

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?

Kannatamme vahvasti ihmisryhmiin kohdistuvan häirinnän lisäämistä häirinnän määritelmään. Ihmisryhmiin kohdistuvan häirinnän torjuminen on erityisen tärkeää rodullistettujen henkilöiden näkökulmasta, sillä heihin kohdistuu systemaattista häirintää sekä yksityishenkilöiden että viranomaisten toimesta.

Haluamme huomauttaa, että varsinkin rodullistetut kohtaavat Suomessa häirintää ihmiryhmänä myös viranomaisten toimesta. Etninen profilointi on häirinnän muoto, joka koskee rodullistettuja henkilöitä Suomessa ja jonka yhdenvertaisuusvaltuutetukin on tuonut esiin vuoden 2022 raportissaan eduskunnalle. Helsingin yliopiston Pysäytetyt-projekti on dokumentoinut etnistä profilointia, sen vaikutuksia ja häirinnän kohteiden mahdollisuuksia valittaa kohtelustaan. Syrjintätapauksissa poliisin toiminnasta voi jo tehdä kantelun yhdenvertaisuusvaltuutetulle tai tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslautakunnalle. Ihmisryhmiin kohdistuvan häirinnän lisääminen määritelmään mahdollistaisi kuitenkin myös poliisin syrjivistä käytännöistä kantelun yleisesti. Samoin kuin esimerkiksi syrjivän työnantajan suhteen, lautakunta voisi antaa kieltopäätöksen tai asettaa uhkasakon. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonlautakunnan kyky

toimia näin on tärkeää, koska rodullistettujen henkilöiden poliisin toiminnan seurauksena kokema epäluottamus viranomaisia kohtaan tekee epätodennäköisemmäksi sen, että he ottaisivat yhteyttä viranomaisiin. Jos poliisin harjoittama häirintä jatkuu ilman, että siihen puututaan muuten kuin yksittäistapausten kautta, ei myöskään voida luottaa siihen, että poliisi toimisi häirintää vastaan rikoslain puitteissa.

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

Varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettelyä kuuluisi pitää syrjintänä jos syrjintää puuttumista laiminlyödään samalla tavalla kuin työnantajaa voidaan pitää vastuullisena syrjinnästä. Velvollisuuden puuttua laajentaminen on erityisen tärkeää syrjinnän yleisyyden takia myös varhaiskasvatuksessa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksessä afrikkalaistaustaisten kokemasta syrjinnästä käy ilmi, että melkein kolmannes vastaajista oli kokenut syrjintää jo varhaiskasvatuksessa. Lapsia voidaan yleisesti myös pitää erityisen haavoittuvaisessa asemassa olevina ja siten erityistä suojelua tarvitsevinä.

Ymmärrämme sen, että varhaiskasvatuksen järjestäjät tarvitsevat enemmän koulutusta syrjimättömyydessä ja esimerkiksi antirasistisesta puuttumisesta häirintään tosiasiallisen syrjimättömyyden toteutumiseksi myös varhaiskasvatuksessa.

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?

Kannattamme asian viemistä lautakuntaan ilman yksilöityä asianomistajaa, koska se edistää nimenomaan toistuvaan ja rakenteelliseen syrjintään puuttumista esimerkiksi syrjivien käytäntöihin puuttumisen kautta. Jos syrjintä on hyvin laaja-alaista, sen mittakaavaa voi olla vaikea kartoittaa tai korjata yksittäistapausten kautta. Esimerkiksi työelämässä syrjintä voi jäädä myös piiloon jos syrjitty ei pysty itse tekemään valitusta vaarantamatta omaa asemaansa. Syrjitty ei myöskään välttämättä itsekään tiedä aina, milloin on tullut syrjityksi esimerkiksi työnhaussa jo nimensä perusteella, mitä tutkimusten valossa tapahtuu usein (esim. Akhlaq Ahmadin tutkimus).

Tässä yhteydessä kannatamme myös ryhmäkanneoikeutta, mikä mahdollistaisi kanteen tuomisen yhteisön eli häirintää kokevan ihmisryhmän edustajien puolesta. Esimerkiksi järjestöjen tuomat kanteet varmistaisivat useamman haavoittuvaisessa asemassa olevan ihmisen oikeusturvan samalla kertaa. Tämä on erityisen tärkeää esimerkiksi rodullistettujen ihmisten kannalta, jotka eivät usein tee valitusta viranomaisille viranomaisia kohtaan koetun epäluottamuksen ja prosessin rasittavuuden takia. Järjestöt ovat onnistuneesti edustaneet yhteisöjä ryhmäkanneoikeuden ansiosta esimerkiksi Italiassa.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Vammaisille kuuluvat kohtuulliset mukautukset on tuotu onnistuneesti esiin muissa lausunnoissa. Kuitenkin kohtuullisia mukautuksia pitäisi voi tehdä myös muiden perustein, kuten uskonnon perusteella.

Hyvitys

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

Näkökulmamme korostuu syrjityn ihmisoikeuksien suojeleminen, minkä vaarantavat liialliset vaatimukset resurssien suhteen valitusprosessin aikana. Tällä hetkellä yhdenvertaisuuslain mukaisia hyvityksiä pitää hakea kärjäoikeudesta, mikä ei ole syrjityn näkökulmasta toimiva ratkaisu prosessin rasittavuuden takia. Tämän takia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pitäisi pystyä määräämään syrjitylle hyvitystä. Lisäksi rodullistetut henkilöt saattavat olla taloudellisesti huonommassa asemassa kuin valtaväestön edustajat juurikin työelämän syrjinnän takia, ja riski molempien osapuolien oikeudenkäyntikulujen maksamisesta on siten este hyvityksen hakemiselle. Syrjittyjen oikeusturva on vaarassa jos hyvitystä ei voi tosiasiallisesti hakea. Tässä yhteydessä on tärkeää huomata myös, että lautakunnan resurssien lisääminen on välttämätöntä syrjittyjen oikeusturvan takaamiselle. Toisaalta syrjinnästä syytetyn tahon oikeusturvan turvaamiseksi pidämme riittävänä sitä, että hyvityspäätös on valituskelpoinen.

Mahdollisuus hakea hyvitystä lautakunnalta tarkoittaisi, että Suomen lainsäädäntö vastaisi myös ECRI:n suosituksiin ja mukautuisi siten EU-standardeihin jos rasistista syrjintää kokeneet voivat hakea hyvitystä lautakunnalta mihin tahansa työelämässä asiaan liittyen. Tämä tekisi myös yhdenvertaisuuskäytännöistä yhtenäisen hyvityksen osalta sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin kohdistuvan syrjinnän perusteella annettavan hyvityksen suhteen. ECRI suositteli myös lautakunnan resurssien lisäämistä tämän mahdollistamiseksi. Yhdymme tähän suositukseen, jotta lautakunta ns. matalan kynnyksen keinot puuttua syrjintään olisivat saavutettavina.

Rakenteellisen syrjinnän ja rasismien torjumisen näkökulmasta jotkut nykyiset käytännöt ovat siis ongelmallisia, jos syrjityillä on mahdollisuus hakea hyvitystä vain tuomioistuimista. Sen seurauksena varsinkin työhön liittyvässä syrjinnässä syrjintää kokenut saattaa turvautua yhdenvertaisuusvaltuutetun tarjoamaan sovintoprosessiin. Vaikka syrjitylle se saattaa olla paras vaihtoehto verrattuna varsinkin tuomioistuinprosessiin, sovintoprosessit saattavat myös auttaa salaamaan syrjintää, sillä sovinnot osapuolten välillä työelämässä ovat useimmiten salaisia. Lautakunnan määräämillä, julkisesti tiedossa olevilla hyvityksillä olisi todennäköisesti suurempi syrjintää torjuva vaikutus.

Lautakunnan kyky määrätä hyvitys on erityisen tärkeää myös oikeusprosessiin liittyvistä syistä. Kärjäoikeuden kanneaikojen takia, jotka saattavat mennä umpeen sinä aikana, kun syrjitty tuo kanteen ensin lautakuntaan. Sen takia syrjitty saattaa jäädä vaille minkäänlaista hyvitystä jos se ei saa myönteistä päätöstä lautakunnalta. Jos syrjitty ei saa hyvitystä, syrjintää harjoittava taho jää myös ilman rangaistusta, mikä saattaisi auttaa puuttumisessa rakenteelliseen rasismiin ehkäisemällä mahdollista syrjivää toimintaa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksen mukaan afrikkalaistaustaisten kokemasta syrjinnästä rasistista syrjintää kokevat harvoin tuntevat voivansa

valittaa kokemastaan syrjinnästä, mutta 15 prosenttia vuonna 2021 yhdenvertaisuusvaltuutetulle tehdyistä valituksista syrjinnästä työelämässä. Niissä alkuperä oli toiseksi yleisin syy valittaa syrjinnästä. Tämä kertoo siitä, että yhdenvertaisuusviranomaiset vaikuttavat luotettavilta tahoilta myös rasististen syrjinnän esiin tuomiselle verrattuna esimerkiksi työsuojeluviranomaisiin. Tätä saavutettavuutta on tärkeää hyödyntää syrjinnän ja rakenteellisen rasismien esiin tuomiseksi yksittäisten tapausten kautta.

Tuomioistumisten määräämistä hyvityksistä on huomattava, että käräjäoikeudet tuomitsevat maksamaan hyvitystä harvemmin kuin lautakunta; Aidosti yhdenvertaiset -tutkimuksen mukaan käräjäoikeudet tuomitsivat maksamaan hyvitystä vain kolmessa seitsemästä tapauksesta. Rikosasioissa syrjivä taho voidaan tuomita maksamaan korvausta henkisestä kärsimyksestä, joka on kuitenkin usein määrällisesti pienempi summa kuin hyvitys.

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 hyvityksiasioissa?

-

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 julkisuuslainsäädännön säännöksiä 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?

-

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Esityksen toteuttamisessa rodullistettujen henkilöiden osalta on tärkeää huomata, että Suomi on sitoutunut torjumaan rasistista syrjintää kansainvälisten sopimusten kautta. Suomi on ratifioinut YK:ön kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen. Sen kautta Suomi on sitoutunut "kaikkiin välttämättömiin toimiin rotusyrjinnän pikaiseksi lopettamiseksi sen kaikissa ilmenemismuodoissa." Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen voidaan nähdä tällaisena toimena.

Arvioidessamme muutoksia rodullistettujen henkilöiden näkökulmasta on ilmeistä, että muutokset yhdenvertaisuuslakiin ovat tervetulleita, koska rasistisen syrjinnän ja häirinnän torjuminen Suomessa on ensiarvoisen tärkeää kaikille elämänaloilla. Euroopan union perusoikeusviraston vuoden 2018 tutkimuksessa afrikkalaistaustaisten kokemasta häirinnästä Suomi oli tutkituista EU-maista rasistisin ja kaksi kertaa eurooppalaista keskiarvoa rasistisempi häirintätapauksissa mitattuna. Hyvityksen hakemisen helpottaminen tällaisissa tapauksissa on siten merkityksellistä sen osoittamiseksi, että Suomi on sitoutunut rasistisen häirinnän torjumiseen ja haluaa taata sitä kokevien henkilöiden oikeusturvan. Siten lainsäädäntö myös kommunikoi, että syrjintä on tosiasiallisesti kiellettyä.

Haluamme myös ohjata huomiota moniperusteiseen syrjintään ja sen epävarmaan asemaan yhdenvertaisuuslaissa. Nykyinen lainsäädäntö luottaa siihen, että "muu henkilöön liittyvä syy" kattaa myös moniperusteisen syrjinnän. Ymmärrämme, että moniperusteisesta syrjinnästä ei ole vielä esimerkiksi kattavia kansainvälistä lainsäädännöllistä standardeja, joihin suomalainen lainsäädäntö voisi perustua, vaikkakin euroopplaiset tuomioistuimet ovat ratkaisseet muutamia moniperusteiseen syrjintään liittyviä tapauksia. Moniperusteiseen syrjintään puuttumisen varmistamiseksi syrjintäperusteisiin voisi kuitenkin lisätä syrjinnän syrjintäperusteiden yhdistelmän perusteella. Työryhmä panee merkillä, että tällä hetkellä tapauksia usein käsitellään vain yhteen syrjintäperusteeseen liittyen. Etenkin sukupuoleen liittyvissä asioissa asiaa käsitellään esimerkiksi tasa-arvolakiin liittyen, mikä sivuuttaa syrjinnän erityisen ja todellisen luonteen. Moniperusteisen syrjinnän käsittely vain yhden perusteen kautta ei heijasta syrjinnän todellista vakavuutta, sillä moniperusteinen syrjintä tekee sitä kokevan erityisen haavoittuaiseksi. Huomattavaa on, että esimerkiksi Aidosti yhdenvertaiset -tutkimuksen mukaan tasa-arvovaltuutettua on arvosteltu siitä, että se ei auta maahanmuuttajataustaisia naisia.

Yleisesti erityisen tärkeänä kaikessa syrjintään liittyvässä lainsäädännössä pidämme sitä, että muutokset tähtäävät ja mahdollistavat rakenteellisen syrjinnän ja rasismin torjumiseen. Esimerkiksi rasismiin puuttumiseen täytyy vastata sen monisyisyyteen, jotta se voi olla tehokasta. Ymmärrämme, että se kuitenkin vaatii myös lisäkoulutuksen tarjoamista viranomaisille.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Esityksen toteuttamisessa on huomioitava rodullistettujen henkilöiden osalta, että Suomi on ratifioinut YK:ön kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen. Sen kautta Suomi on sitoutunut "kaikkiin välttämättömiin toimiin rotusyrjinnän pikaiseksi

lopettamiseksi sen kaikissa ilmenemismuodoissa." Ihmisoikeuksien turvaamisen kannalta yleissopimus pitäisi ottaa yhtä vakavasti kuin YK: on vammaissopimus, vaikka EU ei ole ratifioinut sitä. Se on erityisen oleellista työelämässä koetun rasismien suhteen, joka on tutkimusten kautta todettu erittäin yleiseksi suomalaisilla työmarkkinoilla. Rasistinen, alkuperään tai esimerkiksi uskontoon perustuva syrjintä estää rodullistettujen henkilöiden täysivaltaisen osallistumisen työmarkkinoille myös esimerkiksi syrjintää torjuvien EU-direktiivien vastaisesti.

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)?

Vaikka kannatamme työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön parantamista ja erityisen yhdenvertaisuusvaltuutetun lisääntyneitä tiedonsaantia, lausunnon antaminen ei kuitenkaan ole riittävä keino syrjintään perustuvan työsuojelun tehostamiseen. Työsuojeluviranomaisella on tähänkin mennessä ollut mahdollisuus pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta lausuntoa, mutta se on käyttänyt mahdollisuutta varsin harvoin. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminta työsuojelussa on tältä osin alisteinen työsuojeluviranomaisen toiminnalle. Tällä hetkellä yhdenvertaisuusvaltuutettu ei myöskään voi tutkia yksittäisiä syrjintätapauksia, vaikka kantamme sen mahdollisuutta tutkia työelämässä tapahtuvaa syrjintää täysivaltaisesti. TEM:in esityksessä yhdenvertaisuusvaltuutettu esitetään kykeneväisenä muokkaamaan julkista keskustelua osallistamalla valvontaan työsuojeluviranomaisten kautta, mutta valtuutetun pitäisi pystyä muokkaamaan sitä myös oman työnsä kautta ja ohjaamalla tapauksia lautakunnalle.

On myös huomattava yhdenvertaisuusvaltuutetun asiantuntijuuden tärkeys syrjinnän tunnistamisessa. Työsuojeluviranomaisilta puuttuu usein tarvittava osaaminen syrjinnän tunnistamisessa, jolloin valtuutetun tutkimusten mahdollistaminen syrjinnän suhteen on erityisen tärkeää syrjittyjen oikeusturvan kannalta. Se voi tehdä valtuutetusta syrjintään puuttuvan tahon niissä tapauksissa, joissa viranomaiset kieltäytyvät nostamasta syytettä työsyRJintärikoksesta. Pidämme tätä erityisen huolestuttavana rodullistettujen henkilöiden oikeusturvan kannalta, sillä Aidosti yhdenvertaiset -tutkimuksessa todetaan, että työsyRJintärikoksena alkuperä tai kansalaisuus on hylättyjen syytteiden yleisin kanteluperuste.

Puollamme siten yhdenvertaisuusvaltuuten ilmaisemaa kantaa mm. Aidosti yhdenvertaiset - tutkimuksessa omasta roolistaan, jossa se toteaa olevansa tarpeettoman rajoitettu yksittäistapausten suhteen. Valtuutettu on myös puoltanut actio popularis -juttujen mahdollisuutta, mikä edesauttaisi rakenteellisten ongelmien korjaamista ryhmäkanteiden kautta. Työsuojeluviranomainen on toisaalta ollut halukas siirtämään tapauksia valtuutetulle, sillä se on joissakin tapauksissa siirtänyt syrjintätapausten valtuutetulle vaikka valtuutetulla ei ollut toimivaltaa asiaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kuitenkin joutunut siirtämään työelämään liittyviä yhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle toimivallan puutteen takia. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimimisen yksittäisissä tapauksissa kaikissa työelämään liittyvissä asioissa estäisi tällaisen tapausten lähettämisen taholta toiselle.

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

Sen sijaan, että yhdenvertaisuusvaltuutettua käytettäisiin ulkopuolisena asiantuntijana, valtuutetun pitäisi pystyä toimimaan työelämän suhteen samalla toimivallalla kuin työsuojeluviranomainen. Tämä olisi tärkeää valtuutetun asiantuntijuuden tehokkaan hyödyntämisen kannalta.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Kannatamme ehdotusta, koska se laajentaa työsuojeluviranomaisen valvonnan koskemaan myös aloja, joissa erityisen haavoittuvassa asemassa olevat henkilöt kohtaavat paljon syrjintää. Pidämme positiivisena ehdotusta, että yhdenvertaisuuden toteutumista tulee arvioida jo työhönotossa, koska se on työelämän alue, jossa rodullistetuihin henkilöihin erityisesti kohdistuu syrjintää. Se on tullut ilmi esimerkiksi Akhlaq Ahmad tutkimuksessa vuodelta 2019 etnisinä pidetyistä nimistä työnhaussa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että suomalaisnimellä työtä hakevat saavat huomattavasti enemmän kutsuja työhaastatteluun verrattuna esimerkiksi venäläisellä tai somalialaisella työtä hakeva hakeva. Samoin erään tutkimuksen mukaan esimerkiksi jopa yli 80 prosenttia somalitaustaisista ja 60 prosenttia irakilaitaustaisista vastaajista oli kokenut syrjintää työnhaussa. EU:n perusoikeusviraston vuoden 2018 tutkimuksen mukaan 28 prosenttia afrikkalaistaustaisista oli puolestaan kokenut syrjintää työnhaussa. Rodullistetuilta ihmisiltä pääsyn evääminen työmarkkinoille tällä tavalla vahvistaa rakenteellista rasismia.

Pidämme erityisen positiivisena työsuojeluviranomaisen toimivallan ulottamista erityisesti rodullistettujen työntekijöiden koskettaviin työllistymisen muotoihin, kuten vuokratyöhön, jonka kautta työskentelee erityisen paljon rodullistettuja työntekijöitä. Esimerkiksi turvapaikanhakijat, joilla on työskentelylupa, tai työskentelyluvan avulla Suomessa oleskelevat ihmiset ovat erityisen alttiita joutumaan epävarman työn tekijöiksi. Se käy ilmi esimerkiksi Kotoutumisen kokonaiskatsauksesta vuodelta 2019, joka käsittelee mm. turvapaikanhakijoita, joille oli myönnetty työskentelylupa, mutta jotka eivät koulutustaustastaan huolimatta syrjinnän takia pystyneet työllistymään muille kuin matalapalkkaisille aloille, kuten siivous- ja ravintola-aloille. Työllistyminen matalapalkkaiselle alalle ja siitä aiheutuva taloudellinen huono-osaisuus lisää haavoittuvuutta entisestään, varsinkin jos maahan saapuvalla työntekijälle on jo ennestään vähäiset taloudelliset resurssit. Maahanmuuttajan työluvalla maassa oleskelu tai sen avulla oleskelulupaa hakeva on erityisen haavoittuvaisessa asemassa ja saattaa kokea joutuvansa sietämään syrjivää kohtelua

voidakseen olla Suomessa, varsinkin jos työmarkkinat syrjivät yleisesti esimerkiksi kielitaidon perusteella. Tällaiseen syrjintään pitää pystyä puuttumaan myös yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan asiantuntijuuden pohjalta.

Työelämän syrjinnän yleisyyden takia kannattamme myös yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämään.

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?

Kannattamme yhdenvertaisuusvaltuutetun laajennettua oikeutta tiedonsaantiin.

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?

-

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?

Haluamme painottaa, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle pitäisi myös antaa tarpeeksi resursseja mandaattina toteuttamiseen käytännössä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnan tehokkuus on olennaista ihmisoikeuksien tosiasialliseksi suojelemiseksi. Vaikka erityisesti yhdenvertaisuusvaltuutetulle on lisätty tehtäviä, sen määrärahat ovat pysyneet samana.

Asikainen Saara
Fem-R