

Asia: VN/3528/2021

Lausuntopyyntö mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jolla yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus laajenisivat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia?

NYTKIS katsoo, että yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena tulee olla yhteiskunnallisten rakenteiden vahvistaminen ja luoda yhdenvertaisuutta korostavaa varhaiskasvatusta, joka on yksi yhdenvertaisen yhteiskunnan perusta. Yhdenvertaisuussuunnittelun merkitys ja vaikutukset riippuvat kuitenkin paljolti siitä, miten lainsäädännön toimeenpano toteutetaan ja kuinka paljon toteutukseen varataan resursseja varhaiskasvatuksessa ja miten konkreettisesti suunnitteluun varataan aikaa ja kuka suunnitelman lopulta tekee.

Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry kannattaa yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuuksien laajentamista koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Muutos tukee lapsen oikeuksien sopimuksen sekä varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden yhdenvertaisuuteen liittyvien kirjausten toteutumista.

NYTKIS pitää tärkeänä, että samaan aikaan käynnissä oleva tasa-arvolain uudistustyö ja yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus luovat varhaiskasvatuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteesta yhtenäisen kokonaisuuden ja lainvalmistelussa tehdään tiivistä yhteistyötä Oikeusministeriön ja Sosiaali- ja terveysministeriön kesken.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, että kunta vastaisi siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat?

NYTKIS pitää ehdotusta ymmärrettävänä ja kannatettavana erityisesti yksittäisen perhepäivähoidon työntekijän resurssien kannalta. On kuitenkin syytä pohtia, voiko tämä asettaa lapset keskenään eriarvoiseen asemaan. NYTKIS katsoo, ettei kuntatason yhdenvertaisuussuunnitelma ole kuitenkaan riittävä, koska silloin menetettäisiin toimipaikkakohtaiseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvät

hyödyt. Lisäksi olisi riski, että suunnitelman toimenpiteiden jalkauttaminen käytännön varhaiskasvatustyöhön jäisi vajaaksi.

Mikäli kuntakohtaiseen suunnitelmaan kuitenkin päädytään, NYTKIS haluaa korostaa, että jos perhepäivähoitoon ja avoimeen varhaiskasvatukseen laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelma kuntatasolla, tulee suunnitelman laatimisessa korostaa yhteistyötä toimijoiden kanssa, jotta suunnitelmalla on vaikutuksia näiden toimijoiden sekä lasten arkeen.

Häirintä

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien häirinnän määritelmän muuttamista siten, että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän?

NYTKIS kannattaa häirinnän määritelmän laajentamista niin, että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvaa loukkaamista. Häirinnäksi luetellaan kaikenlainen vihapuhe, uhkailu, halventava ja nöyryyttävä käytös, joka loukkaa yksilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa ja koskemattomuutta.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan lakiin kirjattaisiin, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettely on syrjintää, jos ne laiminlyövät puuttua tiedossaan olevaan häirintään?

NYTKIS kannattaa tätä ehdotusta.

Asian vieminen lautakuntaan ilman yksilöityä asianomistajaa

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös sellaisen syrjintää tai vastatoimia koskevan asian, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa?

NYTKIS katsoo, että muutoksella, joka sallisi viedä syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä uhria, olisi myönteisiä vaikutuksia. Muutoksella voitaisiin puuttua herkemmin ihmisryhmään kohdistuvaan syrjintään sekä lisätä yhteiskunnallista keskustelua ja näkyvyyttä ihmisryhmien kokemasta syrjinnästä. Varsinkin vähemmistöön kuuluvilla henkilöillä on hyvin korkea kynnys raportoida kokemastaan syrjinnästä, jolloin kyseinen lakimuutos keventäisi heille koituvaa taakkaa.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Kannatamme esitystä, mutta katsomme, että se ei ole täysin riittävä YK:n vammaisyleissopimuksen toimeenpanon varmistamiseksi.

Vammaisyleissopimuksessa Suomi on sitoutunut varmistamaan kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien täysimääräisen toteutumisen kaikille vammaisille henkilöille. Näin ollen Suomella on velvollisuus varmistaa, että lainsäädäntömme vastaa sopimusta ja sen toimeenpanosta muodostunutta oikeuskäytäntöä. Tällä hetkellä erityisesti vammaiset naiset kohtaavat monenlaista syrjintää ja tarvitsevat parempaa suojaa lainsäädännöltä. Kohtuullisten mukautusten osalta on tärkeää selventää lainsäädäntöä tältä osin paremmin vammaisyleissopimuksen tulkintaa noudattavaksi esityksen mukaisesti. Tämä tukee myös viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan mahdollisuuksia toimia lain mukaisesti.

Lisäksi vammaisopimuksen toteutumista valvova komitea on tulkinnut, että sopimuksen syrjintäkielto velvoittaa määrittelemään kielletyksi syrjinnäksi pääsyn epäämisen vammaisilta yhdenvertaisesti fyysiseen ympäristöön, kuljetukseen, tiedottamiseen ja viestintään sekä muihin yleisölle avoimiin tai tarjottaviin järjestelyihin ja palveluihin. Tämä vaatimus ei sisälly nykyiseen lainsäädäntöön eikä ehdotettuun muutokseen. Tällä hetkellä saavutettavuuden epäämistä ei myöskään valvota syrjintänä, eikä sanktioita lainsäädännön säännösten toteuttamisen laiminlyöntiin ole. Uudistuksen yhteydessä olisi ollut syytä tarkastella vielä laajemmin saavutettavuuden ja esteettömyyden epäämisen määrittelyä syrjinnäksi sekä sitä, kuinka saavutettavuus ja esteettömyys olisi järjestettävä, jotta vammaisten syrjimättömyys ja itsemääräämisoikeus toteutuisivat vammaisyleissopimuksen edellyttämällä tavalla.

Hyvitys

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä?

-

Ehdotuksen mukaan sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla että käräjäoikeuksilla olisi toimivalta määrätä hyvitystä. Lautakunnan ja tuomioistuinten toimivallan jaosta säädettäisiin laissa. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien käräjäoikeuksien ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan jakoa hyvitysasioissa?

-

Ehdotuksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyssä noudatetaan asian käsittelyn ja selvittämisen, suullisen käsittelyn ja oikeudenkäyntikulujen osalta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksiä ja näihin liittyviä julkisuussäännöksiä ja muilta osin täydentävästi hallintolakia. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudatettavaa menettelyä hyvitysasian käsittelyssä?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voitaisiin vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvitysasiaa koskevalta osalta?

-

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä koskevat muutokset

Mitä mieltä olette ehdotuksista koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä (esim. jaostojen kokoonpano, vahvennettu jaosto, asian tutkimatta jättäminen, sidonnaisuusilmoitukset)?

-

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

-

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

-

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

-

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa täsmennetään mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta?

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työelämässä. Työnantajan tulee arvioida miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla ja huomioida eri syrjäntäperusteet yhdenvertaisuuden arvioinnissa. Arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta. Yhdenvertaisuussuunnitelma olisi hyvä laatia myös niissä yrityksissä, jotka työllistävät vähemmän kuin 30 henkilöä.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi jatkossa sisältää myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset?

NYTKIS katsoo, että työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksien lisääminen yhdenvertaisuussuunnitelman vaatimukseen parantaa yv-suunnitelman läpinäkyvyyttä ja mahdollisesti myös parantaa edistämistoimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta, kun ne on yv-suunnitelmassa liitetty selkeästi nykytilan arvioinnin johtopäätöksiin.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi oikeus antaa lausunto työsuojeluviranomaisen käsiteltävänä olevassa asiassa (22 §:n tarkoittamissa tapauksissa)?

NYTKIS pitää esitettyä oikeansuuntaisena, mutta riittämättömänä. NYTKIS katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa olisi tarpeellista ulottaa myös työelämäkysymyksiin. NYTKIS katsoo, että työelämän syrjäntäkysymyksissä tavoitteena tulee olla syrjintää kokeneen oikeusturva sekä mahdollisuus edistää yhdenvertaisuuslain mukaisia syrjintätapauksia matalalla kynnyksellä.

Euroopan neuvoston rasmin vastainen toimikunta (ECRI) on huomauttanut Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisesta toimivallasta työelämän syrjintäasioissa. Monet syrjintää kokeneet uhrat ovat ensisijaisesti hakeneet apua valtuutetulta, sillä valtuutettu on monille paljon tutumpi ja nimensä mukaisesti paras asiantuntija yhdenvertaisuusasioissa, kuin työsuojeluviranomainen.

NYTKIS kannattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämään, sillä tämä muutos helpottaisi syrjinnästä raportoimista ja varmistaisi, että jokainen syrjintätapaus tulee käsitellyksi. Toimivallan laajentaminen edellyttäisi resurssien kasvattamista.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi mahdollisuus toimia ulkopuolisena asiantuntijana työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvassa asiassa?

-

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa täsmennetään koskemaan työelämää?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen on varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle tilaisuus lausunnon antamiseen asioissa, joilla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan työsuojeluviranomainen voi lain tulkinnan kannalta merkittävässä yksittäistapauksessa käyttää apunaan yhdenvertaisuusvaltuutettua asian selvittämisessä?

-

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

-

Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen kehotusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta (7§:n 1 momentti)?

Vaihtoehtoiset ratkaisut

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulisi laajentaa kaikkiin työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, miten ratkaisisitte yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen päällekkäiseen toimivaltaan liittyvät kysymykset?

Lakiesitykselle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa toimivaltaa valvoa yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä yhdessä työsuojeluviranomaisen kanssa kuitenkin siten, että molemmat olisivat valvontatoimissaan itsenäisiä ja voisivat käyttää laissa kummallekin erikseen säädettyjä valvontakeinoja.

Syrjintään liittyvät yhteydenotot ovat usein monitahoisia, ja syrjintäasiaan liittyy monesti myös muita työoikeudellisia kysymyksiä. On tarkoituksenmukaista, että työsuojeluviranomaisella olisi edelleen toimivaltaa myös työelämän syrjinnän osalta, erityisesti viranomaislähtöisen valvonnan ja tarkastusten näkökulmasta. Rinnakkaiseen toimivaltaan liittyvät erityiskysymykset eivät ole poikkeuksellisia Suomessa. Tällä hetkellä esimerkiksi tietosuojavaltuutetulla ja aluehallintoviranomaisella on rinnakkainen toimivalta, ja myös oikeusasiamiehen toimivalta on rinnakkainen muiden valvontaviranomaisten kanssa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kannanotot syrjintäasiassa eivät ole oikeudellisesti sitovia, ja sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan että työsuojeluviranomaisen päätöksestä valitustienä on hallinto-oikeus. Näin ollen oikeustilan eriytyminen ei ole todennäköistä. Viranomaiset voivat myös tehdä viranomaisyhteistyötä ja vaihtaa tietoja. Jos yhdenvertaisuusvaltuutetulle tullut asia edellyttäisi työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvan asian ratkaisemista, työsuojeluviranomainen voisi ratkaista sille kuuluvan asian esikysymyksenä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta työelämässä vahvistaisi syrjinnän uhrin mahdollisuuksia saada oikeasuhtainen ja varoittava seuraamus syrjinnästä. Rinnakkainen toimivalta ei rajoittaisi syrjintää epäilevän käytössä olevia oikeussuojakeinoja, vaan parantaisi niitä. Päällekkäisiä toimivaltuuksia suurempi ongelma on, jos haavoittuvassa asemassa olevien ihmisoikeudet jäävät toteutumatta ja oikeussuoja heikoksi työelämässä.

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, mitkä työelämäasiat soveltuisivat lautakuntakäsittelyyn?

NYTKIS katsoo, että esimerkiksi urakehitykseen, työsuhteeseen ja palkkaukseen liittyvät yhdenvertaisuuslain mukaiset työelämäasiat soveltuisivat lautakuntakäsittelyyn.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

NYTKIS katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen työelämään tarvitsee tuekseen riittävän resurssoinnin.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

NYTKIS katsoo, että risteävän syrjinnän suhteen olisi hyvä arvioida myös muiden viranomaisten, kuten tasa-arvovaltuutetun, toimivaltuuksien riittävyttä.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähäiselle arvioinnille? Jos on, mikä?

-

Kakkola Silla
Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry