

**Yleiskirje 11/2023, 22.5.2023, Minna Antila**

# **Yhdenvertaisuuslakiin muutoksia 1.6.2023 lukien - mikä muuttuu**

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan vuoden 2015. Kuntaliitto on ohjeistanut sen vaikutuksista kuntien ja kuntayhtymien viranomais toimintaan sekä koulutuksen järjestäjien toimintaan yleiskirjeellä 7/2015. KT Kunta- ja hyvinvointityönantajat on ohjeistanut erillisellä yleiskirjeellä työnantajan vastuista.

Lailla yhdenvertaisuuslain muuttamisesta (1192/2022) on yhdenvertaisuuslakiin tehty muutoksia. Muutokset tulevat voimaan 1.6.2023 lukien.

Tässä yleiskirjeessä käsitellään yhdenvertaisuuslain muutokset kuntien ja kuntayhtymien viranomais toiminnan sekä koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjän kannalta. Yleiskirjeessä ei käsitellä yhdenvertaisuuslain työnantajaan ja työsuojeluun kohdistuvia muutoksia.

Samanaikaisesti on tehty varhaiskasvatuksen suunnitteluvuorotteita koskevat muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (101/2023), joista Kuntaliitto on ohjeistanut erikseen yleiskirjeellä 7/2023.

## **Yhdenvertaisuuslain muutokset**

Keskeisenä muutoksena on yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen laajeneminen koskemaan nimenomaisesti myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Aiemmin kuntia viranomaisina koskevat yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnittelu- ja edistämismääräykset ovat ulottuneet myös kuntaan varhaiskasvatuksen järjestäjänä.

Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimismääräykseksi on säädetty kahden vuoden siirtymäaika. Käytännössä tämä tarkoittaa, että varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee laatia yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat 1.6.2025 mennessä. Kunnan tulee tarkistaa, että kunnan hallintosäännöstä löytyy määräys yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyvistä viranomaisista.

Myös viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuuksiin edistää yhdenvertaisuutta on tullut täsmennyksiä. Samoin häirinnän määritelmää on muutettu niin, että häirintä voi kohdistua myös ihmisryhmään. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan sekä koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään on selkeytetty. Asian voi viedä käsiteltäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä uhria.

Velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia koskee myös mahdollisuutta käyttää viranomaisen palveluita. Kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa on otettava huomioon ensisijaisesti vammaisen henkilön tarpeet.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Hyvitystä vaaditaan edelleen käräjäoikeudessa. Hyvityksen vaatimiselle asetetun määräajan kulumisen katkeaa siksi ajaksi, kun asia on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltävänä.

Muutoksia on tehty myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettuun lakiin, yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin ja työsuojeluvalvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annettuun lakiin. Myös työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta koskevaa sääntelyä on selkeytetty koskien työpaikan yhdenvertaisuustilanteen arviointia. Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman tulee jatkossa sisältää myös yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on toimivalta valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Myös työsuojeluviranomaisen toimivaltaa on tässä yhteydessä tarkennettu. Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia on muutettu niin, että työnantajalle annettava kehoitus korjata toimintaansa voidaan jatkossa antaa myös tämän velvollisuudesta arvioida ja edistää työpaikan yhdenvertaisuutta. Lisäksi muutoksia tulee yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain säännöksiin koskien lautakunnan organisaatiota ja menettelyä. Näitä muutoksia ei tässä yleiskirjeessä käsitellä tarkemmin.

### ***Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (5 §)***

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään viranomaisen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta (5 §). Lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä koskee kuntia viranomaisina ja palvelujen tarjoajina ja työnantajina. Edistämisvelvollisuus kattaa myös kuntayhtymien toiminnan.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Viranomaisen yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta on täsmennetty *lisäämällä velvoite arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin*. Lisäys konkretisoi viranomaisen velvoitetta arvioida yhdenvertaisuutta ja toiminnan tosiasiallisia vaikutuksia mm. siihen, miten toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi, samoin kuin yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu, on tärkeää toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta viranomaisen, on mahdollista ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteuttamisen edistämiseksi. Tämä on syytä huomioida myös viranomaisen laatiessa ja päivittäessä yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

### ***Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (6 §)***

Koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta säädetään erikseen. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Koulutuksen järjestäjän yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta on täsmennetty *lisäämällä velvoite arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin*. Lisäys konkretisoi koulutuksen järjestäjän velvoitetta arvioida yhdenvertaisuutta ja toiminnan tosiasiallisia vaikutuksia mm. siihen, miten toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Muutoksen tarkoitus on tarkentaa ja selventää, mitä yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi tarkoittaa ja sisältää. On tärkeää tunnistaa, miten esimerkiksi eri toimintatavat, rakenteet ja käytännöt konkreettisesti vaikuttavat eri väestöryhmiin kuuluviin ihmisiin.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arviointi, samoin kuin yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelu, on tärkeää toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen on mahdollista ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteuttamisen edistämiseksi. Tämä on syytä huomioida myös laadittaessa ja päivitetessä oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

## **Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa (6 a §)**

*Yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus on laajennettu koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia lisäämällä yhdenvertaisuuslakiin uusi 6 a §.*

Säännös vastaa hyvin tarkasti opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä koskevaa sääntelyä. Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

Yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus koskee sekä julkista, kunnan ja kuntayhtymän järjestämää varhaiskasvatusta, että yksityistä varhaiskasvatusta.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan velvollisuutena on arvioida, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on varattava lapsille ja heidän huoltajilleen mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteistä.

## ***Yhdenvertaisuussuunnittelu ja varhaiskasvatus***

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että *jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulee laatia toimipaikkakohtainen*

*yhdenvertaisuussuunnitelma*. Sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien että palveluntuottajien on velvollisuus laatia omat suunnitelmat.

Suunnitelmavelvoite on myös sellaisilla yksityisillä varhaiskasvatuksen palveluntuottajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on varattava lapsille ja heidän huoltajilleen mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteistä. *Kuulemisvelvoite* koskee myös yhdenvertaisuussuunnittelua. Lapset voidaan ottaa myös mukaan

suunnitelman laatimiseen lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen osana päiväkodin tai muun varhaiskasvatuksen toimintamuodon toimintaa.

*Kunnan alueella toimivien perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan osalta, kunta vastaa siitä, että toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.* Suunnitelmat laaditaan näiden toimijoiden kanssa yhteistyössä ja koska toimijat ovat hyvin erilaisia, on tarkoituksenmukaista, että yhdenvertaisuussuunnitelmat laaditaan erikseen perhepäivähoidon toimijoille ja erikseen kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille, kuitenkin kaikille samanlaisille toimijoille yhteisesti. Yksityisen palveluntuottajan järjestämä avoin varhaiskasvatus ei kuulu varhaiskasvatuslain piiriin ja se jää näin ollen myös tämän sääntelyn ulkopuolelle.

Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee laatia yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat **1.6.2025 mennessä**. Kunnan tulee myös tarkistaa, että kunnan hallintosäännöstä löytyy määräys yhdenvertaisuussuunnitelman hyväksyvistä viranomaisista.

## ***Yhdenvertaisuussuunnittelu ja esiopetus***

Esiopetuksesta säädetään perusopetuslaissa. Esiopetusta voidaan kunnan päätöksen mukaisesti järjestää päiväkodissa, koulussa tai muussa soveltuvassa opetuksen järjestämispäikässä.

Lain esitöiden (HE 148/2022 vp) mukaan yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu koskee esiopetusta silloin kun, kun se järjestetään koulussa ja uusi 6 a § koskee esiopetusta silloin, kun sitä järjestetään päiväkodin yhteydessä.

### **Häirintä (14 §)**

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Yhdenvertaisuuslain häirinnän määritelmää on muutettu siten, että *häirintä voi kohdistua henkilön ohella myös ihmisryhmään.*

Yhdenvertaisuuslain mukaista *häirintää on* henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy syrjinnän kieltoa koskevan 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei siten tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään.

Säännökseen on lisätty uusi 3 momentti liittyen varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän vastuusta häirintätapauksissa. *Varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen järjestäjä, palveluntuottaja tai koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut toimipaikassa, koulussa tai oppilaitoksessa tai muualla varhaiskasvatuksen järjestäjän, palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän järjestämässä tilaisuudessa tai toiminnassa 1 momentissa tarkoitettua häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.*

Koulutuksen järjestäjällä tässä tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta ja varhaiskasvatuksen järjestäjällä sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

Velvollisuuden puuttua häirintään on tulkittu olevan voimassa jo yhdenvertaisuuslain voimassa olevien säännösten kautta. Uuden sääntelyn tarkoituksena on selkeyttää velvoitetta ja vahvistaa siten lasten ja nuorten oikeutta turvalliseen ympäristöön varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa ja toisaalta henkilökunnan tietoisuutta velvollisuudesta puuttua häirintään.

Säännöksen perusteella häirintään voi syyllistyä työntekijä, lapsi, oppilas tai opiskelija tai muu toimipaikassa tai oppilaitoksessa asioiva tai oleskeleva henkilö. Velvollisuus puuttua häirintään koskee varhaiskasvatuksen järjestäjää ja palveluntuottajaa sekä opetuksen ja koulutuksen järjestäjää, joihin voidaan kohdistaa mahdollinen hyvitysvaatimus puuttumisvelvoitteen laiminlyönnin vuoksi. Säännöksen mukainen velvollisuus puuttua häirintään koskee myös toimipaikan, koulun ja oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävää varhaiskasvatuksen

järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän tilaisuutta tai toimintaa, pl. opintoihin sisältyvä harjoittelu, johon sovelletaan muita säännöksiä.

### **Kohtuulliset mukautukset (15 §)**

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Kohtuullisten mukautusten epääminen on yksi yhdenvertaisuuslain 8 §:n tunnistama syrjinnän muoto.

*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 käyttää viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.*

Aiemmin yhdenvertaisuuslaissa viranomaiselta edellytettiin asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa. Säännöksen sanamuotoa muutettiin siten, että viranomaisessa asiointiin sijaan vammaisella henkilöllä on mahdollisuus käyttää viranomaisen palveluita. Lain esitöiden mukaan muotoilun ”asioida viranomaisissa” ei katsottu vastaavan YK:n vammaisyleissopimuksen edellytyksiä, sillä sen katsotaan viittaavan kohtuullisten mukautusten osalta pelkästään konkreettisiin ja ulkoisiin muutoksiin, kun sopimus taas edellyttää mahdollisuutta myös palvelun sisällöllisiin muutoksiin. Lakimuutoksen tavoitteena on selkeyttää ja tarkentaa kohtuullisia mukautuksia koskevaa sääntelyä niin, että se vastaa paremmin vammaisyleissopimusta, sen tulkintasuosituksia sekä voimassa olevaa oikeuskäytäntöä.

Lain valmisteluasiakirjojen mukaan sanamuodon muutos ”käyttää viranomaisen palveluita” viittaa erityisesti viranomaisen palvelun toteuttamistapaan ja sen sopivuutta koskevaan harkintaan. Tarkoituksena on turvata vammaisen henkilön mahdollisuus käyttää hänelle myönnettäviä, järjestettäviä tai tarjottavia palveluita. Myös viranomaisessa asiointi sisältyy edelleen kohtuullisten mukautusten piiriin. Tarkoituksena on, että vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada oikeutensa toteutettua viranomaisessa.

Kohtuullisia mukautuksia koskeva sääntely perustuu *tapauskohtaiseen kokonaisarviointiin*. Kohtuullisia mukautuksia koskevassa arvioinnissa ei ole tarkoitus sivuuttaa esimerkiksi myönnettävien palvelujen tai etuuksien yleisiä edellytyksiä. Kohtuullisissa mukautuksissa ei ole myöskään kyse kustannusvaikutuksiltaan merkittävämmistä yleis- ja pysyväisluonteisista esteettömyystoimenpiteistä vaan sellaisista säädetään muualla lainsäädännössä. Kohtuullisia mukautuksia koskevassa arvioinnissa otetaan huomioon vammaisen henkilön tarpeiden lisäksi muut toimijaan ja mukautuksiin liittyvät kriteerit. Kyse on siitä, miten vammaisen henkilön oikeudet toteutuvat niin, ettei mukautus ole velvoitetulle toimijalle kohtuuton. Kyse on kaksiosaisesta arviosta, jossa ensin arvioidaan, mitkä toimenpiteet ovat välttämättömiä vammaisen henkilön oikeuksien toteutumisen ja yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, jonka jälkeen tulee arvioitavaksi se, onko toimenpide velvoitetun kannalta kohtuuton.

Kohtuullisten mukautusten arvioinnin osalta pykälän 2 momenttia on täsmennetty siten, että *mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet* ja lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Korkein hallinto-oikeus on arvioinut velvollisuutta kohtuullisiin mukautuksiin mm. vuosikirjaratkaisuissaan KHO:2019:7, KHO:2020:60, KHO:2023:38, joissa arvioitavana oli kunnan velvollisuus järjestää oppilaalle kuljetus yhdenvertaisuuslain mukaisena kohtuullisena mukautuksena.

- [KHO:2023:38external link](#)
- [KHO:2020:60external link](#)
- [KHO:2019:7external link](#)

### **Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta -suositus maksaa hyvitystä (20 §)**

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta säädetään edelleen yhdenvertaisuuslain 19 §:ssä ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävistä ja toimivallasta lain 20 §:ssä.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momenttia on täsmennetty siten, että *yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle*.



Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työelämää koskevissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia, määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi taikka suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Uusi suositus maksaa hyvitystä on lautakunnan kielloista ja määräyksistä poiketen nimenomaan suositus maksaa yhdenvertaisuuslain 23 §:ssä tarkoitettua hyvitystä. Lautakunta voi suosituksessaan lausua myös sopivaksi katsomastaan hyvityksen määrästä.

Suosituksessa ei ole kyse täytäntöönpanokelpoisesta hallintopäätöksestä eikä sen tehosteeksi ole mahdollista asettaa uhkasakkoa. Lautakunnan suositukseen ei voi myöskään hakea muutosta. Mikäli lautakunnan suositusta ei noudateta, on syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneen vaadittava hyvitystä yleisessä tuomioistuimessa, ensiasteessa käräjäoikeudessa.

### **Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi (21 §)**

Pykälän 2 momenttia on muutettu siten, että *sen henkilön ohella, joka katsoo joutuneensa syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi myös yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voi viedä* syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

Yhdenvertaisuutta edistävällä yhteisöllä tarkoitetaan erityisesti sellaista yhdistystä, ”jonka tarkoituksen toteuttamiseen taikka muuhun toimintaan yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen kiinteästi liittyy”, esimerkiksi vammaisia henkilöitä edustavat järjestöt.

Muutoksen myötä lautakuntaan voidaan viedä myös sellainen syrjintää tai vastatoimia koskeva asia, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa. Kyse voi olla esimerkiksi häirinnästä, joka ei kohdistu tiettyyn yksilöön vaan laajemmin ihmisryhmään. Jos asiassa on asianomistaja, asian voi viedä lautakunnan käsittelyyn vain hänen suostumuksellaan.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä, joita varten asia voidaan viedä lautakunnan käsiteltäväksi, ovat kieltä jatkaa tai uusia syrjintää tai vastatoimia sekä suositus maksaa hyvitystä syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Pykälään sisältyy yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuus saattaa viranomaiselle (5 §), koulutuksen järjestäjälle (6 §) sekä varhaiskasvatuksen järjestäjälle ja palveluntuottajalle (6 a §) säädettyjen *suunnitteluvuorokausien laiminlyöntiä* koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

Sen sijaan laissa ei ole aiemmin säädetty siitä, kuka voi viedä viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan yhdenvertaisuuden *edistämismuutosten laiminlyöntiä* koskevan asian lautakuntaan. Tältä osin pykälään on lisätty uusi 4 momentti, jonka mukaan *yhdenvertaisuusvaltuutettu tai se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa* 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja 6 a §:n 1 momentissa säädettyjen *yhdenvertaisuuden edistämismuutosten laiminlyöntiä* koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

## **Hyvitys (23 §)**

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on *oikeus saada hyvitys* siltä viranomaiselta, työnantajalta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta, koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Pykälän 1 momenttiin on lisätty maininta siitä, että hyvitystä voi saada muiden mainittujen tahojen lisäksi myös varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta. Tämä selventää sitä, että myös varhaiskasvatuksen järjestäjä tai palveluntuottaja on velvollinen maksamaan hyvitystä, mikäli on toiminut syrjivästi tai vastatoimien kiellon vastaisesti.

Hyvityksen tarkoituksena on hyvittää syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneeseen kohdistettu loukkaus. Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain ([412/1974](#))[external link](#) tai muun lain mukaan.

Yhdenvertaisuuslain 20 §:n 3 momentin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi *suositaa* hyvityksen maksamista syrjinnän tai

vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Hyvitystä on yhdenvertaisuuslain 26 §:n mukaan vaadittava käräjäoikeudessa ja sitä koskevat kanteet käsitellään riita-asioina.

### **Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus (26 §)**

Hyvitystä voi käräjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi. Pykälän 2 momentissa säädetään määräajasta, jonka kuluessa yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä on vaadittava. Hyvitystä on vaadittava muissa kuin työhönottotilanteissa kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä.

Lakimuutoksella pykälään on lisätty uusi 3 momentti, jonka *mukaan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn, hyvitysvaatimuksen tekemiselle asetetun määräajan kulumisen lautakuntakäsittelyn ajaksi*. Muutoksen myötä edellä tarkoitettu määräaika ei kulu sinä aikana, kun asia on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireillä. Kanneajan katkeamisen lautakuntakäsittelyn ajaksi on katsottu edistävän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyödyntämistä matalan kynnyksen oikeussuojaelimenä.

Yhdenvertaisuuslain voimaantulosäännöksen mukaan määräajan kulumisen keskeytyy myös yhdenvertaisuuslain muutoksen voimaan tullessa (1.6.2023) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa vireillä olevissa asioissa.

SUOMEN KUNTALIITTO

Hanna Tainio  
varatoimitusjohtaja

Minna Antila  
juristi