

## EDUSKUNNAN VASTAUS 95/2003 vp

### Hallituksen esitys laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

#### *Asia*

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksensä laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta (HE 44/2003 vp).

#### *Valiokuntakäsittely*

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on antanut asiasta mietinnön (TyVM 7/2003 vp).

#### *Päätös*

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lausumat:

1. Eduskunta edellyttää, että hallitus valmistelee esityksen sellaiseksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi, jossa lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja kaikkien syrjintäperusteiden asettaminen samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin.
2. Eduskunta edellyttää, että hallitus huolehtii yhdenvertaisuuslainsäädännön toteuttamisen edellyttämistä voimavaroista vuoden 2004 lisätalousarviossa ottaen samalla laajemminkin huomioon työsuojelupiirien tehtävien kasvun.

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

## Yhdenvertaisuuslaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

### 1 §

#### *Lain tarkoitus*

Tämän lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.

### 2 §

#### *Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on:

1) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;

2) työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä;

3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta; taikka

4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.

Lakia sovelletaan lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on:

1) sosiaali- ja terveystalvetaista;

2) sosiaaliturvaetuksista tai muista sosiaalisiin perusteisiin myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista;

3) asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta; taikka

4) asumisen taikka yleisölle tarjottavien tai yleisön saatavilla olevien irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjonnasta tai saatavuudesta muissa kuin yksityisten henkilöiden välisissä suhteissa.

### 3 §

#### *Soveltamisalan rajoitukset*

Tätä lakia ei sovelleta:

1) koulutuksen tavoitteisiin, sisältöön eikä koulutusjärjestelmään;

2) kun sovelletaan ulkomaalaisten maahantuloa ja maassa oleskelua koskevia säännöksiä, eikä ulkomaalaisten asettamiseen erilaiseen asemaan heidän lakiin perustuvasta oikeusasemastaan aiheutuvasta syystä.

### 4 §

#### *Viranomaisten velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta*

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee

erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma (*yhdenvertaisuussuunnitelma*) siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Yleiset suositukset tässä momentissa tarkoitettuna suunnitelman sisällöstä antaa työministeriö.

*Viranomaisilla* tarkoitetaan tässä pykälässä valtion ja kuntien viranomaisia sekä itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia samoin kuin Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden huolehtiessa valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä maakunnassa. Viranomaisella tarkoitetaan myös julkisoikeudellista yhdistystä ja yksityisiä toimijoita niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä sekä valtion liikelaitoksia. Velvollisuus 2 momentissa tarkoitettuna suunnitelman laatimiseen ei kuitenkaan koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkokuntaa eikä viranomaiseen rinnastettavaa, julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä toimijaa.

### 5 §

#### *Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen*

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

### 6 §

#### *Syrjinnän kieltö*

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan,

vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrjintä*);

2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrjintä*);

3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (*häirintä*);

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

#### 7 §

##### *Menettely, jota ei pidetä syrjintänä*

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä;

2) sellaista 6 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus;

3) ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin, kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Tällä lailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhden-

vertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (*positiivinen erityiskohtelu*). Positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

#### 8 §

##### *Vastatoimien kieltö*

Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

#### 9 §

##### *Hyvitys*

Edellä 2 §:ssä tarkoitettu työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuisuuksien tarjoaja, joka on iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella rikkonut 6 tai 8 §:n säännöksiä, on velvollinen maksamaan loukkauksesta hyvitystä syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan enintään 15 000 euroa.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto, 6 tai 8 §:n säännöksiä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan erityisistä syistä ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakaavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen perusteltua.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta

vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

10 §

*Syrjivien sopimusehtojen muuttaminen*

Tuomioistuin voi käsiteltävänä olevassa asiassa muuttaa tai jättää huomioon ottamatta sopimusehdot, jotka ovat 6 tai 8 §:ssä säädetyn kiellon vastaisia. Sopimusehtona pidetään myös vastikkeen määrää koskevaa sitoumusta.

Jos 1 momentissa tarkoitettu ehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon muuttamisen tai huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista, sopimusta voidaan muuttaa muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan.

11 §

*Valvonta*

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973) säädetään.

Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltä muutoin kuin työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta siten kuin vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa (660/2001) säädetään.

12 §

*Ohjeet, neuvot, suositukset ja sovittelu*

Joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kohteeksi, voi pyytää vähemmistövaltuutetulta 2 §:n 1 momentin 1, 3 ja 4 kohdassa sekä 2 momentissa tarkoitetuissa asioissa ohjeita, neuvoja, suosituksia ja toimenpiteitä sovinnon aikaansaamiseksi.

13 §

*Syrjintälautakunnan tehtävät*

Syrjintälautakunta voi etnistä syrjintää koskevassa asiassa, siltä osin kuin se ei koske työsuhdetta tai julkisoikeudellista palvelussuhdetta taikka työharjoittelua tai muuta vastaavaa toimintaa työpaikalla:

1) vahvistaa osapuolten välisen sovinnon; taikka

2) kieltää jatkamasta tai uusimasta 6 tai 8 §:n vastaista menettelyä.

Syrjintälautakunnan vahvistama sovinto, jossa on sovittu rahasaatavasta, voidaan panna täytäntöön niin kuin lainvoimainen tuomio.

Syrjintälautakunnan tulee tarvittaessa liittää antamaansa kieltopäätökseen kohtuullinen määräaika, jonka kuluessa päätöstä on noudatettava. Lautakunta voi asettaa päätöksen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ja tuomita sakon maksettavaksi siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

Jos 1 momentissa tarkoitettu asia on vireillä tai tulee vireille muussa viranomaisessa, syrjintälautakunnan on jätettävä asia tutkimatta.

14 §

*Lausunnon pyytäminen*

Tuomioistuin, vähemmistövaltuutettu tai muu viranomainen taikka yhdistys voi pyytää etnistä syrjintää koskevassa asiassa syrjintälautakunnan lausunnon tämän lain soveltamisesta.

15 §

*Asian saattaminen syrjintälautakunnan käsiteltäväksi*

Se, johon 6 tai 8 §:n vastainen menettely kohdistuu, taikka vähemmistövaltuutettu voi saattaa etnistä syrjintää koskevan, 2 §:n 1 momentin 1, 3 tai 4 kohdassa taikka 2 momentissa tarkoitetun asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi 13 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädettyä menettelyä varten.

Sovinnon osapuolet yhdessä tai vähemmistövaltuutettu osapuolten suostumuksin voi saattaa 1 momentissa tarkoitetun asian syrjäytäjälautakunnan käsiteltäväksi 13 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädettyä menettelyä varten.

Asian käsittelystä syrjäytäjälautakunnassa säädetään vähemmistövaltuutetusta ja syrjäytäjälautakunnasta annetussa laissa.

16 §

*Kanneaika*

Kanne 9 tai 10 §:ssä tarkoitettussa asiassa on nostettava vastaajan kotipaikan tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa 6 tai 8 §:n vastaisesta menettelystä tai, jos menettely on jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönottolanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

17 §

*Todistustaakka*

Jos joku, joka katsoo joutuneensa 6 §:n vastaisen menettelyn kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että mainituksa pykälässä säädettyä kieltoa on rikottu, vastaajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

18 §

*Muutoksenhaku*

Syrjäytäjälautakunnan 13 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla tekemään päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Toi-

mivaltainen hallinto-oikeus on se, jonka tuomio-  
piirissä syrjityksi väitetyn kotipaikka sijaitsee. Muutoksenhausta on muutoin voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään.

Syrjäytäjälautakunnan 13 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla tekemä päätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää.

19 §

*Valituskielto*

Syrjäytäjälautakunnan 13 §:n 1 momentin 1 kohdan tai 4 momentin nojalla tekemään päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

20 §

*Rangaistussäännökset*

Rangaistus syrjinnästä säädetään rikoslain (39/1889) 11 luvun 9 §:ssä ja työsyrynnästä rikoslain 47 luvun 3 §:ssä.

21 §

*Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen*

Edellä 9 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäisrahämäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain työministeriön asetuksella.

22 §

*Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

## Laki

### vähemmistövaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
muutetaan vähemmistövaltuutetusta 13 päivänä heinäkuuta 2001 annetun lain (660/2001) nimike,  
2 ja 7 §, sekä  
lisätään lakiin uusi 7 a—7 k § seuraavasti:

## Laki

### vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta

#### 2 §

##### *Tehtävät*

Vähemmistövaltuutetun tehtävänä on:

- 1) valvoa yhdenvertaisuuslain ( / ) noudattamista siten kuin mainitussa laissa säädetään;
- 2) edistää hyviä etnisiä suhteita yhteiskunnassa;
- 3) seurata ja parantaa ulkomaalaisten ja etnisten vähemmistöjen asemaa ja oikeuksia;
- 4) raportoida yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri etnisten ryhmien osalta sekä eri etnisten ryhmien oloista ja asemasta yhteiskunnassa sekä tehdä aloitteita havaitsemansa syrjinnän ja epäkohtien poistamiseksi;
- 5) antaa tietoja etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää sekä etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaa koskevasta lainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöistä;
- 6) suorittaa vähemmistövaltuutetulle ulkomaalaislaissa (378/1991) säädetty tehtävät.

Vähemmistövaltuutetun tehtävänä on lisäksi valvoa etnisestä alkuperästä riippumattoman tasa-arvoisen kohtelun toteutumista yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

#### 7 §

##### *Oikeus saada tietoja*

Vähemmistövaltuutetulla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada tässä laissa ja ul-

komaalaislaissa säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi tarpeelliset tiedot muilta viranomaisilta maksutta.

Vähemmistövaltuutetulla ja syrjintälautakunnalla on oikeus saada yhdenvertaisuuslain soveltamisalaan kuuluvilta viranomaisilta ja toiminnan harjoittajilta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen sen valvomiseksi, että mainitussa laissa säädetyn etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa noudatetaan, sekä etnisen yhdenvertaisuuden edistämistä koskevien toimenpiteiden suunnittelun ja toteuttamisen arvioimiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

#### 7 a §

##### *Uhkasakko*

Vähemmistövaltuutettu tai syrjintälautakunta voi asettaa 7 §:n 2 momentissa tarkoitetun selvityksenantovelvollisuuden noudattamisen tehosteeksi uhkasakon. Vähemmistövaltuutetun asettaman uhkasakon tuomitsee maksettavaksi syrjintälautakunta. Muilta osin uhkasakon asettamiseen ja tuomitsemiseen maksettavaksi sovelletaan uhkasakkolakia (1113/1990).

7 b §

*Syrjintälautakunta*

Yhdenvertaisuuslaissa säädettyä valvontatehtävää varten on työministeriön yhteydessä vähemmistövaltuutetun ohella syrjintälautakunta.

7 c §

*Syrjintälautakunnan tehtävät*

Syrjintälautakunnan tehtävänä on käsitellä ja ratkaista ne asiat, jotka yhdenvertaisuuslain mukaan kuuluvat sen käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi.

7 d §

*Syrjintälautakunnan kokoonpano*

Syrjintälautakunnassa on puheenjohtaja, kuusi muuta jäsentä ja sihteeri. Puheenjohtaja ja sihteeri voivat olla päätoimisia. Lautakunnassa voi lisäksi olla yksi tai useampi sivutoiminen esittelijä.

Puheenjohtajan nimittää sekä muut jäsenet ja kullekin jäsenelle henkilökohtaisen varajäsenen määrää valtioneuvosto neljäksi vuodeksi kerrallaan. Yksi jäsenistä määrätään varapuheenjohtajaksi. Jos puheenjohtaja, jäsen tai varajäsen eroaa tai kuolee kesken toimikauden, valtioneuvosto nimittää tai määrää tämän tilalle toisen henkilön jäljellä olevaksi toimikaudeksi.

Lautakunnan sivutoimiset jäsenet, varajäsenet ja sihteeri sekä lautakunnan kuulemat asiantuntijat ja lausunnonantajat saavat palkkiota työministeriön vahvistamien perusteiden mukaan.

7 e §

*Jäsenten kelpoisuusvaatimukset*

Syrjintälautakunnan jäsenten ja heidän varajäsentensä sekä sihteerin tulee olla perehtyneitä lautakunnan toimialaan. Lisäksi lautakunnan puheenjohtajan, vähintään kolmen jäsenen ja heidän varajäsentensä sekä sihteerin tulee olla tuo-

marin virkaan kelpoisia. Lautakunnan jäseneksi, varajäseneksi ja sihteeriksi voidaan nimittää tai määrätä muukin kuin Suomen kansalainen.

7 f §

*Jäsenten vastuu ja esteettömyys*

Syrjintälautakunnan jäsenet ja sihteeri toimivat virkavastuulla.

Lautakunnan jäsenen ja esittelijän esteellisyyteen sovelletaan tuomarin esteellisyyttä koskevia säännöksiä.

7 g §

*Syrjintälautakunnan päätösvaltaisuus*

Syrjintälautakunta on päätösvaltainen, kun kokouksen puheenjohtaja sekä vähintään puolet muista jäsenistä on läsnä. Äänestykseen lautakunnassa sovelletaan hallintolainkäyttölain (586/1996) 52 §:n säännöksiä.

Lautakunnan työjärjestyksessä voidaan määrätä, että lautakunnassa on jaostoja. Jaosto on päätösvaltainen täysilukuisena.

Puheenjohtaja voi päättää lautakunnan puolesta asian valmisteluun liittyvistä toimenpiteistä siten kuin työjärjestyksessä tarkemmin määrätään.

Puheenjohtaja voi yksin tehdä päätöksen asiassa, joka on ilmeisen perusteeton tai jätettävä tutkimatta yhdenvertaisuuslain 13 §:n 4 momentin nojalla.

7 h §

*Asian vireillepano*

Asian vireillepanoon syrjintälautakunnassa oikeutetuista säädetään yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä.

Asia pannaan vireille kirjallisella tai sähköisellä hakemuksella. Hakemuksessa on ilmoitettava:

- 1) hakijan yksilöity vaatimus;
- 2) yksityiskohtaisesti ne seikat, joihin vaatimus perustuu;

3) mahdollisuuksien mukaan selvitys, jonka hakija aikoo esittää, sekä se, mitä hän sillä aikoo näyttää toteen; sekä

4) missä muussa viranomaisessa hakemuksessa tarkoitettu asia on vireillä.

Hakemuksessa on lisäksi ilmoitettava asianosaisten nimet, ammatit ja kotipaikat, asianosaisten taikka heidän laillisen edustajansa tai asiamiehensä ja todistajan tai muun kuultavan puhelinnumero sekä se postiosoite, johon asiaa koskevat kutsut, kehotukset ja ilmoitukset voidaan lähettää. Jos hakija ei tiedä vastaajan osoitetta, hänen on ilmoitettava, mitä hän on tehnyt osoitteen selvittämiseksi. Hakemus on asianosaisten tai, jollei hän itse ole sitä laatinut, sen laatijan allekirjoitettava. Laatijan on samalla ilmoitettava ammattinsa ja asuinpaikkansa.

Jos hakemus on puutteellinen, hakijaa on kehoitettava määrääjässä korjaamaan puute, jos korjaaminen on valmistelun jatkamiseksi tarpeellinen. Hakijalle on samalla ilmoitettava, millä tavoin hakemus on puutteellinen ja että hakemus voidaan jättää tutkimatta tai hylätä, jos hakija ei noudata kehotusta.

Syrjintälautakunta voi erityisestä syystä pidentää 4 momentissa tarkoitettua määräaikaa.

#### 7 i §

##### *Asian käsittely*

Hakijan vastapuolta on pyydettävä vastaanamaan hakemukseen. Tämä ei kuitenkaan ole tarpeen asiassa, jonka valmistelussa hakemus havaitaan ilmeisen perusteettomaksi.

Syrjintälautakunnalla on oikeus kuulla asian tuntijoita, hankkia lausuntoja ja selvityksiä sekä järjestää katselmuksia.

Asiat ratkaistaan lautakunnan istunnossa esittelystä. Istunnon puheenjohtajana toimii lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Esittelijänä toimii tehtävään määrätty lautakunnan virkamies.

#### 7 j §

##### *Muut asian käsittelyssä noudatettavat säännökset*

Todistustaakan osalta sovelletaan yhdenvertaisuuslain 17 §:ää.

Valtioneuvoston asetuksella säädetään lautakunnan koolle kutsumisesta, esittelystä, pöytäkirjasta, toimituskirjan allekirjoittamisesta sekä sihteerin nimittämisestä. Työskentelyn järjestämisestä syrjintälautakunnassa määrätään tarkemmin lautakunnan työjärjestyksessä, jonka lautakunnan puheenjohtaja vahvistaa kuultuaan muita jäseniä sekä esittelijöitä.

Siltä osin, kuin tässä laissa ei muuta säädetä, asian käsittelyssä sovelletaan, mitä hallintolaissa (434/2003) säädetään.

#### 7 k §

##### *Käsittelyn kulut*

Syrjintälautakunnan asia- ja toimituskirjat annetaan maksutta.

Asiaan osalliset vastaavat itse niistä kuluistaan, jotka käsittely lautakunnassa on aiheuttanut.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.



## Laki

### työsopimuslain 2 luvun 2 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*muutetaan* 26 päivänä tammikuuta 2001 annetun työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentti seuraavasti:

#### 2 luku

#### Työnantajan velvollisuudet

#### 2 §

#### *Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu*

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdis-

tystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ).

— — — — —  
Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

## Laki

### merimieslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
*kumotaan* 7 päivänä kesäkuuta 1978 annetun merimieslain (423/1978) 15 §:n 3—5 momentti, sellaisina kuin ne ovat, 15 §:n 3 momentti laissa 612/1986 sekä 15 §:n 4 ja 5 momentti laissa 936/1987, sekä

*lisätään* lakiin uusi 15 a § seuraavasti:

#### *Työnantajan velvollisuudet*

#### *A. Yleistä*

#### 15 a §

#### *Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu*

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai et-

nisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen

ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjinnän kieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_ .

## Laki

### valtion virkamieslain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 19 päivänä elokuuta 1994 annetun valtion virkamieslain (750/1994) 11 §, sellaisena kuin se on laissa 692/1995, seuraavasti:

#### 11 §

Viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei kehtää perusteettomasti aseteta toisiinsa nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansallisuuden, sukupuolen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin

verrattavan seikan vuoksi. Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ( / ).

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä \_\_\_\_\_ kuuta 20 \_\_\_\_\_ .

## Laki

### kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* kunnallisesta viranhaltijasta 11 päivänä huhtikuuta 2003 annetun lain (304/2003) 12 §:n 1 momentti seuraavasti:

#### 12 §

##### *Syrjintäkielto*

Työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan

eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansallisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, us-

