

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?**

Seta kannattaa ehdotusta laajentaa yhdenvertaisuussuunnittelu- ja edistämisvelvoite myös varhaiskasvatuksen järjestäjiin ja palveluntuottajiin. On tärkeää, että yhdenvertaisuutta edistetään suunnitelmallisesti palveluissa, jotka kattavat ihmisen elinkaaren eri vaiheet. Varhaiskasvatukseen osallistuu sateenkaarilapsia ja lapsia, jotka kasvavat sateenkaariperheissä. On tärkeää, että varhaiskasvatuksessa puretaan sellaisia sukupuoli-, hetero- ja perhenormeja, jotka tekevät monista näkymättömiä ja sulkevat ulos. Aktiivinen yhdenvertaisuussuunnittelu lisäisi työntekijöiden tietoisuutta yhdenvertaisuuden toteutumisen esteistä ja tekisi varhaiskasvatukseen osallistuvien moninaisuuden näkyväksi. Aktiivisen yhdenvertaisuuden edistämistyön avulla varhaiskasvatus edistäisi yhdenvertaisuustietoisuuden vahvistumista ja mahdollistaisi kaikille turvallisempaa varhaiskasvatusta. Ehdotettu muutos vahvistaisi lapsen oikeutta syrjimättömyyteen.

Lakimuutoksen lisäksi on huolehdittava varhaiskasvatuksessa työskentelevien osaamisen vahvistamisesta yhdenvertaisuudesta ja sen edistämisestä käytännössä. Tulee huolehtia, että koulutusresursseja kohdennetaan niin opiskelijoiden perusopintoihin kuin täydennyskoulutukseen. Koulutuksen tulee sisältää eksplisiittisesti tietoa seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen ja perheiden moninaisuudesta.

**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?**

Seta pitää tärkeänä häirinnän määritelmän muuttamista niin että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän. Vähemmistöryhmiin, kuten seksuaalivähemmistöihin, kohdistuu tyypillisesti häirintää, joka kohdistuu ihmisryhmään. Häirintäkokemukset ovat yleisiä sateenkaari-ihmisillä. Euroopan perusoikeusviraston lhbti-kyselyn (2020) mukaan yli 30 % suomalaisista sateenkaari-ihmisistä oli kokenut häirintää kyselyä edeltäneen 12 kuukauden aikana.

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

Seta kannattaa ehdotusta, se selkiyttäisi velvoitetta puuttua syrjintään. Muutos vahvistaisi varhaiskasvatuksen ja koulutuksen piirissä olevien sateenkaari-ihmisten oikeutta syrjimättömyyteen ja vahvistaisi turvallisuutta, kun häirintään puuttumisen velvotteesta ei olisi epäselvyyttä. Kouluterveyskyselyn (2020) tulokset kertovat, että koulu ei ole turvallinen paikka sateenkaarinuorille. Sateenkaarinuoret pitävät koulukäynnistä muita nuoria harvemmin ja he kokevat useammin kiusaamista, lisäksi heidän on muita nuoria vaikeampaa saada apua ja tukea hyvinvointiinsa koulun aikuisilta.

## 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?**

Seta katsoo, että mahdollisuus yhteisölle tai yhdenvertaisuusvaltuutetulle viedä asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan nimeämättä asianomistajaa madaltaisi kynnystä puuttua syrjintään. Sateenkaari-ihmiset ilmoittavat hyvin harvoin heidän kokemaansa syrjintää millekään viranomaiselle. EU:n perusoikeusviraston syrjinnästä kertoi raportoineensa vain 8 % sitä kokeneista. Tämä näkyy myös seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien syrjintäyhteydenottojen vähäisyydessä yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Valtuutettu on saanut (lain uudistamisen jälkeen) vuosittain parisenkymmentä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintäyhteydenottoa. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2020)

Syitä raportoimattomuuteen Perusoikeusviraston kyselyn mukaan on mm. syrjintäkokemusten yleisyys, ettei raportoinnin uskota kannattavan, usko siihen, ettei raportointi johtaisi mihinkään, pelko, ettei asiaan suhtauduta vakavasti, pelko seksuaalisesta suuntautumisesta tai sateenkaari-identiteetistä kertomisesta. Setan toiminnassa näkyy myös, että pelko syrjintäasian mahdollisesta julkisuudesta ja sitä myötä esim. epäasiallisesta kommentoinnista sosiaalisessa mediassa vähentää syrjintää kokeneiden vähemmistöön kuuluvien ihmisten halua raportoida.

Syrjinnästä raportointiin on useita esteitä. Yhteisö tai yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi matalammalla kynnyksellä viedä lautakuntaan syrjintäasioita ja puuttua vähemmistöjen kokemaan syrjintään.

## Kohtuulliset mukautukset

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

## Hyvitys

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

Seta kannattaa ehdotusta siitä että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi jatkossa määrätä hyvitystä. Nykyinen käytäntö, jossa hyvitystä täytyy erikseen hakea käräjäoikeudelta on syrjintää kokeneen näkökulmasta tehoton. Vaikka lautakunta toteaisi syrjintää tapahtuneen, täytyy uhrin vielä erikseen hakea hyvitystä oikeudesta: käytännössä prosessi pitkittyy ja lopuksi syrjintää kokenut saattaa joutua vastaamaan oikeudenkäyntikuluista. Hyvitystä vaaditaan käräjäoikeudelta nykyisin hyvin harvoin, kuten ehdotuksen perusteluissa todetaan. Yhdenvertaisuuslain tulee mahdollistaa matalan kynnyksen oikeusturvakanava, jonka kautta syrjintää kokeneet voivat tehokkaasti saada hyvitystä. Hyvitys on konkreettinen tapa osoittaa, että syrjintä on väärin ja että syrjintäkokemuksiin suhtaudutaan vakavasti. Onkin syytä helpottaa hyvityksen määräämiseen liittyvää prosessia.

**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?**

Seta katsoo, että esitetyt muutokset tekevät yhdenvertaisuuslaista tehokkaamman niin yhdenvertaisuuden edistämiseksi kuin syrjintään puuttumiseksi. Syrjinnästä ilmoittamisen kynnyks madaltuisi ja yhä useammalla olisi mahdollisuus saada syrjinnästä hyvitystä. Seta katsoo, että muutokset tekisivät syrjinnästä näkyvämpää. Syrjintää kokeneiden kokemukset tulisivat validoiduiksi ja syrjinnällä olisi useammin konkreettinen seuraus siihen syyllistyneelle.

Yhdenvertaisuuden edistäminen varhaiskasvatukseen vahvistaisi tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta ja edistäisivät sateenkaari-ihmisten näkyvyyttä ja osallisuutta jo varhaiskasvatuksesta lähtien.

Häirintään puuttumisen veloitteen kirjaaminen lakiin kirkastasi veloitetta puuttua häirintään myös koulutuksen järjestäjän Se vahvistaisi tietoa siitä, että oppilaitoksella on velvollisuus puuttua oppilaaseen/opiskelijaan kohdistuvaan häirintään. Se madaltaisi myös raportointikynnystä.

Esityksen muutokset saattavat lisätä syrjintää koskevia tapauksia niin yhdenvertaisuusvaltuutetulla kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Seta pitää tärkeänä, että kyseisillä viranomaisilla on riittävät resurssit syrjintätapausten käsittelyyn, jotta syrjintätapaukset pystytään käsitellä kohtuullisessa ajassa.

## Muut huomiot esityksestä

### **Onko teillä muita huomioita esityksestä?**

YK:n ihmisoikeuskomitea on viime vuonna patistanut Suomea tehostamaan toimiaan kaikenlaisen seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän, väkivallan ja sosiaalisen leimaamisen poistamiseksi (YK:n kansalais- ja poliittisten oikeuksien sopimuksen toimenpanoa koskevat johtopäätökset CCPR/C/FIN/CO/7). Seta katsoo, että yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus on yksi tärkeä askel tehokkaampaan puuttumiseen sateenkaari-ihmisten kokemaan syrjintään sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen.

## Yleiset huomiot esityksestä

### **Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Seta katsoo, että osittaisuudistuksessa tulisi esitystä vahvemmin parantaa mahdollisuuksia puuttua syrjintään työelämässä. Esitys sisältää nyt pieniä parannuksia. Seta katsoo, että parhaiten tilannetta parannettaisiin myöntämällä yhdenvertaisuusvaltuutetulle toimivalta työelämän syrjintätapauksissa, tämä olisi rinnakkainen työsuojeluviranomaisiin nähden ja mahdollistamalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle oikeus käsitellä työsyryntää ja antaa työsyryntätapauksissa kieltopäätös, asettaa uhkasakko ja määrätä hyvityksestä.

EU:n perusoikeusviraston mukaan 14 % suomalaisista sateenkaari-ihmisistä on kokenut syrjintää työelämässä kyselyä edeltäneiden 12 kk:n aikana. Työelämässä koetusta syrjinnästä ei myöskään raportoida viranomaisille. Työsuojeluviranomaisten valvontapyyntöjen perusteella tehdyissä

tarkastuksissa seksuaalinen suuntautuminen on syrjintäperusteena vain muutamissa tapauksissa. (Aidosti yhdenvertaiset, yhdenvertaisuuslain arviointi.) On selvää, että tällä hetkellä yhdenvertaisuuslaki ei tue tehokasta puuttumista työelämässä koettuun syrjintään. Onkin tärkeä, että sitä osittaisuudistuksessa tehostetaan työelämään puuttumista. Seta katsoo, että yhdenvertaisuuskysymyksiin erikoistuneina toimijoina niin yhdenvertaisuusvaltuutettu kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta pystyisivät puuttumaan paremmin - etenkin kun kyse on vähemmistöihin kuuluvien ihmisten kokemasta syrjinnästä.

Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komitea ECRI on kiinnittänyt sateenkaari-ihmisten syrjintää Suomessa arvioidessaan, huomiota siihen, että työsyryntään puuttuminen ei ole tehokasta, koska yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole mahdollisuus ottaa käsiteltäväkseen työelämäsyryntään liittyviä asioita. ECRI on suositellut Suomen muuttavan lakia tältä osin. (ECRI Suomea koskeva raportti 2019.

## 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)?**

-

**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?**

-

**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?**

Seta katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisten toimivalta olisi rinnakkaista. Viranomaisten on mahdollista löytää tapoja tehdä yhteistyötä ja vaihtaa tietoa tavalla, josta syntyisi synergiaetua ja joka hyödyttäisi ennen kaikkea syrjintää työelämässä kokeneita ja parantaisi syrjintää kokeneiden pääsyä oikeuksiinsa.

**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?**

-

Tarjamo Kerttu  
Seta ry