

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?

Tehy kannattaa ehdotusta velvollisuuden laajentamisesta.

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?

Toisin kuin ehdotuksessa, Tehy edellyttää, että kunta laatisi yhteistyössä alueensa perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa kaikille toimijoille omat yhdenvertaisuussuunnitelman.

Tämä sen takia, että nämä varhaiskasvatuksen toimintamuodot ovat täysin erityyppisiä, jolloin kunkin erityispiirteet on huomioitava ja kullekin on laadittava oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa yhdessä sen työntekijöiden kanssa. Perhepäivähoito toteutetaan yleensä perhepäivähoitajan omassa kodissa (pienen lapsiryhmän kanssa), kun taas avoin varhaiskasvatus voi toteutua hyvin erilaisissa ympäristöissä suuren lapsiryhmän kanssa.

Kunnan tulisi siten laatia yksi yhteinen suunnitelma perhepäivähoitoon, avoimeen varhaiskasvatukseen oma ja päiväkodeilla omansa.

Häirintä

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

Tehy puoltaa esityksen toteuttamista.

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

Asian kirjaaminen uutena momenttina on kannatettava. Esitöissä olisi kuitenkin tullut esimerkein tuoda esiin, ketä järjestäjätaholla konkreettisesti tarkoitetaan ja kenelle toimintavelvoite käytännössä kuuluu. Tällä täsmennyksellä taattaisiin se, että uusi momentti ja sen tarkoitus toteutuisi myös tosielämässä.

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?

Asian kirjaaminen uutena momenttina on kannatettava. Esitöissä olisi kuitenkin tullut esimerkein tuoda esiin, ketä järjestäjätaholla konkreettisesti tarkoitetaan ja kenelle toimintavelvoite käytännössä kuuluu. Tällä täsmennyksellä taattaisiin se, että uusi momentti ja sen tarkoitus toteutuisi myös tosielämässä.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Tehy puoltaa esityksen tarkentamista vammaisen henkilön tarpeiden ensisijaisuudesta.

Hyvitys

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

Tehy kannattaa esityksen toteuttamista, vaikka työelämään kuuluva syrjintä ei kuulukaan sen piiriin. Tämä voi yksittäistapauksissa parantaa oikeussuojan toteutumista, kun oikeudenkäyntiin verrattuna kulut jäävät vähäisiksi.

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?

Vaikka perustelut lautakunnan toimivallalle ovat kannatettavat (matalan kynnyksen vireillepano ja pienet oikeudenkäyntikulut), on erittäin todennäköistä, että käytännössä ilmenee tulkintaongelmia siitä, mikä on missäkin tapauksessa oikea taho hyvityksen määräämiseen.

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?

Sovinnon vahvistaminen tulisi olemaan hallintoprosessissa täysin uusi menettely. Esityksen perusteluissa olisi tullut ottaa tämä huomioon ja perustella esitystä laajemmin, jotta tämän uuden elementin käytännön toteutus tulisi onnistumaan. Oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin ei sisälly lainkaan säännöksiä sovittelusta tai sovinnon vahvistamisesta. Esityksessä mainitut osapuolet, joiden välillä sovinto voitaisiin vahvistaa, olisi tullut tarkemmin selventää mm. esimerkein. Esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, olisiko hallintotuomioistuimella varsinaista roolia sovittelijana asiassa vai vahvistaisiko se vain pyynnöstä osapuolten jo saavuttaman sovinnon ja jos, niin miltä osin.

Hallintotuomioistuinprosessia edeltää aina lautakuntavaihe, joten hallinto-oikeus olisi vasta muutoksenhakuinstanssi. Tämä on jätetty vailla merkitystä ja perusteluja. Siinäkin tapauksessa, että sovinnon kohteena hallintotuomioistuimessa olisi vain hyvityksen euromäärä, on epäselvää, miten toimitaan, kun hallintoprosessi on pääsääntöisesti kirjallista menettelyä.

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

Alajaoston toimeksiantona oli arvioida mm. valvovien viranomaisten toimivaltaa ja tehtäviä. Tästä huolimatta ratkaisematta on jätetty epäkohta, joka koskee tuomioistuimessa vireillä olevien työelämää koskevia syrjintäkysymyksiä ja viranomaiskuulemista. Voimassa olevan YVL 27 §:n mukaan tuomioistuimessa käsiteltävänä olevassa asiassa on kuultava yhdenvertaisuusvaltuutettua. Valtuutetun kuulemisvelvollisuus ei koske asioita, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisen valvonnan piiriin ja siten työelää koskevat asiat on rajattu kuulemisvelvoitteen ulkopuolelle. Lain 22.1:n mukaan noudattamisen valvonta työsuhteessa ja työhönotossa kuuluu työsuojeluviranomaisille.

Edellä mainitusta huolimatta tuomioistuimet lausuttavat pääsääntöisesti myös kaikki työsuhteen päättämiseen ja työhönottoon liittyvät syrjintäasiat yhdenvertaisuusvaltuutetulla, joka puolestaan

vain ilmoittaa, että sillä ei ole asiassa lausuttavaa (eikä se tuo esiin tämän johtuvan em. toimivaltasäännöksestä).

Koska esityksessä täsmennetään valtuutetun ja työsuojeluviranomaisten toimivaltaa ja tehtäviä, tulisi myös tämä tilanne korjata, sillä muutoin mitään viranomaistahoa ei kuulla eikä kukaan lausu mitään tuomioistuimessa käsiteltävinä olevista työelämää koskevista yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksistä.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Tehy kannattaa tätä parannusta nykytilaan. Kuitenkin siten, että säännökseen on lisättävä maininta yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllisestä päivittämisveloitteesta. Tämä päivittäminen voisi tapahtua kuten tasa-arvolaisissa on säädetty tasa-arvosuunnitelmasta eli vähintään joka toinen vuosi.

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

Tehy kannattaa sitä ja lisäksi velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma on laskettava koskemaan niitä työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 henkilöä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Tehy pitää tärkeänä viranomaisten välisen yhteistyön parantamista ja vahvistamista. Uusi lausuntomenettely voi kuitenkin lisätä asioiden käsittelyaikoja entisestään ja ainakin aluksi voi syntyä tulkintaongelmia, missä kaikissa asioissa sitä on pyydettävä.

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

Tehy pitää tärkeänä viranomaisten välisen yhteistyön parantamista ja vahvistamista. Yhdenvertaisuusvaltuutetun osaamisen käyttö on esityksessä kiinni työsuojeluviranomaisen pyynnöstä.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Täsmennys voi selkeyttää toimivaltakysymyksiä, joten Tehy kannattaa sitä.

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

Uuden lausuntomenettelyn luominen voi pidentää syrjäntäasioiden käsittelyaikoja ja tulkintavaikeuksia voi aiheuttaa rajanveto siitä, milloin lausuntoa on pyydetty eli milloin asialla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä.

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

Tehy kannattaa viranomaisten välisen yhteistyön parantamista ja vahvistamista. Esitys jättää työsuojeluviranomaiselle harkintavaltaa siitä, käyttääkö se yhdenvertaisuusvaltuutettua apunaan.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Työsuojeluviranomaisen tiedonjako yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontatoiminnassa tehdyistä havainnoista antaa mahdollisuuden parempaan ja toimivaan yhteistyöhön.

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)?

Esitys on johdonmukainen työsuojeluviranomaisella jo olevien toimivaltuuksien kanssa.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Mikäli tähän päädyttäisiin, mahdolliset päällekkäisyydet käsiteltävissä asioissa on ratkaistavissa viranomaisten välisellä yhteistyöllä, toisin sanoen asian tultua vireille, tiedustelu, onko asia jo toisessa viranomaisessa käsiteltävänä, jolloin tehdään ratkaisu käsittelyn jatkamisesta ja jatkavasta viranomaisesta.

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

-

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista

-

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

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

-

Vanninen Päivi
Tehy ry