

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?

Akavan Erityisalat puoltaa esityksen toteuttamista.

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?

Akavan Erityisalat puoltaa esityksen toteuttamista.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Akavan Erityisalat puoltaa esityksen toteuttamista.

Hyvitys

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

Akavan Erityisalat puoltaa esityksen toteuttamista. Ratkaisu vahvistaa yksilön oikeussuojaa. Merkitystä on myös sillä, että oikeudenkäyntiin verrattuna kulut jäänevät matalammiksi.

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?

-

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

-

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Akavan Erityisalojen vuoden 2020 työmarkkinatutkimuksen mukaan rekrytointisyrjintä kohdistuu yleisesti iäkkäämpiin jäseniin. Nuoremmat jäsenet kokevat työpaikalla ikäsyrjintää. Em. tulosten pohjalta pidämme välttämättömänä, että yhdenvertaisuuslain sääntelyä vahvistetaan, syrjinnän kohteena olevan oikeussuojaa vahvistetaan ja lain valvontaa tehostetaan työelämän yksittäisasiossa.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Esitys on parannus nykytilaan, joten Akavan Erityisalat puoltaa esityksen toteuttamista. Säännökseen on lisättävä maininta yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisvelvoitteesta.

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

Esitys on parannus nykytilaan, joten Akavan Erityisalat puoltaa esityksen toteuttamista. Velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma on laskettava koskemaan niitä työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 henkilöä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Akavan Erityisalat pitää tärkeänä viranomaisten välistä yhteistyötä. Lausunnon pyytäminen on työsuojeluviranomaisen päätöksenteon varassa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun osaamisen käyttö on siten riippuvaista työsuojeluviranomaisen päätöksenteosta.

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

Akavan Erityisalat pitää tärkeänä viranomaisten välistä yhteistyötä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun osaamisen käyttö olisi riippuvaista työsuojeluviranomaisen päätöksenteosta.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Akavan Erityisalat suhtautuu esitykseen myönteisesti.

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

Sen selvittäminen, milloin asialla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä, edellyttää viranomaisten yhteistyötä.

Jo yksinomaan tässä todettu substanssikysymys, eli asiat, joilla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä, puoltaa yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettavaa valvontaoikeutta ja toimivaltaa työelämän yksittäisasiossa.

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

Sen selvittäminen, milloin kyseessä on lain tulkinnan kannalta merkittävä merkittävä yksittäistapaus, edellyttää viranomaisten yhteistyötä. Esitys jättää työsuojeluviranomaiselle harkintavaltaa käyttää yhdenvertaisuusvaltuutettua apunaan, kyseessä tulisi olla velvoite. Jo yksinomaan tässä todettu substanssikysymys, lain tulkinnan kannalta merkittävä yksittäistapaus, puoltaa yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettavaa valvontaoikeutta ja toimivaltaa työelämän yksittäisasiossa.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Pelkkä tiedonjako yhdenvertaisuusvaltuutetulle valvontatoiminnassa tehdyistä havainnoista ei anna riittävää pohjaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnalle, vaan hänen valvontaoikeuttaan ja toimivaltaansa tulee laajentaa työelämän yksittäisasioihin. Valtuutetun omassa toiminnassa kertyneet valvontahavainnot yhdistettynä yhdenvertaisuuden substanssiosaamiseen antaisivat edellytykset aiempaa vahvemmalle toiminnalle edistää yhdenvertaisuutta työelämässä, mihin on selkeä tarve. Tällöin yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi myös itse jakaa tietoa syrjinnän vaarassa oleville ryhmille.

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)?

Esitys on ns. linjassa työsuojeluviranomaisella jo olevien toimivaltuuksien kanssa. Akavan Erytysalojen näkemys on, että yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaoikeutta ja toimivaltaa tulee laajentaa työelämän yksittäisasioihin, ja osana tätä tulee toteuttaa myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle oikeus kehotuksella velvoittaa työnantajaa vastaavasti.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Akavan Erytysalat ei näe estettä sille, etteikö yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa voisi - ja pitäisi - laajentaa kaikkiin työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Akavan Erytysalat puoltaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista kaikkiin työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin.

Mahdolliset päällekkäisyydet käsiteltävissä asioissa on ratkaistavissa viranomaisten välisellä yhteistyöllä, toisin sanoen asian tultua vireille, tiedustelu, onko asia jo toisessa viranomaisessa käsiteltävänä, jolloin tehdään ratkaisu käsittelyn jatkamisesta ja jatkavasta viranomaisesta

Myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee säätää ilmoitusvelvollisuus työsyrijintään liittyvästä rikosepäilystä.

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

Akavan Erityisalat puoltaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin ja sen toimivaltaan sopivat erityisesti rekrytointisyrjintää ja häirintää 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

-

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

-

Lamponen Pirjo
Akavan Erityisalat AE ry