VÄHEMMISTÖVALTUUTETTU

LAUSUNTO

VVT/2010/54

19.2.2010

Oikeusministeriö
PL 25
00023 VALTIONEUVOSTO

Oikeusministeriön lausuntopyyntö 12.2.2010; OM 12/42/2006

YHDENVERTAISUUSLAINSÄÄDÄNNÖN UUDISTAMISTA KOSKEVA TOIMIKUNNAN MIETINTÖ

Kiitämme mahdollisuudesta lausua yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamista koskevasta toimikunnan mietinnöstä. Koska vähemmistövaltuutettu on ollut ko. toimikunnan jäsenenä ja näin ollen pystynyt vaikuttamaan mietinnön sisältöön, keskitymme tässä lausunnossa vain eräisiin keskeisiin kohtiin. Viitaten myös vähemmistövaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun yhteiseen lausumaan mietintöä koskien, vähemmistövaltuutettu esittää lausuntonaan kunnioittavasti seuraavan.

Vähemmistövaltuutettu pitää mietinnössä esitettyjen uudistusten eteenpäin viemistä tärkeänä ja kiireellisenä. Ehdotetut uudistukset merkitsevät askelta eteenpäin Suomen syrjinnänvastaisessa työssä, vaikka toimikunta ei kaikilta osin saavuttanut asetettuja tavoitteita saattaa eri syrjintäperusteet samanarvoiseen asemaan ja samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin.

Työelämän valvonta

Vähemmistövaltuutettu toimi yhdenvertaisuustoimikunnan kansalaisjärjestöjaoston puheenjohtajana. Kansalaisjärjestöjaoston kautta toimikunnan työhön kytkeytyivät useat keskeiset ihmisoikeuksia, vammaisten oikeuksia ja eri syrjintäperusteita edustavat järjestöt. Syrjintää useat kokevat ryhmät toivat esille, että erityisesti työelämän osalta syrjimättömyyden valvonta on nykyisin riittämätöntä. Myös YK:n rotusyrjinnän poistamista käsittelevä komitea on suositellut, että Suomi tehostaa pyrkimyksiään torjua ulkomaalaistaustaisiin henkilöihin kohdistuvaa syrjintää. Komitean mukaan sopimusvaltion olisi erityisesti tehostettava edelleen lainsäädäntöään ja menettelytapojaan, joilla se pyrkii poistamaan syrjinnän työmarkkinoilta ja parantamaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia (rotusyrjinnän poistamista käsittelevän komitean loppupäätelmät, 74. istunto 16.2-6.3.2009, tarkistamaton ennakkoversio). Työelämäsyrjinnän valvonnan järjestämiseksi ei yhdenvertaisuustoimikunnan mietintöön kuitenkaan sisälly olennaisia muutoksia. Toisin kuin tasa-arvolain valvonnan osalta yhdenvertaisuuslain valvonta työelämässä kuuluisi vain joiltain osin yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja se rajautuisi lähes kokonaan yhdenvertaisuuslautakunnan

työn ulkopuolelle. Tällaiselle tasa-arvolaissa omaksutusta mallista poikkeamiselle ei ole mitään selkeitä perusteita eikä järjestely ole omiaan parhaalla tavalla turvaamaan hedelmällistä vuorovaikutusta syrjintäkieltojen noudattamisen valvonnan ja yhdenvertaisuuden edistämistyön välillä työelämässä.

Vaihtoehto ehdotettuun työelämän valvontaan

Työelämän valvonta voitaisiin näkemyksemme mukaan järjestää siten, että vähemmistövaltuutetulla ja yhdenvertaisuuslautakunnalla olisi työsuojeluviranomaisten kanssa rinnakkainen toimivalta. Yhteistyövelvoitteella ja muilla tarpeellisilla järjestelyillä voitaisiin varmistaa, ettei päällekkäistä valvontaa tehtäisi. Valtuutetulla ei tarvitsisi olla oikeutta suorittaa työpaikkatarkastuksia, vaan tämä toimivalta voisi kuulua yksinomaan työsuojeluviranomaisille.

Nykyisellä vähemmistövaltuutetulla on päällekkäinen toimivalta usean muun toimijan kanssa. Tämä ei kuitenkaan ole ollut ongelmallista, koska vähemmistövaltuutettu ei selvitä asiaa, joka on vireillä esimerkiksi oikeuskanslerinvirastossa tai eduskunnan oikeusasiamiehen toimistossa. Tällä hetkellä vähemmistövaltuutetun yhdenvertaisuuden edistämistoiminta työelämässä hankaloittaa se, ettei vähemmistövaltuutettu saa nykyisen valvontajaon takia juurikaan tietoa yksittäisistä syrjintätapauksista työelämässä. Muiden elämänalueiden osalta valtuutetun yhdenvertaisuuden edistämistoiminta lähtee hyvin usein asiakastapauksissa esille tulleista ongelmakohdista.

Moniperusteinen syrjintä

Mietinnössä ei esitetä tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun, eikä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yhdistämistä. Jotta moniperusteiset syrjintätapaukset eivät jäisi oikeusturvakeinojen ulkopuolelle, ehdotetussa yhdenvertaisuuslain syrjintämääritelmässä mainitaan moniperusteisuus nimenomaisesti ja todetaan, että yksi syrjintäperusteista voi olla sukupuoli. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee yhdenvertaisuuslain valvonta (paitsi työelämässä) ja tämän mukaisesti toimivalta selvittää moniperusteisia tapauksia, joissa yksi peruste voi olla sukupuoli.

Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan yhtenäistäminen ja samantasoisen oikeussuojan turvaaminen kaikissa moniperusteisissa syrjintätapauksissa edellyttää, että tasa-arvolakiin lisätään maininta moniperusteisesta syrjinnästä. Tällä tavalla tasa-arvovaltuutettu voisi yhdenvertaisuusvaltuutetun tavoin selvittää moniperusteisia syrjintätapauksia. Jos mainittua lisäystä ei tehdä tasa-arvolakiin, myöskään yhdenvertaisuuslautakunta ei voisi selvittää moniperusteisia syrjintätapauksia työelämässä ja moniperusteisten tapausten valvonta jäisi näin ollen edelleen vajavaiseksi.

Sukupuolivähemmistöt

Mietinnössä esitetyn mukaan tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki eivät juuri lähenisi toisiaan. Sukupuolivähemmistöjen syrjintä on perinteisesti katsottu kuuluvan tasa-arvolain soveltamisen piiriin. Katsomme, että tasa-arvolakia tulisi nopealla aikataululla lähentää uuteen yhdenvertaisuuslakiin myös sen varmistamiseksi, että sukupuolivähemmistöjen oikeusturva olisi mahdollisimman yhtenäinen ja yhtä vahva. Tasa-arvolakiin tulisi muun muassa lisätä maininnat moniperusteisesta ja oletetusta syrjinnästä sekä läheissyrjinnästä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun sijoituspaikka

Nykyinen vähemmistövaltuutettu toimii itsenäisenä ja riippumattomana viranomaisena sisäasiainministeriön yhteydessä. Hallinnollinen yhteys sisäasiainministeriöön on näkemyksemme mukaan toiminut hyvin, mutta sisäasiainministeriön toimivaltaa huomioon ottaen voi valtuutetun asiakkaiden kannalta olla hankalaa hahmottaa, että valtuutettu käytännössä todella on itsenäinen ja riippumaton suhteessa sisäasiainministeriöön. Tästä johtuen uuden yhdenvertaisuusvaltuutetun sijoituspaikan muuttamista nykyisestä tulisi harkita. Tätä ehdotusta tukee myös ehdotetun uuden yhdenvertaisuusvaltuutetun toimialan huomattava laajennus.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi ehdotuksen mukaan toimivalta selvittää syrjintätapauksia, jossa jotakuta on syrjitty useammasta kuin yhdellä perusteella; sukupuoli voi olla näistä syistä yksi. Tasa-arvolakiin olisi yllä mainitun mukaan tärkeä tehdä vastaavanlainen lisäys, jotta tasa-arvovaltuutetulla vastaavanlaisella tavalla olisi toimivalta selvittää moniperusteisia tapauksia. Tämä tarkoittaisi yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun rinnakkaista toimivaltaa joissakin moniperusteisissa syrjintätapauksissa. Valtuutettujen yhteistyötä voisi helpottaa tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteinen sijoituspaikka.

Lopuksi

Vaikka yhdenvertaisuustoimikunta ei täysin saavuttanut sille asetettuja tavoitteita ja esitettyjä ehdotuksia olisi mahdollista vielä parantaa, haluamme korostaa ehdotusten nopean eteenpäinviemisen tärkeyttä. Nykyiseen tilanteeseen verrattuna ehdotukset ovat selkeä parannus. Nykyinen yhdenvertaisuuslaki asettaa eri ryhmät huomattavan eri asemaan ilman perusteita ja lain soveltamisala on rajattu myös eri elämänalueiden osalta. Ehdotetut muutokset parantaisivat huomattavasti yhdenvertaisuuteen liittyviä oikeussuojakeinoja ja seuraamuksia muiden kuin etnisten vähemmistöjen osalta.

Vähemmistövaltuutettu Johanna Suurpää

Vt. toimistopäällikkö Yrsa Nyman