Oikeusministeriö, Kirjaamo

ja

hare@intermin.fi

**Viite:** OM004:00/2007, OM 12/42/2006

**Asia:** YHDENVERTAISUUSLAINSÄÄDÄNNÖN UUDISTAMISTA KOSKEVA LUONNOS HALLITUKSEN ESITYKSEKSI

Etnisten suhteiden neuvottelukunta (ETNO) on valtioneuvoston asettama laajapohjainen asiantuntijaelin, jonka tarkoituksena on mm. kehittää vuorovaikutusta viranomaisten, kansalaisjärjestöjen, työmarkkinaosapuolten ja eduskunnassa edustettuna olevien puolueiden sekä maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen välillä niin valtakunnallisella, alueellisella kuin paikallisellakin tasolla. Lisäksi ETNO avustaa maahanmuuttopolitiikan asiantuntijana ministeriöitä etnisesti yhdenvertaisen ja monimuotoisen yhteiskunnan kehittämisessä.

Oikeusministeriö on pyytänyt ETNO:lta lausuntoa yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista koskevasta lausunnosta. ETNO kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja omassa lausunnossa keskittyy ETNOssa maahanmuuttajia ja heitä edustavien järjestöjen sekä uskonnollisia yhdyskuntia edustavien tahojen näkemyksiin. Lausunnon antaa neuvottelukunnan puolesta Etnon työjaosto.

Lakiesityksen mukaan nykyisen vähemmistövaltuutetun toimialaa laajennetaan yhdenvertaisuusvaltuutetuksi, jonka toimivalta jatkossa koskee kaikkia syrjintäperusteita, lukuun ottamatta sukupuoleen perustuvaa syrjintää. ETNO kokee tämän laajennetun toimenkuvan positiivisena asiana yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta. Nykyiset syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta ehdotetaan yhdistettäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi, jonka toimiala laajenee kattamaan kaikki syrjintäperusteet. Laajemman toimivallan omaavan yhdenvertaisuuslautakunnan perustaminen ja säätäminen omalla erillisellä lailla koetaan positiiviseksi asiaksi.

ETNO pitää seuraavia säädösehdotuksen kohtia myönteisinä:

Esityksessä ehdotetaan yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa laajennettavaksi kattamaan julkisen sektorin ohella yksityinen sektori. Samalla velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta laajennettaisiin koskemaan viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia ja työnantajia. Viranomaisen velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma laajenisi kattamaan nykyisen etnisen alkuperän lisäksi muut yhdenvertaisuuslakiin sisältyvät syrjintäperusteet. ETNO pitää soveltamisalan laajentamista erittäin tärkeänä.

Uusi lakiesitys kieltäisi myös olettamaan perustuvan syrjinnän ja läheissyrjinnän. Uutena syrjintäperusteena esitetään kohtuullisten mukautusten epääminen, joka edellyttää mm. monien paikkojen ja toimijoiden toimintatapojen ja tilojen uusimista.

Lakiesityksessä on määritelty yhdenvertaisuuden ja syrjinnän määritelmät. Positiivinen erityiskohtelu on sisällytetty lakiesitykseen mm. esityksen 3 luvun 8 §:ssä ja 3 luvun 10-12 §:ssä. Yhdenvertaisuuslain toimeenpanon tulee sisältää myös positiivisen erityiskohtelun käytännöistä tiedottamisen ja seurannan, ohjeistamiseen ja kouluttamiseen tulee varata riittävät voimavarat.

Edellä mainittuja laajennuksia ja muutoksia ETNO pitää hyvinä syrjinnän vaarassa olevien ryhmien ja henkilöiden aseman ja oikeusturvan parantamisen kannalta.

ETNO suhtautuu varauksella seuraaviin esityksen kohtiin.

Lakiesityksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ovat monipuolisia ja laaja-alaisia. Toimenkuvan laajentaminen onnistuneesti edellyttää huomattavia voimavaroja. Lakiesityksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla on muun työn ohella velvollisuus valvoa ja kehittää yhdenvertaisuusasioita valtakunnallisesti. Jotta lakiesityksen tavoitteet toteutuisivat, ETNO kokee tärkeäksi, että tarpeelliset resurssit varattaan niiden toteuttamiselle.

Lakiesityksen mukaan työsuojeluviranomaisilla on velvollisuus valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä. ETNO haluaa muistuttaa, että esitys, nykyisessä muodossa, eroaa tasa-arvolaista, jonka mukaan tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvoon liittyviä syrjintäkysymyksiä työelämässä. Esityksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla on joitakin velvollisuuksia edistää yhdenvertaisuutta työelämässä. Etnossa edustettuina olevilla tahoilta on tullut toiveita, että vähemmistövaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin koskemaan myös työsyrjintää koskevia yksittäistapauksia. Etno katsoo, että maahanmuuttajilla ja etnisillä vähemmistöillä ei ole riittävästi tietoa valitusmahdollisuuksista työsyrjintätilanteissa. Työsuojeluviranomaisten roolia ja toimivaltaa ei tunneta, kuten on nykyisen vähemmistövaltuutetun toiminnan tunnettuuden laita. Jos työsuojeluviranomaiset yksin vastaavat yksityistapausten tutkinnasta, tulee ainakin varmistaa työsuojeluviranomaisten riittävä koulutus etnisen työsyrjinnän erityispiirteistä sekä varmistaa, että maahanmuuttajat tietävät, kuka Suomessa vastaa yksittäistapausten tutkinnasta.

Ottaen huomioon, että käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistolla on valvonnan lisäksi laaja tehtävä neuvoa, tukea ja kehittää yhdenvertaisuuskysymyksiä on tarkoituksenmukaista, että myös uudessa laissa kerrotaan kuinka tämä laaja tehtäväkokonaisuus tulee toteutumaan yhteistyössä muiden keskeisten toimijoiden kanssa. Kolmannen sektorin ja uskonnollisten yhteisöjen rooli yhdenvertaisuusedistämiskysymyksissä on hyvin tärkeä. ETNO toivoo, että kolmannen sektorin toimijat ja uskonnollisten yhteisöjen edustajat otetaan aktiivisesti mukaan lain jatkotyöskentelyssä. Vähemmistöasiainneuvottelukunnan tehtävien säilyttäminen ja tehtävä em. ryhmien vuoropuhelun edistäjänä on jatkossakin tärkeä.

Helsingissä 6.6.2013

Kristina Stenman Peter Kariuki

ETNO:n työjaoston puheenjohtaja ETNO:n pääsihteeri

LIITTEET:

Liite 1 Suomen Somaliliitto ry:n lisäkommentit

JAKELU Oikeusministeriö, kirjaamo, oikeusministerio@om.fi

 Sisäasiainministeriö, Hare SM 057:00/2011

TIEDOKSI Etnisten suhteiden neuvottelukunta ETNO

Liite 1 Suomen Somaliliitto ry:n lisäkommentit

Lakiluonnos uudeksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi – YV-lainvalmistelutyöryhmässä Etnon edustajana toimineen Abdulrahman Abdi Ragen lisäkommentit suomensomalialaisen yhteisön näkökulmasta.

**Lain soveltamisala**

Lain soveltamisala on hyvin laaja. Sama koskee yhdenvertaisuusvaltuutetun toimialaa, joka on huomattavan laaja kattaen kaikki ehdotetun yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet. Niinikään esitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan toimiala muodostuisi erittäin laajaksi. Ehdotetut muutokset ja niiden onnistunut toteuttaminen vaativat huomattavia resursseja valtuutetun toimistoon riittävän laajan asiantuntemuksen keräämiseen ko. organisaatioon. Lisäksi resursseja tarvitaan tiedotukseen, koulutukseen ja muuhun opastukseen eri tahoille Suomessa, sillä ehdotettu YV-laki asettaa melko paljon velvollisuuksia mm. yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisestä, seurannasta ja arvioinnista. Tämä vaatii tiedon ja asiantuntemuksen lisäämistä eri viranomaisissa sekä työnantajien ja oppilaitosten sisällä. Myös lain sisällöstä on tiedotettava alkuvaiheessa hyvin erilaisille yleisöille yhteiskunnan eri sektoreilla. Jos näihin edellä mainittuihin tarpeisiin ei osoiteta riittävästi resursseja, lainsäädäntöhankkeen epäonnistuminen on riskinä.

**Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja tehtävät**

Valtuutetun keinovalikoima painottuu melko pehmeisiin menetelmiin; aloitteiden tekeminen, neuvonta, tiedotus ja lausunnot. Valtuutetun kannanotot eivät olisi oikeudellisia sitovia vaan asiantuntijaviranomaisen näkemyksiä. Muutoksena nykyiseen lakiin valtuutetulla olisi myös oikeus suorittaa tarkastuksia. Lisäksi valvonnan suorittamiseksi valtuutetulla olisi oikeus pyytää selvitystä ja melko laaja tiedonsaantioikeus. Tiedonsaanti- ja selvityksenantovelvollisuuden toteutumisen tehosteena voidaan käyttää myös uhkasakkoa. On hyvä, että valtuutetun käytössä olisi myös järeämpiä keinoja, jotta valvontaroolia todella voidaan tehokkaasti toteuttaa, jolloin sillä on enemmän uskottavuutta.

**Työelämän yhdenvertaisuuden valvonta**

Lakiehdotusluonnoksen mukaan työelämän yhdenvertaisuuden valvonnasta olisivat vastuussa työsuojeluviranomaiset, mutta valtuutetulla olisi mahdollisuus edistää yhdenvertaisuutta myös työelämässä. Luonnoksessa jää jossain määrin epäselväksi, millä tavalla roolit jakautuvat työsuojelu- ja muiden viranomaisten sekä YV-valtuutetun kesken. Työsuojeluviranomaiset voivat pyytää YV-valtuutetulta tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta lausuntoa YV-lain tulkinnasta ja soveltamisesta eli joka tapauksessa sekä YV-valtuutetun toimistossa että lautakunnassa tulisi olla korkean tason asiantuntemus myös työelämän yhdenvertaisuuskysymyksistä.

**Suomensomalialaisten näkökulmia**

Suomensomalialaisten näkökulmasta keskeisiä pykäliä lakiehdotuksessa ovat mm. syrjinnän määritelmä, syrjintä uskonnollisen vakaumuksen perusteella sekä häirintä (11§). Somaliliittoon tulee varsin vähän varsinaisia yhteydenottoja tai neuvontapyyntöjä koskien syrjintää työelämässä tai oppilaitoksissa, vaikka neuvoja työllistymiseen ja oppilaitoksiin hakemiseen sinänsä pyydetäänkin järjestöstä paljon. Viime vuosina iso osa Somaliliittoon tulleista yhteydenotoista on liittynyt tiukkaan perheenyhdistämispolitiikkaan ja sen seurauksena syntyneisiin vaikeisiin elämäntilanteisiin ja kielteisiin kansalaisuuspäätöksiin mm. somalialaistaustaisten perheiden vanhuksiin. Asumiseen liittyvissä ongelmatilanteissa on myös otettu yhteyttä ja pyydetty neuvontaa melko usein, mutta näissä on melko harvoin ollut kyse syrjintäepäilyistä. Sen sijaan varsinkin somalialaisnuoret kertovat kokevansa häirintää esimerkiksi huutelun ja nimittelyn muodossa, usein julkisilla paikoilla liikkuessaan esimerkiksi joukkoliikennevälineissä. Tyypillisesti häirintäkokemuksia ei raportoida viranomaisille vaan ilmiöltä pyritään suojautumaan esimerkiksi välttelemällä tiettyjä paikkoja tai liikkumalla isommissa ryhmissä.

Positiivisen erityiskohtelun (3 luku § 8) osalta Somaliliiton kanta on, että lakitekstissä mainittu ”oikeasuhtaisuus” on erittäin oleellinen kohta. Mikäli positiivista erityiskohtelua käytetään tarkoituksena yhdenvertaisuuden tosiasiallinen edistäminen, syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, toimenpiteiden tulee olla oikein mitoitettuja, tehokkaita ja sellaisia, että mahdollisimman moni suomalainen voi kokea ne legitiimeiksi. Mikäli positiivista erityiskohtelua käytetään näiden periaatteiden vastaisesti, se voi kääntyä itseään vastaan ja vähentämisen sijasta lisätä tietyn ihmisryhmän leimaantumista ja syrjinnän uhkaa. Poliittinen tilanne Suomessa liittyen erityisesti maahanmuuttajien ja eräiden muiden vähemmistöryhmien asemaan on ollut varsin polarisoitunut viime vuosina, joten tämä riski on aivan todellinen.