**Oikeusministeriö**

**Lausunto**

24.5.2013

**Lausunto yhdenvertaisuuslain uudistamisesta**

Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) ry pitää yhdenvertaisuuslain uudistamista erittäin merkittävänä hankkeena ja haluaa antaa oman panoksensa lainsäädäntötyöhön toimittamalla tämän lausunnon. Emme ota kantaa kaikkiin lakiesityksen kohtiin vaan keskitymme muutamaan, itsellemme keskeisimpään seikkaan.

Yhdenvertaisuuslain toimiala

SYL pitää erittäin hyvänä, että hallituksen esityksessä yhdenvertaisuuslain toimialaa esitetään laajennettavaksi. On oikea suuntaus, että yhdenvertaisuuslain piiriin kuuluisi vastaisuudessa kaikki yksityinen ja julkinen toiminta (pois lukien yksityis- ja perhe-elämä sekä uskonnonharjoitus). Opiskelijoina ja tulevaisuuden työntekijöinä pidämme erityisen tärkeänä, että lain toimiala ja siten velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta laajennettaisiin koskemaan koulutuksen järjestämistä ja oppilaitoksia sekä työnantajia.

Kannatamme myös sitä, että yhdenvertaisuuslain soveltamisala kattaa kaikki eri syrjintäperusteet. Tämä laajentaa muun muassa tulevan yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminta-alaa verrattuna nykyiseen vähemmistövaltuutettuun. Näemme, että kaikki syrjintäperusteet ovat yhtä vääriä ja siksi on tärkeää, että niihin suhtaudutaan samalla tavoin. On tärkeää, että eri syrjintätapauksiin voidaan puuttua niiden vaatimalla vakavuudella.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

SYL kannattaa sitä, että vähemmistövaltuutetun tilalle perustetaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimi ja että valtuutetulle kuuluu vastaisuudessa puuttuminen kaikkeen syrjintään (lukuun ottamatta sukupuolisyrjintää). SYL on kuitenkin huolissaan kahdesta yhdenvertaisuusvaltuutettuun liittyvästä seikasta:

1. Valtuutetun työnkuvaa ja vastuualueita laajennetaan merkittävästi. Tätä ei voida tehdä ilman samanaikaista toimintaresurssien laajentamista. Muuten riskinä on, ettei valtuutettu kykene mitenkään vastaamaan uutta toimenkuvaansa vaan tilanne jopa heikkenee nykyisestä. SYL esittää, että **yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaresursseja parannetaan** ja samalla pidetään huolta siitä, että valtuutettu kykenee laajentamaan tietopohjaansa eri syrjintäperusteista.

2. Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta laajennetaan koskemaan työnantajia. Kuitenkaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle ei esitetä oikeutta valvoa työelämän syrjintää tai puuttua yksittäisiin työelämän syrjintätapauksiin. SYL pitää epätoivottavana, että työelämään suhtaudutaan lakiesityksessä toisin kuin muihin elämänalueisiin. Mahdollisuuden puuttua työelämän syrjintätapauksiin tulisi olla sekä työsuojeluviranomaisilla että yhdenvertaisuusvaltuutetulla, jotta molempien osaaminen ja olemassa olevat verkostot saataisiin käyttöön. Työnjako voitaisiin järjestää kuten työsuojeluviranomaisilla ja tietosuojavaltuutetulla. SYL esittääkin, että **yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiala laajennetaan kattamaan myös työelämän syrjintätapaukset**. Vähintään työsuojeluviranomaisten ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välistä yhteistyötä tulee parantaa ja selkiyttää.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden parantamiseksi

SYL suhtautuu erittäin myönteisesti esityksiin siitä, että kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta henkilöiltä on nostettu yhdeksi syrjinnän perusteeksi (8 §) ja koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset ja työnantajat velvoitetaan tekemään kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisella henkilöllä on yhdenvertaiset mahdollisuudet hankkia itselleen koulutus tai työpaikka (luku 3, 15 §).

Kohtuullisten mukautuksia tehtäessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen koko ei saa muodostua esteeksi toisen tai korkea-asteen koulutukseen pääsemiselle.

Syrjinnän määritelmä

SYL on huolissaan siitä, miten syrjintä vastaisuudessa määritellään. Lakiesitys sisältää voimassa olevasta laista poiketen ajatuksen siitä, että erilainen kohtelu voi olla joissain tilanteissa hyväksyttävää. 3. luvun 10-12 § puhutaan hyväksyttävästä perusteesta:

“Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin tai sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.” (10 §)

Mitä tämä tarkoittaa? Millaisissa tilanteissa esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen tai vakaumus voi perustella erilaisen kohtelun vaikkapa työhönotossa? SYL toivoo, että nämä pykälät eivät vahingossakaan pääse heikentämään syrjinnän kieltoa ja että niitä vielä täsmennetään.

Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) ry

Marina Lampinen Matti Parpala

puheenjohtaja pääsihteeri

Lisätiedot:sosiaalipoliittinen sihteeri Sini Terävä, sini.terava@syl.fi, 041 5152227