

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?**

Yksinasuvat pitää erittäin tärkeänä sitä, että samaan aikaan käynnissä oleva vastaava tasa-arvolain muutos on linjassa yhdenvertaisuuslain muutoksen kanssa. Lasten kuuleminen on hyvä määritellä yhdenmukaisiksi. Lisäksi nykyäänkin voimassa olevan tasa-arvolain määritelmät oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmista laajenevat koskemaan myös varhaiskasvatusta. Vastaavaa kirjausta ei ole yhdenvertaisuuslaissa.

**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?**

Tämä määritelmä saattaa aiheuttaa ongelmia käytännön tason soveltamisessa, miten ihmisryhmä määritellään, esim. Yksinasuvat!

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.

**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?**

T

## Kohtuulliset mukautukset

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

-

## Hyvitys

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

Yksinasuvat pitää hyvänä THL:n lausumaa: Syrjintää kohdanneen henkilön oikeussuojan näkökulmasta tarkoituksenmukaisena sitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi jatkossa määrätä hyvitystä. Esimerkiksi riita-asioihin liittyvä kuluriski heikentää monen mahdollisuuksia vaatia hyvitystä kärjäoikeudessa. On tärkeää, että syrjintää kokeneella henkilöllä on hänen tuloistaan ja varallisuudestaan riippumatta käytössään tehokas oikeussuojakeino kompensaaion saamiseksi

**Ehdotuksen mukaan sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla että kärjäoikeuksilla olisi toimivalta määrätä hyvitystä. Lautakunnan ja tuomioistuinten toimivallan jaosta säädettäisiin laissa. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kärjäoikeuksien ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan jakoa hyvitysasioissa?**

Yksinasuvat puoltaa muutosta. Käsittelyn nopeutus on kaikkien osapuolten etu.

**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?**

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 syrjintää. Hyvityskäytäntö voisi kannustaa yksittäisiä ihmisiä tai ihmisryhmiä ilmoittamaan kokemastaan syrjinnästä herkemmin. Ilmoitusten lisääntyessä yhdenvertaisuusasioihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota.

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

Kannatamme sovintomenettelyä. Osapuolten välillä saavutettu sovinto on merkityksellinen osapuolille!

# 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)?**

Yksinasuvat puoltaa muutosta. Käsittelyn nopeutus on kaikkien osapuolten etu.

## Esityksen vaikutukset

**Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?**

Muutoksilla on myönteisiä vaikutuksia syrjinnän kohteena oleviin henkilöihin ja esimerkiksi kokonaiseen ihmisryhmään kohdistuvaan syrjintään puuttumisen mahdollisuudella myös syrjintää ennaltaehkäiseviä vaikutuksia. Korostamme yksinasuvien ryhmän huomioimista kaikissa muutoksissa.

## Muut huomiot esityksestä

**Onko teillä muita huomioita esityksestä?**

Yksinasuvat pitäisi hyvänä yhdenvertaisuussuunnittelun laajentamista myös organisoituun vapaa-aika- ja kulttuuritoimintoihin mm. organisoituihin seura- ja harrastustoimintoihin, kun tarkastellaan tulevia lakimuutostarpeita. Samassa yhteydessä kannattaisi selvittää, onko nykyinen rajausta siitä, ettei yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen koske kirkkokuntaa, edelleen ajankohtainen ja tarpeellinen.

Kannatamme Hovioikeuden mietinnössä esitettyä vaihtoehtoa, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle voitaisiin säätää kuluttajariitalautakunnan kaltainen toimivalta antaa suosituksia hyvityksen maksamisesta ja että kanneajan kulumisen katkeaisi lautakuntamenettelyn aikana. Tämä yhdessä oikeudenkäyntikuluvastuun muuttamista koskevan vaihtoehtoisen ratkaisun kanssa voisi tehokkaasti madaltaa asianosaisten pääsyä oikeusturvakeinoihin.

## Yleiset huomiot esityksestä

**Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Ongelmallista on työsuojeluviranomaisen velvollisuutta pyytää lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta valvontatilanteissa, mikä ennen kaikkea viivästyttäisi valvonta-asioiden käsittelyä. Lisäksi ongelmallisena voidaan pitää ehdotusta, jonka mukaan työsuojeluviranomainen olisi oikeutettu luovuttamaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle salassapitosäännösten rajoittamatta lausunnon antamisen kannalta välttämättömät tiedot. Tätä ei voida pitää sopivana ehdotuksena, sillä yhdenvertaisuusvaltuutetulla on lausunnon antajan roolin lisäksi oikeus toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeudessa. Viranomaisella ei saisi olla asiassa useampia intresseiltään ristiriitaisia rooleja. Tiedonsaantioikeus tulisi jatkovalmistelussa poistaa tai ainakin rajata selkeästi ja säännöskohtaisissa perusteluissa tulisi ilmetä, että tiedonsaantioikeutta tulkitaan suppeasti.

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Työryhmän asettamispäätöksen mukaan työryhmän tehtävänä on ollut arvioida työsuojeluviranomaisen tehtävien ja toimivallan riittävyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa, jolloin yhdenvertaisuuslain 7 §:n muuttaminen jää toimeksiannon ulkopuolelle. Muutoksia ei tule toteuttaa, sillä ne rajautuvat annetun toimivallan ulkopuolelle.

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

Oma valvonnalla tämä jo toteutuu!

**Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)**

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

Näemme myös viranomaisten välisen yhteistyön ja tiedonkulun kehittämistä ja tehostamista. Siten työsuojeluviranomaisen mahdollisuus nimenomaan pyynnöstään hyödyntää yhdenvertaisuusvaltuutetun asiantuntijuutta käsiteltävänä olevassa asiassa nähdään kannatettavana.

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

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja asiantuntijoiden käyttö määräytyy heidän toimenkuvissaan, puolueettomuus tulee varmistaa.

**Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)**

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

Näemme myös pitää työsuojeluviranomaisen työelämän valvontatoimivallan säilyttämistä ehdottoman tärkeänä, emmekä kannata viranomaisten päällekkäistä toimivaltaa tai työsuojeluviranomaisen toimivallan kaventamista. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo nykyisellään kattavasti tehtäviä ja rooleja, joista esimerkiksi rooli syrjintää kokeneen avustajana ei ole yhteensovittavissa valvontatoimivallan kanssa

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

Ehdotukseen velvollisuudesta pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetun lausuntoa suhtaudutaan varauksella, sillä ehdotetussa muodossaan siihen liittyy merkittävänä riskinä työelämän syrjintätilanteiden valvonnan pitkittyminen. Nykyisen mahdollisuuden pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetun näkemystä tarvittaessa nähdään olevan riittävä väline yhdenvertaisuusvaltuutetun asiantuntemuksen hyödyntämiseen merkittävissä yhdenvertaisuuslain tulkintaan ja soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä.

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

Nykymalli työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välisestä toimivallanjaosta on mielestämme selkeä ja toimiva. Yhdymme mietinnössä esitettyihin perusteluihin nykymallin säilyttämisestä.

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

Työnantajilla on merkittävä rooli yhdenvertaisuuden edistämisessä. Ehdotetut täsmennykset yhdenvertaisuuslakiin edistävät työnhakijoiden ja työntekijöiden oikeutta tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työyhteisössä ilman pelkoa siitä, että voi joutua syrjityksi. Yhdenvertaisuuden edistäminen on myös osa työhyvinvoinnin edistämistä. Yhdenvertaisuutta edistävillä toimenpiteillä on positiivinen vaikutus työelämän laatuun, työn tuottavuuteen ja sairaspöissaolojen vähenemiseen.

**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)?**

Työnantajan velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta on luonteeltaan laaja ja avoin velvoite. Kehotusta ja uhkasakkoa sanktiokeinoina tulisi käyttää täsmällisten, konkreettisten ja selkeiden velvoitteiden (esimerkiksi velvollisuus järjestää työterveyshuolto ja antaa työtodistus) yhteydessä. Kyseessä olevaan velvollisuuteen ei tule liittää kehotusta ja uhkasakkoa toimenpidekeinoiksi, sillä velvoitetta ei ole mahdollista täsmentää tarpeeksi yksiselitteiseen ja konkreettiseen muotoon.

**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**

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

Vaikutusten arvioinnit ovat puutteellisia erityisesti taloudellisten vaikutusten arvioinnin osata, sillä euromääräisiä vaikutuksia ei ole tarkennettu esitykseen

#### **Huomionne taloudellisista vaikutuksista**

Vaikutusten arvioinnit ovat puutteellisia erityisesti taloudellisten vaikutusten arvioinnin osata, sillä euromääräisiä vaikutuksia ei ole tarkennettu esitykseen

#### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

-

#### **Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista**

-

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

Yksinasuvat joita on maassamme n. 1,3 miljoonaa. Heidän erityistarpeensa niin asumisessa kuin palveluissa ja päätöksenteossa tulee huomioida omana ryhmänä.

Ranta Erja  
Yksinasuvat ry - Yksinasuvat ry