



YHDENVERTAISUUSLAIN OSITTAISUUDISTUS

Työelämää koskevat lakimuutokset

Yhdenvertaisuuslakia (YVL) on uudistettu. Uudistuksella pyritään tehostamaan erityisesti lain valvontaa. Lakiin on tehty myös muutamia lain sisältöä lähinnä selkeyttäviä täsmennyksiä. Näiltä osin työelämää koskevat lakimuutokset ovat tulleet voimaan 1.6.2023.

Uudistukseen kuuluu lisäksi työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelman sisältövaatimukseen tuleva lisäys. Tältä osin lakimuutos tulee voimaan vasta 1.6.2025.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään syrjimättömyydestä muilla henkilöön liittyvillä perusteilla kuin sukupuolen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Tällaisia perusteita ovat muun muassa ikä, kansalaisuus, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila ja vammaisuus. Syrjimättömyydestä sukupuolen tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella säädetään puolestaan tasa-arvolaisissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta). Uudistus ei koske tasa-arvolakia.

Linkki ajantasaiseen yhdenvertaisuuslakiin: [YVL \(Finlex\)](#)

Linkki hallituksen esitykseen uudistuksesta: [HE 148/2022 \(Eduskunta\)](#)

1.6.2023 voimaantulleet lakimuutokset: Valvonnan tehostaminen ja lain täsmentäminen

1.6.2023 ovat tulleet voimaan yhdenvertaisuuslain valvonnan tehostamista koskevat muutokset. Lisäksi voimaan ovat tulleet lakiin tehdyt selventävät täsmennykset.

Valvonnan tehostamista koskevat muutokset

Yhdenvertaisuuslain valvontaa työelämässä on pyritty tehostamaan kahdella tavalla: antamalla yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontatoimivalta työelämään ja lisäämällä työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontatoimivalta työelämään

Uudistuksen myötä yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä valvoo työsuojeluviranomaisten lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu (YVL 18 §). Valvontaoikeutta työelämän osalta ei sen sijaan jatkossakaan ole yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla.



Kuten työsuojeluviranomaiset, myös yhdenvertaisuusvaltuutettu voi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä oma-aloitteisesti että syrjintää epäilevän työnhakijan tai työntekijän ilmoituksen perusteella.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun päällekkäinen valvontatoimivalta työsuojeluviranomaisten kanssa voi johtaa siihen, että samaa syrjäntäepäilyä koskeva asia tulee valvottavaksi samaan aikaan molemmille viranomaisille. Lakimuutosta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 148/2022) on kuitenkin linjattu tällaisia tilanteita koskien, että samaa valvontaa ei tule tarpeettomasti käsitellä ja ratkaista samanaikaisesti sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulla että työsuojeluviranomaisella.

Valvontaviranomaisten on huolehdittava keskinäisellä tiedonvaihdolla, että asia käsitellään kerrallaan vain jommassakummassa viranomaisessa, jos samanaikainen käsittely ei ole jostain syystä tarpeellista. Jos tieto ei kuitenkaan välity viranomaisten välillä, myös valvonnan kohteena oleva työnantaja voi pyytää asian käsittelyä vain toisessa viranomaisessa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun päällekkäinen valvontatoimivalta työsuojeluviranomaisten kanssa tarkoittaa myös sitä, että syrjäntäepäilyä koskeva asia on mahdollista viedä ensin jommankumman ja sen jälkeen toisen viranomaisen käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi. Valvontaviranomaiset eivät ole sidottuja toistensa tekemiin ratkaisuihin. Kuten alla kerrotaan, työnantajaa oikeudellisesti sitovan päätöksen voi kuitenkin antaa vain työsuojeluviranomainen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuudet eli käytettävissä olevat toimenpiteet sen valvottavana olevissa tapauksissa ovat samat kuin ne ovat jo aiemmin olleet muualla kuin työelämässä (mm. elinkeinotoiminta, koulutus).

Työsuojeluviranomaisiin verrattuna merkittävä ero toimivaltuuksissa on se, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole oikeutta antaa työnantajaa oikeudellisesti sitovia päätöksiä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus antaa vain oikeudellisesti sitomattomia perusteltuja kannanottoja sen valvottavana olevissa tapauksissa. Tästä säädetään yhdenvertaisuuslain 19 §:n 2 momentissa:

”Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnaasta.”



Toinen keskeinen ero työsuojeluviranomaisten ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välillä on se, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole oikeutta eikä myöskään riittävää osaamista valvoa muun työoikeudellisen lainsäädännön noudattamista kuin yhdenvertaisuuslakia. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei siten ole oikeutta tulkita sen valvottavana olevissa asioissa esimerkiksi työsopimuslakia, työturvallisuuslakia tai työaikalakia.

Syrjintäepäilyjä koskevat asiat liittyvät usein läheisesti myös muuhun työoikeudelliseen lainsäädäntöön kuin vain yhdenvertaisuuslakiin. Työntekijöiden välinen eri asemaan asettaminen voi olla yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua tavalla oikeutettua eli hyväksyttävää esimerkiksi tietyn työturvallisuuslain säännöksen tulkinnan perusteella.

Jos yhdenvertaisuusvaltuutetulla valvottavana oleva syrjintäepäily edellyttää muun työlainsäädännön tulkintaa, on valtuutetun siirrettävä asia tältä osin työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole oikeutta tulkita myöskään työehtosopimuksia. Työehtosopimusten tulkintaoikeus on lain mukaan sopimuksen tehneillä osapuolilla (työnantajaliitto/työnantaja ja ammattiliitto) ja työtuomioistuimella.

Jos yhdenvertaisuusvaltuutetulla valvottavana oleva syrjintäepäily edellyttää muun työlainsäädännön ja/tai työehtosopimuksen tulkintaa, työnantajan on tarvittaessa hyvä korostaa tätä asiaa valtuutetulle.

Päällekkäisen valvontatoimivallan lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetulla on muitakin merkittäviä tehtäviä. Näistä keskeisimpiä ovat oikeus pyrkiä edistämään sovintoa syrjinnän kohteen ja työnantajan välillä sekä oikeus avustaa syrjinnän kohdetta esimerkiksi tuomioistuimissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun sovittelutoiminta eroaa muista sovitteluista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun käytäntönä on, että osana sen johdolla tehtyä sovintoa työnantajan tulee tunnustaa julkisesti syyllistyneensä syrjintään. Työnantajan kannattaa ottaa tämä huomioon harkitessa valtuutetulta mahdollisesti tulevaa kutsua sovitteluun. Työnantajalla ei ole velvollisuutta osallistua valtuutetun johtamaan sovitteluun.

Työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksien tehostaminen

Työsuojeluviranomaisella on ollut jo aiemmin toimivalta antaa työnantaja oikeudellisesti sitovia päätöksiä sen valvottavana olevissa tapauksissa. Tästä säädetään työsuojelun valvontalaissa (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta).

Työsuojeluviranomaisella on oikeus antaa työnantajalle kehoitus ja oikeudellisesti sitova päätös uhkasakkoineen asiassa, joka koskee



yhdenvertaisuuslaissa säädettyä syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa. Vastaava oikeus on myös silloin, jos työnantaja ei noudata yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentin mukaista velvollisuutta tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma tai lain 7 §:n 3 momentin mukaista henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta.

Uudistuksen myötä työsuojeluviranomaisella on oikeus antaa työnantajalle kehoitus ja päätös uhkasakkoineen myös silloin, jos työnantaja ei noudata yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentissa säädettyä velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla.

Toisin kuin yhdenvertaisuussuunnitelman tekovelvollisuus, yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentissa säädetty yleisluontoinen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus koskee myös kaikkia alle 30 työntekijää työllistäviä työnantajia.

Lakimuutosta koskevassa hallituksen esityksessä on linjattu, että kehoitus ja päätös on tarkoitettu annettavaksi vain olennaisista ja merkittävistä puutteista edistämisvelvollisuuden noudattamisessa. Vähäisemmistä puutteista työsuojeluviranomaisen tulee antaa työnantajalle ensisijaisesti oikeudellisesti sitomaton toimintaohje.

Työsuojeluviranomaisen tulee yksilöidä kehotuksessa ja päätöksessä riittävän tarkasti, miltä osin työnantaja ei ole noudattanut yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta. Kehotuksessa ja päätöksessä ei sen sijaan määritellä, minkälaisia konkreettisia yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä työnantajan tulee työpaikalla toteuttaa. Työnantaja voi harkintansa mukaan valita tarvittavat edistämistoimenpiteet.

Lain selkeyttämistä koskevat täsmennykset

1.6.2023 ovat tulleet voimaan myös yhdenvertaisuuslakiin tehdyt täsmennykset. Täsmennyksillä ei ole tarkoitus muuttaa lain varsinaista sisältöä, vaan selkeyttää lain sanamuotoja vastaamaan lain soveltamiskäytännössä jo noudatettuja tulkintoja.

Yhdenvertaisuuslakia on pyritty täsmentämään kahden jo olemassa olleen työnantajan velvollisuuden osalta: yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus ja mukautusten tekovelvollisuus vammaisille työntekijöille.

Yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden selventäminen

Kaikkia työnantajia koskevaa yleisluontoista velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta on täsmennetty lisäämällä yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momenttiin alla lihavoidut sanat:



*”Työnantajan on **eri syrjäntäperusteet huomioon ottaen** arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista **työhönnotossa ja työpaikalla**. Työnantajan on 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.”*

Hallituksen esityksessä (HE 148/2022) on todettu, että näiden sanojen lisäämisellä selkeytetään, mitä työnantajan on otettava huomioon tehdessään edistämisvelvollisuuteen kuuluvaa arviointia yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Työnantajan edistämisvelvollisuuden tarkoituksena on työpaikan olosuhteiden, menettelytapojen ja prosessien kehittäminen ja varmistaminen yhdenvertaisiksi. Edistämisvelvollisuuteen kuuluvan arvioinnin tarkoituksena on puolestaan löytää nämä kehittämistä tarvitsevat asiat.

Hallituksen esityksessä on todettu, että arvioinnissa on tullut jo aiemmin ottaa huomioon lähtökohtaisesti kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjäntäperusteet. Eri syrjäntäperusteiden huomioon ottamisella tarkoitetaan sitä, että työnantajan tunnistaa, mitkä syrjäntäperusteet ovat työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta merkityksellisiä. Tällä ei tarkoiteta sitä, että kaikilla työpaikoilla olisi tarve toteuttaa edistämistoimenpiteitä kaikkien syrjäntäperusteiden osalta.

Hallituksen esityksessä on korostettu, että yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri syrjäntäperusteiden osalta tulee jatkossakin arvioida vain yleisellä tasolla. Tämä johtuu siitä, että osa laissa kielletyistä syrjäntäperusteista liittyy sellaisiin työntekijöiden ominaisuuksiin, joita koskevat tiedot ovat arkaluonteisia (muun muassa terveydentila ja seksuaalinen suuntautuminen).

Hallituksen esityksessä on todettu, että arvioinnin on tullut jo aiemmin kattaa myös työhönnotto. Jotta työnantaja pystyy arvioimaan, onko pykälässä tarkoitettuja henkilöstön valintaan liittyviä toimintatapoja kehitettävä, on työnantajan luonnollisesti arvioitava ensin työhönnoton nykytilaa.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi voidaan tehdä kullekin työpaikalle parhaiten soveltuvin tavoin: esimerkiksi erilaisilla henkilöstökyselyillä, henkilöstön edustajien kanssa keskustellen ja/tai käymällä läpi työpaikan menettelytapoja muun muassa työntekijöiden rekrytoinnissa ja häirintäepäilyjen selvittämisessä.



Mukautusten tekovelvollisuuden selventäminen

Työnantajien velvollisuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisille työnhakijoille ja työntekijöille on täsmennetty lisäämällä yhdenvertaisuuslain 15 §:n 2 momenttiin alla lihavoidut sanat:

”YVL 15 § Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

(...) työnantajan (...) on tehtävä asianmukaiset ja kulloisesakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti saada (...) työtä (...) samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

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

Hallituksen esityksessä on todettu, että näiden sanojen lisäämisellä selkeytetään mukautusten kohtuullisuuden arvioimista. Kohtuullisuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon ensin vammaisen henkilön tarpeet ja sen jälkeen pykälässä mainitut työnantajaan ja mukautuksiin liittyvät seikat. Täsmennys liittyy Suomea sitovan YK:n vammaisyleissopimuksen soveltamiskäytäntöihin.

1.6.2025 voimaantuleva lakimuutos: Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältövaatimukset

Vasta 1.6.2025 tulee voimaan työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelman sisältövaatimuksia koskeva lakimuutos. Tämän osalta on kyse uudesta vaatimuksesta.

Kaikkia vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia koskevasta velvollisuudesta tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma säädetään yhdenvertaisuuslain 7 §:n 2 momentissa. Momenttiin lisätään alla lihavoitu lause:

”YVL 7 § Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on eri syrjäntäperusteet huomioon ottaen arvioidava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on 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. **Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitettun arvioinnin johtopäätöksistä.** Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.”*

Edellä tässä soveltamisohjeessa on selostettu, mitä lain 7 §:n 1 momentissa säädetyllä arvioinnilla yhdenvertaisuuden toteutumisesta tarkoitetaan.

Työnantajan tulee tehdä tästä arvioinnista johtopäätökset ja laatia näiden pohjalta 2 momentin mukainen suunnitelma työpaikalla tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

1.6.2025 lähtien yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden lisäksi nimenomainen selvitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta tehdyn arvioinnin johtopäätöksistä.

Lakiuudistusta koskevan hallituksen esityksen (HE 148/2022) mukaan arvioinnin johtopäätösten tulee sisältää selvitys työpaikan kehittämistarpeista yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja mahdollisista ongelmista yhdenvertaisuuden toteutumisessa.