

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?**

Naisasialiitto Unioni kannattaa yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuuksien laajentamista koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Muutos tukee lapsen oikeuksien sopimuksen sekä varhaiskasvatustilain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden yhdenvertaisuuteen liittyvien kirjausten toteutumista. Velvollisuuksia lisättäessä on myös syytä huolehtia, että varhaiskasvatuksen järjestäjillä ja palveluntuottajilla on riittävät resurssit yhdenvertaisuuden edistämiseen.

**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?**

Jos perhepäivähoitoon ja avoimeen varhaiskasvatukseen laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelma kuntatasolla, tulee suunnitelman laatimisessa korostaa yhteistyötä toimijoiden kanssa, jotta suunnitelmalla on vaikutuksia näiden toimijoiden arkeen.

### **Häirintä**

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

Naisasialiitto Unioni 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.

Ihmisyhmän lisääminen määritelmään poistaa tarpeen kehittää asianomistaja tapauksissa, jossa esimerkiksi häiritsevä materiaali koskee koko ihmisryhmää kuten rasistisen teoksen esilläpitäminen.

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

Varhaiskasvatuksen järjestäjillä ja koulutuksen järjestäjillä on aina vastuu puuttua häirintään. Toimimattomuus tulee määritellä syrjintänä.

**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?**

Katsomme, 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 kynnyksensä raportoida kokemastaan syrjinnästä, jolloin kyseinen lakimuutos keventäisi heille koituvaa taakkaa.

**Kohtuulliset mukautukset**

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

Kannatamme eriävässä mielipiteessä esitettyjä ehdotuksia.

**Hyvitys**

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

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tulisi voida määrätä hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneille. Hyvityksen hakeminen käräjäoikeudesta ja siitä aiheutuva kuluriski voi tuntua raskaalta uhreille. Hyvityksen saaminen suoraan lautakunnalta helpottaisi syrjinnästä raportoimista sekä vahvistaisi oikeussuojan saavutettavuutta.

**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 aina velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työelämässä. Työnantajan tulee arvioida miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla ja huomioida eri syrjäntäperusteet yhdenvertaisuuden arvioinnissa. Arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta. Yhdenvertaisuussuunnitelma on tarpeen myös yrityksissä ja muilla työpaikoilla, jotka työllistävät vähemmän kuin 30 henkilöä. Lain vaatimusta työpaikan koosta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen osalta tulisi laskea.

**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)?**

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.

**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?**

Kannatamme tiivistä yhteistyötä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen välillä tilanteissa, joissa se on tarpeellista.

**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?**

Nykyinen malli yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallasta on monille, varsinkin syrjinnän uhreille, sekava epäselvä. Euroopan neuvoston rasismiin vastainen toimikunta (ECRI) on myös huomauttanut Suomessa yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisesta toimivallasta työelämän syrjintäasioissa. Monet syrjintää kokeneet uhrit ovat ensisijaisesti hakeneet apua valtuutetulta, sillä valtuutettu on monille paljon tutumpi ja nimensä mukaisesti paras asiantuntija yhdenvertaisuusasioissa, kuin työsuojeluviranomainen. Naisasialiitto Unioni kannattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun ja

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämään, sillä tämä muutos helpottaisi syrjinnästä raportoimista ja varmistaisi, että jokainen syrjintätapaus tulee käsitellyksi.

Velvollisuuksia lisättäessä on myös syytä huolehtia, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla on riittävät resurssit toimivaltaansa kuuluvien asioiden hoitamiseen.

**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?**

Sen sijaan, että jaoston mietinnössä olisi keskitytty tiukentamaan seuraamuksia syrjintää harjoittaville tahoille, jaoston tavoitteena on ollut tehdä lainsäädännöstä nykyistä selkeämpi ja toimivampi. Esityksessä ei tuoda esille, millaisia seuraamuksia syrjinnästä koituisi syrjiville tahoille tai miten syrjintää työelämässä voidaan ehkäistä. Työelämän syrjinnästä on harvoin seuraamuksia tekijälle ja tämä vaikuttaa kielteisesti syrjinnästä raportoimiseen ja uhrien luottamukseen Suomen oikeusjärjestelmään.

Pyykkönen Milla  
Naisasialiitto Unioni ry