

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?**

Akava kannattaa ehdotusta laajentaa yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Lisäksi on hyvä, että varhaiskasvatuksen järjestäjälle ja palveluntuottajalle tulee vastuu huolehtia siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on toimipaikkakohtainen suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee huomioida sekä varhaiskasvatuksen työntekijöiden yhdenvertaisuus että varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten yhdenvertaisuus. Näiden lisäksi on kirjattava, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan velvollisuus huolehtia, että lapsilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua sekä julkiseen että yksityiseen varhaiskasvatukseen, eikä esimerkiksi lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tuen tarve tai perheiden taloudellinen tilanne aseta lapsia eriarvoiseen asemaan.

#### **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?**

Akava puoltaa ehdotusta. Samalla tulee varmistaa, että Marinin hallitusohjelmaan kirjattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteen laajentaminen tuodaan varhaiskasvatuussuunnitelmien kautta päiväkodeissa luontevaksi osaksi pedagogista suunnittelua. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät saa olla päiväkodin toimintaa ohjaavasta suunnitelmasta erillisiä papereita, vaan niitä tulee tarkastella ja päivittää säännöllisesti osana tätä kokonaisuutta.

### **Häirintä**

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

Akava puoltaa ehdotusta laajentaa häirinnän määritelmän laajentamisesta.

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

Akava kannattaa 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?**

Akava kannattaa ehdotettua mahdollisuutta viedä asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman yksilöitävissä olevaa asianomistajaa.

**Kohtuulliset mukautukset**

**Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?**

Akava puoltaa ehdotusta.

**Hyvitys**

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

Akava kannattaa ehdotusta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi parhaimmillaan toimia yksilön oikeussuojaa vahvistavana matalan kynnyksen oikeusturvaelimenä.

**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?**

Akava puoltaa ehdotusta. Ehdotettu toimivallan jako on perusteltu ja vaikuttaa selkeältä toteuttaa oikeuskäytännössä.

**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?**

Akava kannattaa ehdotusta.

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

Akava kannattaa ehdotusta.

## 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)?**

Akava puoltaa ehdotuksia.

## Esityksen vaikutukset

**Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?**

Ehdotetut muutokset vahvistavat osaltaan yksilöiden oikeusturvaa ja edistävät yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa.

## Muut huomiot esityksestä

**Onko teillä muita huomioita esityksestä?**

Eri elämäntilojen oikeussuojan eriytyminen toisistaan on merkittävä ongelma, mikäli työelämäkysymykset jäävät yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyvityksenmääräysoikeuden ulkopuolelle.

## Yleiset huomiot esityksestä

**Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Marinin hallitus on sitoutunut tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja ihmisoikeuksien vahvistamiseen. Hallitusohjelman tavoitteena on oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja mukaan ottava Suomi.

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat ihmisoikeuksia. Suomella on EU:n syrjinnän vastaisten direktiivien perusteella velvoite edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään tehokkaasti. Vakavimmillaan syrjintä on rangaistava teko.

Tutkimusten mukaan eri vähemmistöryhmiin (esim. etniset vähemmistöt, ikääntyneet, vammaiset, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt) kuuluvat kokevat työelämässä ja työelämään pääsyssä paljon yhdenvertaisuuslain kieltämää syrjintää.

Vain vähän syrjinnästä tulee asiasta vastaavan viranomaisen eli aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden tutkittavaksi. Syrjintäasioissa työsuojeluviranomaisten arvioivat v.2020 eniten terveydentilaan (46% tarkastuksista) tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn (29% tarkastuksista) perustuvaa syrjintää. Esimerkiksi vammaisuuteen tai alkuperään liittyviä syrjintätapauksia tulee tarkastuksissa arvioitavaksi vuosittain vain alle 10 tapausta kumpaakin.

Hallitusohjelmaan on edellä mainittujen syiden vuoksi kirjattu mm. yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen toteuttaminen. Uudistukseen sisältyviä työelämäkysymyksiä pohtineen alajaoston esitys ei kuitenkaan Akavan mielestä vastaa kaikilta osin hallitusohjelman tavoitteita.

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Esitys on parannus nykytilaan, mutta pykälään tulee Akavan mukaan vielä lisätä maininta yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisvelvoitteesta. Tasaisin väliajoin päivitettävän yhdenvertaisuussuunnitelman avulla valvovat viranomaiset voivat arvioida yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoituksenmukaisuutta ja muiden lakisääteisten velvoitteiden noudattamista.

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

Esitys on parannus nykytilaan, mutta Akavan mielestä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen soveltamisala tulee laskea koskemaan vähintään 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä nykyisen 30 sijaan. Kirjaus on näin ollen yhdenmukainen uudistetun yhteistoimintalain velvoitteiden kanssa.

## Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Akavan mielestä ehdotettu lausuntomenettely ei ole riittävä ja vastaa osittaisuudistuksen tavoitteita: se ei vähennä työelämässä tapahtuvaa syrjintää ja paranna yksilön oikeussuojaa. Hallinnollista taakkaa lisäävän lausuntomenettelyn sijaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa on laajennettava antamalla valtuutetulle oikeus arvioida työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa myös yksittäistapauksissa. Muutos toteutetaan poistamalla pykälän 2 momentista kohta, jonka mukaan työelämän syrjintätapaukset on rajattu pois yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallasta.

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

Akava pitää viranomaisten välistä yhteistyötä erittäin tärkeänä. Ulkopuolisena asiantuntijana toimiminen on kuitenkin nykyisenkin lainsäädännön rajoissa yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollista. Pelkkä mahdollisuuksien korostaminen ei riitä, jos työsuojeluviranomainen ei syystä tai toisesta niitä hyödynnä.

## Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Akava kannattaa työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan täsmentämistä ehdotetusti, mutta korostaa samalla, ettei ehdotus ole riittävä vastatakseen osittaisuudistuksen tavoitteisiin: työelämässä tapahtuvan syrjinnän vähentämiseen ja yksilön oikeussuojan parantamiseen.

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

Sen selvittäminen, milloin asialla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä, edellyttää viranomaisten yhteistyötä. Jo yksinomaan tämä substanssikysymys puoltaa hallinnollista taakkaa lisäävän lausunnotmenettelyn sijaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista pykälän 1 momentissa työelämään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen noudattaa muun muassa Euroopan neuvoston rasismiin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia. Niissä ECRI on nostanut esiin yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa.

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

Sen selvittäminen, milloin asialla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä, edellyttää viranomaisten yhteistyötä. Esitys jättää työsuojeluviranomaiselle harkintavaltaa käyttää yhdenvertaisuusvaltuutettua apunaan, vaikka kyseessä tulisi olla pikemminkin velvoite. Jo yksinomaan tässä todettu substanssikysymys, lain tulkinnan kannalta merkittävä yksittäistapaus, puoltaa yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettavaa valvontaoikeutta ja toimivaltaa työelämän yksittäisasiossa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen noudattaa muun muassa Euroopan neuvoston rasismiin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia. Niissä ECRI on nostanut esiin yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa.

**Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?**

Pelkkä tiedonjako yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontatoiminnassa tehdyistä havainnoista ei anna riittävästi pohjaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnalle, vaan hänen valvontaoikeuttaan ja toimivaltaansa tulee laajentaa työelämän yksittäisasioihin. Valtuutetun omassa toiminnassa kertyneet valvontahavainnot yhdistettynä yhdenvertaisuuden substanssiosaamiseen antavat edellytykset aiempaa vahvemmalle toiminnalle edistää yhdenvertaisuutta työelämässä, mihin on selkeä tarve. Tällöin yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi myös itse jakaa tietoa syrjinnän vaarassa oleville ryhmille.

**Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)**

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

Ehdotus on linjassa työsuojeluviranomaisen muiden toimivaltuuksien kanssa. Akavan mukaan myös yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaoikeutta ja toimivaltaa tulee laajentaa työelämän yksittäisasioihin

## Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Akava puoltaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista kaikkiin työelämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksiin. Asian tultua vireille on tiedusteltava, onko asia jo toisessa viranomaisessa käsiteltävänä ja tehdä ratkaisu käsittelemällä jatkavasta viranomaisesta.

Rinnakkaiseen toimivaltaan liittyvät erityiskysymykset eivät ole poikkeuksellisia Suomessa, kuten esimerkiksi tietosuojavaltuutetun ja aluehallintoviranomaisen yhteistyö osoittaa. Myöskään se, että syrjintäväitteeseen liittyy muuta lainsäädäntöä, ei ole poikkeuksellista. Haasteista huolimatta asiat ovat olleet tähänkin saakka ratkaistavissa normaalilla viranomaisyhteistyöllä. Suurempi ongelma sen sijaan on, jos heikoimmassa asemassa olevien väestöryhmien ihmisoikeudet jäävät toteutumatta ja oikeussuoja vaillinaiseksi työelämässä verrattuna kaikkiin muihin elämänaloihin.

Myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee säätää ilmoitusvelvollisuus työsyryntään liittyvästä rikosepäilystä.

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

Akava puoltaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Lautakunnan toimivaltaan sopisivat erityisesti rekrytointisyrjintää ja häirintää sekä kohtuullisten mukautusten epäämistä koskevat asiat.

Työelämässä syrjintää kokeneen asemaa parantaa se, että sekä uhrilla että yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saattaa asia lautakunnan käsiteltäväksi. Ratkaisujen parempi yhdenmukaisuus edellyttää, että myös työsuojeluviranomaisella on mahdollisuus saattaa asia lautakunnan ratkaistavaksi. Samassa yhteydessä tulee selvittää laajemmin nykyisten oikeussuojakeinojen riittävyys (ml.hyvitykset).

Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulee säätää ilmoitusvelvollisuus työsyrijintään liittyvästä rikosepäilystä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen noudattaa muun muassa Euroopan neuvoston rasismiin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia.

## Vaikutusarvioinnit

### **Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista**

-

### **Huomionne taloudellisista vaikutuksista**

-

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Työelämäjaoston mietinnössä ei ehdoteta muutoksia pykälään 20, vaikka alajaoston tehtävänä on ollut arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyrijintään liittyvissä asioissa. Työryhmän ehdottama, Akavan kannattama, oikeus määrätä hyvitystä tulee laajentaa koskemaan myös työelämäasioita. Ilman laajennusta työelämään uhkaa eri elämänalueiden oikeussuoja eriytyä entisestään.

### **Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista**

Ottaen huomioon muut Marinin hallituksen politiikkatoimet koskien esimerkiksi työ- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton lisäämistä tai vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä, eivät nyt esitetyt ehdotukset ja niiden arviointi ole riittäviä. Monimuotoistuvan työvoiman ansiosta tarvitaan myös nykyistä moninaisempia, uusia, keinoja puuttua syrjintään.

Tutkimukset osoittavat, että vain vähän työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä tulee nykyisellään asiasta vastaavan viranomaisen eli aluehallintoviraston työsuojelun vastualueiden tutkittavaksi. Syrjintäasioissa työsuojeluviranomaisten arvioivat v.2020 eniten terveydentilaan (46% tarkastuksista) tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn (29% tarkastuksista) perustuvaa syrjintää. Esimerkiksi vammaisuuteen tai alkuperään liittyviä syrjintätapauksia tulee tarkastuksissa arvioidavaksi vuosittain vain alle 10 tapausta kumpaakin.

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

Mietinnöissä ei arvioida sitä, mitä vaikutuksia Euroopan neuvoston rasismiin vastaisen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevien suositusten huomiotta jättämisellä on. Suomea koskevissa maasuosituksissa ECRI on nostanut esiin muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa. Vaikka alajaoston tehtävänä on ollut arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyrijintään liittyvissä asioissa, ei työelämäjaoston mietinnössä ehdoteta muutoksia pykälään 20.

Myöskään yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa (§19) tai työsuojeluviranomaisen tehtäviä ja toimivaltaa (§22) koskevat ehdotukset eivät vastaa riittävästi ECRI:n suosituksiin työelämässä kaikkein haavoittuvammassa asemassa olevien yksilöiden oikeussuojan vahvistamiseksi.

Jatkossa on pyrittävä laajentamaan 15§ kolmannessa momentissa olevaa vammaisen henkilön oikeutta saada työnantajalta selvitys rekrytoinnin valintaperusteista koskemaan kattavammin syrjintää epäileviä työnhakijoita.

On myös tärkeä pohtia toimivallan laajentamisen lisäksi toimintojen yhteistä organisointia eli sitä, miten asiakas saisi avun yhdestä paikasta näissä työntekijän näkökulmasta osin keinotekoisilta käsittelyn rajoilta tuntuissa työelämän tilanteissa.

Sahamies Miika  
Akava ry