**Uuden yhdenvertaisuuslain siirtymäaika päättyy 31.12.2016**

**Uusi yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1.1.2015 alkaen. Lain edellyttämien yhdenvertaisuussuunnitelmien osalta säädettiin siirtymäaika, joka päättyy 31.12.2016. Näin ollen vähintään 30 työntekijää työllistävillä yrityksillä tulee olla laadittuna yhdenvertaisuussuunnitelma 31.12.2016 mennessä.**

Uuden yhdenvertaisuuslain pääasialliset velvoitteet

Jokaisen työnantajan on uuden lain myötä arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työ-paikalla ja 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 31.12.2016 alkaen oltava myös yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa toista suunnitelmaa, esim. tasa-arvosuunnitelmaa. Sille ei ole kuitenkaan säädetty määrämuotoa ja –sisältöä.

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla voidaan selvittää muun muassa henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä ja edistämistoimien sisältö selviää tuon selvityksen myötä. Niitä voivat olla esimerkiksi menettelytapaohjeiden luominen syrjintäepäilyjen selvittämiseen työpaikalla tai yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä ja työyhteisön kehittämisessä. Yhdenvertaisuuden edistämistoimiin on ajan kuluessa tehtävä olosuhteiden edellyttämät muutokset.

Luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tieto työnantajan toimenpiteistä edistämistoimia suunniteltaessa, niitä toteutettaessa ja niiden vaikuttavuutta arvioitaessa. Henkilöstön edustajalla ei kuitenkaan ole oikeutta arkaluontoisiin henkilötietoihin.

Edellä mainitun yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen lisäksi uuteen lakiin lisättiin uusia syrjintäperusteita ja syrjinnän muotoja (esim. kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta ja syrjivän työpaikkailmoittelun kielto).

Muutoksia tasa-arvolakiin

Yhdenvertaisuuslain muutosten yhteydessä myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännöksiä muutettiin 1.1.2015 alkaen. Määräyksiä työpaikan tasa-arvosuunnitelmasta tarkennettiin ja sukupuolivähemmistöjen syrjintä sisällytettiin lakiin. Vähintään 30 työntekijää työllistävissä yrityksissä on laadittava tasa-arvosuunnitelma ja vastaisuudessa se voidaan laatia joka toinen vuosi, kun aiemmin se piti tehdä vuosittain. Asiasta ei tarvitse sopia paikallisesti, vaan työnantaja päättää siitä. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus on kuitenkin tehtävä joka vuosi, ellei sitä paikallisesti sovita tehtäväksi joka toinen tai kolmas vuosi. Jos palkkakartoitusta ei tehdä vuosittain, muu suunnitelma täytyy tällöin tehdä joka vuosi, ja työnantajalta siis poistuu mahdollisuus tehdä suunnitelmaa vain joka toinen vuosi. Palkkakartoituksella selvitetään, ettei samaa tai samanarvoista työtä saman työnantajan palveluksessa tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos kartoitus tuo esiin selkeitä palkkaeroja, työnantajan on selvitettävä syitä niihin. Jos hyväksyttäviä syitä ei löydy, työnantajan on ryhdyttävä korjaaviin toimenpiteisiin. Henkilöstön edustajilla on jatkossa oltava riittävät vaikuttamismahdollisuudet tasa-arvo suunnitelmaa laadittaessa. Suunnitelmasta on lisäksi tiedotettava henkilöstölle.

Uudistuksen myötä tasa-arvolaissa säädetään sukupuolten tasa-arvon lisäksi sukupuolivähemmistöjen syrjinnän kiellosta. Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan esimerkiksi transsukupuolisia ja transvestiitteja. Sukupuolivähemmistöt on erotettava seksuaalivähemmistöistä, joiden syrjinnästä säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan homo- ja biseksuaaleja.

KATTOLIITTO RY

Mikko Ahtola