

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?

-

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?

YKA kannattaa ehdotusta.

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

YKA kannattaa esitystä.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

-

Hyvitys

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

YKA kannattaa esitystä ja katsoo sen edistävän yksilön oikeussuojaa sekä syrjintään puuttumista. Syrjinnän ehkäisemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tärkeää, että syrjintään puututaan tehokkaasti muun muassa hyvitysten muodossa. Oikeasuhtaiset seuraamukset ja nykyistä sujuvampi hyvitysten hakeminen edistävät myös syrjinnästä ilmoittamista.

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 hyvityksasioissa?

-

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 hyvityksiasian käsittelyssä?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voitaisiin vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvityksiasiaa 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?

Ehdotetut muutokset edistävät yhdenvertaisuuden tosiasiallista toteutumista, madaltavat yhdenvertaisuuteen liittyvien ongelmien tunnistamista ja loukkauksiin puuttumista sekä ennaltaehkäisyä. Näin toimet vahvistavat myös yksilön oikeusturvaa.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Yksilön oikeusturvan ja yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta tulisi estää työelämäkysymysten jääminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan hyvitysmääräysoikeuden ulkopuolelle.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Tutkimukset ja selvitykset Suomessa ja kansainvälisesti osoittavat, että eri vähemmistöryhmät kuten etniset vähemmistöt, ikääntyneet ja vammaiset kokevat työelämässä ja työpaikoilla yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Yhdenvertaisuusvaltuutetun saamista yhteydenotoista toiseksi eniten vireille tulevia syrjintäepäilyä kohdistuu työelämään (718, 2018–2021). Luvut osoittavat, että Suomessa on liian vähän tosiasiallisia keinoja puuttua työelämässä tapahtuvaan syrjintään sekä ennaltaehkäisevästi että jälkikäteen. Esityksen ehdotukset ovat tältä osin riittämättömiä: esitys ei sisällä työelämässä tapahtuvan valvonnan tehostamista laajentamalla yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työelämäkysymyksiin.

Kansainvälisesti vertaillen Suomi on poikkeus, sillä syrjinnän kieltoa yleisesti valvovilla viranomaisilla – valtuutettu ja lautakunta – ei ole toimivaltaa työelämässä. Tähän ovat kiinnittäneet huomiota mm. EU:n komissio, Euroopan neuvoston rasmin vastainen komitea sekä eduskunnan perustuslakivaliokunta.

YKA esittää yhdenvertaisuuslakiin uutena 7 a § "Työntäjän velvollisuus antaa selvitys menettelystään". Pykälä vastaisi tasa-arvolaisessa olevaa 10 §. Tasa-arvolain 10 §:stä saadun kokemuksen perusteella voi todeta, että selvityksen saaminen mainituista seikoista on omiaan karsimaan tarpeetonta viranomaistoimintaa ja oikeudenkäyntejä. Tämän voi katsoa muodostavan kevyimmän mahdollisen sekä välittömästi osapuolten välisen ja siten tarkoituksenmukaisimman syrjintäasiaa koskevan selvittelymenettelyn, joka osaltaan edesauttaisi yhdenvertaisuuden edistämistä työelämässä.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Esitys on kannatettava parannus nykytilaan. Yhdenvertaisuussuunnittelu on keskeisimpiä prosesseja yhdenvertaisuuden toteutumisessa työpaikoilla, ja sen avulla varmistetaan, että yhdenvertaisuutta edistetään kussakin organisaatiossa tarkoituksenmukaisella tavalla. Tästä syystä esitykseen tulisi lisätä maininta suunnittelun päivittämisvelvoitteesta, jotta suunnitelmat kykenevät vastaamaan yhä alati muuttuvan työelämän tarpeisiin sekä vastaavasti mahdollistamaan aidon valvonnan toteutumisen.

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen tavoitteena on asettamispäätöksen mukaisesti nykyistä selkeämpi ja toimivampi lainsäädäntö, joka edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää.

Tämän toteuttamiseksi YKA ehdottaa, että yhdenvertaisuuslakiin lisättäisiin työntajalle tasa-arvolain 10 §:n mukainen selvittämisvelvoite. Tämä voitaisiin toteuttaa lisäämällä lakiin 7 a § Työntajan velvollisuus antaa selvitys menettelystään:

“Työnantajan on pyynnöstä viivytyksettä annettava kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa työhön valittaessa tai palvelussuhteen jatkosta taikka sen ehdoista päätettäessä syrjityksi tässä laissa tarkoitettuun tavoin.

Selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan noudattamat valintaperusteet tai työnantajan muun kuin työhönottoa koskevan ratkaisun taikka toimenpiteen perusteena olevat seikat.”

Lisättäessä yhdenvertaisuuslakiin tasa-arvolain 10 §:ää pääkohdiltaan vastaava velvollisuus työntajalle antaa pyynnöstä ja viivytyksettä kirjallinen selvitys menettelystään sille, joka katsoo joutuneensa syrjityksi työelämässä yhdenvertaisuuslaissa kielletyllä tavalla, syntyisi syrjinnän kohteeksi joutuneelle tai sellaista epäilevälle mahdollisuus kevyin menettelyin saada tietoonsa työnantajan ratkaisun tai toimenpiteen perusteena olevat seikat.

Tasa-arvolain 10 §:stä saadun kokemuksen perusteella voi todeta, että selvityksen saaminen mainituista seikoista on omiaan karsimaan tarpeetonta viranomaistoimintaa ja oikeudenkäyntejä. Osittaisuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvontaa tehnyt työsuojeluviranomainen käsittelee syrjintäasiat niin ikään useimmin lähettämällä työnantajalla kirjallisen selvityspyynnön.

Syrjintää kokeneen tai sellaista epäilevän saaman selvityksen perusteella hänen olisi käytännössä mahdollista arvioida, onko perusteltua saattaa asia yhdenvertaisuusvaltuutetun, työsuojeluviranomaisen tai tuomioistuimen käsiteltäväksi. Kun selvitys on kirjallinen, jää vähemmän mahdollisuuksia väärinkäsityksille ja tilanteen arviointi tulee luotettavammalle pohjalle.

Tasa-arvolaista saatujen kokemusten perusteella tietoon ei juurikaan ole tullut tasa-arvolain 10 §:n perusteella tehtyjä turhia selvityspyyntöjä. Lisäksi samoin kuin tasa-arvolaissa, tulisi uuden yhdenvertaisuuslain 7 a §:n mukainen selvityksenantovelvollisuus kyseeseen silloin, kun on esitetty perusteltu väite tai epäily syrjinnästä.

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

YKA kannattaa esitystä, mutta katsoo, että yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen soveltamisala tulee laajentaa koskemaan vähintään 20 henkilöä työllistävät yritykset. Yhdenvertaisuussuunnittelun kehittäminen on kannatettavaa, sillä suunnittelu tukee työntajien ja työyhteisön yhteistä työtä yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi. Tämä jää kuitenkin puutteelliseksi, jos suuri osa yrityksistä jää veloitteen ulkopuolelle. Varsinkin pienemmät yritykset tarvittavat tukea yhdenvertaisuustyölle.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Esitys ei ole riittävä. YKA katsoo, että esitys ei ole riittävä parannus nykytilaa, eikä näin toteuta osittaisuudistukselle asetettuja tavoitteita vähentää työelämässä tapahtuvaa syrjintää. Esitetty järjestelmä olisi hallinnollisesti raskas ja syrjintää epäilevän yksilön kannalta monimutkainen. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa laajasti kannatetusti oikeus arvioida työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdessä työsuojeluviranomaisen kanssa myös yksittäistapauksissa. Tämä vastaisi kansainvälistä tilannetta, jossa syrjinnän kieltoa yleisesti valvovalla viranomaisella olisi toimivalta myös työelämässä ilman, että se on riippuvainen työsuojeluviranomaisen päätöksestä.

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

Yksilön oikeusturvan ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden kannalta viranomaisten yhteistyö on erittäin tärkeää, mutta yhdenvertaisuusvaltuutettu voi jo nykyisen lainsäädännön puitteissa toimia ulkopuolisena asiantuntijana. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa laajasti kannatetusti oikeus arvioida työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdessä työsuojeluviranomaisen kanssa myös yksittäistapauksissa.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

YKA kannattaa esitystä, mutta katsoo sen riittämättömäksi. Esitys ei täytä riittävällä tavalla tavoitetta vähentää syrjintää työelämässä, edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja vahvistaa yksilön oikeussuojaa.

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

YKA katsoo, että viranomaisten yhteistyö on yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tärkeää. Tämä tulisi tapahtua muulla tavoin kuin hallinnollista työtä lisäävällä lausunnon anto menettelyllä.

Nykyjärjestelmässä uhrin oikeussuojakeinot toteutuvat heikosti. Kansainvälisestikin katsoen Suomi on poikkeus, sillä syrjinnän kieltoa valvovilla viranomaisilla yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnalla ei ole toimivaltaa työelämässä. Tähän ovat kiinnittäneet huomiota mm. EU:n komission ja Euroopan neuvoston rasismin vastainen komitea sekä eduskunnan perustusvaliokunta.

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

YKA katsoo, että viranomaisten yhteistyö on yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tärkeää. Tämä tulisi tapahtua muulla tavoin kuin hallinnollista työtä lisäävällä lausunnon anto menettelyllä.

Nykyjärjestelmässä uhrin oikeussuojakeinot toteutuvat heikosti. Kansainvälisestäkin katsoen Suomi on poikkeus, sillä syrjinnän kieltoa valvovilla viranomaisilla yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja tsa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnalla ei ole toimivaltaa työelämässä. Tähän ovat kiinnittäneet huomiota mm. EU:n komission ja Euroopan neuvoston rasismien vastainen komitea sekä eduskunnan perustusvaliokunta.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Esitys jättää työsuojeluviranomaiselle harkintavaltaa käyttää yhdenvertaisuusvaltuutettua apunaan, vaikka kyseessä tulisi olla pikemminkin velvoite.

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)?

Työsuojeluviranomaisen lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaoikeutta ja toimivaltaa tulee laajentaa työelämän yksittäisasiin.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

YKA kannattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista koskemaan kaikkia työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä, ja pitää tätä yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta merkittävänä toimena.

Päällekkäinen toimivalta ei ole Suomen lainsäädännössä poikkeuksellista, eikä siten voi muodostaa tai muodosta estettä toimivallan laajentamiselle. Lähtökohtana tulisi olla syrjintää epäilevän ja sitä kokevan oikeusturvan vahvistaminen.

Mahdolliset päällekkäisyydet käsitellään viranomaisten välisellä yhteistyöllä: Asian tultua vireille on tiedusteltava, onko asia jo toisessa viranomaisessa käsiteltävänä ja tehdä ratkaisu käsittelyä jatkavasta viranomaisesta. 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?

YKA kannattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Lautakunnan toimivaltaan sopivat erityisesti

rekrytointisyrjintää ja häirintää sekä kohtuullisten mukautusten epäämistä koskevat asiat. Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulee säätää ilmoitusvelvollisuus työsyrijintään liittyvästä rikosepäilystä.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Ottaen huomioon sekä muut Marinin hallituksen politiikkatoimet koskien esimerkiksi työ- ja oleskelulupaperusteisen maahanmuuton lisäämistä tai vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä sekä laajasti jaettu ymmärrys työelämän ja yhteiskunnan monimuotoistumisesta, YKA katsoo esityksen ehdotukset riittämättömiksi yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi.

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 arvioitavaksi 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 rasismin vastaisen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevien suositusten huomiolle 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.

Rajoo Ainomaija
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry