 2 momenttia selvityksenantovelvollisuudesta.

Momentin viimeisen virkkeen mukaan oikeus selvityksen saamiseen ei kuitenkaan koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta. Säännös on tarpeen henkilön itsekriminointisuojaan turvaamiseksi ja se vastaa vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain nykyisessä 7 §:n 2 momentissa säädettyä.

6 §. Tarkastusoikeus. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi valtuutetulle oikeus tehdä tarkastuksia yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi. Vähemmistövaltuutetulla ei ole ehdotetunkaltaista tarkastusoikeutta. Säännöksen tarkoituksena on parantaa valtuutetun mahdollisuuksia valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista tehokkaasti.

Pykälän mukaan valtuutettu voisi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajan toimitiloissa. Tarkastuksen saisi suorittaa vain, jos se on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvassa asiassa. Tarve tarkastuksiin voisi syntyä esimerkiksi silloin, kun on syytä epäillä, että on menetelty tämän lain vastaisesti tai että tässä laissa säädettyjä velvoitteita ei muutoin ole noudatettu.

Tarkastusta ei saisi tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastuksessa noudatetaan, mitä hallintolain (434/2003) 39 §:ssä säädetään.

7 §. Oikeusapu. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että valtuutettu 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.

Ehdotettu säännös vastaa asiallisesti nykyistä vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 4 §:ää tarkistettuna kuitenkin siten, että siinä on otettu huomioon yhdenvertaisuusvaltuutetulle ehdotetun toimialan laajuus. Valtuutettu voi ehdotetun säännöksen perusteella antaa oikeusapua kaikilla yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvilla elämänaloilla. Oikeusavun antamisen edellytyksenä ei myöskään enää olisi, että valtuutetun tulee katsoa asialla olevan

etnisen syrjinnän ehkäisyn tai ihmiskaupan mahdollisen uhrin oikeuksien kannalta huomattava merkitys. Lisäksi säännökseen ehdotetaan eräitä säännöksen sanamuotoa koskevia tarkistuksia.

8 §. Kertomukset. Pykälän 1 momentin mukaan valtuutettu antaisi vuosittain kertomuksen toiminnastaan valtioneuvostolle. Kertomuksessa käsiteltäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun koko toimialaa, mukaan lukien ihmiskauppaa ja siihen liittyviä ilmiöitä.

Poiketen siitä, mitä nykyisessä vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa säädetään, yhdenvertaisuusvaltuutettu antaisi kertomuksen sisäasiainministeriön asemesta koko valtioneuvostolle. On perusteltua asian yleisen yhteiskunnallisen merkittävyyden kannalta, että kertomus annetaan valtioneuvostolle. Ihmiskaupan osalta ehdotettu säännös vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 2 a §:n 2 momentissa säädettyä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että valtuutettu antaa eduskunnalle kerran neljässä vuodessa kertomuksen yhdenvertaisuuden toteutumisesta. ”Kerran neljässä vuodessa” viittaa siihen, että kertomus annettaisiin pääsääntöisesti kerran vaalikaudessa sopivaksi katsottavana ajankohtana.

Kertomus kattaisi yhdenvertaisuusasioissa valtuutetun koko toimialan. Kertomus käsitelisi syrjintää eri elämänaloilla ja se voisi myös sisältää esimerkiksi otteita valtuutetun laatimista tai teettämistä selvityksistä.

Eduskunnalle annettavassa kertomuksessa käsiteltäisiin myös ihmiskaupan ja siihen liittyvien ilmiöiden esiintymistä Suomessa. Tältä osin säännös vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 2 a §:n 2 momentissa säädettyä.

Momentissa säädettäisiin lisäksi, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi antaa kertomuksen yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa. Yhteinen kertomus voisi olla tarpeen esimerkiksi moniperusteisen ja risteävän syrjinnän käsittelemiseksi.

9 §. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto. Pykälän 1 momentin mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä esittelijöitä ja henkilökuntaa. Esittelijöiden tulisi olla perehtyneitä monipuolisesti valtuutetun tehtävälleen, esimer-

kiksi vammais- ja ulkomaalaisasioihin sekä ihmiskauppaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että valtuutettu nimittää toimistonsa virkamiehet ja ottaa palvelukseen toimiston muun henkilöstön. Säännös on merkityksellinen valtuutetun itsenäisen ja riippumattoman aseman näkökulmasta. Ehdotettu säännös poikkeaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta annetun valtioneuvoston asetuksen 2 §:stä, jonka mukaan valtuutetun toimiston virkamiehet nimittää ja työsopimussuhteisen henkilökunnan ottaa sisäasiainministeriö.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin valtuutetun toimivallasta hyväksyä toimistolle työjärjestys. Säännös on 2 momentin tapaan osa valtuutetun riippumatonta ja itsenäistä asemaa.

10 §. Neuvottelukunta. Pykälän 1 momentin mukaan yhdenvertaisuuden yleisen edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen kannalta merkittävien toimijoiden ja viranomaisten tietojenvaihtoa sekä yhdenvertaisuuteen liittyvien kysymysten käsittelyä varten valtuutetun toimiston yhteydessä on yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta.

Neuvottelukunnassa tulisi olla edustettuina yhdenvertaisuuslainsäädäntöä valvovien viranomaisten lisäksi asianomaiset ministeriöt ja syrjinnän ehkäisemisen kannalta merkittävät kansalaisjärjestöt ja muut toimijat. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissolemuksen 33 artiklan määräyksetkin huomioidaan ottaen neuvottelukunnassa voitaisiin käsitellä myös elinkeinoelämän ja työelämän yhdenvertaisuuskysymyksiä. Neuvottelukunnassa voisi olla jaostoja.

Neuvottelukunnan nimittäisi valtioneuvosto kolmen vuoden määräajaksi.

Pykälän 2 momentin mukaan neuvottelukunnan tehtävistä, kokoonpanosta ja toiminnasta säädettäisiin tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Säännös vastaa nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 5 §:n tapaa säätää neuvottelukunnasta.

11 §. Uhkasakko. Pykälän 1 momentin mukaan valtuutettu voi asettaa 4 ja 5 §:ssä säädettyä ehdotettujen tiedonsaanti- ja selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Ehdotettu säännös uhkasakosta vastaa vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun nykyisen lain 7 a §:ää, jonka mukaan valtuutettu voi asettaa uhkasakon selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi. Uhkasakon asettamismahdollisuutta voidaan pitää valtuutetun tehokkaan tiedonsaantioikeuden näkökulmasta tarpeellisena.

Ehdotetun momentin viimeisessä virkkeessä säädettäisiin poikkeuksesta, jonka mukaan uhkasakkoa ei kuitenkaan saisi asettaa henkilölle, jota on aihetta epäillä rikoksesta, jos tiedot koskevat rikosepäilyn kohteena olevaa asiaa. Säännös on tarpeen tällaisen henkilön itsekriminointisuojaan turvaamiseksi.

Pykälän 2 momentin mukaan valtuutetun asettaman uhkasakon tuomitsee maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Uhkasakon asettamisesta ja tuomitsemisesta säädetään uhkasakkoilaisissa (1113/1990). Uhkasakkoilaisissa säädetään muun muassa uhkasakon asettamisen ja tuomitsemisen yleisistä edellytyksistä, uhkasakon suuruudesta, asianosaisen kuulemisesta sekä uhkasakon vanhentumisesta ja muutoksenhausta. Uhkasakkoilain mukaisesti uhkasakon asettamista sekä tuomitsemista koskeviin päätöksiin saa hakea muutosta hallinto-oikeudelta siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

12 §. Voimaantulo. Lain voimaantulosta säädettäisiin erillisellä voimaantuloilalla.

1.3 Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta

1 §. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Ehdotetun pykälän mukaan sisäministeriön yhteydessä on itsenäinen ja riippumaton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (*lautakunta*), joka käsittelee ja ratkaisee yhdenvertaisuuslain (/20) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) (*tasa-arvolaki*) mukaan sille kuuluvat asiat. Lautakunta korvaisi tasa-arvolautakunnan ja syrjintälautakunnan, jotka hoitavat vastaavia tehtäviä voimassa olevan lainsäädännön perusteella. Tasa-arvolautakunta toimii nykyisin sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä ja syrjintälautakunta sisäministeriön yhteydessä.

Pykälässä todettaisiin lautakunnan olevan itsenäinen ja riippumaton. Itsenäisyydellä viitattaisiin siihen, että lautakunta on toiminnassaan itsenäinen vaikka se toimiikin sisäministeriön yhteydessä. Riippumattomuudella viitattaisiin siihen, että lautakunnan tulee olla tuomioistuimen ja muun lainkäyttöelimen tavoin ratkaisutoiminnassaan riippumaton muiden tahojen, kuten viranomaisten tai eri intressiryhmien samoin kuin ratkaistavana olevan asian osapuolten vaikutuksesta.

Lautakunnan käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi kuuluvista asioista säädettäisiin yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa.

2 §. Lautakunnan jäsenet. Pykälään ehdotetaan otettavaksi säännökset lautakunnan kokoonpanosta.

Ehdotuksen mukaan lautakunnassa on puheenjohtaja, joka voi olla päätoiminen. Säännös vastaisi vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain (660/2001) 7 d §:n 1 momenttia, jonka mukaan syrjintälautakunnan puheenjohtaja voi olla päätoiminen. Voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole säännöksiä tasa-arvolautakunnan puheenjohtajan pää- tai sivutoimisuudesta.

Lautakunnassa olisi puheenjohtajan lisäksi vähintään 13 muuta jäsentä. Nämä olisivat sivutoimisia. Lautakuntien ehdotetun yhdistämisen sekä ehdotetun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan jaostorakenteen vuoksi sillä olisi enemmän jäseniä kuin nykyisillä lautakunnilla. Syrjintälautakunnassa on nykyisin puheenjohtaja ja kuusi muuta jäsentä, tasa-arvolautakunnassa puheenjohtaja ja neljä muuta jäsentä.

Lautakunnan riittävän oikeudellisen asiantuntemuksen varmistamiseksi puheenjohtajan ja vähintään seitsemän muun jäsenen edellytettäisiin olevan lainoppineita. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan syrjintälautakunnan puheenjohtajan samoin kuin vähintään kolmen jäsenen tulee olla tuomarin virkaan kelpoisia. Tasa-arvolautakunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä heidän varajäsentensä tulee voimassa olevan lainsäädännön mukaan olla oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneita. Lautakunnan puheenjohtajan sekä lainoppineiden ja muiden jäsenten kelpoisuusvaatimuksista säädettäisiin tarkemmin ehdotetun lain 3 §:ssä.

Muilla jäsenillä kuin puheenjohtajalla olisi henkilökohtainen varajäsen.

3 §. Kelpoisuusvaatimukset. Pykälässä säädettäisiin lautakunnan puheenjohtajan ja muiden jäsenten kelpoisuusvaatimuksista.

Puheenjohtajalta ja muilta lautakunnan jäseniltä edellytettäisiin hyvää perehtyneisyyttä lautakunnan toimialaan. Käytännössä tällä tarkoitetaan esimerkiksi tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain tuntemusta sekä perehtyneisyyttä perus- ja ihmisoikeuskysymyksiin. Lisäksi erityisesti muilla kuin lautakunnan lainoppineilla jäsenillä tulisi kullakin olla erityisasiantuntemusta joltakin sellaiselta alalta, jota lautakunnan käsiteltäväksi tulevat asiat koskevat (*asiantuntijajäsenet*). Näitä aloja ovat lähinnä työelämä, koulutus, elinkeinotoiminta ja julkishallinto. Myös syrjinnän ilmenemismuotojen ja syrjinnän vaarassa olevien ryhmien olojen tuntemus voi osoittaa jäseneltä edellytettävää perehtyneisyyttä samoin kuin esimerkiksi perehtyneisyys palkkasyrjinnän arvioimiseen taikka vammaisten henkilöiden tarvitsemiin mukautustoimenpiteisiin. Perehtyneisyys lautakunnan toimialaan voitaisiin osoittaa esimerkiksi ammatillisella kokemuksella, tieteellisellä toiminnalla tai lautakunnan toimialalle sijoittuvalla järjestötoiminnalla.

Puheenjohtajan tehtävät ja vastuu huomioiden ottaen häneltä edellytettäisiin käytännössä osoitettua johtamistaitoa sekä kelpoisuutta tuomarinvirkaan. Säännöksessä tarkoitettu johtamistaito voitaisiin osoittaa varsinaisten johtamistehtävien lisäksi esimerkiksi myös sellaisella toiminnalla vaativassa hankkeessa, jolla henkilö on käytännössä osoittanut hänellä olevan valmiudet johtamiseen. Tuomariksi voidaan tuomareiden nimittämisestä annetun lain (205/2000) 11 §:n mukaan nimittää oikeustieteen kandidaatin tutkinnon suorittanut oikeamielinen Suomen kansalainen, joka aikaisemmalla toiminnallaan tuomioistuimessa tai muussa tehtävässä on osoittanut, että hänellä on täytettävänä olevan viran menestyksellisen hoitamisen edellyttämä perehtyneisyys viran tehtävälleen sekä tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet.

Lainoppineilta jäseniltä ei edellytettäisi kelpoisuutta tuomarin virkaan, vaan ylempää oikeustieteellistä korkeakoulututkintoa tai

oikeustieteellistä jatkotutkintoa. Näistä tutkinnoista säädetään nykyisin yliopistojen tutkinnoista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (794/2004). Vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 e §:stä poiketen lainkohdassa ei mainittaisi erikseen, että lautakunnan jäseneltä ei vaadita Suomen kansalaisuutta. Maininta ei ole perustuslain 125 §:n 1 momentin takia tarpeen.

4 §. Jäsenten nimittäminen. Pykälään ehdotetaan otettaviksi säännökset lautakunnan jäsenten nimittämisestä.

Ehdotetun *1 momentin* mukaan valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenensä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määräisi yhden lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajaksi, joka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttää puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa.

Valtioneuvoston päätökset tehtäisiin sisäministeriön esityksestä. Käytännössä esitys tulisi valmistella tiiviissä yhteistyössä tasa-arvoasioista vastaavan sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kanssa. Yhteistyötä tulisi tarpeen mukaan tehdä myös muiden sellaisten ministeriöiden kanssa, joiden toimialaa koskevia asioita lautakunnassa käsiteltäisiin. Yhteistyö olisi tarpeen, jotta lautakunnan kokoonpanosta muodostuisi tasapainoinen ja asiantunteukseltaan korkeatasoinen.

Lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen tai varajäsenen erotessa tai kuollessa, sisäministeriö nimittää tämän tilalle toisen henkilön lautakunnan jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Tästä ehdotetaan otettavaksi säännös pykälän *2 momenttiin*. On selvää, että myös näin nimitettävän henkilön tulee täyttää 3 §:ssä säädettyjä ehdotetut kelpoisuusvaatimukset.

Pykälän *3 momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että lautakunnassa tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Ehdotus vastaa tasa-arvolain 4 a §:n 2 momentissa säädettyä vaatimusta julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta. Tasa-arvolautakunnan osalta on nykyisin säädetty, että lautakunnassa tulee olla sekä miehiä että naisia. Syrjintälautakunnan jäsenten sukupuolijakaumasta ei ole säännöksiä.

5 §. Henkilöstö. Pykälän *1 momentin* mukaan lautakunnalla olisi päätoiminen pääsih-

teeri. Lautakunnalla voisi lisäksi olla pää- tai sivutoimisia esittelijöitä sekä muuta henkilöstöä. Lautakunnan laaja toimiala huomioon ottaen pääsihteeri olisi päätoiminen. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan tasa-arvolautakunta voi ottaa esittelijöinä toimivia sivutoimisia sihteereitä. Syrjintälautakunnan osalta on säädetty, että lautakunnassa on sihteeri, joka voi olla päätoiminen, ja että lautakunnassa voi lisäksi olla yksi tai useampi sivutoiminen esittelijä. Käytännössä syrjintälautakunnalla on ollut yksi päätoiminen sihteeri ja tasa-arvolautakunnalla yksi sivutoiminen sihteeri.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin lautakunnan pääsihteerin ja esittelijän kelpoisuusvaatimuksista. Pääsihteerillä ja esittelijällä tulisi olla muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto. Lisäksi heiltä edellytettäisiin lautakunnan puheenjohtajan ja jäsenten tavoin hyvää perehtyneisyyttä lautakunnan toimialaan.

6 §. Jaostot. Ehdotetun *1 momentin* mukaan lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluisivat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan syrjintälautakunnan työjärjestyksessä voidaan määrätä, että lautakunnalla on jaostoja. Tasa-arvolautakunnassa on nykyisen lautakunnasta annetun lain 9 §:n 1 momentin mukaan puheenjohtaja ja neljä jäsentä. Lautakunta ei ole toiminut jaostoihin jakautuneena.

Jaostoon kuuluisivat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä kaksi muuta lakimiesjäsentä ja kaksi asiantuntijajäsentä. Asiantuntijajäsenet tulisi valita jaostoon siellä käsiteltävien asiaryhmien mukaisesti. Lautakunnan käsiteltäväksi voisi ehdotuksen mukaan tulla esimerkiksi työelämää, koulutusta, elinkeinoelämää ja julkishallintoa koskevia asioita. Ehdotetun lain 16 §:n mukaan jaoston järjestäytymisestä ja kokoonpanosta määrättäisiin lautakunnan työjärjestyksessä.

Ehdotetun *2 momentin* mukaan lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa

käsiteltäisiin lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

7 §. Täysistunto. Ehdotetun pykälän *1 momentin* mukaan lautakunnan täysistuntoon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja muut jäsenet. Lautakunnan puheenjohtajan ollessa estyneenä puhetta johtaisi lautakunnan varapuheenjohtaja. Lautakunnan jäsenillä viitattaisiin sekä lainoppineisiin että asiantuntijajäseniin.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin täysistunnon tehtävistä. Täysistunnossa ratkaistaisiin periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Periaatteellisesti merkittäviä olisivat esimerkiksi vaikeat yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolainsäädännön tulkintaa koskevat asiat, erityisesti jos soveltuva aikaisempaa ratkaisukäytäntöä ei ole. Laajakantoisia olisivat asiat, joihin annettavilla ratkaisuilla olisi välittömästi tai välillisesti yleistä merkitystä esimerkiksi viranomais-, koulutus- tai elinkeinotoiminnalle taikka jotka koskevat laajaa ihmisjoukkoa.

Asian käsittelemisestä täysistunnossa päätäisi puheenjohtaja. Myös asiaa käsittelevä jaosto voisi erityisestä syystä siirtää asian ratkaistavaksi täysistunnossa. Tällainen syy voisi olla lähinnä se, että vasta jaostokäsittelyssä asian havaitaan olevan periaatteellisesti merkittävä tai edellä tarkoitettulla tavalla laajakantoinen.

8 §. Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely. Pykälään ehdotetaan otettaviksi säännökset lautakunnan päätösvaltaisuudesta sekä äänestämisestä ja esittelystä lautakunnassa.

Ehdotetun pykälän *1 momentin* mukaan lautakunnan täysistunto on päätösvaltainen, kun läsnä ovat kokouksen puheenjohtaja sekä vähintään puolet muista jäsenistä. Lautakunnan jaosto olisi päätösvaltainen vain täysilukuisena.

Pykälän *2 momentin* mukaan äänestykseen lautakunnassa sovelletaan, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään äänestämisestä. Käytännössä sovellettavaksi tulee hallintolainkäyttölain 52 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan päätöksestä on äänestettävä, jos sen tekemiseen osallistuvat jäsenet eivät ole yksimielisiä ratkaisusta. Äänestyksen voittaa mielipide, jota jäsenten enemmistö on kannattanut. Äänten mennessä tasan

voittaa mielipide, jota puheenjohtaja on kannattanut. Näiltä osin ehdotus vastaa asiallisesti vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 g §:n 1 momentin sekä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 15 §:n nykyistä sääntelyä.

Pykälän *3 momentin* mukaan asiat ratkaistaisiin lautakunnassa esittelystä. Esittelijänä toimisi lautakunnan pääsihteeri tai muu tehtävään määrätty lautakunnan esittelijä.

9 §. Jäsenten vastuu ja esteellisyys. Pykälän *1 momentin* mukaan lautakunnan puheenjohtajaan ja jäseniin sekä henkilöstöön sovelletaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä heidän hoitaessaan ehdotetussa laissa tarkoitettuja tehtäviä. Säännöksessä tarkoitettua henkilöstöä olisivat lautakunnan pääsihteeri sekä mahdolliset esittelijät ja muut lautakunnan palveluksessa olevat. Säännöksessä mainitut henkilöt olisivat rikosoikeudellisessa vastuussa osallistuessaan ehdotetun lain 1 §:ssä tarkoitettujen asian valmisteleminen, käsittelemiseen ja siitä päättämiseen sekä hoitaessaan muualla ehdotetussa laissa säädettyjä tehtäviään. Virkarikoksista on otettu säännökset rikoslain (39/1889) 40 lukuun.

Ehdotuksella selvennettäisiin oikeustilaa nykyiseen sääntelyyn verrattuna. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan syrjintälautakunnan jäsenet ja sihteeri samoin kuin tasa-arvolautakunnan puheenjohtaja ja sihteeri toimivat virkavastuulla.

Ehdotetun *2 momentin* mukaan vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa (412/1974). Säännös olisi luonteeltaan informatiivinen.

Ehdotetun pykälän *3 momentin* mukaan lautakunnan jäsenen ja esittelijän esteellisyydestä on voimassa, mitä tuomarin esteellisyydestä säädetään oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 13 luvussa. Viitattuja esteellisyyssäännöksiä sovellettaisiin siten jokaiseen, joka osallistuu lautakunnan käsittelyyn tulevan asian valmisteleminen, käsittelemiseen tai siitä päättämiseen. Ehdotus vastaa vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 f §:ssä säädettyä. Tasa-arvolautakuntaa koskevia vastaavia säännöksiä ei ole.

10 §. Asian vireilletulo. Pykälään ehdotetaan otettaviksi säännökset asian vireillepanemisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Ehdotetut säännökset vastaavat keskeisiltä osiltaan vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 h §:ssä sekä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 12 §:ssä säädettyä.

Ehdotetun pykälän *1 momentin* mukaan asia pannaan lautakunnassa vireille kirjallisesti. Sähköisestä asioinnista viranomaistoinnassa annetun lain (13/2003) 9 §:n mukaan viranomaiselle toimitettu sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta. Asia voitaisiin siten panna vireille myös sähköisesti. Säännökset vireillepanoon oikeutetuista olisivat ehdotetun yhdenvertaisuuslain 21 §:ssä ja voimassa olevan tasa-arvolain 20 §:ssä. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain vireillepanosäännökset ovat erilliset.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin niistä seikoista, jotka on ilmoitettava asiaa vireille pantaessa. Asiaa vireille pantaessa tulisi ensinnäkin ilmoittaa hakijan nimi ja kotipaikka. Lisäksi tulisi ilmoittaa hakijan mahdollisen laillisen edustajan tai asiamiehen yhteystiedot sekä se osoite, johon asiaa koskevat kutsut, kehotukset ja ilmoitukset voidaan lähettää. Hakemuksesta tulee käydä ilmi myös muiden asianosaisten nimet ja yhteystiedot.

Tällainen asianosainen olisi esimerkiksi se luonnollinen tai oikeushenkilö, jonka toimintaa hakijan väitteet koskevat. Näitä tietoja ei kuitenkaan olisi tarpeen ilmoittaa, jos tietojen hankkiminen olisi hakijalle kohtuutonta. Tietojen hankkiminen olisi kohtuutonta esimerkiksi jos asianosaisen henkilöllisyyttä tai yhteystietoja ei voida tavanomaisin keinoin selvittää.

Vireillepanoasiakirjasta tulee käydä ilmi hakijan vaatimus. Hakijan olisi niin ikään ilmoitettava vaatimustaan tukevat perusteet ja tosiseikat. Hakijan olisi siten pyrittävä tekemään selkoa asian ratkaisemisen kannalta merkityksellisistä seikoista esimerkiksi kuvaamalla tapahtumain kulkua sekä liittämällä mukaan mahdolliset asiaan liittyvät asiakirjat samoin kuin esitettävä käsityksensä siitä, miksi hän katsoo tulleensa syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi. Lisäksi hakemuksesta

tulisi ilmetä, onko asia ratkaistu tai vireillä jossakin toisessa viranomaisessa tai tuomioistuimessa. Hakijan olisi ilmoitettava asia vain jos se on hänen tiedossaan, joten säännös ei edellyttäisi hakijan ottavan aktiivisesti asiasta selkoa.

Pykälän *2 momentin* sääntely vastaisi pääosiltaan vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 h §:n 2 momentissa sekä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 12 §:n 2 momentissa säädettyä.

Pykälään ei olisi tarpeen ottaa hakemuksen täydentämistä koskevia säännöksiä nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakuntaa koskevan lain 7 h §:n 4 momentin tapaisesti. Asiakirjan täydentämisestä on nykyisin yleiset säännökset hallintolain (434/2003) 22 §:ssä. Viranomaisen on sen perusteella kehoitettava lähettäjää täydentämään puutteellinen asiakirja, jollei se ole tarpeetonta asian ratkaisemiseksi. Asiakirjan lähettäjälle on ilmoitettava, miten asiakirjaa on täydennettävä ja että asia voidaan jättää tutkimatta jos kehotusta ei noudateta.

11 §. Asian jättäminen tutkimatta. Ehdotetun pykälän *1 momentin* mukaan lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa. Lautakunnalla ei siten olisi toimivaltaa tutkia asiaa, joka on vireillä tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa. Eduskunnan oikeusasiamiehestä tai valtioneuvoston oikeuskanslerista on säädetty vastaavaan tapaan. Säännös vastaisi pienin sanamuotoa koskevin tarkistuksin voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentin sääntelyä.

Lautakunnan ei tulisi myöskään ottaa tutkittavaksi oikaisu- tai muutoksenhakumenetelyssä olevaa asiaa. Jos asian lautakunnassa vireille tulemisen jälkeen sama asia tulee vireille myös tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa, lautakunnan tulisi keskeyttää asian enempi käsittely ja vasta tuomioistuimen tai muun viranomaisen tekemän päätöksen lainvoimaiseksi tultua päättää mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Pääasian tultua tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa ratkaistuksi lautakunta voisi kuitenkin arvioida, onko asiassa syytä ryhtyä ehdotetun yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tai

tasa-arvolain 21 §:ssä tarkoitettuihin toimenpiteisiin.

Ehdotetun pykälän 2 momentin mukaan lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen. Puheenjohtaja voisi päättää jättää asian tutkimatta esimerkiksi, jos asia ei kuulu lautakunnan toimivaltaan tai jos asiaa ei ole laitettu vireille laissa edellytetyllä tavalla. Puheenjohtajan ollessa estyneenä hänen toimivaltansa käyttää lautakunnan varapuheenjohtaja.

12 §. Hallintolain soveltaminen. Ehdotetun pykälän mukaan menettelyyn lautakunnassa sovelletaan hallintolakia (434/2003), jollei ehdotetussa laissa, yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa menettelystä toisin säädetä.

Säännös vastaisi vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 j §:n 3 momentissa säädettyä. Säännös korvaisi mainitun lain 7 i §:n, jossa säädetään asian käsittelystä lautakunnassa. Säännös korvaisi myös tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 14 §:n sekä sen nojalla annetun asetuksen 11 §:n säännökset asian käsittelystä.

Edellä mainitun perustella hallintolain 6 luvun säännöksiä asian selvittämisestä ja asianosaisen kuulemisesta sovelletaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan, joten näiltä osin asian selvittämisestä on tarpeellonta säätää erikseen. Hallintolain mukaisesti lautakunnan tulee kielto- tai velvoitepäätöstä koskevassa asiassa pyytää hakijan vastapuolta vastaamaan hakemukseen. Lautakunta voi kielto- tai velvoitepäätöstä koskevassa asiassa myös kuulla asianosaisia ja asiantuntijoita, hankkia lausuntoja ja muita selvityksiä sekä toimittaa katselmuksia samoin kuin pyytää hallinto-oikeudelta virka-apua todistajien kuulemiseksi. Puheenjohtaja voi asiaa valmisteltaessa päättää mainittuihin toimiin ryhtymisestä.

Hallintolain säännösten mukaan hallintoasian käsittelyssä tulee tavoitella oikeaa lopputulosta, joka edellyttää riittävää ja oikeaa asiantietoa. Asian selvittämistä koskeva tasa-arvoisen kohtelun vaatimus edellyttää, että sellaisten asioiden yhteydessä, jossa on useita asianosaisia, on kaikille varattava yhtäläinen oikeus selvityksen esittämiseen. Näin ollen nykyisen vähemmistövaltuutetusta ja syrjin-

tälautakunnasta annetun lain 7 i §:n 1 momentissa säädetty lautakunnan velvollisuus pyytää hakijan vastapuolelta vastausta hakemukseen seuraa hallintolaista eikä siitä ole tarpeen säätää erikseen.

Hallintolain 10 §:n säännös viranomaisten yhteistyötä koskevasta velvoitteesta soveltuu niin ikään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Säännöksen mukaan viranomaisen on toimivaltansa rajoissa ja asian vaatimassa laajuudessa avustettava toista viranomaista tämän pyynnöstä hallintotehtävän hoitamisessa ja muutoinkin pyrittävä edistämään viranomaisten välistä yhteistyötä.

13 §. Muutoksenhaku. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin muutoksenhausta lautakunnan tekemiin päätöksiin. Säännöksen mukaan näistä päätöksistä saa hakea muutosta hallinto-oikeuteen ja viime kädessä korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Ehdotettu pykälä vastaisi pääosin yhdenvertaisuuslain nykyistä 18 §:n 1 momentin säännöstä muutoksenhausta syrjintälautakunnan päätökseen sekä nykyistä tasa-arvolain 22 §:n 1 momenttia. Uusia valituskelpoisia päätöksiä olisivat kohtuullisia mukautuksia ja yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän suunnitteluvetoa koskevat lautakunnan päätökset sekä sovinnon vahvistamista koskevat päätökset. Kaikki edellä mainitut lautakunnan päätökset voivat suunnitteluvetoa lukuun ottamatta koskea yksilön oikeuksia ja velvollisuuksia, minkä vuoksi päätöksistä tulisi perustuslain 21 §:n mukaisesti voida valittaa. Koska lautakunta olisi luonteeltaan hallinnollinen lainkäyttöviranomaisen, olisi tarkoituksenmukaista, että muutoksenhakuasian ratkaisee hallinto-oikeus.

Toimivaltaisesta hallinto-oikeudesta säädetään hallintolainkäyttölain 12 §:n mukaisesti. Valitettaessa sellaisen viranomaisen päätöksestä, jonka toimialueena on koko maa, hallintolainkäyttölain 12 §:n 2 momentin mukaan valitus tehdään siihen hallinto-oikeuteen, jonka tuomiopiiriin päätös olennaisimmin liittyy esimerkiksi sen vuoksi, että tässä tuomiopiirissä sijaitsee sen henkilön kotikunta tai sen yhteisön kotipaikka, johon päätös pääosin liittyy. Koska säännöksen nojalla ei kaikissa tapauksissa olisi yksiselitteistä se, määräytyisikö toimivaltainen hallinto-

oikeus syrjijäksi vai syrjityksi väitetyn henkilön kotipaikan mukaan, tarvittaisiin erillinen säännös.

Ottaen huomioon, että lautakunta käsittelee jatkossa myös edistämismääräyksen laiminlyömistä koskevia asioita, ehdotetaan myös, että toimivaltainen hallinto-oikeus olisi voimassa olevasta yhdenvertaisuuslaista sekä tasa-arvolaista poiketen vireille panijan vastapuolen kotipaikan tai vakituisen asuinpaikan hallinto-oikeus riippumatta siitä, onko valittajana esimerkiksi syrjijäksi vai syrjityksi väitetty henkilö.

Jos asiassa ei ole toimivaltaista hallinto-oikeutta edellä sanotun perusteella, valitus tehdään Helsingin hallinto-oikeudelle. Näin meneteltäisiin esimerkiksi silloin, kun vastapuolena on yritys, jonka kotipaikka on ulkomailla.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin valituskiellosta. Momentin mukaan valittamalla ei saa hakea muutosta lautakunnan puheenjohtajan päätökseen asian tutkimatta jättämisestä tai vaatimuksen hylkäämisestä. Puheenjohtaja voi tehdä tutkimatta jättämispäätöksen esimerkiksi sen vuoksi, että asia on tai tulee vireille tuomioistuimessa.

Momentissa säädettäisiin lisäksi mahdollisuudesta vaatia lautakunnalta hallintolain mukaista oikaisua puheenjohtajan edellä tarkoitettuun päätökseen. Oikaisua voisi hakea se, joka on asian pannut vireille lautakunnassa. Asian lautakuntaan voivat ehdotetun yhdenvertaisuuslain 21 §:n mukaan viedä se, joka katsoo joutuneensa syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö. Esimerkiksi valtuutetulla olisi siten oikeus hakea oikaisua ainoastaan niissä asioissa, jotka valtuutettu itse on pannut vireille lautakunnassa, ei sellaisissa asioissa, jotka syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut on pannut vireille.

Tasa-arvolain 20 §:n mukaan asian lautakuntaan voi viedä tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö. Oikaisua voisi hakea se taho, joka on pannut asian lautakunnassa vireille.

Pykälän 3 momentin mukaan lautakunnan oikaisuvaatimusta koskevaan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Hallinto-oikeuden tällaista asiaa

koskevaan päätökseen saa ehdotuksen mukaan hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Pykälän 4 momentin mukaan yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tarkoitettu lautakunnan päätös samoin kuin tasa-arvolain 21 §:ssä tarkoitettu kieltotoimi- tai velvoitepäätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta.

Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 18 §:n 2 momentissa säädetään velvollisuudesta noudattaa lautakunnan ns. kieltopäätöstä muutoksenhausta huolimatta. Voimassa olevan tasa-arvolain 22 §:n 2 momentin mukaan kieltotoimi- ja velvoitepäätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää. Ehdotettu säännös olisi laajempi nykyiseen yhdenvertaisuuslain vastaavaan säännökseen nähden, koska se kattaisi tasa-arvolain tapaan myös ns. velvoitepäätökset.

Ehdotetun säännöksen mukaan muutoksenhausta huolimatta täytäntöön voitaisiin panna lautakunnan päätökset, joita olisivat yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentin päätökset kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia sekä päätös määrätä asianomainen ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lisäksi muutoksenhausta huolimatta täytäntöön pantavia päätöksiä olisivat tasa-arvolain 21 §:n 1 ja 4 momentin kieltotoimi- ja velvoitepäätökset.

Lautakunnan mainitut päätökset voitaisiin panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää. Täytäntöönpano muutoksenhausta huolimatta on tarpeen, sillä lautakunnan päätös voisi menettää merkityksensä, ellei sitä tarvitsisi noudattaa ennen kuin päätös on saanut lainvoiman.

14 §. Tietojensaantioikeus. Ehdotetun pykälän 1 momentissa säädettäisiin lautakunnan oikeudesta saada välttämättömät tiedot sen valvontatehtävien hoitamiseksi.

Tiedonsaantioikeus määrittyisi lautakunnan valvontatoimivaltuuksien kautta. Lautakunnan tiedonsaantioikeus koskisi sen valvottavana olevaa viranomaisista ja muuta julkista hallintotehtävää hoitavaa, työnanta-

jaa, koulutuksen järjestäjää ja oppilaitosta, työmarkkinajärjestöä tai ammatillista edunvalvontaa harjoittavaa muuta järjestöä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajaa.

Lautakunta valvoisi ehdotuksen mukaan työnantajien toimintaa tasa-arvolain osalta. Lautakunnan tehtäviin ei ehdotuksen mukaan kuulu työnantajien valvominen yhdenvertaisuuslain noudattamisen osalta, joten sen tiedonsaantioikeus ei siltä osin myöskään ulottuisi työnantajiin.

Lautakunta voisi niin ikään saada tietoja työmarkkinajärjestöltä tai ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä. Tällaisella järjestöllä viitattaisiin esimerkiksi tasa-arvolain 8 c §:ssä tarkoitettuihin järjestöihin. Tällaiset järjestöt olisivat siten ehdotetun säännöksen piirissä silloinkin kun ne eivät ole yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaisissa tarkoitettuja palvelun tarjoajia.

Valvottavien olisi annettava lautakunnalle sellaiset tiedot, jotka koskevat lautakunnassa vireille tullutta asiaa. Lautakunnalla on oikeus saada tietoja, jotka ovat välttämättömiä asian selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Lisäksi lautakunnalla olisi oikeus saada tiedot maksutta.

Lautakunnalle olisi annettava asianomaisen hallussa jo olevat tiedot. Lautakuntaa varten ei siten tarvitsisi tehdä selvityksiä tai muulla tavalla hankkia lisää tietoja. Lautakunnalla on ehdotuksen mukaan oikeus saada myös salassa pidettäviä tietoja.

Tiedonsaantioikeus on tarpeellinen ottaen huomioon lautakunnan valvontaviranomaisluonne sekä hallintolain 31 §, jonka mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Lautakunta voi säännöksen mukaan pyytää tietoja myös muilta lautakunnan valvottavilta kuin sen käsiteltävänä olevan asian varsinaisilta asianosaisilta, jos tietojen saaminen on asian ratkaisemisen kannalta välttämätöntä.

Syrjintälautakunnalla on vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun nykyisen lain 7 §:n mukaan oikeus saada tarpeelliset tiedot yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvilta viranomaisilta ja toiminnan harjoittajilta sekä niiden palveluksessa olevilta.

Tasa-arvolautakunnalla on tasa-arvolain 17 §:n 1 momentin mukaan oikeus maksutta saada viranomaisilta lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjojan julkisuudesta säädetään tai määrätään. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetulla on laajempi oikeus saada jokaiselta lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset tiedot sekä vaatia tämän hallussa oleva asiakirja esitettäväksi, jollei tällä ole lain mukaan oikeutta tai velvollisuutta kieltäytyä todistamasta tai esittämästä asiakirjaa. Yhdistetylle lautakunnalle ehdotettu tietojensaantioikeus vastaisi sen laajaa tehtäväalaa. Ehdotuksen mukaan lautakunnalla olisi vastaisuudessa laaja oikeus saada välttämättömät tiedot maksutta suoraan sen valvottavalta. Tasa-arvolain osalta tietojensaantioikeus laajenisi koskemaan muitakin kuin viranomaisia.

Ehdotetussa 2 momentissa säädettäisiin lautakunnan oikeudesta saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä ja ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta samoin kuin niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain noudattamisen valvomiseksi. Työnantajalta lautakunnalla olisi oikeus saada selvitys vain tasa-arvolain noudattamisen valvomiseksi.

Selvitystä voidaan pyytää esimerkiksi seikoista, jotka eivät sellaisinaan ilmene lautakunnalle toimitetuista 1 momentissa tarkoitetuista tiedoista. Velvollisuus antaa selvitys koskee niitä toimijoita, jotka yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaan ovat lautakunnan valvottavia. Säännös vastaa pääosin vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun nykyisen lain 7 §:n 2 momenttia. Tasa-arvolautakunnalla sen sijaan ei ole voimassa olevan lainsäädännön mukaan selvityksensaantioikeutta.

Ehdotetun 3 momentin mukaan lautakunta voi asettaa 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen tietojen- ja selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon.

Ehdotetut säännökset uhkasakosta vastaisivat vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun nykyisen lain 7 a §:ää, jon-

ka mukaan syrjintälautakunta voi asettaa uhkasakon selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi. Nykyisen tasa-arvolain 21 a §:n 1 momentin mukaan vain valtuutettu voi asettaa uhkasakon, jonka tasa-arvolautakunta voi tuomita maksettavaksi.

Ehdotetun momentin toiseksi viimeisessä virkkeessä säädettäisiin poikkeuksesta, jonka mukaan uhkasakkoa ei saisi 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. Säännös on tarpeen yksittäisten henkilöiden itsekriminointisuojaan ja todistajan vaitiolo-oikeuden turvaamiseksi. Käytännössä lautakunta ei voisi sakon uhalla vaatia esimerkiksi elinkeinonharjoittajan palveluksessa olevaa antamaan 2 momentissa säädetyn selvityksen yhteydessä sellaista tietoa, josta hänellä on oikeus kieltäytyä todistamasta.

Siitä, kenellä on oikeus kieltäytyä todistamasta, säädetään oikeudenkäymiskaarissa.

Ehdotetun momentin viimeisessä virkkeessä on viittaussäännös, jonka mukaan uhkasakon asettamisesta ja tuomitsemisesta maksettavaksi säädetään uhkasakkolaissa (1113/1990).

15 §. Palkkiot ja käsittelykulut. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin lautakunnan jäsenille ja varajäsenille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille maksettavista palkkioista. Lautakunnan muulle henkilöstölle maksetaan palkkaa.

Palkkioiden määrät vahvistaisi sisäministeriö. Ehdotettu säännös palkkioista vastaisi tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa asetuksessa säädettyä 14 §:ää sekä vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 d §:n 3 momentissa säädettyä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin asian käsittelyn maksuttomuudesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Ehdotettu säännös ei toisi muutosta nykyiseen oikeustilaan. Ehdotetun säännöksen mukaan lautakunnan asia- ja toimituskirjat annetaan maksutta. Ehdotettu säännös vastaisi tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 17 §:n 1 momentissa sekä vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakun-

nasta annetun lain 7 k §:n 1 momentissa säädettyä.

Pykälän 3 momentin mukaan asianosaiset vastaisivat niistä kuluista, joita heille itselleen aiheutuu asian käsittelyn johdosta. Ehdotettu säännös vastaisi vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain 7 k §:n 2 momentissa sekä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain 17 §:n 2 momentissa säädettyä.

16 §. Työjärjestys. Pykälässä säädettäisiin lautakunnan työjärjestyksestä, jonka lautakunta vahvistaa itselleen. Työjärjestyksellä voitaisiin määrätä esimerkiksi jaostojen järjestäytymisestä ja kokoonpanosta, jaoston jäsenten asiantuntemuksen tasapainottamisesta sekä muusta työskentelyn organisoimisesta.

17 §. Voimaantulo. Lain voimaantulosta säädettäisiin erillisellä voimaantuloilla.

1.4 Laki tasa-arvovaltuutetusta

Tasa-arvovaltuutetusta ehdotetaan säädettäväksi uusi laki. Nykyisin tasa-arvovaltuutettua koskevat säännökset sisältyvät naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986) sekä tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annettuun lakiin (610/1986) ja asetukseen (739/1986). Koska tasa-arvolautakuntaa koskeva tarpeellinen sääntely tasa-arvovaltuutettua ja -lautakuntaa koskevista laista ja asetuksesta ehdotetaan siirrettäväksi ehdotettavaan lakiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta, tasa-arvovaltuutettua koskeva tarpeellinen sääntely mainitusta laista ja asetuksesta sisällytettäisiin ehdotettavaan lakiin tasa-arvovaltuutetusta. Samalla pykälät otsikoitaisiin ja säännösten kirjoittamistapaa ajanmukaistettaisiin. Nykyisen asetuksen sellainen tasa-arvovaltuutettua koskeva sääntely, jota ei sisällytetä ehdotettavaan lakiin, jäisi tarpeen mukaan tasa-arvovaltuutetun työjärjestyksellä järjestettäväksi. Lisäksi ehdotettavaan lakiin sisällytettäisiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa koskevat säännökset, ja tasa-arvovaltuutetun kertomusta koskevan sääntelyn sisältöä muutettaisiin.

1 §. Tasa-arvovaltuutettu. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin tasa-arvovaltuutetusta, joka hoitaa naisten ja miesten välisestä tasa-

arvosta annetun lain mukaisia tehtäviä. Sääntely vastaa nykyisen tasa-arvovaltuutettua ja -lautakuntaa koskevan lain 1 §:n 1 momentissa säädettyä. Tasa-arvovaltuutettu toimisi sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä nykyisen tasa-arvovaltuutettua ja -lautakuntaa koskevan asetuksen 1 §:n sisältöä vastaavasti. Saman asetuksen 5 §:n 1 momenttia vastaavasti valtioneuvosto nimitäisi tasa-arvovaltuutetun enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Pykälän 2 momentin mukaan tasa-arvovaltuutettu olisi toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton. Tasa-arvovaltuutetun asemaa itsenäisenä ja riippumattomana viranomaisena vahvistettaisiin säätämällä siitä laissa. Tämä vastaisi nykyisen vähemmistövaltuutetun ja ehdotettavan yhdenvertaisuusvaltuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa koskevaa sääntelyä. Nykyään tasa-arvovaltuutetun asemasta säädetään sosiaali- ja terveysministeriöstä annetun valtioneuvoston asetuksen (90/2008) 4 §:ssä, jonka mukaan ministeriön yhteydessä toimiva tasa-arvovaltuutettu on riippumaton hoitaessaan sille säädettyjä tehtäviä. Myös hallituksen esityksen yleisperusteluissa naisten ja miesten tasa-arvoa koskeva lainsäädännöksi (HE 57/1985 vp s. 10) edellytettiin tasa-arvovaltuutetun olevan asiamiestyyppinen itsenäinen viranomainen sekä toimivan erillään muista viranomaisista. Lisäksi esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 30) todettiin tasa-arvovaltuutetun olevan itsenäinen ja muusta hallinnosta riippumaton.

Useisiin Euroopan unionin tasa-arvodirektiiveihin sisältyy riippumattomuuteen liittyvä artikla, jonka mukaan jäsenvaltioiden on nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoista, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista. Jäsenvaltioiden on myös varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa sekä teettää riippumattomia selvityksiä, julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia syrjintään liittyvistä kysymyksistä. Syrjintädirektiivin (2000/43/EY) vastaava määräys oli yhtenä perusteena vähemmistö-

valtuutetun itsenäistä ja riippumatonta asemaa koskevalle sääntelylle.

Ehdotuksella vahvistettaisiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa myös siten, että tasa-arvovaltuutettu nimittäisi itse oman henkilöstönsä ja vahvistaisi toimistonsa työjärjestyksen. Tästä ehdotetaan säädettäväksi lain 4 §:ssä.

Tasa-arvovaltuutetun riippumattomuudella tarkoitettaisiin ehdotuksessa erityisesti valtuutetun vapautta tehdä omaan harkintaansa perustuvia päätöksiä ilman ulkopuolisten tahojen asiaan vaikuttamista.

Pykälän 3 momentin mukaan tasa-arvovaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, perehtyneisyys viran tehtäväalaa ja käytännössä osoitettu johtamistaito.

Tasa-arvovaltuutettua koskeva sääntely vastaisi sisällöltään nykyisessä tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta annetun asetuksen 4 §:ssä säädettyä. Oikeustieteen ylempiä korkeakoulututkintoja ovat nykyään oikeustieteen maisterin tutkinto sekä kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto. Aiempi oikeustieteen kandidaatin tutkinto on nykyään oikeustieteen maisterin tutkinto ja antaisi täten edelleen kelpoisuuden tasa-arvovaltuutetun tehtävään. Sen sijaan kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto ei antaisi kelpoisuutta tasa-arvovaltuutetun tehtävään, koska se ei vastaa sisällöltään perinteistä oikeustieteen ylempää korkeakoulututkintoa.

Toimistopäällikön kelpoisuusvaatimuksia ei enää säänneltäisi laissa tai asetuksessa.

2 §. *Tasa-arvovaltuutetun tehtävät.* Pykälässä säädettäisiin tasa-arvovaltuutetun tehtävistä. Pykälän muotoilu vastaisi nykyistä tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta annetun lain 2 §:n 1 momenttia muutoin, mutta 4 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi sanamuodoltaan siten, että se soveltuisi naisten ja miesten lisäksi sukupuolivähemmistöihin. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä olisi 4 kohdan mukaan seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla.

Nykyisen lain 2 §:n 2 momenttiin sisältyvää asetuksenantovaltuutusta ei sen sijaan ehdoteta otettavaksi uuteen lakiin.

3 §. Avustaminen. Pykälässä säädettäisiin syrjinnän kohteeksi joutuneen avustamisesta nykyistä tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta annetun lain 3 §:ää vastaavasti.

4 §. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Pykälässä säädettäisiin tasa-arvovaltuutetun toimistosta ja sen henkilökunnasta, henkilökunnan nimittämisestä sekä työjärjestyksestä.

Pykälän *1 momentin* mukaan tasa-arvovaltuutetulla olisi toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtävälleen perehtyneitä esittelijöitä ja muuta henkilöstöä. Sääntely poikkeaisi tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta annetun lain 4 §:ssä sekä asetuksen 3 §:ssä säädetyistä sen osalta, että toimistopäällikön virasta ei enää säädettäisi eikä esittelijöiden taikka muun henkilöstön virkanimikkeitä tai virkasuhteen luonnetta enää eriteltäisi säännöksessä.

Pykälän *2 momentin* mukaan tasa-arvovaltuutettu nykyisääntelystä poiketen toiminnassaan itsenäisenä viranomaisena nimittäisi toimistonsa virkamiehet. Kun valtuutettu on sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä, sosiaali- ja terveysministeriö toimisi edelleen työnantajana ja esimerkiksi ministeriön palkkausjärjestelmää sovellettaisiin toimiston virkamiehiin. Säännöksellä toteutettaisiin ehdotuksen 1 §:n 2 momentissa säädettyä valtuutetun itsenäistä asemaa. Nykyisen tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta annetun asetuksen 5 §:n 2 ja 3 momentin mukaan toimistopäällikön nimittää valtioneuvosto ja muun henkilökunnan nimittää tai ottaa sosiaali- ja terveysministeriö.

Pykälän *3 momentin* mukaan tasa-arvovaltuutettu nykyisääntelystä poiketen toiminnassaan itsenäisenä viranomaisena hyväksyisi tasa-arvovaltuutetun toimistolle työjärjestyksen. Muutoksella toteutettaisiin ehdotuksen 1 §:n 2 momentissa säädettyä valtuutetun itsenäistä asemaa. Työjärjestyksessä voitaisiin määrätä esimerkiksi valtuutetun toimiston työn organisoimista. Nykyisen tasa-arvovaltuutetusta ja -lautakunnasta annetun asetuksen 15 §:n mukaan sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa toimistolle tarvittaessa työjärjestyksen tasa-arvovaltuutetun esityksestä.

5 §. Tasa-arvovaltuutetun kertomukset. Lakiin ehdotetaan otettavaksi pykälä, jossa säädettäisiin valtioneuvostolle ja eduskunnalle

annettavista tasa-arvovaltuutetun kertomuksista. Voimassa olevassa tasa-arvovaltuutettua koskevassa sääntelyssä ei ole ehdotetun sisältöistä säännöstä.

Pykälän *1 momentin* mukaan tasa-arvovaltuutettu antaisi vuosittain kertomuksen valtioneuvostolle toiminnastaan. Tämä olisi perusteltua tasa-arvoasioiden yleisen yhteiskunnallisen merkittävyyden vuoksi ja vastaa ehdotettavaa yhdenvertaisuusvaltuutettua koskevaa sääntelyä. Nykyisin tasa-arvovaltuutettu antaa vuosittain kertomuksen toimialtaan sosiaali- ja terveysministeriölle.

Pykälän *2 momentin* mukaan tasa-arvovaltuutettu antaisi lisäksi nykyisääntelystä poiketen kerran neljässä vuodessa kertomuksen eduskunnalle tasa-arvon toteutumisesta. Kertomus annettaisiin pääsääntöisesti kerran vaalikaudessa sopivaksi katsottavana ajankohtana. Kertomus kattaisi koko tasa-arvovaltuutetun toimialan ja se voitaisiin antaa myös yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Yhteinen kertomus voisi olla tarpeen esimerkiksi moniperusteisen tai risteävän syrjinnän käsittelemiseksi.

6 §. Voimaantulo. Lain voimaantulosta säädettäisiin erillisellä voimaantulolailla.

1.5 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta

1 §. Lain tarkoitus. Pykälään ehdotetaan täydennystä, jolla lain tarkoituksiksi lisättäisiin sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen. Samalla säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa ajantasaistettaisiin. Lain tarkoitukseen tehtävä täydennys on osa kokonaisuutta, jolla syrjintäsuoja sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden perusteella lisättäisiin osaksi tasa-arvolakia. Uusien syrjintäperusteiden ja syrjinnän ennaltaehkäisyä koskevan veloitteen lisäämistä tasa-arvolakiin on perusteltu yleisperustelujen jaksoissa 2.3 ja 3.2. Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden määritelmät ehdotetaan lisättäväksi 3 §:ään.

3 §. Määritelmät. Pykälään lisättäisiin koulutuksen järjestäjän, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden määritelmät. Samalla pykälän otsikosta poistettaisiin maininta palvelussuhteiden osapuolista.

Pykälän 1-3 momentin sisältämiin työnantajan ja työntekijän määritelmiin ei ehdoteta tehtävän muutoksia. Säännösten ruotsinkielisiin sanamuotoihin ehdotetaan teknisiä korjauksia.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitettaisiin ehdotetun 4 momentin mukaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta. Tällaista koulutusta voi järjestää esimerkiksi kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhdistys, säätiö tai osakeyhtiö taikka valtion liikelaitos tai valtion oppilaitos. Koulutusta tai opetusta järjestetään esimerkiksi perusopetuslain, lukiolain, ammatillisesta koulutuksesta annetun lain, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain, vapaasta sivistystyöstä annetun lain ja taiteen perusopetuksesta annetun lain mukaisesti.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitettaisiin myös ammattikorkeakoululain mukaisia ammattikorkeakoulun ylläpitäjiä, yliopistolain mukaisia julkisoikeudellisia yliopistoja ja säätiöyliopistoja sekä maanpuolustuskorkeakoulusta annetussa laissa, poliisikoulutuksesta annetussa laissa, pelastusopistosta annetussa laissa ja rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta annetussa laissa, rajavartiolaitoksen hallinnosta annetussa laissa sekä saamelaisalueen koulutuskeskuksesta annetussa laissa tarkoitettua oppilaitosta.

Määritelmän ulkopuolelle jäisivät sellaiset yksityiset koulutuspalvelujen tuottajat, kuten kosmetologi-, kampaaja-, hieronta- ja kielikoulut, jotka eivät järjestä lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitettaisiin ehdotetun 5 momentin mukaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Suomessa sairaala ilmoittaa tiedon lapsen syntymästä väestötietojärjestelmään. Tietojen rekisteröimisen yhteydessä lapselle merkitään henkilötunnus, josta sukupuoli ilmenee. Tämä henkilötunnuksesta ilmenevä sukupuoli on ihmisen virallinen, juridinen sukupuoli. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli. Syntymässä miespuoliseksi määritelty henkilö voi kokea olevansa nainen tai naispuoliseksi määritelty henkilö voi kokea ole-

vansa mies. Tästä käytetään Suomessa tavallisesti käsitettä transsukupuolisuus. Henkilö voi myös kokea olevansa esimerkiksi sukupuoli-identiteettiä kuvataan toisinaan Suomessa ilmaisulla transgender tai muunsukupuolinen. Sukupuoli-identiteetti on syvä ja pysyväisluonteinen kokemus.

Sukupuolen ilmaisu olisi ehdotetun 6 momentin mukaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhe-
tapa voivat viestittää sukupuolta.

Sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä. Useimpien ihmisten sukupuoli ilmaisu vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. On henkilöitä, jotka kokevat toisinaan tarvetta ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuoli. Tätä kutsutaan ristiinpukeutumiseksi. Henkilöistä käytetään käsitettä transvestiitit, ja toisinaan ilmiötä kuvataan niin, että henkilö ilmentää naisellista ja miehistä puolta itsessään vaihdellen. Jotkut henkilöt voivat kokea naisille tai miehille tyypillisenä pidetyn pukeutumisen epäluontevana itselleen ja tuoda tätä esiin pukeutumisessaan tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisulla ei tarkoitettaisi yleisesti henkilön tyylin esiintuomista, vaan sillä tarkoitettaisiin ainoastaan henkilön sukupuolen ilmentämistä pukeutumisella, käytöksellä tai muilla vastaavilla tavoilla.

Transsukupuolisista henkilöistä, transgendeereistä ja transvestiiteista käytetään toisinaan yleiskäsitettä transihmiset. Englannin kielessä käsite transgender saattaa viitata kaikkiin sukupuolivähemmistöihin kuuluviin henkilöihin tai transsukupuolisiin henkilöihin.

Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden määritelmiä täydennettäisiin ehdotetussa 7 momentissa toteamuksella, jonka mukaan mitä säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti siihen, että henki-

lön fyysiset sukupuoliä määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Tällä täydennyksellä selvennettäisiin, että intersukupuolisuuteen perustuva syrjintä ja sen ennaltaehkäisy ovat tasa-arvolain säännösten piirissä.

Pieni vähemmistö ihmisistä on intersukupuolisia. He eivät ole syntyessään fyysisiltä sukupuolta määrittäviltä ominaisuuksiltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä. Myös intersukupuolisille henkilöille määritellään syntymän yhteydessä tutkimusten jälkeen virallinen sukupuoli. Intersukupuoliset henkilöt voivat kokea olevansa naisia, miehiä, sukupuoleettomia tai osittain naisia ja osittain miehiä.

5 §. Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa. Pykälässä asetettu velvoite tasa-arvon edistämiseen on kohdistettu viranomaisiin, oppilaitoksiin ja muihin koulutusta ja opetusta järjestäviin yhteisöihin. Ehdotuksessa velvoite kohdistettaisiin oppilaitoksen sijaan 3 §:ssä määriteltyyn koulutuksen järjestäjään. Muilta osin velvoitetut tahot säilyisivät ennallaan.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi nimenomainen maininta tytöistä ja pojista naisten ja miesten rinnalle. Perusopetuslaissa tarkoitetut opetuksen järjestäjät ja koulut ovat olleet tasa-arvolain piirissä lain säätämistä lähtien. Tyttöjen ja poikien maininnalla korostettaisiin sitä, että tasa-arvon edistämistä velvoite koskee myös perusopetuksen piirissä olevien alaikäisten lasten koulutus- ja kasvatustoimintaa. Tämä muutos ei vaikuttaisi säännöksen asialliseen sisältöön, sillä tasa-arvolaki koskee jo nykyisellään myös lasten ja nuorten kokemaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja tasa-arvon edistämistä.

Pykälään lisättäisiin myös toteamus siitä, että tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Lisäyksellä korostettaisiin sitä, että lapsille suunnatussa tasa-arvokasvatuksessa ja esimerkiksi perusopetuksen piirissä tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa tulee toimia ikäkauden edellytysten asettamisraameissa.

5 a §. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa. Nykyinen 6 b § ehdotetaan siirrettäväksi koulutusta koskevan yleissäännöksen eli lain 5 §:n jälkeen uudeksi 5 a

§:ksi. Näin tasa-arvolain koulutusta ja opetusta koskevat edistämistä velvoitteet muodostaisivat johdonmukaisemman ja helpommin hahmotettavan kokonaisuuden.

Säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia koskeva soveltamisalan raja. Samalla pykälään lisättäisiin käsite oppilaitos opiskelijoiden rinnalle, koska perusopetuslain mukaista opetusta annetaan oppilaitteille. Erityisesti huomioon otettavaksi seikaksi lisättäisiin oppimiserot, koska perusopetuksen näkökulmasta ne ovat yksi keskeisistä tasa-arvokysymyksistä. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi selkeämmäksi, muotoilultaan tasa-arvolain 6 a §:ää muistuttavaksi. Vastuu oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta kohdistettaisiin jatkossa koulutuksen järjestäjään.

Pykälässä säädetään velvollisuudesta edistää sukupuolten tasa-arvoa oppilaitoskohtaisen tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Pykälässä täsmennetään tasa-arvolain 5 §:n mukaista edistämistä velvoitetta määrittelemällä suunnitelmallisen tasa-arvotyön menettelylle ja sisällölle vähimmäisvaatimukset. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että koulutuksessa ja opetuksessa tehdään järjestelmällistä työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi oppilaitostasolla. Tarvitavat toimet voidaan valita toimijan omista lähtökohdista ja tarpeista käsin. Pienen perusopetusta antavan oppilaitoksen tarpeet ja voimavarat ovat aivan erilaiset kuin monialakorkeakoulun.

Ehdotetun 1 momentin mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaitteiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voitaisiin sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelma tulisi jatkossakin laatia oppilaitoskohtaisesti. Koulutuksen järjestäjän tasolla tai esimerkiksi kunnassa laadittu yleisempi tasa-arvosuunnitelma ei olisi riittävä, vaan tasa-arvotilanteen arviointi täytyisi tehdä oppilaitoskohtaisesti ja toimenpiteiden tulisi perustua arvioon kunkin oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta.

Tasa-arvosuunnitelmien valmistelua ja kehittämistä voitaisiin tehdä oppilaitosrajojen ylikin, mikäli koulutuksen järjestäjä pitäisi

si sitä tarkoituksenmukaisena. Esimerkiksi samalla kyselylomakkeella voidaan kerätä tietoa useammasta oppilaitoksesta, kunhan tiedot on mahdollista käsitellä oppilaitoskohtaisesti.

Menettelyn osalta 1 momentissa edellytetäisiin, että oppilaat ja opiskelijat osallistetaan tasa-arvosuunnitteluun alusta lähtien. Pelkkä tasa-arvoasioista tiedottaminen ei riitä. Niissä oppilaitoksissa, joissa on oppilas- tai opiskelijakunta ja oppilas- tai opiskelijakuntaa edustaa hallitus, hallituksen jäsenten osallistuminen voi olla luonteva yhteistyömuoto. Toisaalta mitä nuoremmista lapsista on kyse, sitä tärkeämpää on harkita, miten heidät on tarkoituksenmukaisesti ottaa mukaan tasa-arvosuunnitteluun ikäkauden edellytykset huomioon ottaen. Sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyviä asioita voidaan esimerkiksi käsitellä oppitunneilla tai teemapäivän puitteissa. Myös oppilaitoksen henkilöstön tulisi olla mukana tasa-arvosuunnitelman valmistelussa. Yhteistyötä voitaisiin tehdä tarkoituksenmukaisessa laajuudessa, eikä koko henkilöstön ja kaikkien opiskelijoiden tai oppilaiden tarvitsisi osallistua tasa-arvosuunnitelman laadintaan.

Ei ole välttämätöntä, että oppilaitoksella on tasa-arvosuunnitelmaksi nimetty erillinen asiakirja, jos oppilaitoksen tasa-arvo-tilannetta ja toimenpiteitä käsitellään ja niiden toteutumista arvioidaan jossain muussa yhteydessä. Esimerkiksi perusopetusta antavissa kouluissa ja muissa oppilaitoksissa tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi koulukohtaista opetussuunnitelmaa. Oppilaitoksessa voidaan laatia yhdistetty toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. On myös mahdollista, että tasa-arvosuunnitelman mukaisia toimenpiteitä on kirjattu samanaikaisesti useampaan oppilaitoksen toimintaa ohjaavaan asiakirjaan, esimerkiksi lukuvuosisuunnitelmaan ja väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän vastaiseen suunnitelmaan.

Oppilaitoksen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimisen menettely- ja sisältövaatimukset täytyy täyttää myös silloin, kun se on yhdistetty toiseen suunnitelmaan. Lain tarkoituksen kannalta olennaista on se, että oppilaitoksen toimintaa tarkastellaan ja kehitetään sukupuolten tasa-arvon nä-

kökulmasta ja että tämä ilmenee selvästi oppilaitoksen toimintaa ohjaavista asiakirjoista.

Perusopetuslain 29 §:ssä, lukiolain 21 §:ssä ja ammatillista koulutusta koskevan lain 28 §:ssä veloitetaan opetuksen ja koulutuksen järjestäjät laatimaan väkivallan, kiusaamisen ja häirinnän vastainen suunnitelma. Näissä laeissa säädetty veloitteet eivät sellaisenaan täytä tasa-arvolain vaatimuksia, koska näitä suunnitelmia ei tarvitse laatia oppilaitoskohtaisesti ja suunnitelmista voi puuttua sukupuolinäkökulma. Jos suunnitelma kuitenkin on oppilaitostasoinen, siinä kannattaa huomioida tasa-arvolain mukaisesti seksuaalinen ja muu sukupuoleen perustuva häirintä. Sukupuolinäkökulman on perusteltua olla mukana tilanteen kartoituksesta alkaen ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja arvioitaessa on hyvä pohtia sukupuolierityisten, vain tytöille tai pojille suunnattujen toimenpiteiden tarvetta.

Tasa-arvolain veloitteet koulutuksen järjestäjille ja työnantajille poikkeavat toisistaan. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman ja 6 a §:n mukaisen työnantajan tasa-arvosuunnitelman laadintaan osallistuvat eri toimijat ja suunnitelmissa pitää huomioida toisistaan poikkeavia asioita. Molemmat suunnitelmat on valmisteltava niille säädettyjen menettelysäännösten mukaisesti ja niiden on sisällettävä kaikki säännöksissä kuvatut osiot. Sama yhteisö voi olla velvollinen laatimaan sekä työnantajan että oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelmien valmistelu on perusteltua pitää erillään, sillä ei ole tarkoituksenmukaista, että oppilaat tai opiskelijat pohtivat oppilaitoksensa henkilöstön palkkoja, tehtäviin sijoittumista ja rekrytointikäytäntöjä, tai että oppilaitoksen hallinto-henkilöstö pohtii opetuksen sisältöä tasa-arvonäkökulmasta.

Ehdotettu 2 momentti sisältää kolmekohtaisen listan tasa-arvosuunnitelman sisällöstä. Nämä suunnitelman osa-alueet ovat selvitys oppilaitoksen tasa-arvo-tilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Sisältövaatimukset olisivat samat kuin voimassa olevan 6 b §:n 1 momentin toisessa virkkeessä ja 2 momentissa mai-

nitut, vaikka niiden sanamuotoa on hieman päivitetty.

Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaisessa selvityksessä oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta on hyvä olla sekä määrällistä, tilastoihin perustuvaa sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa että laadullista tietoa ihmisten omista kokemuksista. Selvityksen kannattaa olla mahdollisimman laaja varsinkin ensimmäisellä laatimiskerralla, jotta oppilaitoksen tasa-arvotilanne saadaan kattavasti kartoitettua ja mahdolliset akuutit ongelmakohdat paljastuisivat.

Henkilökunnalla, oppilailla ja opiskelijoilla on usein omakohtaisia havaintoja sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä asioista, mutta varsinkaan lapset eivät välttämättä osaa yhdistää niitä nimenomaisesti sukupuoleen ja tasa-arvoon. On tärkeää, että oppilaille tai opiskelijoille osataan selittää, mistä tasa-arvoselvityksessä on kysymys, ja että heitä osataan ohjeistaa. Esimerkiksi vakioidun sähköisen verkkokyselyn avulla tiedot on helppo kerätä ja käsitellä ja tuloksia verrata aiempiin vuosiin.

Jo selvityksen valmisteluvaiheessa kannattaa pohtia, mihin toimenpiteisiin ryhdytään, jos kyselyssä ilmenee selviä ongelmia kuten kiusaamista ja häirintää. Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaisesti suunnitelmasta olisi käytävä kattavasti ilmi, mihin kaikkiin toimenpiteisiin on tarkoitettu ryhtyä. Suunnitelmassa olisi myös arvioitava 3 kohdan mukaisesti, miten aikaisemmat toimenpiteet ovat onnistuneet. Toimenpiteiden on hyvä olla konkreettisia, ja niiden osalta tulisi sopia vastuhenkilöt ja aikataulu.

Ehdotetun pykälän 3 momentin mukaan erityistä huomiota tulisi kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin, oppilaiden tai opiskelijoiden arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Säännös vastaisi voimassa olevan 6 b §:n 1 momentin kolmatta virkettä muutoin, mutta siihen on lisätty maininta oppimiseroista.

Oppilas- ja opiskelijavalintojen sekä opetuksen järjestämisen osalta on perusteltua kartoittaa oppilaiden tai opiskelijoiden sukupuolijakauma niin kokonaisuudessaan kuin oppilaitoksen sisäisissä erotteluissa. Esimer-

kiksi jos perusopetuksessa noudatetaan jotakin oppiainetta painottavaa opetussuunnitelmaa ja oppilaaksi otettavien poikien ja tyttöjen määrää on hyödyllistä seurata. Myös eri valinnaisten aineiden valinneiden oppilaiden tai opiskelijoiden määriä on perusteltua eritellä sukupuolen mukaan.

Määrällisten, sukupuolen mukaan eriteltyjen tietojen kokoamisen tavoitteena on ennen kaikkea selvittää, onko tyttöjen ja poikien tai naisten ja miesten määrissä eroja. Erot sinällään eivät tarkoita, että oppilaitoksissa olisi välttämättä syrjiviä valinta- tai muita käytäntöjä. Sen sijaan erojen näkyväksi tekeminen auttaa oppilaitoksia tukemaan tietoisemmin perinteisten sukupuoliroolien vastaisia jakoja, esimerkiksi painotetussa perusopetuksessa kannustamaan luonnontieteellisesti painotettuun opetukseen tyttöjä tai tanssipainotteiseen opetukseen poikia.

Oppilaiden ja opiskelijoiden suoritusten arvioinnin osalta on tärkeää selvittää, onko tyttöjen ja poikien tai naisten ja miesten suoritusten arviointi tasapuolista.

Oppimiserojen lisäämisellä säännökseen korostetaan sitä, ettei riitä että suoritusten arviointi on tasapuolista, vaan myös mahdollisia eroja tyttöjen ja poikien tai naisten ja miesten oppimistuloksissa täytyy arvioida ja niitä täytyy pyrkiä eri tavoin purkamaan. Oppimiserot on tärkeää huomioida erityisesti perusopetuksessa.

Seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään voivat syyllistyä sekä oppilaat ja opiskelijat että henkilökunta. Myös häirinnän kohteena voi olla niin alaikäinen oppilas, aikuinen opiskelija kuin oppilaitoksessa työskentelevä aikuinen. Keinot puuttua häirintään ja ennaltaehkäistä näitä eri häirintätilanteita on suositeltavaa eritellä. Perusopetuksessa lasten keskinäinen häirintä on yksi koulu-kiusaamisen muoto ja sitä voi olla luontevaa käsitellä muun kiusaamisen ja väkivallan yhteydessä. Oppilaitoksissa on myös tarpeen huolehtia, että oppilaat ja opiskelijat tietävät, keneen voi olla yhteydessä ja mistä saa apua, jos joutuu seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa on tärkeää tarkastella myös tasa-arvolain 5 §:ssä

mainittuja asioita. Esimerkiksi perusopetuksessa on hyvä tarkastella opetusta ja oppiaineistoa eli sitä, miten sukupuoli näyttäytyy muun muassa oppikirjoissa ja vahvistetaanko vai puretaanko opetuksessa sukupuolistereotypioita. Lakiehdotus sisältää uuden 6 c §:n, jonka mukaan jatkossa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tulisi ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelussa tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tasa-arvoselvitysten yhteydessä selvitetään myös tietoa, kokemuksia ja asenteita sukupuolivähemmistöihin liittyen ja sovitaan miten tietoa lisätään syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Tieto on tärkeää siksi, että sukupuolivähemmistöön kuuluvan nuoren voi olla vaikea pukea kokemustansa sanoiksi, jos hänelle ei tarjota tietoa sukupuolivähemmistöistä.

Suuri osa sukupuolivähemmistöön kuuluvista oppilaista ja opiskelijoista kokee kiusaamista ja häirintää. Hyvät käytännöt sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja esimerkiksi oppilaiden ja opiskelijoiden kuulemisen ja itsemääräämisoikeuden turvaamisen osalta voitaisiin kirjata tasa-arvosuunnitelmaan. Velvoitteen sisältöä on käsitelty myös myöhemmin 6 c §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Ehdotetun 4 momentin mukaan vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voitaisiin laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Jousto olisi jatkossa sidottu siihen, että aiempi suunnitelma on laadittu pidemmäksi ajanjaksoksi. Joustomahdollisuus on tarkoitettu ennen muuta tilanteisiin, joissa on laadittu laaja ja seikkaperäinen suunnitelma, jonka pohjalta voidaan toimia useamman vuoden ajan. Lisäksi se antaa mahdollisuuden yhdistää tasa-arvosuunnitelma sellaiseen muuhun suunnitelmaan, joka laaditaan kahdeksi tai kolmeksi vuodeksi kerralla. Kuitenkin varsinkin sellaisissa oppilaitoksissa, joissa oppilaat tai opiskelijat ovat vain muutamman vuoden, vuosittainen tarkastelu on erityisen suotavaa. Tällöin varmistetaan se, että jokaisen oppilaan ja opiskelijan opiskeluai-

kana oppilaitoksessa käsitellään tasa-arvoasioita.

Lisäksi niissä oppilaitoksissa, joissa suunnitelma kokonaisuudessaan laaditaan harvemmin kuin kerran vuodessa, voisi olla tarkoituksenmukaista, että ainakin 2 momentin 2 ja 3 kohdan mukaisia toimenpiteitä käsiteltäisiin vuosittain.

6 a §. *Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.* Tasa-arvosuunnitelmaa koskevia 6 a §:n säännöksiä ehdotetaan täydennettäväksi ja täsmennettäväksi. Uudessa 6 b §:ssä säädettäisiin tarkemmin työnantajan tasa-arvosuunnitelman osana tehtävästä palkkakartoituksesta.

Ehdotuksen mukaan 6 a §:n 1 momentti sisältäisi edelleenkin säännökset siitä, kenen tulee laatia tasa-arvosuunnitelma ja kuinka usein se laadittaisiin. Voimassa olevan lain 6 a §:n 2 momentti jaettaisiin kahteen osaan, ja jatkossa 2 momentissa säädettäisiin yhteistyön tekemisestä henkilöstön edustajien kanssa ja 3 momentissa tasa-arvosuunnitelman sisällöstä. Lakiin tulisi uusi 6 a §:n 4 momentti, jossa säädettäisiin velvoite tiedottaa tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä henkilöstölle. Uuteen 5 momenttiin tulisi aiemmin 3 momentissa ollut säännös siitä, millä tavoin paikallisesti voidaan sopia joustoja tasa-arvosuunnitelman laatimisen aikatauluihin.

Ehdotetun 1 momentin mukaan jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan olisi laadittava vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voitaisiin sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Silloinkin kun tasa-arvosuunnitelma sisällytetään johonkin toiseen suunnitelmaan, sen on täytettävä 6 a §:n velvoitteet ja se on laadittava 6 a §:n menettelyitä noudattaen.

Momentin sisältö pysyisi muuten ennallaan, mutta uudistuksella annettaisiin työnantajille liikkumavaraa sen suhteen, onko tasa-arvosuunnitelma tarkoituksenmukaisinta laatia vuosittain vai joka toinen vuosi. Vuosiväli voitaisiin valita työpaikan tilanteen arvioinnin pohjalta, johon vaikuttavat esimerkiksi työpaikan henkilöstö- ja organisaatiomuutok-

set, uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto tai muutokset työpaikan tasa-arvotilanteessa. Merkittävien muutosten yhteydessä olisi suositeltavaa päivittää tasa-arvosuunnitelma. Momentin sanamuotoa ehdotetaan muokattavaksi, jotta sen sisältö säilyy muutoksen jälkeen ymmärrettävänä.

Joillakin työpaikoilla tasa-arvosuunnitelmaan on voitu sisällyttää myös yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä kysymyksiä. Näin voidaan menetellä jatkossakin, siten kuin se työpaikoilla on tarkoituksenmukaista. Tällainen yhteinen henkilöstöpoliittinen suunnitelma on tehtävä siten, että sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain velvoitteet täyttyvät.

Uudessa 2 momentissa säädettäisiin yhteistyön tekemisestä henkilöstön edustajien kanssa. Aiemmin voimassa ollutta säännöstä täsmennettäisiin niin, että henkilöstön edustajista mainittaisiin luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja työsuojeluvaltuutettu, ja mahdollisista muista henkilöstön edustajista todettaisiin, että heidän täytyy olla henkilöstön nimeämiä. Säännökseen ehdotetaan lisättäväksi myös täsmennys, että henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tiettyjen henkilöstön edustajien mainitsemisella korostettaisiin luottamusmiesten, luottamusvaltuutettujen ja työsuojeluvaltuutettujen osallistumista tasa-arvosuunnitelman laadintaan. Yleensä näillä henkilöillä on parhaat edellytykset tehdä yhteistyötä tasa-arvosuunnitelman laatimisessa, ja he ovat monilla työpaikoilla jo nyt vakiintuneesti toimineet henkilöstön edustajina tasa-arvosuunnitelmaa ja muita suunnitelmia laadittaessa. Oleellisinta henkilöstön osallistumisoikeuksien turvaamiseksi on se, että henkilöstön edustajat ovat henkilöstön itsensä nimeämiä. Henkilöstön edustajien tulisi edustaa kattavasti koko henkilöstöä. Työpaikoilla voitaisiin jatkossakin sopia menettelyistä, joiden mukaan esimerkiksi pienellä työpaikalla yksikin luottamusmies tai muu henkilöstön nimeämä edustaja voi edustaa kattavasti koko henkilöstöä.

Voimassa olevan 6 a §:n perusteluissa (HE 195/2004 vp, s. 25–27) todetaan, että kun tasa-arvosuunnitelma sisällytetään henkilöstö-

ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan, sitä laadittaessa sovelletaan yhteistoimintaa koskevia säännöksiä, ja että myös paikallisen sopimisen menettelyjä voidaan soveltaa tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa. Työpaikalla olisi jatkossakin harkittavalta sen suhteen, laaditaanko tasa-arvosuunnitelma erikseen vai jonkin toisen suunnitelman yhteydessä. Tasa-arvotyöryhmän kokoaminen on yksi hyvä tapa suunnitelman laatimiseen, sillä tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä saamat kokemukset ovat osoittaneet, että erillisen tasa-arvotyöryhmän laatimat tasa-arvosuunnitelmat ovat usein olleet seikkaperäisiä ja onnistuneita.

Silloinkin kun tasa-arvosuunnitelmaa ei laadita noudattaen yhteistoimintaa koskevia säännöksiä, henkilöstön edustajille tulee turvata vastaavantyyppiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Säännöksessä mainituilla riittävillä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksilla tarkoitettaisiin, että henkilöstön edustajille tulisi turvata tosiasialliset mahdollisuudet osallistua valmisteluun ja vaikuttaa tasa-arvosuunnitelman sisältöön suunnitteluprosessin eri vaiheissa. Henkilöstön nimeämien edustajien tulisi olla mukana työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämisessä, tarpeellisten toimenpiteiden suunnittelussa ja valitsemisessa sekä aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisen ja tuloksellisuuden arvioinnissa. Työnantajan on huolehdittava, että kaikilla suunnitteluun osallistuvilla on käytössään asian käsittelemiseksi riittävät tiedot.

Tasa-arvosuunnitelman valmistelua aloitettaessa tulee erityisesti suurissa organisaatioissa miettiä, miten tasa-arvoa edistävät toimenpiteet saadaan suunniteltua niin, että ne vastaavat organisaation eri osien tarpeita. Valmistelussa kannattaa ottaa huomioon se, miten henkilöstöhallintoa koskeva päätöksenteko on järjestetty. Tasa-arvotilanteen selvityksen ja sen pohjalta laadittujen toimenpiteiden tulee käsitellä kaikkia suunnitelman piirissä olevia organisaation osia. Tavoitteellisen ja suunnitelmallisen tasa-arvotyön aikaansaamiseksi saattaa olla tarpeellista, että selvitys, toimenpiteet ja arvio käsitellään ja toimenpiteet konkretisoidaan myös organisaation eri osissa. Henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuudet olisi

suurissakin organisaatioissa järjestettävä siten, että koko suunnitelman piirissä oleva henkilöstö on edustettuna.

Voimassa olevan pykälän perusteluissa todetaan: ”Työnantajalla on vastuu siitä, että tasa-arvosuunnittelu vastaa tasa-arvolain vaatimuksia ja että tasa-arvosuunnitelma sisältää myös erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoituksen.” Suunnitelman laatimisesta ja sisällöstä vastaisi edelleen viime kädessä työnantaja.

Ehdotetussa 3 momentissa säädettäisiin tasa-arvosuunnitelman sisällöstä. Tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimukset pysyisivät muuten ennallaan, mutta momentin 1 kohdassa nostettaisiin lain tasolle käsite palkkakartoitus kuvaamaan naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista tehtävää kartoitusta ja lisäksi täsmennettäisiin, että palkkakartoituksen tulee koskea koko henkilöstöä. Samalla säännöksen suomen- ja ruotsinkielistä sanamuotoa hieman ajantasaistettaisiin.

Voimassa olevaa 6 a §:ää koskevassa hallituksen esityksessä todetaan: ”Palkkakartoitus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat henkilöstöryhmät, mukaan lukien niihin kuuluvat osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät.” Koko henkilöstö olisi palkkakartoituksen piirissä edelleen.

Pykälän uuden 4 momentin mukaan tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä olisi aktiivisesti tiedotettava koko henkilöstölle. Tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa olisi hyvä käsitellä, miten siitä tiedotetaan. Tiedottaminen työntekijöille voitaisiin tehdä työpaikan sisäisen tiedotuksen käytäntöjen mukaisesti. Tiedotuskanavia voivat olla esimerkiksi työpaikan sisäiset verkkosivut, sähköposti, ilmoitustaulut tai henkilöstökokoukset. Isoissa ja monitasoisissa organisaatioissa tasa-arvosuunnitelmaa voisi olla tarpeen käsitellä eri alayksiköissä. Vaikka tiedotuksessa kerrottaisiin vain tasa-arvosuunnitelman pääkohdista, koko tasa-arvosuunnitelman tulisi olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Myös tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä olisi tiedotettava. Päivittämisellä tarkoitettaisiin tilannetta jossa ei laadita uutta tasa-arvosuunnitelmaa, vaan täsmennetään tai

muokataan olemassa olevaa suunnitelmaa kyseisen ajankohdan tilannetta vastaavaksi.

Pykälän nykyisen 3 momentin mukaan työnantaja- ja työntekijäosapuolet voivat paikallisesti sopia, että selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta voidaan tehdä vuosittaisen tarkastelun sijaan vähintään joka kolmas vuosi. Ehdotetun uuden 5 momentin mukaan paikallisen sopimisen mahdollisuus rajoitettaisiin vain palkkakartoitukseen ja sopimisen mahdollisuus koskisi vain niitä työnantajia, jotka tekevät tasa-arvosuunnitelman muilta osin vuosittain. Mikäli työnantaja käyttäisi ehdotetun 1 momentin mahdollisuutta laatia tasa-arvosuunnitelma joka toinen vuosi, myös palkkakartoitus laadittaisiin joka toinen vuosi. Rajauksella pyritään siihen, että yhteys tasa-arvotilanteen selvitysten ja suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden välillä säilyisi.

6 b §. Palkkakartoitus. Tasa-arvosuunnitelman tulee ehdotetun 6 a §:n 3 momentin 1 kohdan mukaan sisältää kaikkia työntekijöitä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Ehdotetulla uudella 6 b §:llä täsmennettäisiin palkkakartoituksen sisältöä ja asetettaisiin työnantajalle velvoite ryhtyä asianmukaisesti toimenpiteisiin perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Palkkakartoituksen laatiminen on olennainen osa tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvää selvitystyötä, jonka pohjalta laaditaan käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Uuden 6 b §:n 1 momentin mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetäisiin, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole välillisesti tai välittömästi sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Tasa-arvosuunnittelun yksi tavoite on syrjinnän torjuminen ennakolta. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja 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.

Palkkakartoitus on yksi väline tarkastella palkkaeroja ja palkkasuhteita. Kaikki perusteettomat palkkaerot eivät välttämättä tule esiin palkkakartoituksessa, koska palkkakartoitus on ennen muuta ryhmien välistä tarkastelua ja perustuu työnantajan käyttämiin ryhmiin. Tärkeää on, että palkkausjärjestelmät ovat mahdollisimman selkeitä ja avoimia, jotta työntekijät voivat tietää palkan määräytymisen perusteet. Palkkatietämys on viime vuosina lisääntynyt. Työnantaja on vastuussa palkkauksen syrjimättömyydestä, vaikka sukupuoleen perustuva palkkaero ei ilmenisi palkkakartoituksesta.

Palkkakartoituksessa kiinnitettäisiin huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin. Momentissa samanarvoisella työllä tarkoitettaisiin kansainvälisten oikeuslähteiden ja tulkintojen mukaisesti työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Työn vaativuutta arvioitaessa olisi kiinnitettävä huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin.

Lainsäädännössä ei suoraan määritellä, mitä samalla ja samanarvoisella työllä tarkoitetaan. Samapalkkaisuusperiaatteen kansainvälisessä tulkinnassa samoilla töillä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä. Samanarvoisella työllä tarkoitetaan työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Samapalkkaisuusvaatimus koskee samanarvoisia töitä silloinkin, kun työt ovat hyvin erilaisia, jos niitä voidaan pitää yhtä vaativina. Arviointiperusteiden tulee olla syrjimättömiä ja niitä tulee soveltaa syrjimättömällä tavalla. Samapalkkaisuuden toteutumisen kannalta tämä on oleellista Suomessa, jossa työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet miesten ja naisten työoloihin ja -tehtäviin.

Työelämän tasa-arvodyrektiivin uudelleenlaaditun toisinnon johdanto-osan yhdeksännen perustelukappaleen mukaan sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti määriteltävä, voidaanko katsoa, että kyseiset työntekijät ovat vertailukelpoisessa tilanteessa, kun otetaan huomioon erilaiset te-

kijät kuten työn luonne, koulutus ja työolosuhteet. Lähtökohtana on siis töiden sisällön ja niiden työntekijälle asettamien vaatimusten vertaaminen. Töitä vertailtaessa on kiinnitettävä huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin oloihin, joissa työtä tehdään. Vertailun tulee perustua siihen työhön, jota työntekijät tosiasiaassa tekevät.

Palkkakartoituksen laatimisen ensimmäinen vaihe on kartoituksessa käytettävästä luokittelusta päättäminen. Voimassa olevan lain 6 a §:ää koskevissa hallituksen esityksen (HE 195/2004 vp, s. 25–27) perusteluissa todetaan: ”Säännöksessä mainittu luokittelu tarkoittaa joko työnantajan käyttämää tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän mukaista luokittelua tai muuta yrityksessä käytössä olevaa yrityskohtaista tehtävien ryhmittelyä. Säännös ei edellytä työnantajaa keräämään ja luokittelemaan työntekijöiden palkkatietoja muusta yrityksessä jo käytössä olevasta luokittelusta tai ryhmittelystä eroavalla tavalla, mutta se mahdollistaa palkkatietojen tarkastelun eri sopimusalojen kesken.” Palkkausjärjestelmissä tulee ottaa huomioon työelämän tasa-arvodyrektiivin uudelleenlaaditun toisinnon 4 artikla, jonka mukaan erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointiperusteisiin miehillä ja naisilla ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Hallituksen esityksessä on todettu: ”Palkkakartoituksen tulee kattaa työnantajan kaikki työntekijät, yli henkilöstörajojen. Eri työehtosopimusten noudattamista ei sinänsä voida pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa. Tämä periaate todetaan EY-tuomioistuimen *Enderby*-tapauksessa (C-127/92), joka koskee syrjintäkiellon ulottuvuutta.” Samassa hallituksen esityksessä on myös todettu: ”Samapalkkaisuuden toteuttamiseksi on kuitenkin hyödyksi samanarvoisen työn määrittelyssä käyttää avuksi erityistä tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmää. Siten voidaan parhaiten vertailla myös eri työehtosopimusten soveltamispiirissä olevien työntekijöiden töiden vaativuutta ja palkkausta sukupuolen mukaan.” Etenkin jos koko henkilöstö on saman vaativuusarvioinnin pii-

rissä, vaativuusarviointiin perustuva luokittelu on luontevin pohja palkkakartoituksen laatimiselle. Palkkakartoituksessa työntekijät voitaisiin luokitella tai ryhmitellä myös tehtäväryhmittäin tai muulla perusteella. Luokittelua tai ryhmittelyä valittaessa tulisi ottaa huomioon, että palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Ryhmässä tulisi olla useampi nais- ja miespuolinen työntekijä, jotta yksittäisen työntekijän palkka ei kävisi palkkakartoituksesta ilmi. Tarvittaessa eri työntekijäryhmiä voidaan koota yhteen toisten mahdollisimman samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien kanssa. Joskus työpaikalla ei ole mahdollista muodostaa useamman työntekijän ryhmiä lainkaan, jos esimerkiksi naisia tai miehiä on työpaikalla vain muutama. Tällöin olisi riittävää, että naisten ja miesten palkkoja vertailtaisiin suhteessa työpaikan kaikkien työntekijöiden keskiarvoon, ja tästä ilmenevän mahdollisen palkkaeron syyt arvioidaisiin.

Palkkakartoituksessa tarkasteltaisiin palkkoja kokonaisuudessaan. Tässä esityksessä palkalla tarkoitetaan tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 3 kohdan palkkasyrjäntäkiellon soveltamisessa käytettyä palkan käsitettä, joka ilmenee hallituksen esityksestä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 57/1985 vp, s. 19) ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklasta. Palkkakartoitusta varten kustakin tarkasteluryhmästä lasketaan ryhmään kuuluvien naisten palkkojen keskiarvo ja vastaavasti miesten palkkojen keskiarvo. Keskiarvot voitaisiin ilmoittaa palkkakartoituksessa euromääräisesti tai naisten palkkojen keskiarvo voitaisiin ilmoittaa prosentteina miesten palkkojen keskiarvosta. Palkkakartoituksessa voisi olla hyödyllistä ilmoittaa myös muita tilastollisia tunnuslukuja, esimerkiksi hajontalukuja ja mediaani.

Palkkatietojen käsittelyssä tulee ottaa huomioon voimassa oleva tietosuojasääntely ja ohjeistus, liikesalaisuuteen liittyvät näkökulmat sekä työntekijöiden yksityisyyden suoja. Palkkakartoitus laadittaisiin edelleen siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Tämä

ei estä yksittäisten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa. Suomessa tiedot valtion ja kunnan palveluksessa työskentelevien palkoista ovat nimikirjalain 7 §:n nojalla julkisia, mutta yksityisen sektorin palkkatiedot eivät ole.

Voimassa olevaa 6 a §:ää koskevan hallituksen esityksen perusteluissa (HE 195/2004 vp, s. 27) todetaan: ”Palkkakartoituksen avulla luottamusmiehet saavat ajantasaiset tiedot eri tehtäväluokituksissa ja tehtäväryhmissä olevista naisista ja miehistä yli työehtosopimusrajojen.” Perusteluissa arvioidaan, että määräys antaa luottamusmiehille sellaista informaatiota, jonka perusteella on mahdollista tehokkaasti käynnistää myös yksittäisten palkkasyrjäntätilanteiden hoitaminen. Palkkakartoitusta laadittaessa henkilöstön edustajien tulisi olla mukana 6 a §:n 2 momentin periaatteiden mukaisesti.

Ehdotetun uuden 6 b §:n 2 momentin mukaan työnantajan olisi selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita, jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tulisi tarkastella keskeisimpiä palkanosia.

Naisten ja miesten palkkojen välillä olevilla selkeillä eroilla tarkoitettaisiin tilannetta, jossa palkkakartoituksessa käytettyjen ryhmien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot poikkeavat yksiselitteisesti toisistaan. Systemaattisesti toistuvat erot antavat syyn tarkastella vähäisiäkin eroja.

Selvityksen tarkoituksena olisi käydä läpi se, mistä palkkaerot johtuvat. Palkkaerot naisten ja miesten välillä eivät vielä itsessään tarkoita, että kyseessä olisi palkkasyrjäntä. Hyväksyttävä syy oikeuttaa erilaisen palkan maksamisen. Palkkaerojen perusteena voivat olla esimerkiksi tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen suoritukseen, pidempään työkokemukseen, erityisvastuuseen, epämuksuviin työaikoihin, työntekijän monikäyttöisyyteen tai työolosuhteisiin liittyvät syyt. Palkkaerot voivat erityisestä syystä ajallisesti rajoitetun ajan johtua organisaatioiden yhdistämisestä, uuden palkkausjärjestelmän käyt-

töönosta, tehtävien muuttumisesta ja palkkaan vaikuttavista markkinatekijöistä. Tasa-arvolain 8 §:n palkkausta koskeva syrjintäkielto ja siihen liittyvä oikeuskäytäntö määrittävät palkkasyrjintäkiellon ulottuvuuden.

Palkanosien erittely antaa lisätietoa erojen syistä. Palkkaero saattaa muodostua kokonaan tai osittain siitä, että naisille tai miehille maksetaan enemmän ylityökorvauksia, lisää tai suurempia tulospalkkioita. Mikäli palkkaeroa on vain joissakin palkanosissa, selvitys erojen hyväksyttävistä perusteista voidaan rajoittaa niihin. Voimassa olevassa laissa ei ole yksilöity, miten palkkoja on eriteltävä. Joillakin työpaikoilla on tarkasteltu palkkoja palkanosittain jo kartoituksen laatimisvaiheessa. Näin voitaisiin toimia jatkossakin. Samoin kuin tehtävän vaativuuteen myös muihin kuin vaativuuteen perustuvien palkanosien, kuten esimerkiksi henkilökohtaista suoriutumista, pätevyyttä tai tulospalkkioita koskevien arviointiperusteiden tulee olla kunkin erikseen sukupuolen perusteella syrjimättömiä ja samoja saman työnantajan palveluksessa olevilla naispuolisilla ja miespuolisilla työntekijöillä.

Säännös asettaa vähimmäistason palkkakartoituksen sisällölle eikä estä tätä pidemmälle meneviä käytäntöjä. Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi voisi selvittää laajemminkin palkkauksen tasapuolisuutta naisten ja miesten välillä. Selvittämistä voitaisiin tehdä esimerkiksi niin, että vertailtaisiin keskenään suunnilleen samalla palkkatasolla olevien naisten ja miesten tehtävien vaativuutta, tai suunnilleen samalla palkkatasolla olevien nais- ja miesvaltaisten työntekijäryhmien ja muiden työntekijäryhmien tehtävien vaativuutta. Tehtävien vaativuserot saattavat osoittaa viitteitä palkkasyrjinnän esiintymisestä siitä huolimatta, että työntekijöiden tai työntekijäryhmien palkat ovat samat.

Uuden 6 b §:n 3 momentin mukaan työnantajan olisi ryhdyttävä asianmukaisesti korjauksiin toimenpiteisiin, jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä. Säännös täydentäisi osaltaan tasa-arvolain 6 §:n 2 momentissa säädettyä työnantajan velvollisuutta edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Sen mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelä-

mässä ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat.

Mahdolliset palkkasyrjintätilanteet on tarpeen selvittää ja korjata työpaikalla nopeasti. Voimassa olevan lain perustelujen (HE 195/2004 vp, s. 27) mukaisesti työnantajalle tulee myös tietoon tulevien palkkatilastojen perusteella velvollisuus toimia siten, että tilastojen osoittamat mahdolliset palkkasyrjintätilanteet tarkistetaan ja oikaistaan.

Muut korjaavat toimenpiteet voitaisiin ottaa osaksi työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa, jonka jo tasa-arvolain 6 a §:n mukaisesti tulee sisältää käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Asianmukaiset korjaavat toimenpiteet tulisivat arvioitaviksi palkkakartoituksen tuloksista ja työpaikan tilanteesta käsin. Palkkakartoituksen osoittamien erojen korjaamisessa voidaan myös hyödyntää paikallisia eriä.

Palkkakartoitusta voitaisiin käyttää työpaikalla laajemminkin tasa-arvosuunnittelun pohjana. Jos palkkakartoituksesta esimerkiksi ilmeni, että naiset tai miehet ovat aliedustettuina paremmin palkatuissa tehtäväryhmissä, uralla etenemiseen voitaisiin kiinnittää huomiota.

6 c §. *Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.* Säännös sisältäisi velvoitteen ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja velvoitteen ottaa tämä huomioon työnantajan ja oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä. Säännös täydentäisi lain 4, 4 a, 5, 5 a, 6 ja 6 a §:n sekä ehdotetun uuden 6 b §:n velvoitteita, jotka on säädetty naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Jatkossa säännökset yhdessä muodostavat kokonaisuuden, jonka ajatuksena on, että tasa-arvoa edistetään ottaen huomioon virallisen sukupuolen lisäksi myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.

Erillisen säännöksen lisääminen on tarpeellista, koska nykyisten säännösten laajentaminen edellyttäisi säännösten perusteellista muokkaamista. Monet konkreettiset velvoitteet ovat suunniteltuja ja perusteltuja nimenomaan naisten ja miesten välisen tasa-arvon

edistämiseksi. Näin on esimerkiksi kiintiösäännöksen osalta.

Sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu tule aina esiin viranomaistoiminnassa, työpaikalla tai opiskelupaikassa. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua. Syrjintää voidaan kuitenkin ennaltaehkäistä pitämällä huolta, että ihmisten erilaisia sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisun tapoja kunnioitetaan.

Ehdotetun pykälän 1 momentissa velvoite syrjinnän ennaltaehkäisyyn asetettaisiin viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja muille koulutusta tai opetusta järjestäville yhteisöille sekä työnantajille. Velvoitetut tahot olisivat samat kuin ne, jotka ovat 4, 5 ja 6 §:n nojalla velvoitettuja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus tarkoittaisivat, että syrjinnän ennaltaehkäisy olisi oltava ennakkollista ja järjestelmällistä. Konkreettiset toimet valittaisiin velvoitetun tahon omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin. Olennaisinta olisi, että viranomaisilla, oppilaitoksilla ja työnantajilla on valmius ratkaista mahdollisia ongelmatilanteita. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi olisi hyödyllistä, että lisättäisiin tietoisuutta sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun yksilöllisyydestä, sillä tiedon puute ja siihen liittyvät ennakkoluulot voivat johtaa syrjintään.

Velvoite koskisi myös julkisia palveluita. Julkisten palvelujen tarjonnassa tulisi ottaa huomioon se, että palvelu on järjestetty myös sukupuolivähemmistöön kuuluvia ajatellen. Esimerkiksi vanhustenhoidossa tulee huolehtia siitä, että myös sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö voi pukeutua toiveidensa mukaisesti ja hänelle järjestetään mahdollisesti tarpeelliset, kohtuulliset erityispalvelut. Velvoite koskisi myös muita kuin lakisääteisiä palveluita. Esimerkiksi kunnallisissa uimahalleissa ja muissa kunnan tarjoamissa liikuntapalveluissa tulee palvelu järjestää niin,

että myös sukupuolivähemmistöön kuuluvat voivat käyttää sitä.

Ehdotetun pykälän 2 momentin mukaan oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja toimenpiteistä päätettäessä tulee ottaa huomioon edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite. Jatkossa tasa-arvosuunnitelmaan olisi hyödyllistä sisällyttää kannanotto siitä, että työnantaja tai oppilaitos on sitoutunut sukupuolivähemmistöön kuuluvien häirinnän ja muun syrjinnän torjuntaan.

Mikäli työpaikan tai oppilaitoksen tasa-arvotilannetta selvitetään ilmapiirikyselyn avulla, kyselyssä voitaisiin kartoittaa sukupuolivähemmistöön kuuluviin liittyviä tietoja ja asenteita tai erilaisten häirinnän muotojen esiintymistä. Mikäli osana tasa-arvosuunnitelman valmistelua käydään läpi työ- tai opetusvälineiden, käytännön järjestelyjen, työasujen tai toimitilojen sopivuutta naisille ja miehille, voitaisiin selvittää myös niiden toimivuutta sukupuolivähemmistöön kuuluvien henkilöiden näkökulmasta.

Jos työpaikan tai oppilaitoksen tasa-arvotilannetta selvitetäessä havaitaan ongelmia sukupuolivähemmistöön kuuluvien asemassa, voidaan näiden ongelmien ratkaisemiseksi kohdentaa erillisiä toimenpiteitä. Osa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä saattaisi samalla ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja tämän voisi todeta toimenpiteessä.

Hyödyllinen toimenpide voisi olla esimerkiksi hyvien rekrytointi- tai opiskelijavalintakäytäntöjen linjaaminen. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä luomalla menettelytapoja myös muihin tilanteisiin, joissa syrjintää tavallisimmin tapahtuu. Etukäteen laadituista pelisäännöistä on hyötyä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä kertoo suunnittelewansa sukupuolenkorjausta, tai silloin kun työntekijää tai opiskelijaa häiritään sukupuolen ilmaisun vuoksi. Joillain työpaikoilla ja joissakin oppilaitoksissa voi olla tarpeellista luoda käytännöt esimerkiksi pukeutumis-, suihku- ja wc-tilojen käytölle. Syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi ei tarvitsisi kuitenkaan esimerkiksi wc-, suihku- ja pukeutumistiloissa varautua etukäteen siihen, että mahdollisesti joku tilojen käyttäjistä kuuluu sukupuole-

livähemmistöön, eikä sukupuolivähemmistöön kuuluville tarvitsisi tarjota erillisiä tiloja.

Työnantajan tasa-arvosuunnitelmaan kuuluu lain 6 a §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi ei voitaisi tehdä tällaisia erittelyjä, sillä sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat yksityisyyden piiriin kuuluvia asioita. Myöskään esimerkiksi tilastoja ei voitaisi tehdä niin, että sukupuolivähemmistöön kuuluvat olisi eroteltu omaksi ryhmäkseen. Myös palkkakartoitukset tulisi jatkossakin laatia perustuen työnantajan tiedossa olevaan henkilön viralliseen sukupuoleen.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma tulisi jatkossa uuden 5 a §:n mukaisesti laatia myös perusopetusta antavissa oppilaitoksissa. Sukupuoli-identiteetti muodostuu ja kehittyy yleensä lapsuuden ja nuoruuden aikana, ja se voi olla eri aikoina erilainen. Ylipäänsä lasten ja nuorten suhde sukupuoleen voi vaihdella. Perusopetuksen tasa-arvosuunnitelussa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää voitaisiin torjua siten, että edistetään häirintää ja muuta syrjintää ennaltaehkäisevää ilmapiiriä, jossa esimerkiksi kiusaamiseen ja nimitelyyn puututaan, ja lapset hyväksytään yksilöinä sellaisina kuin he ovat. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä opetuksessa myös niin, että lapsille kerrotaan ihmisten erilaisuudesta ja siitä, että kaikki ovat yhtä arvokkaita.

Tasa-arvosuunnitelma voisi olla osa muuta oppilaitoksen tai työnantajan suunnitelmaa. Myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn osalta suunnittelua voidaan tehdä taroituksenmukaisimmassa yhteydessä.

7 §. Syrjinnän kieltö. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi niin, että sen sisältämät syrjintäkiellot koskevat myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella.

Pykälän 1 momenttiin ei ehdoteta tehtäväksi muutoksia.

Pykälän 2 ja 3 momenttia muutettaisiin siten, että eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella ja näihin syrjintäperusteisiin liittyvä välillinen syrjintä määriteltäisiin sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi. Samalla säännösten ruotsinkielistä sanamuotoa ajantasaisesti muutettaisiin.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvässä syrjintätilanteessa vertailu tehtäisiin suhteessa henkilöön, johon ei liity kyseinen seikka. Esimerkiksi transsukupuolisen henkilön kohtelua verrattaisiin sellaisen henkilön kohteluun, joka ei ole transsukupuolinen. Kuten sukupuoleen perustuvan syrjinnän tilanteissa yleensäkin, vertailu voitaisiin tehdä suhteessa aiemmin vallinneeseen kohteluun tai siihen, miten vastaavassa tilanteessa yleensä henkilöitä kohdellaan tai miten heitä voitaisiin olettaa kohdeltavan.

Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuuden määritelmät sisältyisivät 3 §:ään. Syrjityksi tuleminen riski on suuri etenkin, kun henkilö kertoo epätavallisesta sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan tai se käy muutoin ilmi.

Syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuuden perusteella esiintyy useilla elämänalueilla. Syrjintää olisi esimerkiksi tilanne, jossa sukupuolenkorjauksen läpikäynnystä henkilöä ei hyväksytä sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti naisena tai miehenä esimerkiksi naisille tarkoitettuun juoksutapahtumaan tai miehille rajatun yhdistyksen jäseneksi. Syrjintää olisi myös tilanne, jossa oppilaitos tai työnantaja ei tiedon saatuaan puutu siihen, että opiskelijaa tai työntekijää häiritään hänen sukupuolen ilmaisunsa vuoksi.

Uudet kielletyt syrjintäperusteet eivät suojaavat vain sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä, vaan syrjintä olisi uusien säännösten nojalla kielletty myös silloin, kun se johtuu tavanomaisesta, odotuksia vastaavasta sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Sääntely on siis samantyyppinen kuin se tyypillisesti on muussa syrjintälainsäädännössä. Uusien säännösten nojalla kiellettyä olisi vastaavasti syrjintää sillä perusteella, että henkilö ei ole transsukupuolinen.

Sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu ovat yksityisyyden piiriin kuuluvia

asioita, eivätkä ne välttämättä ole muiden ihmisten tiedossa. Jotta välitön syrjintä voisi perustua henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun, syrjintään syyllistyneellä tulee olla tieto tai havainto tästä. Tieto voisi perustua esimerkiksi siihen, että syrjintään syyllistyneelle on kerrottu tietoja henkilön sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Havainto voisi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun henkilön sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu on nähtävissä päällepäin.

Pykälän 4 momentin sanamuotoa ehdotetaan yksinkertaistettavaksi ja ruotsinkielisen sanamuodon osalta myös ajantasaisesti. Pykälään lisättäisiin ehdotettua yhdenvertaisuuslakia (1. lakiehdotus) vastaavasti uusi 5 momentti, jonka mukaan syrjintä olisi kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Myös tällainen syrjintä olisi lain tarkoittamaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Säännöksestä ilmeni, että syrjinnästä voi olla kyse, vaikka syrjivän menettelyn peruste ei liittyisi syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen (ns. läheissyryntä). Kiellettyä olisi siten henkilön asettaminen eri asemaan esimerkiksi siksi, että hän on raskaana olevan naisen tai transsukupuolisen henkilön perheenjäsen tai ystävä. Tällaista läheissyryntää olisi esimerkiksi tilanne, jossa henkilö irtisanotaan työstään sen perusteella, että hänen puolisonsa on läpikäymässä sukupuolenkorjausta. Ks. Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisu *Coleman* läheissyryntän tulkintakäytännöstä ehdotetun yhdenvertaisuuslain (1. lakiehdotus) 8 §:ää koskevissa yksityiskohtaisissa perusteluissa.

Uuden 5 momentin mukaan olisi merkityksentöntä syrjintäkiellon soveltamisen kannalta, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Tällaista oletettavaan perustuvaa syrjintää olisi esimerkiksi tilanne, jossa henkilöä ei suostuta palvelemaan vaateliikkeessä, koska ajatellaan että hän ei välttämättä olekaan nainen tai mies, vaikka hän on pukeutunut tälle sukupuolelle tyypillisenä pidettyihin vaatteisiin. Olettamaan perustuvaa syrjintää olisi myös esimerkiksi se, että henkilöä ei va-

lita työhön hänen oletetun sukupuolensa perusteella, vaikka käsitys olisikin virheellinen. Näin voisi käydä esimerkiksi silloin, kun henkilön sukupuoli ei käy ilmi hänen nimestään.

Ehdotetun pykälän 6 ja 7 momentit vastaisivat voimassaolevaa 5 ja 6 momenttia. Ehdotettu 8 momentti vastaisi muutoin voimassaolevaa 7 momenttia, mutta siihen lisättäisiin täydennys siitä, että sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitettaisiin tässä laissa myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä. Eitoivottu käytös voisi olla esimerkiksi nimitteilyä tai epäsovikien kysymysten esittämistä. Myös näiden säännösten ruotsinkielistä sanamuotoa hieman päivitetäisiin.

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot eivät sisällä erillistä säännöstä moniperusteisen syrjinnän kiellosta. Moniperusteisen syrjintä voi olla tasa-arvolain tarkoittamaa kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jos kohtelu perustuu mahdollisten muiden perusteiden lisäksi siihen että henkilö on nainen tai mies, raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen liittyvään syyhyyn, tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Näissä tapauksissa moniperusteisen syrjinnän kohteeksi joutuneella on käytössään mahdollisten muiden lainsäädännön tarjoamien oikeussuojakeinojen lisäksi myös tasa-arvolain oikeussuojakeinot. Ks. myös ehdotetun yhdenvertaisuuslain (1. lakiehdotus) 3 §:n yksityiskohtaiset perustelut.

Lain 8 a—8 e §:n säännökset laajenisivat koskemaan sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvaa syrjintää, häirintää ja niihin liittyviä vastatoimia suoraan 7 §:n muutoksen myötä.

8 §. *Syrjintä työelämässä.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jolla 1 momentin 2—5 kohdan mukaisen menettelyn määriteltäisiin olevan syrjintää myös silloin, kun se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Samalla voimassa olevan lain mukainen 2 momentti siirtyisi 3 momentiksi.

Pykälän 1 momenttiin ei ehdoteta tehtävän muutoksia muutoin kuin ruotsinkielisen sanamuodon teknisten korjausten osalta.

Lain 8 §:n 1 momentin 2—5 kohta koskee työnantajan menettelyä, jota on pidettävä lain tarkoittamana syrjintänä. Kiellettyä olisi syrjintä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella muun muassa työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valinnassa, palkkauksessa, palvelussuhteen ehtoista päätettäessä, työnjohdossa, työolojen järjestämisessä ja työsuhteen irtisanomisessa, lakkauttamisessa ja siirrossa ja lomautuksissa. Näihin syrjintäkieltoihin liittyvä mahdollisuus hyvitykseen koskisi jatkossa yhtäläisesti myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Syrjintä olisi kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Työhönottoa ja tehtävään tai koulutukseen valitsemista koskevaa 1 momentin 1 kohtaa ei ehdoteta laajennettavaksi sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvaan syrjintään, koska se on rinnakkainen 2 kohdan kanssa. Säännöksen 1 momentin 2 kohdassa kielletään menettely, jonka seurauksena henkilö joutuu muun muassa työhönotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa epäedulliseen asemaan raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Tämä 2 kohta laajenisi koskemaan myös sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi tapahtuvaa syrjintää ja näin syrjintäkielto työelämässä olisi kattava myös sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan syrjinnän osalta. Tasa-arvolain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa selvitys menettelystään silloin, kun työnhakija tai työntekijä katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 1 kohdassa käsiteltyä työhönottosyrjintää ja tehtävään tai koulutukseen valinnassa tapahtuvaa syrjintää koskeva selvityksenantovelvollisuus on muotoiltu täsmällisemmin kuin 2—5 kohtia koskeva selvityksenantovelvollisuus. Näissä kahdessa selvityksenantovelvollisuudessa ei kuitenkaan työhönottoa ja tehtävään tai koulutukseen valintaa koskevissa tilanteissa ole olennaista eroa. Hallituksen esityksen (HE 90/1994 vp) mukaan tällä 2—5 kohtia koskevalla selvityksellä on tarkoitettu työnhakutilanteessa selvitystä perusteista, joilla työnhakija on otettu palvelukseen, eli valitukseksi

tulleen työnhakijan valinnan perusteet tulee selvittää sille, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi.

Hallituksen esityksissä (HE 57/1985 vp ja HE 195/2004 vp) on käyty läpi tilanteita, joissa on mahdollista valita työhön toisen sukupuolen edustaja. Esimerkkeinä on todettu tilanteet, joissa työ tai tehtävä määräytyy sukupuolen mukaan. Sallittua on hakea baletti-ryhmään miestanssijaa tai teatteriryhmään naisnäyttelijää. Sukupuolta saa käyttää perusteena myös esimerkiksi silloin, kun häveliäisyssyyt sitä edellyttävät, tai kun työsuhde on hyvin henkilökohtainen. Häveliäisyssyyttä on mahdollista valita esimerkiksi pukutiloihin siivooja, joka on samaa sukupuolta kuin pukutilan käyttäjätkin. Perusteluissa on viitattu myös miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta annettuun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviin 2002/73/EY, jäljempänä muutettu työelämän tasa-arvodirektiivi. Muutetun työelämän tasa-arvodirektiivin 2 artiklan 6 kohdan mukaan sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus. Lisäksi edellytetään, että tavoite on oikeutettu ja vaatimus on oikeasuhtainen.

Tilanteessa jossa tasa-arvolain tulkinta mahdollistaa naisen tai miehen valitsemisen tehtävään näin voitaisiin menetellä jatkossakin. Punnittavaksi tulisi, voiko henkilön sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu vaikuttaa valintaan. Lähtökohtana olisi, että henkilö saa itse määritellä sukupuolensa oman sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti, ja esimerkiksi sukupuolenkorjauksen kokonaan tai osittain läpikäyneet henkilöt hyväksytään naisina tai miehinä heidän sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti. Samoin lähtökohteisesti esimerkiksi sen, että henkilö vapaaajallaan ilmaisee vaatetuksellaan eri sukupuolta, ei pitäisi estää häntä tulemasta valituksi tehtäviin, joita hän voisi henkilötunnuk-

sesta ilmenevän virallisen sukupuolensa perusteella hakea.

Ehdotettu *3 momentti* vastaisi voimassa olevan lain 2 momenttia, mutta sen sanamuotoa ehdotetaan yksinkertaistettavaksi. Tämän momentin mukaan, 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan olisi syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä. Säännöksen mukaan eri asemaan asettaminen ei ole välillistä syrjintää, jos menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Tasa-arvolain esitöissä (HE 57/1985 vp) on aiemmin katsottu, että kaikissa tapauksissa vain yleisen mittapuun mukaan hyväksyttävä syy voi oikeuttaa valintatilanteesta luopumaan tasa-arvovaatimuksesta. Esimerkiksi yleisiä häveliäisyysyhtä ja työsuhteen henkilökohtaisuutta on pidetty tilanteena, jossa voitaisiin syrjinnän kiellon estämättä valita palvelukseen joko nainen tai mies. Asiakkaiden, muiden työntekijöiden tai yhteistyökumppaneiden ennakkoluulot eivät voi olla tällainen hyväksyttävä syy.

Esityksellä ei ole tarkoitus puuttua työnantajan työjohto-oikeuteen, johon kuuluu muun muassa oikeus edellyttää työntekijöiltä työhön sopivaa asianmukaista pukeutumista. Naisten ja miesten työpukeutuminen on perinteisesti ollut suurelta osin eriytynyttä, ja osa asianmukaisina pidetyistä asuista nähdään sopivina vain naisille tai miehille. Tällaista sukupuolen mukaan määriteltyä pukeutumista voitaisiin edellyttää vain siltä osin, kuin sille on hyväksyttävä syy. Tämä tarkoittaa että sukupuolen mukaisen pukeutumisen vaatimuksella pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja se on aiheellista ja tarpeellista.

Työnantaja ei voi kieltää sukupuolenkorjaukseen aikovaa henkilöä asettumasta elämään uudessa sukupuoliroolissa myös työpaikalla, eikä työnantaja voi edellyttää työntekijältä sukupuolen mukaan määriteltyä pukeutumista vapaa-aikana.

Mikäli työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöille esimerkiksi suihku- ja pukeutumistilat, työnantajan tulisi pyydetessä osoittaa, mitä suihku- ja pukeutumistiloja esimerkiksi sukupuolenkorjaukseen aikova

henkilö voi käyttää. Virallisen sukupuolen mukaisten tilojen käyttö ei usein ole luontevaa, jos henkilö on siirtynyt elämään uudessa sukupuoliroolissa, vaan mahdollisuuksien mukaan kyseeseen tulevat joko korjatun sukupuolen tilat tai erilliset tilat. Oleellista olisi löytää toimiva ja kaikkien työntekijöiden kannalta hyväksyttävä ratkaisu.

Uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa yhteisöä koskevaa sääntelyä sen toimiessa työnantajana on selvennetty yhdenvertaisuuslain (1. lakiehdotus) 11 §:n perusteluissa.

15 §. *Lausunnon pyytäminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta.* Pykälän otsikko ja pykäläteksti tarkistettaisiin vastaamaan lautakunnan uutta nimeä. Säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa päivitetäisiin.

16 §. *Valvonta.* Pykäläteksti tarkistettaisiin vastaamaan lautakunnan uutta nimeä. Säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa päivitetäisiin.

17 §. *Tietojen antaminen tasa-arvovaltuutetulle.* Pykälän 1 momentista poistettaisiin säännös, joka koskee tasa-arvolautakunnan tiedonsaantioikeutta viranomaisilta. Lautakunnan tiedonsaantioikeudesta ehdotetaan säädettäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettavan lain 14 §:ssä. Samalla pykälän otsikko tarkistettaisiin koskemaan tietojen antamista tasa-arvovaltuutetulle ja säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa päivitetäisiin.

Momentin mukaan tasa-arvovaltuutetulla olisi oikeus maksutta saada viranomaisilta tasa-arvolain noudattamisen valvontaa varten välttämättömät tiedot sen estämättä, mitä asian tai asiakirjan julkisuudesta säädetään. Voimassa olevan lain 17 §:n 1 momentissa käytetty ilmaisu ”tarpeelliset tiedot” tarkistettaisiin näin vastaamaan nykyistä tapaa säätää oikeudesta saada tietoja. Samalla momentin kieliasu ajantasaistettaisiin.

Pykälän 2 momentissa käytetty ilmaisu ”tarpeelliset tiedot” tarkistettaisiin vastaamaan nykyistä tapaa säätää oikeudesta saada tietoja. Säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa täsmennettäisiin.

Pykälän 3 momenttia tarkistettaisiin vastaamaan lautakunnan uutta nimeä. Säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa päivitetäisiin.

Pykälän 4 momenttiin tehtäisiin kielellinen korjaus.

19 §. *Ohjeiden ja neuvojen antaminen.* Pykälän 1 ja 2 momenttia ei ehdoteta muutettavaksi. Säännöksen ruotsinkielistä otsikkoa ja momenttien sanamuotoa täsmennettäisiin.

Pykälän 3 momenttiin tehtäisiin oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaa koskevan pykälän siirrosta ja uudesta muotoilusta johtuvat tekniset muutokset. Jatkossa vastuu oppilaitoskohtaisen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta kohdistuisi koulutuksen järjestäjään, jonka tulisi huolehtia, että suunnitelma laaditaan. Momentin ruotsinkielistä sanamuotoa täsmennettäisiin.

20 §. *Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.* Pykälän otsikko tarkistettaisiin vastaamaan lautakunnan uutta nimeä.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi tekninen lautakunnan nimen muuttamisesta johtuva tarkistus.

Pykälän 2 momenttiin tehtäisiin oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaa koskevan pykälän siirrosta johtuva tekninen muutos sekä lautakunnan nimen muuttamisesta johtuva sanamuodon tarkistus.

Pykälän 3 momenttiin tehtäisiin lautakunnan nimen muuttamisesta johtuva tekninen tarkistus ja momentin muu muotoilu tarkistettaisiin vastaamaan ehdotetun yhdenvertaisuuslain sääntelyä asiasta.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi lautakunnan nimen muuttamisesta johtuva tekninen tarkistus.

Säännöksen ruotsinkielisen otsikon ja pykälätekstin sanamuotoa päivitetäisiin.

21 §. *Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta.* Pykälän otsikko ja pykälän 1 momentti tarkistettaisiin vastaamaan lautakunnan uutta nimeä.

Pykälän 2 ja 3 momenttia ei ehdoteta muutettavaksi.

Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi lautakunnan nimenmuutoksesta johtuva tekninen tarkistus. Lisäksi 4 momenttiin tehtäisiin oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaa koskevan pykälän siirrosta ja uudesta muotoilusta johtuvat tekniset muutokset.

Jatkossa vastuu oppilaitoskohtaisen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta kohdistuisi koulutuksen järjestäjään, jonka tulisi huolehtia, että suunnitelma laaditaan.

Pykälän 5 momentti ehdotetaan poistettavaksi. Voimassa olevassa 5 momentissa säädetään tasa-arvolautakunnan oikeudesta määrätä uhkasakko maksettavaksi. Koska lautakunnan oikeus uhkasakon tuomitsemiseen on uhkasakkolain mukainen, on erillinen säännös tasa-arvolaisa tältä osin tarpeeton.

Säännöksen ruotsinkielistä sanamuotoa päivitetäisiin.

21 a §. *Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko.* Pykälän 1 momentti tarkistettaisiin vastaamaan lautakunnan uutta nimeä.

Lisäksi momentin sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että maininta uhkasakon määräämisestä maksettavaksi muutettaisiin uhkasakon tuomitsemiseksi. Ehdotettu muotoilu vastaisi tällöin uhkasakkolaisa käytettyä muotoilua.

Pykälän 2 momenttiin tehtäisiin kielellinen korjaus.

22 §. *Muutoksenhaku.* Pykälä ehdotetaan kumottavaksi, koska siihen sisältyvä sääntely ehdotetaan otettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettavan lain 13 §:ään.

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

13 §. *Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen.* Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006), jäljempänä työsuojelun valvontalaki, 13 §:n 3 momentissa säädetään asioista, joita koskien työsuojelutarkastaja voi antaa työnantajalle kehotuksen poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 5 kohta, jonka mukaan kehoitus voitaisiin antaa myös asiassa, joka koskee ehdotetussa yhdenvertaisuuslaisa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä.

tä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Momentista poistettaisiin sen nykyinen 5 kohta, joka koskee yksityisen työvoimapalvelun valvontaa. Säännös ei enää ole tarpeen julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) tultua voimaan. Kehotuksella voidaan tehokkaasti ja nopeasti puuttua ennen kaikkea sellaisiin yhdenvertaisuuslain vastaisiin tilanteisiin, joissa lain velvoitteen rikkomiset ovat meneillään, jatkuvia tai toistuvia ja jotka liittyvät lähinnä menettelytapoihin. Työsuojeluviranomaisen antama kehoitus voisi tulla kysymykseen esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantaja on laiminlyönyt velvollisuuden laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Kehotus voisi niin ikään olla käyttökelpoinen keino lopettaa esimerkiksi tietoverkossa julkaistava jatkuva tai toistuva syrjivä työpaikkailmoittelu.

Jos työnantaja ei määräajassa noudata sille annettua kehoitusta, työsuojeluviranomainen voi työsuojelun valvontalain 15 §:n perusteella annettavalla työsuojeluviranomaisen päätöksellä velvoittaa työnantajan korjaamaan säännösten vastaisen olotilan. Päätöksen tehosteeksi voidaan lain 15 §:n 2 momentin perusteella asettaa uhkasakko ja siitä haetaan muutosta hallinto-oikeuteen sen mukaan kuin lain 44 §:ssä säädetään.

1.7 Laki työsopimuslain muuttamisesta

1 luku Yleiset säännökset

4 §. Koeaika. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n voimassa olevan *4 momentin* mukaan työ sopimus voidaan koeajan kuluessa molemmin puolin purkaa. Momentin toisen virkkeen mukaan työ sopimusta ei kuitenkaan saa purkaa työ sopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa mainitulla perusteilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Esityksen mukaan työ sopimuslain 2 luvun 2 §:n syrjäntäkieltosäännös korvataan viittauksella yhdenvertaisuuslakiin. Tämä vuoksi puheena olevan 1 luvun 4 §:n 4 momentin toisen virkkeen sanamuotoa ehdotetaan muutettavan siten, että lain 2 luvun 2 §:ään kohdistuvan viittauksen sijasta säännöksessä todettaisiin nimenomaisesti, että syrjivillä pe-

rusteilla tapahtuva työ sopimuksen purkaminen on kiellettyä. Syrjivillä perusteilla säännöksessä viitattaisiin tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjäntäkieltoihin. Ehdotus vastaa asiallisesti voimassa olevaa sääntelyä.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

2 §. Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto. Voimassa olevan työ sopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on muun ohella säännökset syrjäntäkiellosta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Pykälä ehdotetaan muutettavaksi siten, että 1 momentissa säädetäisiin työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, 2 momentissa määräaikaisissa ja osaaikaisissa työsuhteissa sovellettavasta syrjäntäkiellon periaatteesta ja 3 momentissa syrjäntäkiellosta. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän uutta momenttijärjestystä.

Ehdotetun *1 momentin* mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus on luonteeltaan yleinen, voimassa olevissa palvelussuhdelaeissa säädetty periaate. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa säädetty syrjäntäkiellot puolestaan koskevat vain tiettyjä laissa yksilöityjä ja muita henkilöön liittyviä syitä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on siten laajempi ja yleisempi.

Ehdotettu säännös kieltäisi voimassa olevan lain tapaan työnantajaa asettamasta perusteettomasti työntekijöitä keskenään eri asemaan. Työnantajan olisi kohdeltava samankaltaisissa ja vertailukelpoisissa tilanteissa olevia työntekijöitä samalla tavoin. Tilanteiden vertailukelpoisuus ratkaistaisiin työnantajakohtaisesti ottaen huomioon työntekijöiden asema ja tehtävät työpaikalla.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaisi työnantajaa kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti työnjohto-oikeutta käytettäessä, kuten asetettaessa työntekijöille työhön liittyviä velvollisuuksia ja vaatimuksia. Vastavasti työnantajan olisi kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti silloin, kun työnantaja arvioi työntekijöille asetettujen velvollisuuksien noudattamista ja vaatimusten täyttämistä.

Esimerkiksi varoituksen antamisen ja irtisanomisen kynnystä tulisi työpaikalla soveltaa johdonmukaisesti.

Toisaalta työnantajan olisi noudatettava tasapuolisen kohtelun vaatimusta myös työsuhteeseen perustuvien etujen myöntämisessä. Erot myönnettyissä eduissa voisivat vertailukelpoisessa tilanteessa perustua vain momentissa tarkoitettuihin syihin.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus voisi joissain tilanteissa edellyttää työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä erojen tasaamiseksi kohtuullisen ajanjakson aikana. Tämä käy ilmi korkeimman oikeuden ratkaisuksista 2013:10 ja 2013:11, joissa arvioitiin eri työehtosopimuksiin perustuvista palkkausjärjestelmistä johtuvien palkkauserojen ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen välistä suhdetta. Vaikka erilaisten palkkausjärjestelmien soveltamisen ei ratkaisuisissa katsottu rikkovan syrjintäkieltoa, työnantajan tuli työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatteen mukaisesti kuitenkin mahdollisuuksiensa mukaan pyrkiä siihen, että tällaiset palkanerot korjaantuvat kohtuullisen ajan kuluessa.

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisesta seuraa työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukainen vahingonkorvausvelvollisuus tai työsuhteen päättyessä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvaus.

Pykälän 2 momentin mukaan määräaikaissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Säännös vastaa voimassa olevan lain 2 luvun 2 §:n 2 momenttia.

Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin.

Säännökset korvaisivat voimassa olevan työsopimuslain 2 §:n 1 momentin viittaus-säännökset sekä työsuhteita nykyisin erityis-säännöksenä koskevan syrjintäperusteiden luettelon. Koska ehdotetun yhdenvertaisuuslain kiellettyjen syrjintäperusteiden luettelo vastaisi voimassa olevan työsopimuslain kiellettyjen syrjintäperusteiden luetteloa, sääntelytavan muutos ei asiallisesti merkitsisi muutosta työsopimuslain soveltamisessa kiellettyihin syrjintäperusteisiin.

Voimassa olevan lain 2 luvun 2 §:n 4 momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta noudattaa syrjintäkieltoa myös tämän ottaessa työntekijöitä työhön. Koska viitattu ja yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain syrjintäkieltoja sovelletaan myös työhönotossa, 3 momentissa ei enää tarvita viittausta työhönottotilanteisiin.

12 luku Vahingonkorvausvelvollisuus

2 §. *Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä.* Voimassa olevan työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen määrään vaikuttavista seikoista. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että korvauksen suuruutta määrättäessä otettaisiin momentissa mainittujen seikkojen ohella huomioon myös mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla maksettavaksi tuomittu hyvitys.

Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrättävään korvaukseen sisältyy sekä aineellisen että aineettoman vahingon korvausta. Tuomittava korvaus on kokonaiskorvaus, jossa otetaan huomioon työntekijälle työsuhteen päättymisestä aiheutuva taloudellinen vahinko sekä toisaalta korvaus perusteettomaan päättämiseen liittyvästä aineettomasta vahingosta, joka ilmenee perusteettomana koetun toimen loukkaavuutena. Individuaaliperusteisissa työ sopimuksen päättämisissä aineettoman vahingon korvausosuus on yleensä suurempi kuin kollektiiviperusteisissa päättämisissä. Toisaalta jos työvoiman vähentäminen kohdennetaan syrjivällä tavalla, voi myös taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin liittyä korvattavaa aineetonta vahinkoa.

Ehdotetussa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu hyvitys tuomitaan syrjinnän aiheuttamasta loukkauksesta. Vaikka hyvitys ei ole korvausta aineettomasta vahingosta, voidaan hyvitys ottaa huomioon työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen määrässä. Tämän vuoksi työsopimuslakiin on tarpeen lisätä yhteensovittamista koskeva säännös.

Myös ehdotetun yhdenvertaisuuslain (1. lakiehdotus) 24 §:n 2 momenttiin otettaisiin

säännös, jonka mukaan hyvitystä määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus. Työsopimuslaki olisi yksi säännöksessä viitatuista muista laeista. Näillä yhteensovittussäännöksillä varmistetaan se, että kanteiden nostamisjärjestyksellä ei ole vaikutusta samasta teosta tuomittavan korvauksen kokonaismäärään.

1.8 Laki merityösopimuslain muuttamisesta

1 luku Yleiset säännökset

5 §. Koeaika. Voimassa olevan merityösopimuslain 1 luvun 5 §:ssä on työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää vastaava koeaikasäännös. Merityösopimuslain 1 luvun 5 §:n 4 momenttia ehdotetaan muutettavan siten, että lain 2 luvun 2 §:n 1 momenttiin kohdistuvan viittauksen sijasta säännöksessä todettaisiin nimenomaisesti, että työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä perusteilla. Syrjivillä perusteilla säännöksessä viitattaisiin tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäkieltoihin. Muutos vastaa edellä työsopimuslakiin (7. lakiehdotus) ehdotettua muutosta.

2 luku Työnantajan velvollisuudet

2 §. Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto. Merityösopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää vastaava säännös syrjinnän kiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Pykälää ehdotetaan muutettavan vastaavalla tavalla kuin edellä työsopimuslain (7. lakiehdotus) vastaavaa säännöstä on ehdotettu muutettavan.

12 luku Vahingonkorvausvelvollisuus

2 §. Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Voimassa olevan merityösopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momentin tavoin työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen määrään vaikuttavista seikoista. Merityösopimuslain 12 luvun 2 §:n 2 momenttiin eh-

dotetaan tehtävän vastaavat muutokset kuin edellä työsopimuslakiin on ehdotettu. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että korvauksen suuruutta määrättäessä otettaisiin momentissa mainittujen seikkojen ohella huomioon myös mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla maksettavaksi tuomittu hyvitys.

1.9 Laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta

8 §. Koeaika. Voimassa olevan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 §:ssä säädetään virkasuhteen purkamisen edellytyksistä koeaikana työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää vastaavalla tavalla. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 §:n 3 momenttia ehdotetaan muutettavan siten, että lain 12 §:ään kohdistuvan viittauksen sijasta säännöksessä todettaisiin nimenomaisesti, että virkasuhdetta ei saa purkaa syrjivillä perusteilla. Syrjivillä perusteilla säännöksessä viitattaisiin tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäkieltoihin. Muutos vastaa edellä työsopimuslakiin (7. lakiehdotus) ehdotettua muutosta.

12 §. Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä on työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää vastaava säännös syrjinnän kiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Pykälää ehdotetaan muutettavan vastaavalla tavalla kuin edellä työsopimuslain (7. lakiehdotus) vastaavaa pykälää on ehdotettu muutettavan.

1.10 Laki valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta

6 §. Voimassa olevan valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentin mukaan nimittämisestä päättäessään viranomainen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan mainitun lain 11 §:ssä säädetyillä kielletyillä syrjintäperusteilla. Esityksen mukaan valtion virkamieslain 11 §:n syrjintäkieltosäännös korvataan yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin kohdistuvalla viittaus-

säännöksellä. Tämän vuoksi puheena olevaa 6 §:ää muutettaisiin.

Lain 6 §:n nykyisen 1 momentin ensimmäisen virkkeen säännös siitä, että nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa, muodostaisi uuden 1 momentin.

Pykälän uuteen 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi viittaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin. Momentin viittaukset korvaisivat voimassa olevan 1 momentin toisen virkkeen lain 11 §:ään kohdistuvan viittauksen.

Pykälän nykyinen 2 momentti siirtyisi uudeksi 3 momentiksi. Momentin säännökseen ei ehdoteta tehtävän muutoksia.

11 §. Voimassa olevassa valtion virkamieslain 11 §:ssä säädetään tasapuolisen kohtelun velvoitteesta ja syrjintäkiellosta. Säännöksiä ehdotetaan muutettavan vastaavalla tavalla kuin edellä työsopimuslain (7. lakiehdotus) vastaavia säännöksiä on ehdotettu muutettavan.

Virkamiesten tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiehen asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua.

Pykälän syrjintäkielto ehdotetaan muutettavan siten, että se korvattaisiin viittauksella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin.

1.11 Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta

9 §. Voimassa olevan Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n 1 momentissa on säännökset syrjintäkiellosta ja työnantajan velvollisuudesta kohdella virkamiehiä tasapuolisesti. Säännöksiä ehdotetaan muutettavan vastaavalla tavalla kuin edellä työsopimuslain (7. lakiehdotus) vastaavia säännöksiä on ehdotettu muutettavan.

Pykälän 1 momentissa olevan virkamiesten tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että Suomen pankin on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten

tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Pykälän syrjintäkielto ehdotetaan korvattavaksi viittauksella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin ja otettavaksi pykälän uudeksi 2 momentiksi.

Voimassa olevan lain 2 momentti siirrettäisiin uudeksi 3 momentiksi. Momentin säännöksen sisältöön ei ehdoteta muutoksia.

1.12 Laki eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta

16 §. Voimassa olevan eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:ssä on säädetty syrjintäkiellosta ja työnantajan velvollisuudesta kohdella virkamiehiä tasapuolisesti.

Säännöksiä ehdotetaan muutettavan vastaavalla tavalla kuin edellä työsopimuslain (7. lakiehdotus) vastaavia säännöksiä on ehdotettu muutettavan.

Pykälässä oleva säännös virkamiesten tasapuolisesta kohtelusta ehdotetaan otettavaksi pykälän 1 momentiksi ja samalla säännöksen sanamuotoa tarkistettaisiin siten, että työnantajan on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Ehdotettu säännös vastaa muihin palvelussuhdelakeihin ehdotettuja muutoksia.

Pykälän syrjintäkieltosäännös ehdotetaan korvattavaksi viittauksella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin ja otettavaksi pykälän uudeksi 2 momentiksi.

1.13 Laki tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

13 §. Voimassa olevan tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n 1 momentissa on säännökset virkamiesten tasapuolisesta kohtelusta. Pykälän 2 momenttiin on otettu viittaukset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin.

Pykälän 1 momentissa oleva virkamiesten tasapuolista kohtelua koskeva säännös ehdotetaan säilytettävän ennallaan, sillä se vastaa edellä työsopimuslain (7. lakiehdotus) osalta esitettyä.

Pykälän 2 momentin viittaussäännösten kirjoitustapaa ehdotetaan tarkistettavaksi vastaamaan muihin palvelussuhdelakeihin ehdotettuja muutoksia.

1.14 Laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

2 §. *Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset.* Voimassa olevassa lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa ei ole omia syrjintää koskevia säännöksiä, vaan syrjintäperusteet ja yhdenvertaisuuslain säännökset tulevat sovellettaviksi lähetettyjen työntekijöiden työsuhteissa viittausten kautta.

Nykyisessä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n 5 momentissa on viittaus työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään, jossa säädetään syrjinnän kiellosta ja työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Lisäksi mainitussa pykälässä viitataan syrjinnän käsitettä, vastatoimien kieltoa ja todistustaakkaa koskeviin yhdenvertaisuuslain säännöksiin.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n 5 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus yhdenvertaisuuslain eräisiin säännöksiin. Suoran viittauksen lisääminen on tarpeen, koska työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä oleva syrjinnän kiellosta koskeva säännös ehdotetaan nyt poistettavaksi. Jatkossa syrjinnän kielloista säädettäisiin keskitetysti yhdenvertaisuuslaissa ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 2 §:n 5 momenttiin lisättävillä viittauksilla yhdenvertaisuuslakiin korvattaisiin siinä nyt oleva viittaus työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädettyihin syrjintäperusteisiin.

Viittausten myötä Suomeen työhön lähetettyjen työntekijöiden työnantaja olisi velvollinen soveltamaan lähetettyjen työntekijöiden työsuhteessa yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momenttia, 8, 9, 11, 13—16 ja 28 §:ää.

Yhdenvertaisuuslain edellä mainitut säännökset tulisivat sovellettaviksi ainoastaan Suomessa tehtävän työn aikana.

6 §. *Työnantajan selvitys- ja korvausvelvollisuuteen sekä vastuuseen sovellettavat säännökset.* Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan velvollisuudesta maksaa tasa-arvolain 8, 8 a ja 8 d §:ssä kielletyn syrjinnän perusteella hyvitystä säädetään mainitun lain 10 ja 11 §:ssä. Voimassa olevaan lakiin nähden säännöstä täsmennettäisiin lisäämällä viittaukset tasa-arvolain 8 a §:ssä tarkoitettuun vastatoimien kieltoon ja 8 d §:ssä tarkoitettuun häirintään. Lisäksi sanamuotoon tehtäisiin vähäisiä tarkistuksia. Tasa-arvolain sääntelyä vastaavasti ehdotetaan, että pykälään otettaisiin viittaukset yhdenvertaisuuslain 23 ja 24 §:n säännöksiin.

Pykälän otsikkoa tarkistettaisiin vastaamaan paremmin sen sisältöä.

7 §. *Korvauksen ja hyvityksen vaatiminen.* Pykälän 2 momentissa olevaa säännöstä täsmennettäisiin lisäämällä viittaukset vastatoimia ja häirintää koskevaan tasa-arvolain 8 a ja 8 d §:ään. Viittaus 13 §:ään ehdotetaan poistettavaksi, koska kyseinen säännös on kumottu lailla (232/2005). Säännöksen sanamuotoon tehtäisiin lisäksi vähäisiä tarkistuksia.

Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus yhdenvertaisuuslain 26 §:ään.

8 §. *Valvonta.* Pykälän sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavan siten, että pykälän 1 momentissa oleva maininta tasa-arvolautakunnasta korvattaisiin maininnalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta.

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

1 luku Yleiset säännökset

8 §. *Yhdenvertaisuuden sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen.* Pykälän 2 momenttiin sisältyy viittaus voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momenttiin.

Viittaus tarkistettaisiin vastaamaan ehdotettua, uutta yhdenvertaisuuslakia.

1.16 Laki saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta

2 §. *Lain soveltamisala.* Pykälässä säädetään viranomaisista, joihin sovelletaan saamen kielilakia.

Pykälän sanamuotoja ehdotetaan tarkistettavan siten, että pykälän *1 momentin 6 kohdassa* viittaus tasa-arvolautakunnasta muutettaisiin viittaukseksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan sekä viittaus vähemmistövaltuutettuun muutettaisiin viittaukseksi yhdenvertaisuusvaltuutettuun.

Lisäksi vanhentunut kuluttajavalituslautakunnan nimi muutettaisiin kuluttajariitalautakunnaksi.

1.17 Laki ulkomaalaislain muuttamisesta

123 §. *Säilöön ottamisesta päättäminen ja säilöön otetun sijoittaminen.* Pykälän sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että *6 momentin* maininta vähemmistövaltuutetusta korvattaisiin maininnalla yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

152 b §. *Maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonta.* Pykälän sanamuotoa ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että maininta vähemmistövaltuutetusta muutetaan maininnaksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

208 §. *Tiedottaminen yhdenvertaisuusvaltuutetulle.* Pykälän sanamuotoja ehdotetaan tarkistettavan siten, että pykälän *otsikossa* sekä *1 ja 2 momentissa* olevat maininnat vähemmistövaltuutetusta muutettaisiin maininnaksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

Pykälän *2 momentissa* mainittu vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annettu laki korvattaisiin maininnalla yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetusta laista. Lisäksi ilmaisua valtuutetun oikeudesta saada tietoja tarkistettaisiin vastaamaan nykyistä tapaa säätää asiasta.

209 §. *Yhdenvertaisuusvaltuutetun kuuleminen.* Pykälän sanamuotoja ehdotetaan tarkistettavaksi siten, että pykälän *otsikossa* ja säännöksessä olevat maininnat vähemmistövaltuutetusta korvattaisiin maininnalla yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

1.18 Laki ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta

3 §. *Rekisterinpitäjät.* Pykälän sanamuotoa tarkistettaisiin siten, että *3 momentin* maininta vähemmistövaltuutetusta korvattaisiin maininnalla yhdenvertaisuusvaltuutetusta. Lisäksi korvattaisiin tullilaitos maininnalla Tullista vastaamaan sen nykyistä nimeä.

1.19 Laki säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköistä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta

6 §. *Yhteydenpito-oikeus.* Pykälän sanamuotoa tarkistettaisiin siten, että *1 momentin* maininta vähemmistövaltuutetusta korvattaisiin maininnalla yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

6 a §. *Oikeus vierailta säilöönottoyksiköissä.* Pykälän sanamuotoja ehdotetaan tarkistettaviksi siten, että *2 momentin* maininnat vähemmistövaltuutetusta ja vähemmistövaltuutetun toimistosta korvattaisiin maininnoilla yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistosta.

1.20 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

19 §. *Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely.* Pykälässä säädetään yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista.

Pykälän *1 kohtaan* ehdotetaan lisättäväksi viittaus yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa säädettäväksi ehdotettuun työnantajan velvollisuuteen tehdä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

1.21 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta

17 §. *Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuuksista liittyen kameravalvonnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä työnantajan oikeudesta hyödyntää kameravalvonnalla saatuja tallenteita. Tasa-arvolaisa kiel-

letyn häirinnän selvittäminen ja toteennäyttäminen mainitaan pykälän 2 momentissa yhtenä kameravalvonnalla saadun tiedon hyödyntämisen oikeuttavaksi perusteeksi.

Pykälän 2 momentin 2 kohtaan ehdotetaan lisättävän viittaus yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä tarkoitettuun häirintään.

1.22 Laki majoitus- ja ravitsemistoinnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

5 §. *Asiakasvalintaoikeus ja järjestyksen turvaaminen.* Pykälässä viitataan voimassa olevaan yhdenvertaisuuslain 6 §:ään. Pykäläviittaus muutettaisiin vastaamaan ehdotettua yhdenvertaisuuslakia.

1.23 Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta

1 §. *Voimaan tulevat säädökset.* Pykälä sisältäisi säännökset voimaantulevista laeista. Ehdotetulla lailla voimaan tulisivat uudet yhdenvertaisuuslaki (*uusi yhdenvertaisuuslaki*), laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta, laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä laki tasa-arvovaltuutetusta.

Lisäksi lailla tulisivat voimaan seuraavat muutoslait: laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta; laki työsopimuslain muuttamisesta; laki erityisopimuslain muuttamisesta; laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta; laki valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta; laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta; laki eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta; laki tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta; laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta; laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:n muuttamisesta; laki saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta; laki ulkomaalaislain muuttamisesta; laki ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta; laki säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta;

laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta; laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta sekä laki majoitus- ja ravitsemustoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta.

2 §. *Kumottavat säädökset.* Pykälä sisältäisi säännökset kumottavista laeista. Ehdotetulla lailla kumottaisiin voimassa olevat yhdenvertaisuuslaki (21/2004) (1 kohta), laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta (660/2001) (2 kohta) sekä laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta (3 kohta).

3 §. *Muuhun lainsäädäntöön sisältyvät viittaus säännökset.* Pykälän 1 momentti sisältäisi säännöksen siitä, että muualla lainsäädännössä oleva viittaus ehdotetulla lailla kumottavaan yhdenvertaisuuslakiin tarkoittaisi ehdotetun lain voimaantultua viittausta uuteen yhdenvertaisuuslakiin. Tässä esityksessä on tarkoitus muuttaa kaikki sellaiset lait, joissa viitataan voimassa olevaan yhdenvertaisuuslakiin. Ehdotetulla säännöksellä on tarkoitus varmistaa, että lainsäädäntöön mahdollisesti jäävät viittaukset tarkoittavat vastaisuudessa uutta yhdenvertaisuuslakia.

Pykälän 2 momentin mukaan muualla lainsäädännössä oleva säännös vähemmistövaltuutetusta koskisi ehdotetun lain voimaan tultua yhdenvertaisuusvaltuutettua. Tässä esityksessä on tarkoitus muuttaa kaikki sellaiset lait, joissa säädetään vähemmistövaltuutetusta. Ehdotetulla 2 momentin säännöksellä on tarkoitus varmistaa, että lainsäädäntöön mahdollisesti jäävät viittaukset tarkoittavat vastaisuudessa yhdenvertaisuusvaltuutettua.

Pykälän 3 momentin mukaan muualla lainsäädännössä oleva säännös syrjintälautakunnasta tai tasa-arvolautakunnasta koskee tämän lain voimaan tultua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa. Säännöksen tarkoitus on sama kuin 2 momentilla.

4 §. *Uuden yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain soveltamista koskevat siirtymäsäännökset.* Pykälässä säädettäisiin eräistä yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain soveltamista koskevista siirtymäsäännöksistä.

Pykälän 1 momentin mukaan uuden yhdenvertaisuuslain 5 §:n 2 momentissa, 6 §:n 2 momentissa ja 7 §:n 2 momentissa tarkoitet-

tujen yhdenvertaisuussuunnitelmien tulee olla laadittuina kahden vuoden kuluessa ehdotetun lain voimaantulosta. Siirtymäsäännöksen tarkoituksena on, että uuden yhdenvertaisuuslain tullessa voimaan viranomaisilla, työnantajilla sekä koulutuksen järjestäjillä ja oppilaitoksilla olisi kaksi vuotta aikaa laatia uuden yhdenvertaisuuslain mukainen suunnitelma.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi siirtymäsäännös mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavasta hyvityksestä. Momentin mukaan uuden yhdenvertaisuuslain 23 §:n säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä sovelletaan vasta kun kaksi vuotta on kulunut ehdotetun voimaantulon voimaan tulosta. Siihen saakka sovelletaan tällä lailla kumottavan yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä.

Siirtymäsäännöksen tarkoituksena on ylläpitää voimassa oleva oikeustila mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavan hyvityksen osalta, jotta varattaisiin riittävä aika sopeutua uudessa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuun mukautusvelvollisuuteen. Voimassa olevassa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu hyvitys mukautusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan nimittäin tuomita maksettavaksi vain, jos samalla on kysymys voimassa olevassa laissa tarkoitettusta välillisestä tai välittömästä syrjinnästä. Oikeus saada hyvitystä uuden yhdenvertaisuuslain mukaisesta kohtuullisten mukautusten laiminlyönnistä tulisi voimaan kaksi vuotta lain voimaantulon jälkeen.

Uuden yhdenvertaisuuslain mukautuksia koskeva 15 § olisi voimassa uuden lain tultua voimaan. Ehdotettu siirtymäsääntely ei siten estäisi esimerkiksi saattamasta kohtuullisia mukautuksia koskevaa asiaa valvontaviranomaisten käsiteltäväksi.

Pykälän 3 momentin mukaan tasa-arvolain 5 a §:ssä tarkoitettu toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma tulisi perusopetusta antavien oppilaitosten osalta olla laadittuna kahden vuoden kuluttua ehdotetun lain voimaantulosta.

5 §. Vähemmistövaltuutetun viran lakkaaminen. Pykälän 1 momentin mukaan vähem-

mistövaltuutetun virka lakkaa ehdotetun lain voimaan tullessa ja virkaan perustuva virkasuhde päättyy ilman irtisanomista.

Pykälän 2 momentin mukaan vähemmistövaltuutetun virkaan nimitetty voidaan hänen suostumuksellaan määrätä hoitamaan yhdenvertaisuusvaltuutetun virkaa vähemmistövaltuutetun nimityspäätöksessä tarkoitetun toimikauden loppuun.

Vähemmistövaltuutetun toimiston, syrjintälautakunnan ja tasa-arvolautakunnan virat sekä niihin nimitetyt virkamiehet siirtyisivät yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon ja uuteen lautakuntaan sen mukaan kuin valtion virkamieslain 5 a—5 c §:ssä säädetään. Valtion virkamieslain 5 a §:n 4 momentissa säädetyn mukaisesti siirtyvän virkamiehen palvelussuhteen ehtoihin sovelletaan, mitä niistä virkaehtosopimuksissa sovitaan tai laissa säädetään. Vähemmistövaltuutetun toimistossa tai nykyisten lautakuntien palveluksessa ei työskentele työsopimussuhteisia henkilöitä, joten tällaisten henkilöiden siirtymisestä ei ole tarpeen säätää.

6 §. Vireillä olevat asiat. Pykälän 1 momentin mukaan ennen ehdotetun lain voimaantuloa tuomioistuimessa 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.

Pykälän 2 momentin mukaan vähemmistövaltuutetulla ehdotetun lain voimaan tullessa vireillä olevat asiat siirtyisivät ehdotetun lain voimaan tullessa yhdenvertaisuusvaltuutetun käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

Pykälän 3 momentin mukaan tasa-arvolautakunnassa ja syrjintälautakunnassa vireillä olevat asiat siirtyvät ehdotetun lain voimaan tullessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

7 §. Vähemmistövaltuutetun sekä syrjintälautakunnan ja tasa-arvolautakunnan sitoumukset. Pykälän 1 momentin mukaan vähemmistövaltuutetun tekemät sopimukset ja sitoumukset samoin kuin niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet koskevat ehdotetun lain voimaan tultua yhdenvertaisuusvaltuutettua.

Pykälän 2 momentin mukaan syrjintälautakunnan ja tasa-arvolautakunnan tekemät sopimukset ja sitoumukset samoin kuin niistä johtuvat oikeudet ja velvollisuudet koskevat ehdotetun lain voimaan tultua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa.

8 §. Voimaantulo. Pykälä sisältäisi tavanomaisen voimaantulosäännöksen.

2 Tarkemmat säännökset ja määräykset

Ehdotettu laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta sisältää valtuuden säätää valtioneuvoston asetuksella tarkemmin neuvottelukunnan tehtävistä, kokoonpanosta ja toiminnasta. Lisäksi valtuutettu hyväksyy toimistolle työjärjestyksen.

Ehdotettu laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sisältää valtuuden määrätä työjärjestyksellä työskentelyn järjestämisestä lautakunnassa. Lisäksi sisäministeriö vahvistaisi lautakunnan jäsenille ja varajäsenille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille maksettavien palkkioiden määrät.

3 Voimaantulo

Lakien voimaantulosta ehdotetaan säädettäväksi erillisessä voimaannpanolaissa, laissa yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta. Ehdotettu laki sisältäisi muun ohella säännökset, joissa lueteltaisiin voimaan tulevat ja kumottavat säädökset. Laissa olisi myös säännökset muihin lakeihin sisältyvistä viittauksista, vähemmistövaltuutetun viran lakkaamisesta samoin kuin säännökset siirtymäkauden järjestelyistä, jotka koskevat yhdenvertaisuuslain soveltamista, vireillä olevia asioita, henkilöstöä samoin kuin vähemmistövaltuutetun sekä syrjintälautakunnan ja tasa-arvolautakunnan sitoumuksia.

Lakien ehdotetaan tulevan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2015.

4 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Yleistä

Esityksessä ehdotettu sääntely konkretisoi perustuslain säännöksiä yhdenvertaisuudesta, syrjinnän kiellosta ja sukupuolten tasa-arvosta sekä turvaa perustuslain 22 §:ssä edellytetyllä tavalla perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Ehdotuksella uudeksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi toimeenpantaisiin voimassa olevan lain tavoin ns. syrjintädirektiivi ja työsyrijntädirektiivi. Lisäksi uusi yhdenvertaisuuslainsäädäntö loisi osaltaan edellytyksiä sille, että Suomi voisi ratifioida yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Perustuslakivaliokunta on pitänyt tärkeänä yleissopimuksen ratifioimisen mahdollistavien kotimaisten täytäntöönpanotoimien viivytyksetöntä toteuttamista (PeVL 1/2010 vp, s. 3).

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädettäisiin edelleen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa, (5. lakiehdotus). Lakia on ehdotettu täydennettäväksi säännöksillä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä sekä säännöksillä, joilla selkeytettäisiin lain syrjintäkieltosääntelyn koskevan myös henkilön oikeudetonta eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Esityksessä ehdotettu sääntely on kaiken kaikkiaan valtiosääntöoikeudellisesti merkityksellistä perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännösten kannalta, mutta sääntelyllä on liittymäkohtia myös useisiin muihin perusoikeuksiin.

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain (1. lakiehdotus) soveltamisala on voimassaolevaa lakia olennaisesti laajempi. Uutta lakia sovellettaisiin lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle on ehdotettu rajattavaksi vain yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus. Lain

soveltamisala ei siten enää rajoittuisi vain joihinkin elämänalueisiin tai erotteluperusteisiin. Lakiehdotus toisaalta sisältää joitakin elämänalue- ja erotteluperusteita erityissäännöksiä. Eri elämänalueet ja eri perusteilla tapahtuva syrjintä on esityksessä kuitenkin pyritty saattamaan mahdollisimman yhtenäisen sääntelyn piiriin. Samoin on pyritty siihen, että syrjinnän kohteeksi joutuneella olisi käytettävissään samanlaiset oikeussuojakeinot elämänalueesta ja syrjintäperusteesta riippumatta (PeVL 10/2003 vp, s. 2). Lain noudattamisen valvonta on ehdotettu jaettavaksi siten, että työelämässä valvonta kuuluisi työsuojeluviranomaisille, kun lain noudattamista muutoin valvoisivat yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Viranomaisten toimivaltuuksia on ehdotettu jonkin verran laajennettaviksi nykyisestä.

Syrjintäkielto

Perustuslain 6 §:n 2 momentti sisältää syrjintäkiellon, joka kohdistuu ilman hyväksyttävää perustetta tapahtuvaan eri asemaan asettamiseen erilaisten henkilöön liittyvien syiden perusteella. Säännös sisältää luettelon eräistä kielletyistä erotteluperusteista. Siinä on tällaisina mainittu erikseen sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila ja vammaisuus. Luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä. Perustuslaissa erikseen mainittuihin kiellettyihin erotteluperusteisiin rinnastetaan muut henkilöön liittyvät syyt. Sellaisia ovat esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, aviollinen syntyperä, sukupuolinen suuntautuminen ja asuinpaikka (HE 309/1993 vp, s. 43–44).

Perustuslain säännöksellä ei ole kielletty kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä, vaikka erottelu perustuisi säännöksessä nimenomaan mainittuun syyhyn. Olennaista on, voidaanko erottelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Perustelulle asetettavat vaatimukset ovat erityisesti säännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla kuitenkin korkeat (HE 309/1993 vp, s. 44, PeVL 15/2001 vp, s. 3, PeVL 1/2006 vp, s. 2, PeVL 60/2010

vp, s. 3, PeVL 23/2012 vp, s. 2). Perustuslakivaliokunnan käytännössä on erottelun hyväksyttävyyden lisäksi kiinnitetty huomiota myös valitun keinon oikeasuhtaisuuteen (PeVL 38/2006 vp, s. 3, PeVL 60/2010 vp, s. 3, PeVL 23/2012 vp, s. 2). Perustuslaki kielteä myös välillisen syrjinnän eli sellaiset toimenpiteet, joiden vaikutukset tosiasiallisesti johtaisivat syrjivään lopputulokseen (HE 309/1993 vp, s. 44, PeVL 28/2009 vp, s. 2).

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa on ehdotettu säädettäväksi syrjinnän kiellosta. Ketään ei sen mukaan saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kiellettyjen erotteluperusteiden luettelo on säännöksessä avoin samaan tapaan kuin perustuslain 6 §:n 2 momentissa (”muu henkilöön liittyvä syy”) ja voimassa olevan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentissa (”muu henkilöön liittyvä syy”) tai esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa ja kahdennessatoista pöytäkirjassa (”muu asema”), Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa (”muu sellainen seikka”) ja KP-sopimuksen 26 artiklassa (”muu asema”) taikka rikoslain 11 luvun 11 §:n syrjintäsäännöksessä (”muu näihin rinnastettava seikka”). Ehdotetun säännöksen tulkinnassa olisi siten näiltä osin tukeuduttava myös perustuslakivaliokunnan sekä asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä soveltavien tuomioistuinten ja toimielinten käytäntöön.

Laissa tarkoitettua syrjintää olisi yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Välittömästä syrjinnästä on säännös yhdenvertaisuuslain 9 §:ssä, välillisestä syrjinnästä 13 §:ssä, häirinnästä 14 §:ssä ja kohtuullisista mukautuksista 15 §:ssä.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Yhdenvertaisuuslain 10 §:n 1 momentissa on ehdotettu säädettäväksi erilaisen kohtelun yleisistä oikeuttamisperusteista. Sen mukaan

erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilaisella kohtelulla olisi siten oltava hyväksyttävä tavoite, jotta kohtelua olisi pidettävä oikeutettuna. Erilaisen kohtelun olisi lisäksi oltava suhteellisuusperiaatteen mukaista eli oikeasuhtaista hyväksyttävän tavoitteen saavuttamisen kannalta.

Lain soveltamisalan laajuuden takia ei ole mielekäästä pyrkiä laissa luettelemaan erilaisia hyväksyttäviä tavoitteita esimerkiksi eri elämänalue- tai erotteluperustekohtaisesti. Esityksessä onkin näiltä osin pitäyditty yleisluonteisessa ilmaisussa hyväksyttävästä tavoitteesta. Tavoitteen tulisi olla objektiivisin perustein arvioituna hyväksyttävä perusoikeusjärjestelmän ja Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden ja yleisemminkin Suomen oikeusjärjestyksen kannalta. Tältäkin osin lain tulkinnassa olisi tukeuduttava myös perustuslakivaliokunnan ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valvontaelinten käytäntöön.

Ehdotuksessa on lähdetty siitä, että suoraan lain säännökseen perustuva erilainen kohtelu täyttää hyväksyttävyyksivaatimuksen. Eduskuntalain sopusointu yhdenvertaisuudesta johtuvien vaatimusten kanssa arvioidaan jo lakia säädettäessä. Tuomioistuimen olisi kuitenkin perustuslain 106 §:n nojalla annettava perustuslaille etusija, jos tavallisen lain soveltaminen jossakin yksittäistapauksessa olisi ilmeisessä ristiriidassa perustuslain syrjintäkieltosäännöksen kanssa.

Erilaisen kohtelun erityisistä oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa on ehdotettu säädettäväksi yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä sekä eräissä muissa erityistapauksissa lain 12 §:ssä. Näiltä osin ehdotettu sääntely perustuu Euroopan unionin oikeuteen, jonka yhdenvertaisuussääntely on segmentoitunut yhtäältä työelämän ja toisaalta etnisen syrjinnän lohkoihin. Soveltamisalallaan unionin oikeus on kuitenkin siinä määrin yksityiskohdista, että lakiin on katsottu välttämättömäksi ottaa yleisten oikeuttamisperusteiden lisäksi säännökset unionin oikeuden alalla sovellettavista erityisistä oikeuttamisperusteista.

Yhdenvertaisuuslain 13 §:n säännökseen välillisestä syrjinnästä on ehdotettu otettavik-

si omat mainintansa oikeutettuun erilaiseen kohteluun kohdistuvista hyväksyttävyyden ja suhteellisuuden vaatimuksista.

Positiivinen erityiskohtelu

Perustuslain yhdenvertaisuussäännökset eivät estä tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi tarpeellista ns. positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esimerkiksi naiset, lapset, vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia (HE 309/1993 vp, s. 44, PeVL 3/1997 vp, PeVL 20/1998 vp, PeVL 10/2003 vp, s. 3, PeVL 40/2004 vp, s. 2, PeVL 34/2005 vp, s. 2, PeVL 38/2006 vp, s. 2, PeVL 56/2010 vp, s. 4). Tämän kanssa sopusoinnussa on yhdenvertaisuuslain 8 §:n 3 momentiksi otettavaksi ehdotettu säännös, jonka mukaan syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Kotirauhan suoja

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta säädettäväksi ehdotetun lain (2. lakiehdotus) 6 §:ssä on säännös valtuutetun mahdollisuudesta tehdä tarkastuksia yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimialaan kuuluvissa asioissa. Tarkastuksia ei säännöksen mukaan kuitenkaan saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Ehdotus ei ole ongelmallinen kotirauhan suoja koskevan perustuslakisääntelyn kannalta (PeVL 43/2010 vp, s. 2, PeVL 40/2010 vp, s. 4, PeVL 18/2010 vp, s. 7, PeVL 6/2010 vp, s. 4). Tarkastustoiminnassa on noudatettava hallintolain 39 §:n säännöksiä tarkastuksista. Sääntely täyttää tältäkin osin perustuslakivaliokunnan käytännössä asetetut vaatimukset (PeVL 11/2013 vp, s. 2).

Sananvapaus

Ehdotetun yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu häirintä voi toteutua myös sanonnallisilla ilmaisuilla tai muilla viestinnällisiksi luonnehdittavilla teoilla. Ehdotus on siksi merkityksellinen perustuslain 12 §:ssä turvatun sananvapauden kannalta.

Sääntelylle on ihmisarvon kunnioittamiseen ja syrjinnän kieltoon liittyvät hyväksyttävät ja painavat perusteet. Häirintää säännöksen mukaan on henkilön ihmisarvoa taroituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos se liittyy ehdotetun yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi häntä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Ehdotus on asian luonne huomioon ottaen riittävän tarkkarajainen ja täyttää myös oikeasuhtaisuuden vaatimukset.

Mitkä tahansa yksittäiset ilmaisut eivät olisi lakiehdotuksessa tarkoitettua häirintää, vaan edellytyksenä on, että viestinnällä tai muulla käyttäytymisellä luodaan säännöksessä tarkoitettu, asianomaista henkilöä nöyryyttävä tai uhkaava ilmapiiri. Säännöstä sovellettaessa tulisi yleisestikin ottaa huomioon sen luonne sananvapauden rajoituksena ja siten se, ettei viestintään saa puuttua enempää kuin on välttämätöntä ottaen huomioon sananvapauden merkitys kansanvaltaisessa oikeusvaltiossa (PeVM 14/2002 vp, s. 4). Häirintä on säädetty kielletyksi syrjinnäksi myös voimassaolevan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 3 kohdassa. Seksuaalisesta häirinnästä ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä on säädetty naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 7 §:n 6 ja 7 momentissa, joista jälkimmäistä on esityksessä ehdotettu täydennettäväksi siten, että laki suojaisi henkilöä myös hänen sukupuoli-identiteettiinsä tai hänen sukupuolen ilmaisuunsa perustuvalta häirinnältä.

Sananvapauden kannalta merkityksellinen on myös ehdotus yhdenvertaisuuslain 17 §:n säännökseksi syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta. Kiellolle on yhdenvertaisen kohtelun vaatimukseen palautuvat hyväksyttävät perusteet eikä kiellon voida katsoa rikkovan tarkkarajaisuuden tai oikeasuhtaisuuden va-

timuksia. Ehdotusta asiallisesti vastaava kielloto on naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain voimassa olevassa 14 §:ssä.

Todistustaakka

Yhdenvertaisuuslain 28 §:ään on ehdotettu otettaviksi säännökset todistustaakan jaosta asian vireillepanijan ja vastaajan kesken. Syrjintää tai vastatoimien kielltoa koskevan asian vireillepanijan on ehdotuksen mukaan esitettävä selvitystä seikoista, joihin hänen vaatimuksensa perustuvat. Jos asiaa käsiteltäessä esitettyjen selvitysten perusteella voidaan olettaa syrjinnän tai vastatoimien kielltoa rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kielltoa ei ole rikottu. Näitä säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta rikosasian käsittelyssä. Ehdotus on perustuslakivaliokunnan aiemman käytännön valossa ongelmaton perustuslain 21 §:n 2 momentissa tarkoitettujen oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin takeiden kannalta (PeVL 10/2003 vp, s. 5).

Johtopäätös

Esitykseen sisältyvät lakiehdotukset voidaan hallituksen mielestä käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Esitetty lainsäädäntö konkretisoi perustuslain 6 §:n sääntelyä yhdenvertaisuudesta, syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja on muutoinkin perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen kannalta periaatteellisesti merkittävä. Esitys on näistä syistä aiheellista saattaa eduskunnan perustuslakivaliokunnan käsiteltäväksi.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

Lakiehdotukset

1.

Yhdenvertaisuuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleiset säännökset

1 §

Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää.

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

Jos muussa laissa tai Euroopan unionin lainsäädännössä on tästä laista poikkeavia säännöksiä, niitä sovelletaan tämän lain asemesta.

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 lainsäädäntöön 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 merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjärytykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta.

Tavaroiden tai palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita tai palveluja yleisesti saataville.

2 luku

Yhdenvertaisuuden edistäminen

5 §

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä.

6 §

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuuluisi edistämistoimenpiteistä.

7 §

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.

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, 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 työsuojeluvaltuutetulla.

3 luku

Syrjinnän ja vastatoimien kiellot

8 §

Syrjinnän kiello

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jota-

kuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

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

Syrjintää ei ole sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

9 §

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa, eikä kohtelu ole 10–12 §:n perusteella oikeutettua.

10 §

Erilaisen kohtelun yleinen oikeuttamisperuste

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

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa ja eräissä erityistapauksissa säädetään 11 ja 12 §:ssä.

11 §

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva erilainen kohtelu työsuhhteessa 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 perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulle on 1 momentissa säädetty perusteet tai kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Henkilöön liittyvään muuhun syyhyn perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulle on 1 momentissa tai 10 §:n 1 momentissa säädetty perusteet.

12 §

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet eräissä erityistapauksissa

Kun kyse on itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä, elinkeinotoiminnan tukemisesta, ammatillisen ohjauksen tai koulutuksen saamisesta, jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa sellaisessa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti taikka tällaisen järjestön antamista etuuksista, oikeutettua on:

1) erilainen kohtelu iän perusteella, jos sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytyksiksi vahvistetuista ikärajoista;

2) erilainen kohtelu henkilöön liittyvän muun syyn kuin etnisen alkuperän, uskonnon, vakaumuksen, iän, vammaisuuden tai seksuaaliseen suuntautumisen perusteella, jos kohtelulle on 10 §:n 1 momentissa säädetty perusteet.

Kun kyse on koulutuksen, sosiaaliturvatuksien tai muiden sosiaalisin perustein myönnettävien tukien, alennuksien tai etuuksien taikka yleisesti saatavilla olevan irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelun tarjoamisesta tai saamisesta, erilainen kohtelu henkilöön liittyvän syyn perusteella on oikeutettua, jos kohtelulle on 10 §:n 1 momen-

tissa säädetyt perusteet. Erilainen kohtelu etnisen alkuperän perusteella on kuitenkin sallittua vain 8 §:n 3 momentissa säädetyssä tarkoituksessa.

13 §

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos sääntö, peruste tai käytäntö perustuu lakiin taikka sillä muutoin 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 syyn 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 tarkoitettua 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 suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettujen 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 oikeudettomasti 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 aikaansaamiseksi tämän lain noudattamista koskevassa asiassa.

Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa lausuntoja tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun muista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyvistä tehtävistä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (/20).

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. Sovin-

to, 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 suunnitteluelvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa säädettyjä toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertai-

suus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (/20).

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 työsuojeluyhteistoinnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään.

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 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 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 muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista.

26 §

Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi.

Hyvitystä ja syrjivien ehtojen mitättömäksi julistamista on vaadittava kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. 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 olevassa, tämän lain soveltamista koskevassa asiassa varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi siltä osin, kuin asia kuuluu valtuutetun toimivaltaan. Syyttäjän on ennen syyteen 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.

2.

Laki**yhdenvertaisuusvaltuutetusta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi sisäministeriön yhteydessä 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 viran 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 ihmiskaupparaportoitajalle 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. Tarkastuksessa 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 tehtäväalaa 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 selvitysvelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Uhkasakkoa ei kuitenkaan saa asettaa henkilölle, jota on aihetta epäillä rikoksesta, jos tiedot koskevat rikosepäilyn kohteena olevaa asiaa.

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

12 §

Voimaantulo

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

3.

Laki**yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Sisäministeriön yhteydessä on itsenäinen ja riippumaton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka käsittelee ja ratkaisee yhdenvertaisuuslain (/20) 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 nimittämisestä annetun lain (205/2000) 11 §:n 1 momentissa tarkoitettu kelpoisuus tuomarinvirkaan. Lautakunnan muilta jäseniltä ja varajäseniltä vaaditaan hyvää perehtyneisyyttä lautakunnan toimialaan. Lainoppineilta jäseniltä ja heidän varajäseniltään vaadi-

taan 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, sisäministeriö 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.

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 käsiteltäväksi 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 kos-

kevia 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 tosiseikat;

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 panna on oikeus vaatia lautakunnalta oikeus 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 kieltö- 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 hoi-

tavalta, työnantajalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, työmarkkinajärjestöltä ja ammatillista edunvalvontaa harjoittavalta muulta järjestöltä 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 aiheutta 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 uhkasakko-laissa (1113/1990).

15 §

Palkkiot ja käsittelykulut

Lautakunnan jäsenille ja varajäsenille sekä lautakunnan kuulemille asiantuntijoille maksetaan tehtävästään palkkio. Sisäministeriö 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.

4.

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 sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun nimitää valtioneuvosto enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton.

Tasa-arvovaltuutetun kelpoisuusvaatimuksena on muu oikeustieteen ylempi korkeakoulututkinto kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, perehdyneisyys viran tehtäväalaa 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 korvauksen 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 tehtäväalaa perehdyneitä 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-arvovaltuu-

tettu voi antaa kertomuksen yhdessä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa.

6 §

Voimaantulo

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

5.

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, ja
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 (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan 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 (käyttäjäyritys) 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 työllä 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-arvo-tilanteesta;
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten 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-arvo-tilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, 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 selvittävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille 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 tasavaro-suunnitelmia valmisteltaessa ja tasavaroa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

7 §

Syrjinnän kieltö

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 ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden 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 syrjintänä, 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 menettelyyn 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 ehdoista 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 samantarvoisessa 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 syyistä.

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 noudattamista 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 asettaa 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 tarkoitettulla 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 tarkoitetun 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 lainvastaista menettelyä 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 kuussa 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 (/20).

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 kieltä koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltä 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 velvollisuuden, määräajassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

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 uhkasakolaissa (1113/1990).

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

6.

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.

7.

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §:n 4 momentti, 2 luvun 2 § ja 12 luvun 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin niistä on 2 luvun 2 § osaksi laissa 23/2004, 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 työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, 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 ammittiaan 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.

8.

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 syrjäntäkielto

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

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, 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 kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut niihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.

 Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

9.

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 viranhaltijoiden 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.

10.

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 palvelukseensa 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.

11.**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.

12.

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.

13.**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.

14.

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, 8 § osaksi laissa 1198/2005 ja 6 §:n 2 momentti laissa 452/2012, 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, 11, 13—16 ja 28 §:ää, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

6 §

*Työnantajan selvitys- ja korvausvelvollisuu-
teen sekä vastuuseen sovellettavat säännök-
set*

Työnantajan velvollisuudesta maksaa tasa-arvolain 8, 8 a ja 8 d §:ssä kielletyn syrjinnän perusteella 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 pykälä, 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 työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

15.

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

tarjottava julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti riippumatta henkilöasiakkaan sukupuolesta ja yhdenvertaisuuslain (/20) 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on esiteltävä työ- ja koulutusvaihtoehtoja, avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita siten, että henkilöasiakkailla on samanlaiset mahdollisuudet työnhakuun, ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen sukupuolestaan ja yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista riippumatta.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

16.

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 viereille tulleita asioita.

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

17.

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 otetun 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 muutoksenhastusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun 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 käännyttämistä, 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 tarkoitetun maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonnan edellyttämät tarpeelliset tiedot.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta saada tietoja säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (/20) 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.

18.

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*notoimisto, vankeinhoitoviranomainen ja yh-
denvertaisuusvaltuutettu.

Ulkomaalaisrekisteriä pitää ja käyttää myös
poliisi, rajavartiolaitos, Tulli, elinkeino-, lii-
kenne- ja ympäristökeskus, työ- ja elinkei-

Tämän lain voimaantulosta säädetään erik-
seen lailla.

19.

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, lähiomaisensa tai muuhun läheiseensä, kotimaataan edustavaan diplomaattiseen edustustoon tai konsuliedustustoon, säilöönottoyksikön toimintaa valvovaan viranomaiseen, yhdenvertaisuusvaltuutettuun, yleiseen oikeusavustajaan, asiamiehenään toimivaan asianajajaan tai muuhun oikeustieteen kandidaatin tutkinon suorittaneeseen henkilöön, ihmisoikeuksien valvontaelimiin ja Yhdistyneiden kansakuntien pakolaisasiain päävaltuutetun virastoon tai viraston edustajaan sekä yleishyödylliseen yhdistykseen, joka antaa ammattimaisesti oikeudellista apua ja neuvontaa turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja muille ulkomaalaisille.

6 a §

Oikeus vieraillla säilöönottoyksikössä

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

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

20.

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.

21.

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 työtur-

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

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

22.

Laki

majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

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

5 §

Asiakasvalintaoikeus ja järjestyksen turvaaminen

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan harjoittajalla 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 järjestyksenvalvoja. Sen kihlakunnan poliisilaitos, jonka toimialueella majoitus- ja ravitsemisliike sijaitsee, voi määrätä toiminnanharjoittajan määrääjäksi tai toistaiseksi asettamaan liikkeeseen ja sen välittömään läheisyyteen riittävän määrän järjestyksenvalvoja, 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.

23.

Laki**yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Voimaan tulevat säädökset

Seuraavat lait tulevat voimaan tämän lain voimaan tullessa:

1) yhdenvertaisuuslaki (/20), jäljempänä *uusi yhdenvertaisuuslaki*;

2) laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta (/20);

3) laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (/20);

4) laki tasa-arvovaltuutetusta (/20);

5) laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (/20);

6) laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta (/20);

7) laki työsopimuslain muuttamisesta (/20);

8) laki merityösopimuslain muuttamisesta (/20);

9) laki kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 8 ja 12 §:n muuttamisesta (/20);

10) laki valtion virkamieslain 6 ja 11 §:n muuttamisesta (/20);

11) laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta (/20);

12) laki eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta (/20);

13) laki tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta (/20);

14) laki lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta (/20);

15) laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 8 §:n muuttamisesta (/20);

16) laki saamen kielilain 2 §:n muuttamisesta (/20);

17) laki ulkomaalaislain muuttamisesta (/20);

18) laki ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta (/20);

19) laki säilöön otettujen ulkomaalaisten kohtelusta ja säilöönottoyksiköstä annetun lain 6 ja 6 a §:n muuttamisesta (/20);

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

21) laki yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:n muuttamisesta (/20);

22) laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta (/20).

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 voimaan tulosta. 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 tarkoitettuna toimikauden loppuun.

6 §

Vireillä olevat asiat

Ennen tämän lain voimaantuloa tuomioistuimessa 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 sa-

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

8 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 3 päivänä huhtikuuta 2014

Pääministeri

JYRKI KATAINEN

Oikeusministeri *Anna-Maja Henriksson*

Liite
Rinnakkaistekstit

5.

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), ja
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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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.

3 §

Palvelussuhteiden osapuolten määritelmää

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 (viranomainen). Mitä tässä laissa säädetään

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 §

Määritelmää

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 (viranomainen). Mitä tässä laissa sääde-

Voimassa oleva laki

työntekijästä, sovelletaan 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 (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

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

Ehdotus

tään työntekijästä, sovelletaan 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 (käyttäjäyritys) 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 oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

5 §

5 §

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja oppilaitosten sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöiden on huolehdittava siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Lisäksi on huolehdittava siitä, että opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

(Ks. voimassa olevan lain 6 b §, Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa)

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.*

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten 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

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

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, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henki-

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;

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

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden *aikaisempien* toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuna vuosittaisen tarkastelun sijasta voidaan paikallisesti sopia, että 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa.

6 b §

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Oppilaitoksen tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman tulee sisältää oppilaitoksen tasa-arvotilanteen ja siihen liittyvien ongelmien kartoitus sekä toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa sekä toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksessa laadittavaa suunnitelmaa. Vuosittaisen tarkas-

löstön 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 luokituksista, 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 selvítettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

telun sijasta voidaan oppilaitoksessa sopia, että suunnitelma laaditaan vähintään kerran kolmessa vuodessa.

Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa (628/1998) tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

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 kieltö

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella; *tai*
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella; *tai*

7 §

Syrjinnän kieltö

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 ilmaisuun perusteella.*

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentin 1—2 kohdassa tarkoitettua menettelyä ei kuitenkaan ole pidettävä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

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 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 syrjintänä, 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 menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kes-

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden 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 syrjintänä, 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 menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kes-

Voimassa oleva laki

tosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista 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.

Työnantaja ei kuitenkaan ole rikkonut 1 momentin 2—5 kohdassa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.

15 §

Lausunnon pyytäminen tasa-arvolautakunnalta

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

16 §

Valvonta

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tämän lain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erikseen säädetään.

Ehdotus

tosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista 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 noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa siten kuin siitä jäljempänä tässä laissa sekä erik-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

seen säädetään.

17 §

Tietojen antaminen tasa-arvoviranomaisille

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

Tasa-arvovaltuutetulla on oikeus asettamaan kohtuullisessa määräajassa saada jokaiselta tämän lain noudattamisen valvontaa varten tarpeelliset 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 tarkoitettulla 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 tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

Kirkon ja seurakunnan asiakirjojen julkisuudesta evankelisluterilaisessa kirkossa on säädetty erikseen.

19 §

Ohjeiden ja neuvojen antaminen

Se, joka epäilee joutuneensa tässä laissa tarkoitettun 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 lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

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 tarkoitettulla 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 tarkoitettun 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 lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita.

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

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

20 §

Asian saattaminen tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

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

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

Lautakunnan käsiteltäväksi ei kuitenkaan voida saattaa asiaa, joka koskee eduskunnan tai sen toimielimen, tasavallan presidentin, valtioneuvoston, ministeriön, valtioneuvoston kanslian, eduskunnan oikeusasiamiehen, valtioneuvoston oikeuskanslerin, korkeimman oikeuden tai korkeimman hallinto-oikeuden toimintaa.

Asian käsittelystä tasa-arvolautakunnassa säädetään tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (610/1986).

21 §

Tasa-arvolautakunnan toimivalta lainvastaisen menettelyn johdosta

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 kieltö

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 kieltö

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

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

Tasa-arvovaltuutetun esityksestä tasa-arvolautakunta voi, tarvittaessa sakon uhalla, velvoittaa työnantajan tai oppilaitoksen, joka on laiminlyönyt 6 a tai 6 b §:ssä tarkoitetun velvollisuuden, määrääjassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

Uhkasakon määrää maksettavaksi tasa-arvolautakunta.

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

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

Uhkasakkoon sovelletaan muutoin, mitä uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

22 §

Muutoksenhaku

Tasa-arvolautakunnan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeudelta. Muutoksenhausta on voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Tasa-arvolautakunnan 21 §:n nojalla tekee kielto- ja velvoitepäätöstä on heti noudatettava, vaikka se ei ole saanut lainvoimaa, jollei lautakunta tai hallinto-oikeus toisin määrää.

koskee, tai tämän edustajalle taikka molemmille.

Kieltoa asetettaessa voidaan samalla päättää, että kieltoa 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* tarkoitetun velvollisuuden, määrääjassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman.

21 a §

Tasa-arvovaltuutetun oikeus asettaa uhkasakko

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

Uhkasakosta säädetään muutoin uhkasakkolaissa (1113/1990).

(22 § kumotaan)

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

6.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

13 §

13 §

*Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen**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 kehotus 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 tarkoitettujen palkkalaskelman, työtodistuksen taikka työntöön keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen

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 kehotus 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 tarkoitettujen palkkalaskelman, työtodistuksen taikka työntöön keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen

antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yksityisen työvoimapalvelun valvontaa; taikka

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.

antamista;

4) työterveyshuollon järjestämistä;

5) yhdenvertaisuuslaissa (/) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa sekä 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.

7.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2011) 1 luvun 4 §:n 4 momentti, 2 luvun 2 § ja 12 luvun 2 §:n 2 momentti, sellaisena kuin niistä on 2 luvun 2 § osaksi laissa 23/2004, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset

Yleiset säännökset

4 §

4 §

Koeaika

Koeaika

 Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään tämän pykälän 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

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

2 luku

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet

2 §

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielihiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta

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

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

säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

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

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

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

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 kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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 kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan 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.

8.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 luku

Yleiset säännökset

5 §

Koeaika

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielihiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, am-

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 työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kesto-

mattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuh-teissa ei saa pelkästään työsopimuksen kesto-ajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epä-edullisempia työehtoja kuin muissa työsuh-teissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syis-tä.

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

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjintäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

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 työsopi-muksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuu-tensa saada ammattiaan tai koulutustaan vas-taavaa työtä, työnantajan menettely työsopi-musta päätettäessä, työntekijän itsensä anta-ma aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

ajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työ-suhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (/). Ta-sa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjin-nän 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 työsopi-muksen jäljellä ollut kestoaika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuu-tensa saada ammattiaan tai koulutustaan vas-taavaa työtä, työnantajan menettely työsopi-musta päätettäessä, työntekijän itsensä anta-ma aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. *Korvausta mää-rättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys.*

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

9.

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:

Voimassa oleva laki

8 §

Koeaika

Koeajan kuluessa virkasuhde voidaan molemmin puolin purkaa päättymään välittömästi. Purkaminen ei saa tapahtua jäljempänä 12 §:ssä tarkoitetuilla tai koeajan tarkoitukseen nähden muutoin epäasiallisilla perusteilla.

12 §

Syrjintäkielto

Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa

Ehdotus

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 viranhaltijoiden 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).

(21/2004).

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.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

10.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

6 §

Nimittämisen yleisistä perusteista säädetään perustuslaissa. *Päätöksessään nimittämisestä viranomaisen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan 11 §:ssä mainittujen syiden nojalla.*

Valtion virkamiehiltä vaadittavasta kielitaidosta säädetään erikseen lailla.

11 §

Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) sekä eräiden muiden syrjintäperusteiden osalta yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

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.

11.

Laki**Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 9 §:n muuttamisesta**

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

9 §

Suomen Pankin on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiinsa nähden eri asemaan syntyperän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

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

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.

12.

Laki**eduskunnan virkamiehistä annetun lain 16 §:n muuttamisesta**

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

16 §

16 §

Työnantajan on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään ilman hyväksyttävää syytä aseteta toisiinsa nähden eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden taikka muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

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.

13.

Laki**tasavallan presidentin kansliasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan tasavallan presidentin kansliasta annetun lain (100/2012) 13 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

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

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) ja kiellelystä syrjinnästä muilla perusteilla yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

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.

14.

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, 8 § osaksi laissa 1198/2005 ja 6 §:n 2 momentti laissa 452/2012, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

2 §

Sovellettavat työehtoja ja -oloja koskevat säännökset ja määräykset

Lähetetyn työntekijän työhön sovelletaan 2 momentin estämättä työsopimuslain 1 luvun 9 §:ää, 2 luvun 2 §:ää ja 13 luvun 1 ja 2 §:ää sekä 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, työturvallisuuslakia (738/2002), työterveyshuoltolakia (1383/2001) sekä nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993).

6 §

Työnantajan korvausvelvollisuuteen ja vastuuseen sovellettavat säännökset

Työnantajan velvollisuuteen maksaa tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn syrjinnän perusteella hyvitystä sovelletaan mainitun lain 10 §:n 1—3 ja 5 momenttia sekä 11 §:ää ja soveltuvin osin 10 §:n 4 momenttia.

Ehdotus

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, 8, 9, 11, 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 perusteella hyvitystä *säädetään* mainitun lain 10 §:n 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 vaatimiseen tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn syrjinnän perusteella sovelletaan mainitun lain 12 §:n 2 ja 3 momenttia sekä 13 §:ää.

8 §

Valvonta

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

Työnantajan tai, jos työnantajalla ei ole liikepaikkaa Suomessa, 4 a §:ssä tarkoitetun edustajan on pyynnöstä annettava työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset.

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 pykälää, 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 työsuojeluviranomaisille 4 b §:n 1 momentissa ja 5 §:n 2 momentissa tarkoitetut tiedot ja selvitykset.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

15.

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:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

1 luku

1 luku

Yleiset säännökset**Yleiset säännökset**

8 §

8 §

*Yhdenvertaisuuden sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen**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 tarjottava julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti riippumatta henkilöasiakkaan sukupuolesta ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on esiteltävä työ- ja koulutusvaihtoehtoja, avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita siten, että henkilöasiakkailla on samanlaiset mahdollisuudet työnhakuun, ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen sukupuolestaan ja yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista riippumatta.

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 tarjottava julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti riippumatta henkilöasiakkaan sukupuolesta ja yhdenvertaisuuslain (/20) 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on esiteltävä työ- ja koulutusvaihtoehtoja, avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita siten, että henkilöasiakkailla on samanlaiset mahdollisuudet työnhakuun, ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen sukupuolestaan ja yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista riippumatta.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

16.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Lain soveltamisala

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 ja kuluttajavalituslautakunta, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta, tietosuojavaltuutettu ja tietosuojalautakunta sekä vähemmistövaltuutettu;

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 viireille tulleita asioita.

7) Verohallinto, Kansaneläkelaitos, Maanmittauslaitos ja Maatalousyrittäjien eläkelaitos;

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

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

17.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

123 §

123 §

Säilöön ottamisesta päättäminen ja säilöön otetun sijoittaminen

Säilöön ottamisesta päättäminen ja säilöön otetun 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. Vähemmistövaltuutetun 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.

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. *Yhdenvertaisuusvaltuutetun* 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 vähemmistövaltuutetulle

Vähemmistövaltuutetun 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. Vähemmistövaltuutetun tietoon on viipymättä saatettava myös ulkomaalaisen säilöönottoa koskevat päätökset. Vähemmistövaltuutetun pyynnöstä hänen tietoonsa on saatettava muutkin tämän lain mukaiset päätökset sekä 152 b §:ssä tarkoitetun maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonnan edellyttämät tarpeelliset tiedot.

Vähemmistövaltuutetun tiedonsaantioikeudesta säädetään vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetun lain (660/2001) 7 §:ssä.

209 §

Vähemmistövaltuutetun kuuleminen

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

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 tarkoitetun maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonnan edellyttämät tarpeelliset tiedot.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun oikeudesta saada tietoja säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (/20) 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.

18.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Rekisterinpitäjät

Rekisterinpitäjät

 Ulkomaalaisrekisteriä pitää ja käyttää myös
 poliisi, rajavartiolaitos, tullilaitos, elinkeino-,
 liikenne- ja ympäristökeskus, työ- ja elinkei-
 notoimisto, vankeinhoitoviranomainen ja vä-
 hemmistövaltuutettu.

 Ulkomaalaisrekisteriä pitää ja käyttää myös
 poliisi, rajavartiolaitos, *Tulli*, elinkeino-, lii-
 kenne- ja ympäristökeskus, työ- ja elinkei-
 notoimisto, vankeinhoitoviranomainen ja *yh-*
denvertaisuusvaltuutettu.

Tämän lain voimaantulosta säädetään
erikseen lailla.

19.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6 §

6 §

Yhteydenpito-oikeus

Yhteydenpito-oikeus

Ulkomaalaisella on oikeus pitää yhteyttä Suomessa olevaan vastaanottajaan, lähiomaisensa tai muuhun läheiseensä, kotimaataan edustavaan diplomaattiseen edustustoon tai konsuliedustustoon, säilöönottoyksikön toimintaa valvovaan viranomaiseen, vähemmistövaltuutettuun, 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 neuvontaa turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja muille ulkomaalaisille.

Ulkomaalaisella on oikeus pitää yhteyttä Suomessa olevaan vastaanottajaan, lähiomaisensa tai muuhun läheiseensä, kotimaataan edustavaan diplomaattiseen edustustoon tai konsuliedustustoon, 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 neuvontaa turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja muille ulkomaalaisille.

6 a §

Oikeus vierailla säilöönottoyksikössä

Ulkomaalaislain mukaisen maasta poistamisen täytäntöönpanon valvonnan toteuttamiseksi vähemmistövaltuutetulla ja hänen määräämällään vähemmistövaltuutetun toimiston virkamiehellä on oikeus vierailla säilöönottoyksikössä ja keskustella luottamuksellisesti säilöön otettujen ulkomaalaisten kanssa.

6 a §

Oikeus vierailla säilöönottoyksikössä

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

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

20.

Laki**yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 19 §:n muuttamisesta**

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

19 §

19 §

Muuhun lainsäädäntöön perustuvien suunnitelmien, periaatteiden ja käytäntöjen käsittely

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, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi;

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.

21.

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

17 §

17 §

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

Avoimuus kameravalvontaa toteutettaessa

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

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

 2) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) tarkoitetun häirinnän tai ahdistelun, *yhdenvertaisuuslain (/) 14 §:ssä tarkoitetun häirinnän* taikka työturvallisuuslaissa (738/2002) tarkoitetun häirinnän ja epäasiallisen käytöksen selvittämiseksi ja toteen näyttämiseksi, jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän syyllistyneen häirintään, ahdisteluun tai epäasialliseen käytökseen; tai

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.

22.

Laki

majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annetun lain 5 §:n muuttamisesta

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

5 §

5 §

Asiakasvalintaoikeus ja järjestyksen turvaaminen

Asiakasvalintaoikeus ja järjestyksen turvaaminen

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan harjoittajalla 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 (21/2004) 6 §: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 toistaiseksi asettamaan liikkeeseen ja sen välittömään läheisyyteen riittävän määrän järjestyksenvalvojia, jos liikkeen toiminnassa on ilmennyt toistuvia järjes-

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan harjoittajalla 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 (/20) 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 toistaiseksi asettamaan liikkeeseen ja sen välittömään läheisyyteen riittävän määrän järjestyksenvalvojia, jos liikkeen toiminnassa on ilmennyt toistuvia

tyshäiriöitä tai jos siihen järjestyksen ja turvallisuuden säilymiseksi on muutoin liikkeen toimintaan liittyvä erityinen syy.

järjestyshäiriöitä tai jos siihen järjestyksen ja turvallisuuden säilymiseksi on muutoin liikkeen toimintaan liittyvä erityinen syy.

Tämän lain voimaantulosta säädetään erikseen lailla.