**Mitä työnantajan täytyy tietää uudesta yhdenvertaisuuslaista?**

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain soveltamisala on yleinen, mutta tässä artikkelissa käsitellään asiaa työnantajan kannalta.

Työnantajaan rinnastetaan työn johto- ja valvontavaltaa vuokratyöntekijään käyttävä käyttäjäyritys sekä työharjoittelun tai vastaavan järjestäjä sen käyttäessä työn johto- ja valvontavaltaa. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielto on edelleen tasa-arvolaissa, mutta ns. risteävän syrjinnän tapauksessa voidaan soveltaa yhdenvertaisuuslakia.

Risteävästä syrjinnästä olisi kysymys esimerkiksi silloin, jos työnantaja syrjisi työnhaussa tai työsuhteessa ikääntyneitä naisia verrattuna nuoriin miehiin. Työsopimuslain syrjintäkielto muuttui viittaukseksi yhdenvertaisuuslakiin, mutta osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden syrjintäkielto sekä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvollisuus löytyvät edelleen työsopimuslaista.

**Syrjintäkiellot**

Työntekijän tai -hakijan syrjintä henkilöön liittyvällä perusteella on kiellettyä, jos työnantajalla ei ole hyväksyttävää oikeuttamisperustetta. Laissa on pitkä luettelo kielletyistä syrjintäperusteista iästä ja terveydentilasta alkuperään ja seksuaaliseen suuntautumiseen.

Luettelo ei ole tyhjentävä, joten muukin kuin erityisesti mainittu henkilöön liittyvä syy voi tulla kyseeseen. Kiellettyä on myös läheissyrjintä sekä henkilön oletettuun ominaisuuteen perustuva syrjintä, vaikka hänellä ei tosiasiassa tätä ominaisuutta olisikaan.

Läheissyrjinnästä olisi kysymys esimerkiksi silloin, jos työntekijä joutuisi epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hänellä on vammainen lapsi. Syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi myös häirintä, ohje tai käsky syrjiä ja kohtuullisten mukautusten epääminen.

Jälkimmäinen tarkoittaa sitä, että työnantajalla on velvollisuus tehdä kohtuullisia työoloihin ja työjärjestelyihin liittyviä muutoksia ja järjestelyjä, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti saada työtä, suoriutua työstään ja edetä työuralla.

Häirintää on henkilön ihmisarvoa loukkaava käyttäytyminen, jos se liittyy kiellettyyn syrjintäperusteeseen kuten kansalaisuuteen tai alkuperään, ja sillä luodaan henkilöä kohtaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tällainen käyttäytyminen voi olla esim. suullista, kirjallista, ilmeitä tai eleitä.

Lakiin on otettu säännös siitä, että työnantajan menettely on syrjintää, jos se ei ole häirinnästä tiedon saatuaan ryhtynyt käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Jos esimerkiksi työntekijä kertoo työnantajalleen, että työtoveri on käyttänyt toistuvasti epäasiallista kieltä ja elekieltä hänen etniseen alkuperäänsä liittyen, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä selvittämään asiaa ja poistamaan tällainen häirintä. Jos käytös aiheuttaa vaaraa työntekijän terveydelle, se voi olla myös työturvallisuuslain vastaista.

Yhdenvertaisuuslaissa on uusi säännös syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta. Työnantaja ei saa oikeudettomasti edellyttää työnhakijoilta henkilöön liittyviä ominaisuuksia, jotka eivät perustu lakiin tai ole muuten kyseisen työtehtävän kannalta oikeutettuja. Työnhakijalta ei voida siten esimerkiksi vaatia sujuvaa suomen kielen taitoa, jos työ ei sitä oikeasti edellytä esimerkiksi työturvallisuussyistä. Myös esimerkiksi terveydentilaan tai ikään liittyvien vaatimusten tulee olla aidosti perusteltavissa joko työn vaatimuksilla tai erityisillä lainsäännöksillä.

Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitystä, jonka suuruudelle ei ole enää säädetty euromääräistä ylärajaa. Näyttötaakka asiassa on jaettu. Jos esitetyn selvityksen perusteella syntyy syrjintäolettama, työnantajan on osoitettava, että se ei ole syyllistynyt syrjintään.

Syrjivä kohtelu voi olla myös rangaistavaa rikoslain työsyrjintänä. Työsuojeluviranomaisille tulleista yhteydenotoista suurin osa koski työsuhteen päättymistilanteita ja ylivoimaisesti yleisin peruste oli terveydentila.

**Yhdenvertaisuussuunnitelma ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus**

Jokaisella työnantajalla on uuden yhdenvertaisuuslain mukaan yleinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla, kehitettävä toimintatapojaan ja huolehdittava, että menettelytavat ovat syrjimättömiä niin työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä kuin työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä.

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Lakiin ei ole otettu erityisiä vähimmäisvaatimuksia, vaan suunnitelman laajuus ja sisältö vaihtelevat työpaikan tarpeiden mukaan. Työantajan on kuitenkin tarvittaessa osoitettava, että yhdenvertaisuuslain velvoitteet on täytetty.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia yhdessä esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman kanssa. Vaikka laissa ei olekaan vähimmäisvaatimuksia, niin keskeisiä suunnitelman osia ovat yleensä kartoitus työpaikan yhdenvertaisuustilanteesta, tavoitteet ja toimenpiteet sekä suunnitelman toteuttamisen seuranta ja arviointi. Kova kiire työnantajalla ei kuitenkaan ole suunnitelman laatimisen kanssa, koska se täytyy olla tehtynä vuoden 2017 alkuun mennessä.

Kati Mattinen

lakimies

Helsingin seudun kauppakamari