

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?**

Yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen tulisi kuulua kaikkiin palveluihin, erityisesti niihin, joissa kohdataan lapsia. Näiden tulisi siten laajentua koskemaan myös varhaiskasvatusta. On tärkeää, että velvollisuus olisi varhaiskasvatuksessa konkreettisesti osana arkea, ei vain tiedon ja ymmärryksen tasolla. Lapset kasvavat ja viettävät ison osan lapsuudestaan varhaiskasvatuksen arjessa. Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys eivät aina toteudu parhaalla mahdollisella tavalla vähemmistöjen osalta. Yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite vaatisi säännöllistä näiden asioiden tarkastamista, niihin puuttumista ja epäkohtien korjaamista, jo rakenteellisella tasolla. Vanhemmille tulisi myös selvemmäksi se, millaisiin palveluihin ja tukitoimiin lapset ovat oikeutettuja ja osaisivat puuttua epäkohtiin, kun tukena on laki. Laajentamisen myötä lasten mahdollisuudet yksilöllisen tuen huomioimiseen kasvavat ja täten lisäävät lasten turvallista ja terveellistä kehitystä ja hyvinvointia.

**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?**

-

### **Häirintä**

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

Kannatamme tätä ehdotusta. Ehdotuksen laajentuessa koskemaan ihmisryhmää, voisi helpommin puuttua myös esim. vihapuheeseen ja kansaryhmän kiihottamiseen. Yksittäisen henkilön on myös vaikeampaa viedä häirintätapaukset eteenpäin yksin esim. tietämättömyyden tai pelon vuoksi.

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

Kannatamme tätä ehdotusta. Häirintään puuttumisen velvollisuus on oltava kaikkien vastuulla ja viime kädessä vastuu on palvelun järjestäjällä. Järjestäjien toimesta puuttuminen voi viedä asiaa helpommin eteenpäin ja samalla järjestäjien tietoon tulee paremmin tapahtuneet häirintätapaukset ja niiden ennaltaehkäisyyn ja rakenteellisiin muutoksiin kiinnitetään jatkossa enemmän huomiota. Jos palveluiden järjestäjä ei puutu tiedossaan olevaan häirintään, on se laiminlyöntiä ja siten siihen on puututtava.

## 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?**

Ehdotus on kannatettava. Syrjintää voi tapahtua pitkän ajan kuluessa, ei niin selkeästi havaittavana ja se voi olla myös rakenteissa, kuten esim. rakenteellinen rasismi. Tällaisen havaitseminen, siihen puuttuminen ja eteenpäin vieminen voi olla vaikeaa yksittäiselle henkilölle. Siksi olisi tärkeää, että asiaan puututaan ja viedään eteenpäin yhdenvertaisuusvaltuutetun tai yhteisön toimesta.

## Kohtuulliset mukautukset

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

Puollamme tätä. Yhdenvertaisuus tarkoittaa juuri yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja palveluiden järjestämistä tältä osin jo niitä suunnitellessa. Näin vahvistetaan kaikkien yksilöiden osalta palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta, palveluihin hakeutumista ja osallisuutta. On tärkeää, että kohtuulliset mukautukset ovat läpinäkyviä ja mietitään tarkkaan, kuinka niiden vaikuttavuutta arvioidaan. Arvioinnissa tulee kuulla kohderyhmää, jotta tarvittavia muutoksia kohtuullisiin mukautuksiin osataan tehdä. Tämä on tärkeää ja välttämätöntä yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta, mutta myös taloudellisesti.

## Hyvitys

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

Tämä kuulostaa järkevältä, mutta on tärkeää, että linjataan selkeästi, millaisissa tapauksissa hyvitys voidaan määrätä, jotta ei toimita epäoikeudenmukaisesti ja hyvitysten määräys ei toteudu vain sen mukaan, kuka osaa vaatia ja pyytää. Hyvitys voisi olla keino parantaa uhrin asemaa ja tuoda näkyvämmäksi syrjintä. Hyvityskäytäntö voisi kannustaa yksittäisiä ihmisiä tai ihmisryhmiä ilmoittamaan kokemastaan syrjinnästä herkemmin. Ilmoitusten lisääntyessä yhdenvertaisuusasioihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota.

**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?**

Olisi tärkeää, että esityksessä huomioidaan myös vapaa-aika ja harrastetoiminta, joissa yhdenvertaisuusasiat eivät usein toteudu toivotulla tavalla ja niiden valvonta ei ole yhtä tarkkaa kuin esimerkiksi varhaiskasvatuksessa. Yhdenvertaisuuslaissa tulisi myös huomioida kielellinen syrjäytyminen ja tiedon saavutettavuus. Tietoa ja palveluita tulisi saada selkokielellä sekä suullisesti arjessa selviytymiseksi. On myös huomioitava ne, joiden äidinkieli ei ole suomi tai ruotsi. Muiden kuin suomea ja ruotsia puhuvien määrät ovat jatkuvassa kasvussa kaikissa palveluissa.

**Yleiset huomiot esityksestä**

**Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Vähemmistöt kohtaavat työssä ja työnhaussa edelleen laajalti suoraa ja rakenteellista syrjintää mm. kielen, esteettömyyden ja hankalan byrokratian vuoksi. Siksi on tärkeää, että yhdenvertaisuuden edistämiseen etsitään tehokkaampia ja oikeudenmukaisempia ratkaisuja ja sen toteutumista valvotaan. On kuitenkin pidettävä huoli, etteivät nämä uudistukset ja työnjaolliset muutokset lisää asianosaisen työmäärää asiansa selvittämisessä esim. paperityön ja yhteydenottojen osalta eikä pidennä asian ratkaisemiseen käytettävää aikaa. Asianosaisen itsensä osalta oikeudenmukainen ja riittävässä ajassa saatu ratkaisu on merkittävämpi kuin se, kuka tai ketkä asiaa hoitavat. Läpinäkyvyys, selkeys, konkretia ja riittävä tiedottaminen ovat avainasemassa, tuli muutoksia tai ei. Asioita ei tule edistää vain toimijoiden näkökulmasta vaan kohderyhmän, erityisesti vähemmistöjen ja haavoittuvassa asemassa olevien tarpeet huomioiden.

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

-

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

-

## Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

-

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)?

Kannatamme tätä ehdotusta. Häirintä- ja syrjintä jää usein näkemättä ja huomioimatta, jos ei säännöllisesti pysähdytä tarkastelemaan mm. toimipaikan työkuultuuria ja henkilöstön välisiä

suhteita, rekrytointia, yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja kaikkia arvostavaa työilmapiiriä. Kehotusmenettelyn avulla työnantaja kiinnittää enemmän huomiota myös henkilöstön monimuotoisuuteen ja sen edistämiseen työpaikalla, ennakkoluulojen ja syrjinnän vähentämiseen ja tasa-arvon edistämiseen. Tämä kaikki lisää työntekijöiden hyvinvointia ja lisää tuloksellisuutta.

## Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

-

**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?**

-

Siltaniemi Aki  
Ensi- ja turvakotien liitto ry