

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?

Familia kannattaa lämpimästi, että yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajenevat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Lapsen rasismikokemukset alkavat usein jo varhaislapsuudessa, eivätkä päiväkodit ole neutraaleja, rasismista ja syrjinnästä vapaita alueita. Myös tutkimuksiin perustuen voidaan todeta, että arjen rasismi on iso ongelma varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen aikana koetut syrjintäkokemukset voivat ohjata myöhemmin elämässä valinnoissa, esimerkiksi koulutuksen osalta.

Varhaiskasvatuslaki edellyttää päiväkodeilta nykyisellään suunnitelmallisuutta kiusaamisen ehkäisemiseksi. Kuitenkin myös yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa huomioitaisiin työyhteisö, toimintakulttuuri sekä oppimisympäristö sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen näkökulmasta, olisi erittäin tarpeellinen ja toivottu. Jos varhaiskasvatus olisi velvollinen tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman, olisi suunnitelmalla rasismiin ja eriarvoistaviin käytäntöihin helpompi puuttua. Lisäksi varhaiskasvatuksessa selkeä lauselmä syrjijien kiellosta ja sitä myötä heräävä keskustelu, voisi myös vähentää rasismia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen edistäisi myös henkilöstön keskinäistä yhdenvertaisuutta. Laadukas varhaiskasvatus ja lapsiin kohdistuvan syrjinnän ehkäisy edistyvät myös hyvinvoivan, yhdenvertaisuutta edistävän henkilöstön avulla. Suunnitteluprosessi myös auttaa konkretisoimaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden kysymyksiä varhaiskasvatuksen arjessa.

Tärkeää on varmistaa, että suunnitelman toimeenpanoon on riittävät resurssit. Henkilöstön lisäkouluttaminen yhdenvertaisuudesta, antirasismista sekä syrjinnästä ja häirinnästä on tarpeen. Suunnitelma tulisi laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tavoitteiden toteutumista pitää arvioida systemaattisesti ja keinot arvioinnin toteuttamiseen selvillä.

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?

Familia kannattaa myös sitä, että perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille laaditaan yhteiset suunnitelmat yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa. Lasten ja perheiden osallistaminen ja kuuleminen pitää varmistaa. Etenkin on pidettävä huoli, että kuuleminen on aidosti mahdollista kaikille vanhemmille ja lapsille, esimerkiksi mahdollistamalla tulkkauspalvelut.

Häirintä

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

Familia kannattaa sitä, että häirinnän määritelmän muuttamista siten, että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän.

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

Familia kannattaa ehdotettua muutosta. Muutos velvoittaisi varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjiä selkeämmin puuttumaan havaitsemaansa häirintään.

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 yksilöityä tiettyä asianomistajaa?

Familia kannattaa ehdotusta.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

-

Hyvitys

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

Familia kannattaa ehdotusta. Riita-asioihin liittyvä riski kustannuksista heikentää monen mahdollisuuksia vaatia hyvityksiä käräjäoikeudessa. Syrjintää kokeneella on oltava varallisuudestaan ja tulotasostaan riippumatta mahdollisuus saada 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?

Esitykset lisäävät mahdollisuuksia puuttua syrjintään ja rasismiin. Esitys sisältää elementtejä, jotka voivat myös ennaltaehkäistä syrjintää. Muutoksilla on myönteisiä vaikutuksia syrjinnän kohteena oleviin henkilöihin sekä kokonaiseen ihmisryhmään kohdistuvan syrjintään.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Yhdenvertaisuussuunnittelussa on aidosti kuultava ja osallistettava asianosaisia

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Syrjintä työelämässä on vakava ongelma. Syrjinnän uhrin oikeussuojan vahvistamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee antaa työsuojeluviranomaisten ohella toimivalta arvioida myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulisi voida puuttua laajalti erilaisiin työelämän syrjintätapauksiin, kuten kohtuuttomiin kielivaatimuksiin työpaikkailmoituksissa.

Rekrytointisyrjinnän ehkäisemiseksi työnantajan velvollisuutta selvittää työnhakijalle valinnan perusteita tulee laajentaa kaikkiin syrjintäperusteisiin, ei vain sukupuolen ja vammaisuuden perusteella epäiltyyn syrjintään. Mikäli työnhakija ei saa tietoa valintaperusteista, hänen on mahdoton arvioida, kohdistuuko häneen syrjintää, ja saattaa asia eteenpäin viranomaisten arvioitavaksi.

Etnisillä vähemmistöillä ja maahanmuuttaneilla ei välttämättä ole riittävästi tietoa valitusmahdollisuuksista työsyrijntätilanteissa. Työsuojeluviranomaisten roolia ja toimivaltaa ei tunneta samalla tavalla kuin yhdenvertaisuusvaltuutetun. Tämä puoltaa työsyrijnnän toimivallan antamista yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja toisi mahdollisesti työsyrijntä kysymyksiä näkyvämmiin esille.

Kannatettavaa esityksessä on yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuus viedä asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä syrjinnän uhria. Tämä mahdollisuus voisi kohdistua silloin myös syrjiviin työpaikkailmoituksiin.

Esitystä tulisi kuitenkin yhä jatkovalmistella ja ottaa huomioon annetut eriävät mielipiteet ja saatu lausuntopalautte. Keskeisenä asiana pitäisi olla, miten voidaan varmistaa, että syrjintää harjoittava saa oikeasuhtaiset ja tehokkaat seuraamukset ja että syrjinnän uhri voi luottaa, että järjestelmä toimii.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Familia kannattaa, että yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki syrjintäperusteet. Olisi hyvä asia, että arviointi koskisi myös työhönottoa.

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

Familia kannattaa esitystä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Lausunnonanto-oikeus ei ole riittävä esitys parantamaan nykyistä tilannetta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa täysi toimivalta arvioida työelämässä toteutuvaa syrjintää.

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

Asiantuntijana toimiminen ei ole riittävä esitys parantamaan nykyistä tilannetta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee olla itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka toimivalta koskisi myös työelämässä toteutuvaa syrjintää vastaavasti kuin tasa-arvovaltuutetulla.

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?

Ehdotettu muutos ei ole riittävä parantamaan nykyistä tilannetta. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa täysi toimivalta arvioida työelämässä toteutuvaa syrjintää.

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

Tämä on jo käytännössä mahdollista, mutta sitä mahdollisuutta ei käytetä riittävästi. Muutos ei muuttaisi nykytilannetta juurikaan.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Familia kannattaa esitystä.

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)?

Familia pitää esitystä hyvänä.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Lähtökohtana pitäisi olla se, miten syrjinnän uhrin asemaa ja oikeusturvaa parannetaan. Syrjinnän uhrien näkökulmasta tilannetta selventäisi huomattavasti, jos yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi käsitellä myös työelämään liittyviä kysymyksiä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee nyt jo paljon työelämäsyryntään liittyviä yhteydenottoja. Vastaavaa yhteistyötä vaativaa toimivaltojen yhtäaikaaisuutta toteutuu jo monessa muussa asiassa ilman, että niiden päällekkäisestä toimivallasta aiheutuisi haittaa.

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

-

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista 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?

-

Helmanen Elina
Familia ry