

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?

Ihmisoikeuskeskus tukee ehdotusta, sillä se mahdollistaisi syrjintään puuttumisen myös sellaisissa tapauksissa, joissa ei voida yksilöidä yhtä tiettyä uhria. Häirinnän määritelmän muuttaminen myös selventäisi epäselvää laintulkintatilannetta ja olisi linjassa toisen mietintöön kuuluvan ehdotuksen kanssa, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan tapauksen uhria nimeämättä.

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?

Ihmisoikeuskeskus pitää ehdotusta kannatettavana. Ehdotus yhdenmukaistaisi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettujen käytettävissä olevia keinoja puuttua syrjintään, mihin myös perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt huomiota yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä vuonna 2014 (PeVL 31/20214).

Myös Suomea koskevassa sopimusvalvonnassa on kiinnitetty yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisiin toimivaltuuksiin huomiota. YK:n kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskevaa kansainvälistä yleissopimusta valvova ihmisoikeuskomitea on viimeisimmissä Suomelle antamissaan suosituksissa (2021) ilmaissut huolensa siitä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ei voi viedä tapauksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan kuin ainoastaan asianosaisen suostumuksesta. Se katsoi, että yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltuuksia on tarkasteltava uudelleen, jotta se voi tehokkaasti viedä tapauksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Suomen kansalliselle ihmisoikeusinstituutiolle (Ihmisoikeuskeskus, sen ihmisoikeusvaltuuskunta ja eduskunnan oikeusasiamies) on yhteisesti osoitettu lakisääteinen tehtävä edistää, suojella ja seurata YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen täytäntöönpanoa. Eduskunnan oikeusasiamies lausuu tästä asiasta.

Hyvitys

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

Ihmisoikeuskeskus pitää ehdotusta perusteltuna. Keskuksen toteuttamaan ja pian julkaistavaan laajaan selvitykseen kansallisista perus- ja ihmisoikeustoimijoista kerätyt aineistot tukevat sitä näkemystä, että lautakunnan asemaa matalan kynnyksen oikeussuojakeinona tulee vahvistaa. Hyvityskanteen nostaminen tuomioistuimessa sisältää huomattavan kuluriskin. Myös Ihmisoikeuskeskuksen ihmisoikeusvaltuuskunnan alaisuudessa toimiva vammaisten ihmisoikeuskomitea (VIOK) on kannattanut lautakunnan hyvitysmahdollisuutta.

Suomea koskevissa kansainvälisissä suosituksissa hyvitysmahdollisuuden antamista lautakunnalle ovat mietinnössään mainitun ECRI:n lisäksi esittäneet ainakin YK:n ihmisoikeuskomitea (2021) ja Euroopan neuvoston kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen neuvoa-antava komitea (2019).

Hyvitysmahdollisuuden osoittaminen lautakunnalle ja muut mietintöön kuuluvat ehdotukset, joilla voi olla vaikutuksia lautakunnalle tuleviin tapausmääriin edellyttävät, että lautakunnalle annetaan riittävästi ja pitkäjänteisesti resursseja sille tulevien tapauksien käsittelemiseksi kohtuullisessa ajassa.

Jo nykyisessä tilanteessa lautakunnan on ollut vaikeuksia saada pysyviä resursseja tehtäviensä hoitamiseksi.

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 työelämässä tapahtunutta syrjintää koskevat hyvitysvaatimukset käsiteltäisiin yhä käräjäoikeuksissa. Tämä johtaisi käytännössä siihen, että kuluriski hyvitysvaatimuksissa riippuisi siitä, millä elämänalueella syrjintää on tapahtunut. Asia liittyy kiinteästi työelämän alajaoston esitykseen eri viranomaisten toimivallasta työelämän syrjäkysymyksissä. Molemmissa ehdotuksissa tulisi tarkastella asiaa myös oikeussuojakeinojen ja seuraamusten yhdenmukaisuuden näkökulmasta.

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?

Ehdotuksen mukaan asianosaiset vastaisivat omista kuluistaan, ellei laissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta toisin säädetä. Käsiteltäessä hyvitysvaatimusta lautakunnassa kyseiseen menettelyyn sovellettaisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain 10 luvun säännöksiä siitä, milloin asianosainen on velvollinen korvaamaan toisen osapuolen oikeudenkäyntikulut. Ehdotuksessa on varmistettava se, että myös oikeudenkäyntikulujen korvaamisen osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta säilyy yksilöille matalan kynnyksen oikeussuojakeinona.

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)?

Ihmisoikeuskeskuksen kohta julkaistava selvitys kansallisista perus- ja ihmisoikeustoimijoista osoittaa, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan itsenäisyyttä ja riippumattomuutta tulee edelleen vahvistaa. Selvitykseen haastateltujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan edustajien havainnoissa nostettiin esiin useampia lautakunnan rakenteellisen, mutta myös itsenäisyyden ja riippumattomuuden muiden osa-alueiden toteutumiseen liittyviä haasteita. Näitä ovat muun muassa lautakunnan henkilöstön nimitysmenettely, ministeriöiden virkamiesten toimiminen lautakunnan jäsenenä sekä lautakunnan määrärahojen siirto erilliseltä budjettimomentilta oikeusministeriön toimintamäärärahoihin. Sidonnaisuuksista ilmoittaminen osaltaan tukisi

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, vaikkakin lautakunnan asemaa tulee edelleen vahvistaa.

Ehdotukset lautakunnan menettelyjen ja päätöksenteon joustavoittamiseksi ovat kannatettavia. Pienemmissäkin kokoonpanoissa tehtävässä päätöksenteossa on varmistettava riittävän monipuolinen ja lainopillinen edustus.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuus viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan tapauksia ilman yksilöityä asianomistajaa sekä lautakunnalle osoitettava hyvitysmahdollisuus monipuolistaisivat kummankin viranomaisen käytettävissä olevaa keinovalikoimaa puuttua syrjintään.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lisäksi myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle on osoitettava riittävät resurssit sen lakisääteisten tehtävien hoitamiseksi. Viime vuosina valtuutetulle on osoitettu uusia tehtäviä, ja yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksessa esitettyjen muutosten arvioidaan osaltaan lisäävän valtuutetun työmäärää. Valtuutetulla tulee olla riittävät voimavarat sekä yhdenvertaisuuden edistämiseksi että syrjintään puuttumiseksi.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

-

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Työelämän alajaoston tavoitteena on ollut muun muassa arvioida mahdollisuutta laajentaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa työsyrynnän kysymyksissä niin, että sen toimivalta täydentäisi aluehallintovirastojen toimivaltaa ja vahvistaisi oikeusturvaa ja oikeusturvan saatavuutta. Lisäksi sen on tullut arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyryntään liittyvissä asioissa.

Keskustelua viranomaisten tehtävienjaosta ja toimivaltuuksista työelämän syrjinnän valvonnassa on käyty Suomessa pitkään. Vuonna 2014, yhdenvertaisuuslain uudistuksen eduskuntakäsittelyn yhteydessä, perustuslakivaliokunta piti ongelmallisena sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan ulkopuolelle jätetään työelämän yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta (PeVL

31/2014). Ongelmallisena valiokunta piti tätä sekä yhdenvertaisuuslain yhtenäisen valvonnan että valtuutetun aseman näkökulmasta, kun yksi keskeinen elämänaalue, jolla syrjintää ilmenee, jää yhdenvertaisuusvaltuutetun valvonnan ulkopuolelle. Valiokunta toi esiin myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan erilaiset toimivaltuudet työelämäasioissa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on säännöllisesti esimerkiksi eduskuntakertomuksissaan (2018 ja 2022) esittänyt, että sillä tulisi olla toimivalta käsitellä työelämän syrjintätapauksia yhdenvertaisuuslain nojalla.

Myös kansainvälisesti Suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvorakenteisiin on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota. Työ- ja elinkeinoministeriön alajaoston luonnoksessa hallituksen esitykseksi ja sitä koskevissa eriävissä mielipiteissä on käsitelty ECRI:n antamia suosituksia yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamiseksi työelämäasioihin. Myös Euroopan neuvoston kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen neuvoa-antava komitea on tarkastellut Suomelle vuonna 2019 antamissaan suosituksissa syrjinnän vastaisten toimijoiden tehtäviä ja toimivaltuuksia. Komitea suositteli, että yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtäviä ja toimivaltuuksia laajennetaan kattamaan työelämässä tapahtuva syrjintä.

Vaikka keskuksen toteuttamassa, kansallisia perus- ja ihmisoikeustoimijoita koskevassa selvityksessä ei ole yksityiskohtaisesti käsitelty työnjakoa työelämän valvonnassa meneillään olevasta osittaisuudistuksesta johtuen, Ihmisoikeuskeskuksen keräämät aineistot ja havainnot tukevat sitä näkemystä, että yhdenvertaisuuden toteutumisen valvontaa tulee edelleen selkiyttää ja vahvistaa.

Yleisenä huomiona esityksestä todettakoon, että esityksessä ehdotettua työnjakoa tarkastellaan ja perustellaan työelämään liittyvillä erityiskysymyksillä, samalla kun valvonnan kokonaisuus kaikissa yhdenvertaisuuskysymyksissä jää vähemmälle huomiolle. Vaikka tasa-arvolain tarkastelu ei sisällykään nyt käsillä olevaan uudistukseen, olisi vertailua tasa-arvolakiin perusteltua tehdä enemmän, etenkin kun sen nojalla tasa-arvovaltuutettu voi käsitellä myös työelämäasioita.

Yhdenvertaisuuslaista vuonna 2020 tehdyssä arvioinnissa todettiin, että: "[s]uurimmat haasteet yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumiseen liittyvät kuitenkin lain täytäntöönpanoon ja siihen, miten eri syrjintäperusteilla ilmenevä syrjintä valikoituu eri oikeussuojakanaviin, mistä syystä myös oikeussuojakeinot ja seuraamukset ovat käytännössä erilaiset eri syrjintäperusteille." (Aidosti yhdenvertaiset. Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50, s. 149.) Ihmisoikeuskeskus katsoo, että työelämän alajaoston esityksellä ei riittävästi vastata havaittuihin puutteisiin.

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)?

Ihmisoikeuskeskus pitää sinänsä kannatettavana esityksen tavoitetta kasvattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun roolia työelämäasioissa. On kuitenkin kyseenalaista, selkiyttävätkö esitetyt ratkaisut yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen rooleja työelämän syrjinnän valvonnassa yksilön näkökulmasta, ja millä tavoin valtuutetun rooli tosiasiallisesti vahvistuu. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei edelleenkään valvoisi yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä, vaan sen asema eräänlaisena asiantuntijatahona suhteessa työelämän yhdenvertaisuutta valvovaan työsuojeluviranomaiseen korostuisi.

Jo tällä hetkellä voimassa olevan yhdenvertaisuuslain nojalla työsuojeluviranomainen voi oman harkintansa mukaan pyytää lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta. Nyt esitetyssä vaihtoehdossa työsuojeluviranomaisella olisi sen ratkaistavana olevassa, asiakasaloitteisessa tapauksessa velvollisuus pyytää valtuutetulta lausuntoa, ellei työsuojeluviranomainen katsoisi sen olevan tarpeeton lain tulkinnan kannalta tai jos asian ratkaisu ei sietäisi viivytystä. Työsuojeluviranomainen ei myöskään pyytäisi lausuntoa sellaisissa tilanteissa, joissa se katsoo, että asiassa ei ole perustetta valvontatoimenpiteille. Valtuutetun lausunto ei sitoisi työsuojeluviranomaista.

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

On tärkeää, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen yhteistyötä vahvistetaan. Valtuutetun toimiminen ulkopuolisena asiantuntijana on ollut mahdollista jo työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain sekä yhdenvertaisuuslain esitöiden perusteella, joten tästä näkökulmasta ehdotus ei toisi merkittävää muutosta. Ehdotuksen seurauksena kyseinen mahdollisuus kävisi ilmi yhdenvertaisuuslaista.

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)?

-
Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Esityksessä pidetään yhtenä päällekkäisen toimivallan haasteena sitä, että kaksi viranomaista käsitelisi samaan aikaan samaa syrjintäasiaa. Esityksessä ei kuitenkaan ole arvioitu tai tuotu esille sitä, miten toimivallan päällekkäisyyksistä syntyviä riskejä voisi hallita järjestelmällisellä tietojenvaihdolla esimerkiksi seuraavista asioista: vireille tulleet työelämän yhdenvertaisuusasiat yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa ja työsuojeluviranomaisessa, suunnitelmat valvonnan toteuttamiseksi sekä tehdyt valvontahavainnot. Mikäli asia olisi jo käsittelyssä toisessa viranomaisessa, toinen viranomainen ei ottaisi sitä käsittelyyn. Säännöllisellä yhteistyöllä voitaisiin myös ehkäistä tulkintalinjausten eriytymistä työelämän yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Toisena haasteena esityksessä pidetään sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen keinot puuttua syrjintään ovat erilaiset ja että syrjintään kokeneen oikeussuojakeinot riippuisivat siitä, kumpaan viranomaiseen hän on ollut yhteydessä. Ihmisoikeuskeskus katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen työelämäasioihin päinvastoin yhdenmukaistaisi syrjinnän valvontaa ja oikeussuojakeinoja, kun yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi käsitellä yhdenvertaisuuslain nojalla kaikkia lain kattamia syrjintätapauksia, kuten tasa-arvovaltuutettu tasa-arvolain perusteella. ECRI on todennut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoelimiä koskeissa suosituksissaan (2018), että mikäli tuo elin koostuu useammasta eri toimijasta, niiden toimivaltuuksien tulisi olla yhtenäiset, ja toimivaltuuksia tulisi käyttää koordinoitulla tavalla.

Kolmantena haasteena tuodaan esille se, että yhdenvertaisuus- ja työoikeudellisten kysymysten käsitteleminen rinnakkain olisi haastavaa, mikäli työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdenvertaisuuslain nojalla valvoisi työsuojeluviranomaisten lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutettu. Jos työsuojeluviranomaisella ja yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi rinnakkainen toimivalta, kumpikin

viranomainen käsittelee niille tulevia tapauksia omien toimivaltuuksiensa puitteissa ja voisi tarvittaessa tehdä yhteistyötä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on esitykseen jättämässään eriävässä mielipiteessä (s.44) ehdottanut, että työsuojeluviranomainen voisi ratkaista sille kuuluvan asian esikysymyksenä, mikäli yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulleeeseen syrjintätapaukseen liittyy työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvia asioita. Mikäli yhdenvertaisuusvaltuutetulle saapunut asia kuuluisi selkeästi työsuojeluviranomaiselle, se siirtäisi asian hallintolain 21 §:n mukaisesti.

Työelämän alajaoston esityksessä pidetään ongelmallisena myös sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla tai yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole vastaavanlaista ilmoitusvelvollisuutta työsyRJintään liittyvästä rikosepäilystä kuin työsuojeluviranomaisella. Kuitenkaan myös tasa-arvovaltuutetulla ei ole kyseistä ilmoitusvelvollisuutta.

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, mitkä työelämäasiat soveltuisivat lautakuntakäsittelyyn?

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta aloitti toimintansa vuonna 2015, kun syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta yhdistyivät yhdenvertaisuuslain uudistuksen yhteydessä. Yhdistämisen tarkoituksena oli muun muassa yhtenäistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien valvontaa sekä parantaa lautakunnan mahdollisuuksia puuttua moniperusteiseen syrjintään. Nämä tavoitteet eivät kuitenkaan täysin toteudu, sillä lautakunta voi käsitellä työelämän syrjintäkysymyksiä vain tasa-arvolain nojalla.

Oikeusministeriön asettaman työryhmän vuonna 2015 toteuttamassa selvityksessä perus- ja ihmisoikeustoimijoista todettiin lisäksi, että "[...] lautakunnan epäsymmetrinen toimivalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien osalta on omiaan heikentämään järjestelmän ymmärrettävyyttä kansalaisten kannalta." (Oikeusministeriön selvityksiä ja ohjeita 35/2015, s. 61.)

Vaikka lautakunnassa ei ole tähän mennessä käsitelty työelämäasioita tasa-arvolain nojalla, esityksessä ei ole arvioitu sitä, millä tavoin hyvitysmahdollisuuden lisääminen lautakunnan toimivaltuuksiin ja sen ulottaminen myös työelämäasioihin yhdenvertaisuuslain nojalla mahdollisesti vaikuttaisi lautakunnan käsittelyyn tuleviin tapauksiin.

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?

Ihmisoikeuskeskus pitää tärkeänä, että osittaisuudistus voitaisiin toteuttaa niin, että työsuojeluviranomaisella ja yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi rinnakkainen toimivalta työelämän yhdenvertaisuuskysymyksissä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun eduskuntakertomuksen 2022 perusteella jo nyt valtuutetulle tulee varsin paljon työelämän syrjintää koskevia yhteydenottoja, ja ne ovat viime vuosina olleet kasvussa.

Vastaisuudessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön kehittämistä olisi tarkasteltava yhdessä pisteittäisten uudistusten sijaan. Kokonaistarkastelussa olisi oikeussuojakeinojen ja seuraamusten yhtenäistämisen lisäksi pohdittava keinoja moniperusteiseen ja erityisesti risteävään syrjintään puuttumisen vahvistamiseksi.

Hakala Elina
Ihmisoikeuskeskus