

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?**

Emme näe laajennusta perusteluna. Nämä asiat on jo huomioitu varhaiskasvatustalainsäädännössä ja sen mukaisesti tehtävässä varhaiskasvatussuunnitelmassa.

**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?**

Ks.ed. Ylimääräistä byrokratiaa tulee välttää, kun ko. asiat ovat jo huomioitu varhaiskasvatustalainsäädännössä.

### **Häirintä**

**Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien häirinnän määritelmän muuttamista siten, että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän?**

-

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

Ylimääräisiä sanktioita ei ole perusteltua luoda tietyille sektorille.

### **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?**

Pidämme yksilöintiä perusteltuna.

### **Kohtuulliset mukautukset**

## Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

- Asian valmistelu ollut puutteellista ja sitä ei ole toteutettu kolmikantaisesti.
- Yhdenvertaisuuslain 15 §:n 2 momenttia koskevassa muutosehdotuksessa ensisijaisesti-termin lisääminen käytännössä pienentää mukautuksen kohtuullisuuden arvioinnissa huomioon otettavien muiden seikkojen painoarvoa.
- Jo nykyinen säännös ottaa huomioon vammaisen henkilön tarpeet.

## Hyvitys

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

- Muutosehdotusta vastustetaan.
- Kyseessä yleisluontoinen säännös, jonka yhteyteen kehoitus ja uhkasakkopäätös eivät instrumentteina sovi.
- Kehotus ja uhkasakko on tarkoitettu säädettäväksi sellaisten työnantajavelvoitteiden yhteyteen, jotka ovat täsmällisiä ja yksiselitteisiä (esim. työtodistuksen antaminen).
- Kysymys siitä, miten työnantajan konkretian tasolla pitäisi menetellä täyttääkseen edistämisvelvoitteen asianmukaisesti, jää YVL 7 §:n 1 momentissa avoimeksi ja tällöin on selvää, ettei kehotuksen antamismahdollisuutta voida ajatella liitettävän tähän yhteyteen.
- Myöskään tasa-arvolain puolella, jossa syrjintäperusteita on yhdenvertaisuuslakiin nähden huomattavasti vähemmän, ei työnantajan tasa-arvon yleiseen edistämisvelvoitteeseen ole liitetty uhkasakon antamismahdollisuutta.
- Osa yv-lain syrjintäperusteista ovat arkaluonteisia eikä työnantaja voi niitä edes kyselyin selvittää eivätkä ne välttämättä millään tavoin tule koskaan työnantajan tietoon. YVL 7 §:n 1 momenttia ei ole mahdollista edesteoriassa täsmentää siten, että siihen voitaisiin liittää kehotuksen ja uhkasakkopäätöksen antamismahdollisuus.

**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?**

Ks.ed. Asian tulisi jatkossakin kuulua vain tuomioistuimille

**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?**

ks. ed.

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

Tuomioistuinprosessi on tässä oikea kanava. Sovinnon vahvistamista ei ole syytä vastustaa.

**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?**

Lakiesityksen valmistelussa on paljon puutteita:

- Kolmikannan rikkominen ja puutteellinen lainvalmistelu kohtuulliset mukautukset -asiassa.
- Mandaatin ylittäminen yhdenvertaisuuslain 7 §:n muutosehdotusten osalta.
- Valvontatoimivallan jakoa viranomaisten välillä koskeva kokonaisuus pääosin tarkoituksenmukainen ja tasapainoinen (pois lukien YVL 19 § ja 22 §:n muutosehdotukset).

**Yleiset huomiot esityksestä**

**Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Valmistelussa oli lukuisia puutteita

- Kolmikannan rikkominen ja puutteellinen lainvalmistelu kohtuulliset mukautukset -asiassa.
- Mandaatin ylittäminen yhdenvertaisuuslain 7 §:n muutosehdotusten osalta.
- Valvontatoimivallan jakoa viranomaisten välillä koskeva kokonaisuus pääosin tarkoituksenmukainen ja tasapainoinen (pois lukien YVL 19 § ja 22 §:n muutosehdotukset)

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Emme näe laajennusta perusteltuna eikä tämä kohta edes kuulunut työryhmän mandaattiin.

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

Ks. ed.

## Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

- Vastustetaan muutosehdotusta.
- Jos muutosehdotuksen valmistelua kuitenkin päätettäisiin jatkaa, tulisi lausunnon pyytämistä koskeva velvoite liittää tilanteisiin, jotka ovat lain tulkinnan kannalta erittäin merkittäviä

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

Viranomaisyhteistyö on tärkeää. Pääasia, että toimivalta näissä säilyy jatkossakin työsuojeluviranomaisilla.

## Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Työsuojeluviranomainen on oikea toimielin.

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

- Vastustetaan kyseistä muutosehdotusta.
- Jos velvoitteesta päätettäisiin kuitenkin säätää, lausunnon pyytämistä koskeva velvoite tulisi kytkeä sellaisiin tapauksiin, jotka ovat lain tulkinnan kannalta erittäin merkittäviä. Työsuojeluviranomaisella on laajan työoikeudellisen osaamisensa vuoksi edellytykset ratkaista suuri osa sille tulevista valvonta-asioista, koskien myös yhdenvertaisuuslain kysymyksiä.
- Viivästyttäisityösuojeluviranomaisessa vireillä olevan valvonta-asian käsittelyä.
- Muutosehdotus muodostaisi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tarpeettoman laajan tiedonsaantioikeuden ja tämä ei ole perusteltua ottaen huomioon valtuutetun rooli esim. toimia syrjintää kokeneen avustajana oikeudessa.
- Muutosehdotuksen tarkoittama tiedonsaantioikeus voisi johtaa siihen, että valtuutetulle toimitetaan varmuuden vuoksi sellaistaakin tietoa, jota ei voida pitää edes tarpeellisena.

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

Yhteistyö on perusteltua

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

-

**Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)**

**Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen kehoitusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta (7§:n 1 momentti)?**

- Muutosehdotusta vastustetaan.
- Kyseessä yleisluontoinen säännös, jonka yhteyteen kehoitus ja uhkasakkopäätös eivät instrumentteina sovi.
- Kehotus ja uhkasakko on tarkoitettu säädettäväksi sellaisten työnantajavelvoitteiden yhteyteen, jotka ovat täsmällisiä ja yksiselitteisiä (esim. työtodistuksen antaminen).
- Kysymys siitä, miten työnantajan konkretian tasolla pitäisi menetellä täyttääkseen edistämisveloitteen asianmukaisesti, jää YVL 7 §:n 1 momentissa avoimeksi ja tällöin on selvää,

ettei kehotuksen antamismahdollisuutta voida ajatella liitettävän tähän yhteyteen.

- Myöskään tasa-arvolain puolella, jossa syrjäntäperusteita on yhdenvertaisuuslakiin nähden huomattavasti vähemmän, ei työnantajan tasa-arvon yleiseen edistämisveloitteeseen ole liitetty uhkasakon antamismahdollisuutta.

- Osa yv-lain syrjäntäperusteista ovat arkaluonteisia eikä työnantaja voi niitä edes kyselyin selvittää eivätkä ne välttämättä millään tavoin tule koskaan työnantajan tietoon. YVL 7 §:n 1 momenttia ei ole mahdollista edes teoriassa täsmentää siten, että siihen voitaisiin liittää kehotuksen ja uhkasakkopäätöksen antamismahdollisuus.

## Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Ks.ed. Ei tulisi laajentaa.

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

Ei tule laajentaa.

## Vaikutusarvioinnit

**Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista**

Arvioinnit ovat puutteellisia, ei esim. euromääriä.

**Huomionne taloudellisista vaikutuksista**

Arvioitu alakanttiin

**Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Aliarvioitu lisääntyvä työmäärä ja päällekkäisyydet.

**Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista**

- Kolmikannan rikkominen ja puutteellinen lainvalmistelu kohtuulliset mukautukset -asiassa.
- Mandaatin ylittäminen yhdenvertaisuuslain 7 §:n muutosehdotusten osalta.
- Valvontatoimivallan jakoa viranomaisten välillä koskeva kokonaisuus pääosin tarkoituksenmukainen ja tasapainoinen (pois lukien YVL 19 § ja 22 §:n muutosehdotukset).

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

Ks.ed. Jätetty huomiomatta päällekkäisten viranomaistoimivaltojen aiheuttama lisäbyrokratia, lisätyömäärä sekä toimivaltaristiriitatilanteet.

Mänttari Tuomas  
Hyvinvointialan liitto