

Yhdenvertaista kohtelua

Yhdenvertaisuus on ajankohtainen aihe monessakin mielessä, joten on hyvä luoda silmäys yhdenvertaisuuden lainsäädäntöön. Lainsäädännön kirjo on laaja aina perustuslaista tasa-arvolakiin, mutta tässä yhteydessä ajattelin ottaa esille vuoden 2015 alussa uudistettuna voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa. Uuden lain myötä aiempi pirstaleinen soveltamisala on laajentunut ja uutta lakia sovelletaan julkiseen ja yksityiseen toimintaan yksityiselämää, perhe-elämään ja uskonnonharjoittamista lukuun ottamatta.

Yhdenvertaisuuslaki asettaa viranomaisille ja työnantajille aktiivisen velvollisuuden arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista yhteisössään. Ydinsisältönä on kuitenkin syrjinnän kieltä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi myös kohtuullisten mukautusten epääminen esimerkiksi vammaisuuden perusteella on syrjintää. Oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, ei ole syrjintää vaan sallittua positiivista erityiskohtelua.

Uskonnonharjoittamisen lukeutuminen poikkeuksiin lain soveltamisalasta ei missään nimessä tarkoita, etteikö yhdenvertaisuuslakia tulisi noudattaa seurakunnassa työpaikkana. Kielletystä syrjinnästä saattaa olla kyse esimerkiksi silloin, jos seurakunnan työntekijää tai työnhakijaa kohdellaan muista poikkeavasti vaikkapa tietyn herätysliiketaustan tai sen puuttumisen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Myös henkilöstön vähentämistilanteissa saattaa joskus syntyä epäily irtisanottavien valinnasta esimerkiksi iän perusteella. Jos syrjintää olettaa tapahtuneen, kannattaa siihen viittaavat seikat dokumentoida tarkasti. Jos syrjintäoletama syntyy, on työnantajan asia näyttää, että syrjinnän kieltä ei rikottu.

Lain noudattamista työ- ja virkasuhteessa ja työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset. Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys syrjijältä, edellisen esimerkin tapauksessa siis työnantajalta. Uudessa laissa poistettiin katto hyvityksen määrältä. Nykyisen säännöksen mukaan hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen, jota arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto.