

Kunnan- ja kaupunginhallituksille
Kuntayhtymien hallituksille

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus

Vuoden 2015 alussa on tullut voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Samanaikaisesti on tullut voimaan muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) ja useaan muuhun lakiin sekä laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. Muutoksilla vahvistetaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista.

Yhdenvertaisuuslain keskeisenä muutoksena on, että laki koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhelämää ja uskonnonharjoitusta. Uutta lakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan mukaan lukien asiakaspalveluun. Syrjintäperusteita on tarkennettu ja mm. kohtuullisten mukautusten epäminen vammaisilta henkilöiltä katsotaan myös syrjinnäksi. Velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskee uuden lain mukaan kaikkia syrjintäperusteita aikaisemman etnisiä vähemmistöjä koskevan suunnitelun sijasta.

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun koskevaa syrjintää. Lakia on täydennetty velvoitteella ennalta ehkäistä näihin perustuvaa syrjintää. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma laajennettiin koskemaan myös perusopetusta eli kaikkia koulutusasteita.

Uuden yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain muutosten edellyttämät suunnitelmat tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

Myös yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista valvoviin viranomaisiin tuli muutoksia.

Tässä yleiskirjeessä selostetaan uudistetun lainsäädännön vaikutuksia varsinkin kuntien viranomaistoiminnan ja opetustoiminnan kannalta. KT Kuntatyönantajat on antanut yleiskirjeen 2/2015 Yhdenvertaisuuslain soveltaminen 1.1.2015 lukien, jossa selostetaan yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistusta työnantajan vastuiden näkökulmasta. Lisäksi KT on antanut yleiskirjeen 3/2015 jossa selostetaan tasa-arvolain osittaisuudistusta niin ikään työnantajan vastuiden näkökulmasta.

Lisätiedot:

Lakimies Minna Antila, Opetus- ja sivistysyksikkö, p. 050 560 3353
Lakimies Mervi Kuittinen, Lakiasiat yksikkö p. 050 520 8071
Eriyisiasiantuntija Sinikka Mikola, Kansainväliset asiat, p. 050 342 8218
Lakimies Ida Sulin, Lakiasiat yksikkö, p. 050 563 3023
Lakimies Maria Porko, Sosiaali- ja terveisyksikkö p. 050 461 7797

LIITE

Tasa-arvolaki käytäntöön Eurooppalaisen naisten ja miesten tasa-arvon paikallishallinnon peruskirjan avulla ja hyödyllisiä linkkejä

Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain muutos

Uusi yhdenvertaisuuslaki

Uudistuksen keskeisenä tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö tavalla, joka aikaisempaa paremmin täyttää perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. Yhdenvertaisuuden suojaa vahvistetaan ulottamalla se yhdenmukaisemmin kaikkiin elämäntilanteisiin ja asettamalla eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Uudistuksen tavoitteena on ollut myös syrjinnän ehkäisemisen tehostaminen oikeussuojakeinojen yhdenmukaisamisen avulla ja edistämismittavuuksia kehittämällä. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §).

Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää ainoastaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus (2 §). Soveltamisala on aikaisempaa laajempi ja sääntelyä on yhtenäistetty. Esimerkiksi syrjintä sosiaali- ja terveystieteissä oli aiemmin laissa kielletty vain etnisen alkuperän osalta. Nyt syrjintä on koko julkisella sektorilla kielletty kaikilla laissa säädettyillä syrjintäperusteilla.

Lakia sovelletaan kunnallisiin viranomaisiin, joilla tarkoitetaan kunnan ja kuntayhtymän viranomaisia. Lain säännöksiä sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan kuin viranomaiseen. Lain soveltamisalan kannalta julkista hallintotehtävää hoitavan organisaatiomuodolla ei ole merkitystä. Kysymys voi olla yhteisöstä, laitoksesta, säätiöstä tai yksityishenkilöistä. Lain viranomaista koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi julkista hallintotehtävää hoitavaan vain siltä osin kun se hoitaa tällaista tehtävää. Lakia sovelletaan myös tavaroiden ja palvelujen tarjoamisessa. Tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan laissa sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita ja palveluja yleisesti saataville, kyse voi olla julkisesta tai yksityisestä oikeushenkilöstä taikka luonnollisesta henkilöstä. Laissa tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan myös julkisten palvelujen tarjoajaa. Edellä mainittu tarkoittaa lain soveltamista lähtökohtaisesti koko kuntakonsernissa, myös kunnan yhteisöissä, sen mukaan kuin laissa säädetään.

Lakia sovelletaan myös koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Koulutuksen järjestäjällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Ahvenanmaan maakunnan viranomaiset soveltavat valtakunnan yhdenvertaisuuslakia ainoastaan kun kyse on valtakunnan lainsäädäntövaltaan kuuluvasta asiasta. Muilta osin sovelletaan maakunnan yhdenvertaisuuslainsäädäntöä. Työlainsäädäntö kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan.

Yhdenvertaisuuslaki ei koske sukupuolisyryntää tai sukupuolten tasa-arvoa. Niistä säädetään edelleen tasa-arvolaisissa. Ehdotettua lakia voidaan kuitenkin tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa 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. Yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvat 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.

Kunnan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Uuden lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä (5 §) koskee kuntia viranomaisina ja palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Edistämisvelvollisuus kattaa myös kuntayhtymien toiminnan.

Laissa säädetään, että viranomaisen on ensinnäkin arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulee mahdollisuuksien mukaan kohdistua 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 tulee käsitellä myös niitä viranomaisesta riippumattomia olosuhteita, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista sen toimialalla. Viranomaisen tulee toimialallaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosehdotuksissa ja tulosopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa ja muuten merkitykseltään tärkeissä hankkeissa on arvioitava vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan. Viranomaisen tulee ottaa huomioon velvollisuutensa edistää yhdenvertaisuutta myös kun se esimerkiksi ohjaa julkista hallinto-otehtävää hoitavan yksityisen toimintaa.

Eriyisesti kunnille suunnattua opasta yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin ei tällä hetkellä ole olemassa. Arvioinnissa apuna voidaan käyttää valtiorhallinnon säädösvalmistelun yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin ohjetta vuodelta 2014. Esimerkit eri elämänalueiden perus- ja ihmisoikeuksista sekä syrjintään liittyvistä kysymyksistä ovat käyttökelpoisia myös kunnissa. Oikeusministeriön demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö valmistelee yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun vuoden 2015 aikana. Kuntaliitto tiedottaa kunnille, kun työkalu on julkaistu.

Yhdenvertaisuusarviointi on hyvä kytkeä osaksi olemassa olevia käytäntöjä ja toimintatapoja, laatutyötä, ennakoivaa vaikutusten arviointia ja sukupuolivaikutusten arviointia. Ottamalla sukupuolivaikutusten arviointi mukaan yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin saadaan tarkempaa tietoa eri syrjintävaarassa olevista kuntalaisryhmistä.

Viranomaisen on myös ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tarvittavilla toimenpiteillä viitataan sellaisiin käytännöllisiin keinoihin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi, joihin arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Toimenpiteille ei toisaalta ole tarvetta, jos arviointi osoittaa yhdenvertaisuusnäkökohdat jo asianmukaisesti huomioon otetuiksi. Edistämisyssä on usein kyse toimenpiteistä, joilla julkiset palvelut pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla. Esimerkiksi sähköisiä palveluita suunniteltaessa ja käyttöön otettaessa tulee varmistaa palveluiden soveltuvuus eri ryhmille, kuten vanhuksille. Edistämistoimet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi taikka lain 9 §:ssä tarkoitettua positiivista erityiskohtelua. Viranomaisen on erityisesti muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Viranomaisten yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Uudessa laissa ei erikseen mainita aikaisemmasta laista poiketen, että viranomaisen tulee vakiinnuttaa hallinto- ja toimintatavat yhdenvertaisuuden varmistamiseksi, vaan niiden katsotaan jo sisältyvän viranomaisen toiminnan luonteeseen.

Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioiminen sekä tehokkaiden ja tarkoituksen-

mukaisten edistämistoimenpiteiden suunnittelu voivat käytännössä edellyttää syrjinnän vaarassa olevia henkilöitä edustavien järjestöjen sekä muiden sidosryhmien kuulemista.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisilla ja koulutuksen järjestäjillä sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi. Velvollisuus ei koske sellaista julkista palveluntehtävää hoitavaa yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole tarkemmin säädetty yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Lähtökohtana on arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja arviossa havaitut kehittämiskohteet. Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyvät tehdyn arvion sekä kunnan voimavarojen ja toimintaympäristön pohjalta. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan on luontevaa sisällyttää tehty arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla kaksitasoinen niin, että koko kunnan tasoinen yhdenvertaisuussuunnitelma tarkastelee kunnan toimintaa kokonaisuudessaan ja samalla ohjaa eri toimialojen suunnitelmia. Suunnitteluun tulee liittää ohjeistukset miten sen toteutumista seurataan osana kunnan vuosittaista ja valtuustokausittaista toiminnan ohjauksen käytäntöjä muun muassa sisällettynä osaksi hyvinvointikertomusta.

Yhdenvertaisuuden edistämisessä on kyse paljolti tiedosta ja asenteista. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi sisältyä koulutustoimenpiteiden ja viestinnän suunnitelmat. Yleisen koulutuksen lisäksi koulutuksia on hyvä toteuttaa kunkin toimialan omista hallinnon ja palvelujen järjestämisen lähtökohdista. Toisaalta tarvitaan yleistä viestintää henkilöstölle, toisaalta toimialoittain tai palvelualueittain kohdennettua viestintää esimerkiksi asuntoasioista tai sosiaalipalveluja vastaavalle henkilöstölle. Yhdenvertaisuusasioita koskeva viestintä kuntalaisille ja palvelun käyttäjille eri viestintäkanavia käyttäen on ensiarvoisen tärkeää.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältönä voi olla muun muassa

- yhdenvertaisuuslain sisältö ja yhdenvertaisuuden määritelmät
- kuvaus viranomaisen tehtävistä ja toimintaympäristöstä yhdenvertaisuuden kannalta hyödyntäen mm. tilastotietoja
- kuvaus aikaisemmista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista kunnan eri toimialoilla ja palveluissa
- arvioinnin tulokset ja arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet
- tavoitteet ja niiden toteuttamiseksi vaadittavat konkreettiset toimenpiteet
- mukautusten järjestäminen
- koulutus
- viestintä
- toimenpiteiden toteutuksen organisointi ja resursointi
- toteutuksen seuranta osana muuta seurantaa mm. hyvinvointikertomusta

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä omanaan tai yhdessä muun suunnittelun, erityisesti tasa-arvosuunnittelun kanssa. Näin monet kunnat jo toimivatkin. Osana suunnitteluprosessia on syytä järjestää kuntalaisten ja eri kansalaisjärjestöjen kuulemisia. Tärkeää suunnittelussa ja toteutuksessa on, että yhdenvertaisuuden ja samalla tasa-arvon edistäminen ovat osa toimintaa, päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta sekä seurantaa ja arviointia.

Uuden lain mukaisten yhdenvertaisuussuunnitelmien tulee olla laadittuna 1.1.2017 mennessä.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslakiin tuli uusi säännös koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän koulun ja oppilaitoksen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta (6 §).

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida lakisääteisen koulutuksen arvioinnin yhteydessä tai erillisessä menettelyssä. Arvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota muun muassa oppilaiden valintaperusteisiin, käytettävään oppimateriaaliin, häirintää ja koulukiusaamista ehkäiseviin toimiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arviointiin sekä opettajien yhdenvertaisuusosaamiseen.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on ryhdyttävä tarvitta-
viin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tarvittavilla toimenpiteillä viitataan sellaisiin käytännöllisiin keinoihin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi, joihin arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Toimenpiteille ei toisaalta ole tarvetta, jos arviointi osoittaa yhdenvertaisuusnäkökohdat jo asianmukaisesti huomioon otetuiksi. Kyse on usein toimenpiteistä, joilla opetus pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien oppilaiden ja opiskelijoiden tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla. Edistämistoimenpiteet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi tai yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua positiivista erityiskohtelua. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Edistämistoimenpiteet tulee siten mitoittaa toiminnan kehittämistarpeisiin sekä koulutuksen järjestäjän 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 seurantaa.

Koulutuksen järjestäjän yhdenvertaisuussuunnitelma

Lakiin tuli uusi säännös yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelma on oppilaitoskohtainen ja siinä tulee huomioida oppilaitoksen yksilölliset tarpeet ja olosuhteet. Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyvät koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tekemän yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnin perusteella. Viimekätinen vastuu suunnitelman laatimisesta on koulutuksen järjestäjällä.

Luontevaa on sisällyttää suunnitelmaan myös tehty arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Edistämistoimien tehokkuuden näkökulmasta suunnitelmaan tulisi niin ikään sisällyttää kuvaus mahdollisista aikaisemmin toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja niiden vaikutuksista. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmassa voi olla aiheellista käsitellä erimerkiksi opetuksessa käytettävien materiaalien asianmukaisuutta moniarvoisessa yhteiskunnassa, syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeiden huomioonottamista opetuksen järjestämisessä, kiusaamiseen ja häirintään puuttumisesta sekä mahdollisten syrjivien tapojen, asenteiden ja käytäntöjen tunnistamista ja poistamista.

Yhdenvertaisuussuunnitelmalla ei ole määrämuotoa. Suunnitelma on mahdollista laatia erilliseksi yhdenvertaisuussuunnitelmaksi tai sisällyttää johonkin muuhun suunnitteluasiakirjaan, kuten tasa-arvo tai opetussuunnitelmaan. Oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Laissa ei ole tarkempia kuulemista koskevia säännöksiä. Kuuleminen voidaan järjestää monin eri tavoin ja lasten kehitystaso huomioiden. Kuulemisen tarkoituksena on antaa asianomaisille tarpeelliset tiedot suunnitelman laatimisesta ja varata heille mahdollisuus vaikuttaa suunnitelman sisältöön.

Koulutuksen järjestäjän tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma 1.1.2017 mennessä.

Syrjinnän kielto

Syrjinnän määritelmää on täsmennetty ja määritelmää laajennettu koskemaan vammaisten ihmisten yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi tarvittavien kohtuullisten mukautusten epäämistä.

Lain 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 (8 §). Aiempaan verrattuna uusia, yhdenvertaisuuslaissa nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita ovat vain ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhesuhteet.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintään voi syyllistyä vaikka ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

Syrjintäperusteiden luettelo ei ole laissa tyhjentävä. Muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyyn perustuva erilainen kohtelu ei kuulu laissa tarkoitetun syrjintäkiellon piiriin.

Syrjinnän kiellolla suojataan luonnollisia henkilöitä. 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 yllä mainituilla syrjintäperusteilla voi merkitä laissa tarkoitettua syrjintää näiden yhteisöjen taustalla olevia ihmisiä kohtaan.

Läheissyryntä ja olettamaan perustuva syrjintä

Syrjintäkieltoa on selkeytetty lisäämällä lakiin uudet läheissyryntää ja ns. olettamaan perustuvaa syrjintää koskevat säännökset. Syrjintä on siten kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Läheissyryntä tarkoittaa, että syrjintä ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen. Kiellettyä on esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.

Ns. olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on merkityksetöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin kun tekijä erehtyy esim. henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä voi edelleen olla sekä välillistä että välitöntä.

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (10 §). Epäsuotuisalla kohtelulla viitataan sellaiseen menettelyyn, joko tekoon tai laiminlyöntiin, jolla menettelyn kohde asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan. Epäsuotuisampi kohtelu voi 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. Epäsuotuisan kohtelun on perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua välitöntä syrjintää. Merkitystä ei ole sillä, onko tekijä tarkoituksena ollut syrjiä.

Syrjintää on muihin nähden epäsuotuisampi kohtelu vertailukelpoisessa tilanteessa. Tilanteiden tulee olla rinnastettavissa toisiinsa oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta. Esimerkiksi kielteisen päätöksen lakisääteistä etuutta koskevaan hakemukseen saaneen kohtelu tulee rinnastaa etuuden saaneen kohteluun vain, jos myös kielteisen päätöksen saanut täyttää laissa säädetyn etuuden myöntämiselle säädetyt edellytykset.

Välittömän syrjinnän lisäksi syrjintää on myös välillinen syrjintä. Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi, jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (13 §). Välillinen syrjivyyks ilmenee usein siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muuta vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain heihin.

Välillisestä syrjinnästä ei välttämättä ole kyse erilaisten vapaaehtoisesti tarjottujen alennusten ja muiden etuuksien antamisella opiskelijoille, asevelvollisille tai eläkeläisille, tarkoituksin tukea näiden ryhmien kulttuurista ja sosiaalista osallistumista. Etuja on näihin ryhmiin kuuluvien elämäntilanne huomioon ottaen yleensä pidettävä tavoitteiltaan hyväksyttävänä siitakin huolimatta, että tällaiset käytännöt usein asettavat eri ikäryhmiin kuuluvat henkilöt välillisesti eri asemaan. Käytettävien keinojen tulisi olla tavoitteen saavuttamisen kannalta tarkoituksenmukaisia ja sillä tavoin tarpeellisia, että ne ovat tavoitteeseen nähden oikeasuhtaisia.

Häirintä

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Siitä säädetään yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä. Säännös vastaa sisällöllisesti aiempaa sääntelyä. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (syrjintäperusteeseen) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä 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.

Loukkaavan käyttäytymisen käsite on laaja siten, että kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköpostiviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavaran tai palvelun tarjoajan julkisessa tilassa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa sillä tavalla, että tekoa voidaan pitää häirintänä.

Kiellettyä on paitsi loukkaamistarkoituksessa harjoitettu häirintä myös menettely, joka tosiasiallisesti on säännöksessä tarkoitetulla tavalla loukkaavaa. Esimerkiksi kansanryhmää halventava leikinlasku saattaa loukata siten kyseiseen ryhmään kuuluvan henkilön ihmisarvoa, vaikka tähän ei suoranaisesti olisi pyrittykään. Teon loukkaavuutta arvioidaan objektiivisin perustein.

Oikeuttamisperusteet

Positiivinen erityiskohtelu

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää (9 §). Säännös vastaa pienin muutoksin aikaisempaa sääntelyä. Syrjinnän kieltä ei siten estä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia. Positiivisen erityiskohtelun on oltava tavoitteisiin nähden oikeasuhtaista.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia (11 §).

Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta, itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta. Säännöstä ei sovelleta myöskään kun kyse on koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta, jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista taikka erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Esimerkiksi kuntalaissa säädetty kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen voi muodostaa hyväksyttävän perusteen ihmisten asettamiselle eri asemaan heidän asuinpaikkansa perusteella. Kunta voisi esimerkiksi tarjota kesätyöpaikkoja vain kunnassa asuville nuorille.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa säädetään 12 §:ssä ja asiaa selostetaan KT:n yleiskirjeessä 2/2015.

Kohtuulliset mukautukset

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

Mukautusvelvollisten piiri on laajentunut, sillä vanhan yhdenvertaisuuslain mukautusvelvoite koski vain työn teettäjää ja koulutuksen järjestäjää. Kohtuullisten mukautusten epääminen on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää. Uuden yhdenvertaisuuslain säännöksiä mukautusvelvollisuuden laiminlyönnin johdosta tuomittavasta hyvityksestä sovelletaan kun kaksi vuotta on kulunut yhdenvertaisuuslain voimaan tulosta eli vasta 1.1.2017 alkaen.

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan 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. 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.

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.

Mukautusten on 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 luonteeseen kuuluu se, että niiden toteuttaminen ei muodostu kohtuuttomaksi. Mukautusten toteuttamisesta aiheutuvat kustannukset ja muut merkitykselliset seikat huomioon ottaen kohtuuttomaksi muodostuvien mukautusten tekemiseen ei ole velvollisuutta. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Uusina seikkoina säännöksessä mainitaan vammaisen ihmisen tarpeet ja toimijan koko.

Kohtuullisuutta arvioitaessa voi merkitystä olla muun muassa sillä, onko kysymys yleisölle laajasti ja jatkuvasti tarjottavista välttämättömyyspalveluista vai esimerkiksi jollekin rajoitetulle ryhmälle toisinaan tarjottavista erikoistuotteista. 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.

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. Kohtuullisista mukautuksista on erotettava esteettömyyttä koskevat vaatimukset, joista säädetään muualla lainsäädännössä.

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

Koulutuksen järjestäjä on jo aiemman lain nojalla ollut velvollinen tekemään ns. kohtuulliset mukautukset. Mukautukset ovat luonteeltaan tapauskohtaisia ja vastaavat kussakin konkreettisessa tilanteessa yksittäisen vammaisen opiskelijan tarpeisiin. Mukautus voi olla tällaisessa tilanteessa esimerkiksi luiskan asettaminen tilapäisesti portaisiin pyörätuolia varten tai näkövammaisen auttamista konkreettisessa tilanteessa. Kohtuulliset mukautukset voivat olla tarpeen koulutukseen pääsemiseksi sekä koulutuksesta suoriutumiseksi samoin kuin etenemiseksi opinnoissa. Säännös ei merkitse opiskelijan oikeutta päästä tiettyyn oppilaitokseen tai mihin tahansa valitsemaansa kouluun.

Laissa on uusi säännös (15 § 3 momentti), jonka mukaan 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. Säännös voisi tulla sovellettavaksi myös tilanteessa, jossa vammaisen henkilö ei tule valituksi esimerkiksi työharjoitteluun sen seurauksena, ettei harjoittelupaikan järjestäjä toteuta tarvittavia mukautuksia.

Oikeussuoja ja hyvitys

Syrjityksi tulleiden oikeussuojaa on parannettu laajentamalla hyvityssäännöksen käyttöalaa ja hyvityksen yläraja on poistettu. Tällä pyritään parantamaan oikeusturvaa.

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden ja palvelujen tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain mukaan (23 §).

Hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä määrättäessä otetaan 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. (24 §).

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 em. sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista. (25 §).

Hyvitystä sekä syrjivien ehtojen mitättömäksi julkistamista tulee sen, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, vaatia käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Vireilepanijan 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 kieltä rikotun, vastapuolen on kumotakseen oletuksen osoitettava, että kieltä ei ole rikottu.

Valvovat viranomaiset

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (18 §). Yhdenvertaisuuslain noudattamista on aiemmin valvottu vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan toimesta. Näiden viranomaisten tehtävät ovat kohdistuneet vain etniseen syrjintään. Henkilön käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ovat olleet riippuvaisia kulloinkin kyseessä olevasta syrjintäperusteesta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu korvaa vähemmistövaltuutetun. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin ei kuulu valvoa lain noudattamista siltä osin kun valvonta on säädetty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä säädetään 19 §:ssä ja myös yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (1326/2014).

Yhdenvertaisuuslain mukaan valtuutettu voi avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi 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. Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton yhdenvertaisuuslain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvasta asiasta taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta. Aiemmasta poiketen valtuutettu voi antaa lausuntoja myös muun asianosaisen kuin syrjityksi tulleen pyynnöstä. Valtuutetun antamat suositukset ja kannanotot eivät ole oikeudellisesti sitovia.

Syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta on yhdistetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi. Niiden toiminta kattaa kaikenlaisen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjinnän lukuun ottamatta työsuojeluviranomaisten toimivaltaan kuuluvia asioita. Lautakunnan tehtävistä tasa-arvoa koskevissa asioissa säädetään tasa-arvolaisissa. Tasa-arvonlain osalta lautakunta valvoo kuten tähänkin asti myös työelämää koskevien säännösten noudattamista. Uusi lautakunta voi yhdenvertaisuuslain rikkomista koskevassa asiassa vahvistaa osapuolten välisen sovinnon, antaa kieltopäätöksiä ja velvoittaa viranomaisen tai oppilaitoksen täyttämään suunnittelovelvollisuutensa. Lautakunta voi kieltää syrjintäkiellon tai vastatoimien kiellon vastaisen menettelyn jatkamisen tai uusimisen. Kieltopäätös voisi koskea sellaisia menettelyjä, joiden luonteeseen kuuluu mahdollisuus jatkua tai uusiutua. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakaspalvelu- tai liiketoimintakäytännöt samoin kuin kohtuullisten mukautusten epääminen. Lautakunta voi asettaa uhkasakon kiellon tai määräyksen tehosteeksi.

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. Lautakunnan lausunnot eivät ole oikeudellisesti velvoittavia.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvovat työsuojeluviranomaiset. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon ja tasa-arvon edistämisen valvonta kuuluu edelleen tasa-arvovaltuutetun tehtäviin tasa-arvolain ja tasa-arvovaltuutetusta annetun lain mukaisesti. Muu keskeinen yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioiden parissa toimiva erityisviranomainen on lapsiasiainvaltuutettu.

Tasa-arvolain muutokset

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (8.8.1986/609), lyhyemmin tasa-arvolaki, koskee kunnan koko toimintaa: hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana. Keskeisimmät kuntia koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat:

- viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa
- sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkistaa valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa
- tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat
- työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat
- tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Vuoden 2015 alusta voimaan tulleet tasa-arvolain muutokset koskevat sukupuoli-identiteettiä sekä koulutuksen järjestäjän ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua. Myös työnantajan velvollisuuksia edistää naisten ja miesten tasa-arvoa on täsmennetty. Työnantajan velvollisuuksia selvitetään Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä.

Tasa-arvon edistäminen

Säädöstä viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ei ole muutettu (4 §). Tasa-arvolaki velvoittaa kuntia viranomaisina edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaikessa toiminnassaan. Tämän toteutumiseksi tasa-arvon edistämisen tulee olla osa vakiintuneita toimintatapoja ja hallintoa sekä kuntien palvelujen saatavuutta ja tarjontaa. Jotta laki toteutuisi käytännössä ja että tasa-arvo näkyisi ja toteutuisi kuntalaisten palveluissa ja kunnan päätöksissä, tasa-arvon edistämisen pitää tapahtua luontevasti osana kunnan toimintaa sekä talouden ja toiminnan ohjausta.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa välitöntä ja välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (7 §). Tämä on lisätty lain tarkoitusta kuvaavaan pykälään (1§) ja määritelmiä on tältä osin laajennettu (3 §). Lisäksi syrjintäkieltö on yhdenmukaistettu yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon kanssa siten, että syrjintänä pidetään myös ns. olettamaan perustuvaa syrjintää ja läheissyryntää.

Syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella esiintyy useilla elämänaalueilla. Syrjintää olisi esimerkiksi tilanne, jossa sukupuolenkorjauksen läpikäynyttä 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 suojaa vain sukupuoli-vähemmistöön kuuluvia henkilöitä, vaan syrjintä olisi uusien säännösten nojalla kielletty myös silloin, kun se johtuu tavanomaisesta, odotuksia vastaavasta sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. 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 olevansa mies. Tästä käytetään Suomessa tavallisesti käsitettä transsukupuolisuus. Henkilö voi myös kokea olevansa esimerkiksi sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. Tällaista sukupuolten välillä olemista tai sukupuolten kahtiajaosta poikkeavaa sukupuoliidentiteettiä kuvataan toisinaan Suomessa ilmaisulla transgender tai muunsukupuolinen.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumisesta naiselle tai miehelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naiselle tai miehelle ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhetapa voivat viestittää sukupuolta. Sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä. Useimpien ihmisten sukupuolen ilmaisu vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. On henkilöitä, jotka kokevat toisinaan tarvetta ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuolta. 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 muulla vastaavilla tavoilla. Transsukupuolisista henkilöistä, transgende-reistä ja transvestiiteista käytetään toisinaan yleiskäsitettä transihmiset.

Syrjintä on kielletty myös silloin, kun henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole *yksiselitteisesti naisen tai miehen*.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä säädetään erikseen (6 c §). Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Sukupuolivähemmistöön kuulumisen on yksityisyyden piiriin kuuluva asia, eikä henkilön tavanomaisesta eroava sukupuoliidentiteetti 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.

Konkreetitiset toimet valittaisiin veloitettun tahon omista lähtökohdista, tarpeista ja käytettävissä olevista voimavaroista käsin. Olennaisinta olisi, että viranomaisilla, opilaitoksilla 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.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyn tulee sisältyä tasa-arvosuunnitelmiin vuoden 2016 loppuun mennessä.

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Tasa-arvolakia sovelletaan myös koulutuksen järjestäjän toiminnassa. Koulutuksen järjestäjällä tasa-arvolaisissa tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa koulutusta.

Tasa-arvolain 5 §:n mukaan viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tasa-arvolain tarkoituksen toteutumista. Muutos entiseen on, että velvoite kohdistetaan oppilaitoksen sijaan 3 §:ssä määriteltyyn koulutuksen järjestäjään.

Lakiin on lisätty nimenomainen maininta tytöistä ja pojista naisten ja miesten rinnalle. Tällä korostetaan sitä, että tasa-arvon edistämismuutos koskee myös perusopetuksen piirissä olevien alaikäisten lasten koulutus- ja kasvatustoimintaa. Asiallisesti tämä ei vaikuta säännöksen sisältöön, koska tasa-arvolaki on jo aiemmin koskenut myös lasten ja nuorten kokemaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja tasa-arvon edistämistä.

Pykälään on lisätty myös toteama siitä, että tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Tällä korostetaan sitä, että lapsille suunnatussa tasa-arvokasvatuksessa ja esimerkiksi perusopetuksen piirissä tasa-arvosuunnitelmia laadittaessa tulee toimia ikäkauden edellytysten asettamisraameissa.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa - tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 5 a §:n mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Ei ole välttämätöntä, että on erillinen tasa-arvosuunnitelma nimetty asiakirja. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa, kuten yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua koskevasta säännöksestä on poistettu perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia koskeva soveltamisalan raja. Muutoksen myötä tasa-arvosuunnitelman laatimismuutos koskee nykyisin myös perusopetuslain mukaisia opetuksen järjestäjiä. Tasa-arvosuunnitelma tulee olla perusopetuslaissa tarkoitettujen oppilaitosten osalta laadittuna 1.1.2017 mennessä.

Tasa-arvosuunnitelma laaditaan jatkossakin oppilaitoskohtaisesti. Tasa-arvotilanteen arviointi tehdään oppilaitoskohtaisesti ja toimenpiteiden tulee perustua arvioon kunkin oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta. Koulutuksen järjestäjän tasolla tai esimerkiksi kunnassa laadittu yleisempi tasa-arvosuunnitelma ei ole riittävä.

Oppilaat ja opiskelijat sekä henkilöstö on osallistettava tasa-arvosuunnitteluun alusta lähtien. Pelkkä tasa-arvoasioista tiedottaminen ei riitä. Yhteistyötä voidaan tehdä tarkoituksenmukaisessa laajuudessa, koko henkilöstöä ja kaikkien opiskelijoiden tai oppilaiden ei tarvitse osallistua. Esimerkiksi oppilas- ja opiskelijakunnan tai sitä edustavan hallituksen osallistuminen suunnitelman valmisteluun voi olla luonteva yhteistyömuoto. Toisaalta mitä nuoremmista lapsista on kyse, sitä tärkeämpää on har- kitta, miten heidät on tarkoituksenmukaisesti ottaa mukaan tasa-arvosuunnitteluun ikäkauden edellytykset huomioon ottaen.

Tasa-arvosuunnitelman sisältövaatimukset ovat samat kuin aiemmin. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvitta- vat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa- arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erytystä huomiota tulee kiinnittää oppilas- ja opiskelijavalintoihin, opetuksen järjes- tämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Säännökseen on lisätty oppimiserot, jolla 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 purkamaan.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuo- deksi kerralla. Joustomahdollisuus on tarkoitettu tilanteisiin, joissa on laadittu laaja ja seikkaperäinen suunnitelma, jonka pohjalta voidaan toimia useamman vuoden ajan.

Tasa-arvolain velvoitteet koulutuksen järjestäjille ja työnantajille poikkeavat toisis- taan. Sama yhteisö voi siten olla velvollinen laatimaan sekä työnantajan että oppilai- toksen tasa-arvosuunnitelman.

SUOMEN KUNTALIITTO



Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma
toimitusjohtaja



Mervi Kuittinen
lakimies

LIITE

Tasa-arvolaki käytäntöön Eurooppalaisen naisten ja miesten tasa-arvon paikallishallinnon peruskirjan avulla

Kuntaliitto suosittelee kunnille ja kuntakonsernin yhteisöille Eurooppalaista naisten ja miesten tasa-arvon paikallishallinnon peruskirjaa ja kehottaa, että kunnat ja kuntakonsernien yhteisöt hyväksyvät sen ja panevat sen käytännössä toimeen. Peruskirja on strateginen ja käytännön väline viedä tasa-arvoa koskeva Suomen lainsäädäntö käytännön tasolle. (Kuntaliiton hallituksen päätös 27.11.2013)

Kuntien palvelut, esimerkiksi hyvin toimiva päivähoito, koulutus, terveydenhuollon palvelut ovat vaikuttaneet siihen, että kansainvälisesti verrattuna Suomessa tasa-arvo on pitkällä. Edelleen on eroja sukupuolten ja eri vähemmistöryhmien hyvinvoinnissa ja tasa-arvoisten mahdollisuuksien toteutumisessa käytännössä. Kunnat voivat vaikuttaa erojen vähentämiseen ja luoda sosiaalisesti kestävää tulevaisuutta.

Tasa-arvon peruskirja on laadittu Euroopan kuntajärjestöjen yhteistyössä. Tasa-arvon peruskirjan lähtökohtana on, että kunnilla on parhaimmat yhteiskunnalliset edellytykset lähellä kansalaisia vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen kuntalaisten arjessa ja näin lisätä hyvinvointia. Tasa-arvon peruskirja kattaa kuntien demokraattisen vastuun ja päätöksenteon, palvelut, työnantajaroolin, sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisyn ja kestäväen kehityksen sekä yhdenvertaisuuden edistämisen moniperusteisen syrjinnän ehkäisemisenä. Peruskirjaan sitoutumisessa ei ole kyse lisätehtävästä, vaan toimintatapojen ja ajattelun muutoksesta, tasa-arvon edistämisestä Suomen lainsäädännön mukaisesti.

Linkki Eurooppalaiseen tasa-arvon peruskirjaan
http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2988

Kuntaliitto on julkaissut oppaan luottamushenkilöille tasa-arvosta kuntapolitiikassa Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle

http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2845

sekä Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön -oppaan, jossa kuvataan kuntalaisia koskevan, toiminnallisen tasa-arvon suunnittelua ja käytäntöjä Eurooppalaiseen tasa-arvon peruskirjan pohjalta

http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2906

Kuntaliitto on myös toimittanut suomeksi Ruotsin kuntaliiton videonkestävästä tasa-arvosta <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/uutisia/2014/Sivut/tasa-arvo-saavutetaan-arkisilla-valinnoilla.aspx>

Muita hyödyllisiä linkkejä

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (1329/2014)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaanpanosta
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141347>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu
<http://www.ofm.fi/fi/vahemmistovaltuutettu>

Tasa-arvovaltuutettu
<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Yhdenvertaisuussivusto/ Oikeusministeriö
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Monet kunnat ovat laatineet yhdenvertaisuussuunnitelmat kaikkien syrjäntäperustei-
den osalta sisäasiainministeriön aikaisemman (nykyisin oikeusministeriön toimialaa)
ohjeistuksen pohjalta. Ohjeistukset löytyvät yhdenvertaisuussivustolta
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/>

Tasa-arvosivusto/ Sosiaali- ja terveysministeriö
<http://www.stm.fi/tasa-arvo>

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä/Työ- ja elinkeinoministeriö
https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo_tyolamassa

Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin ohje/ Sisäministe-
riö http://www.intermin.fi/download/54450_julkaisu_132014.pdf