

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?

Varhaiskasvatuslain 3 § 1 momentissa yhdeksi varhaiskasvatuksen tavoitteena on antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Lisäksi tavoitteena on toteuttaa varhaiskasvatusta inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (voimaan 1.8.2022) inklusiivisiksi periaatteiksi määritellään kaikkia lapsia koskevat yhtäläiset oikeudet, tasa-arvoisuus, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, moninaisuuden arvostaminen sekä sosiaalinen osallisuus ja yhteisöllisyys.

OAJ kannattaa esitystä, että yhdenvertaisuuslakia muutetaan niin, että yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajennetaan koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Lisäksi on hyvä, että varhaiskasvatuksen järjestäjälle ja palveluntuottajalle tulee vastuu huolehtia siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on toimipaikkakohtainen suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee huomioida sekä varhaiskasvatuksen työntekijöiden yhdenvertaisuus että varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten yhdenvertaisuus. Näiden lisäksi on kirjattava, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan velvollisuus huolehtia, että lapsilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua sekä julkiseen että yksityiseen varhaiskasvatukseen, eikä esimerkiksi lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tuen tarve tai perheiden taloudellinen tilanne aseta lapsia eriarvoiseen asemaan.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja -suunnittelu vahvasti osaksi varhaiskasvatussuunnitelmaa

1.8.2022 voimaan tulevassa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on kirjaus suosituksesta, että paikallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon paikallisella tasolla tehtävät suunnitelmat, kuten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen ja niihin liittyvien suunnitelmien toteutumisen kannalta keskeinen tekijä on varhaiskasvatuksen opetussuunnitelma, varhaiskasvatussuunnitelma. Se ohjaa yhteisen valtakunnallisen tavoitteenasettelun kautta varhaiskasvatuksen suunnittelua ja toteuttamista varhaiskasvatuksen järjestäjätasolta aina yksikkö- ja yksilötasolle. Irrallinen erillissuunnitelma jää usein toteutumatta käytännössä, jollei se kohtaa valtakunnallisesti normina annettuja perusteita, varhaiskasvatuksen järjestäjätason laatimaa paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa ja siirry näiden kautta osaksi yksikköjen toimintasuunnitelmia ja varhaiskasvatuksen toimintaa.

Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen järjestäjätasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu tulisi sisällyttää varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin siten, että se otetaan huomioon paikallisessa varhaiskasvatuksen järjestäjän tai tuottajan varhaiskasvatussuunnitelmassa. Näiden pohjalta laaditaan yksiköissä toiminta- tai muu vastaava suunnitelma.

OAJ katsoo, että ennen kaikkea tulee varmistaa se, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu tuotaisiin varhaiskasvatussuunnitelmien kautta päiväkodeissa luontevaksi osaksi pedagogista suunnittelua. Jos tasa-arvosuunnitelma on erillinen paperi päiväkodin toimintaa ohjaavasta suunnitelmasta, ja sitä päivitetään eri tahtiin sen kanssa, se ei välttämättä toimi kovin ohjaavana. Tästä syystä katsomme, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelun tulee olla osa pedagogisen varhaiskasvatuksen suunnitelmatyötä.

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?

OAJ pitää hyvänä ehdotusta, että kunta laatisi alueellaan toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat siten, että laadittaisiin erikseen perhepäivähoidon toimijoille ja erikseen kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille, kuitenkin kaikille samanlaisille toimijoille yhteisesti. On myös hyvä, että perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatus on erotettu päiväkodissa toteutettavasta varhaiskasvatuksesta, sillä ne eroavat siitä huomattavasti.

Lisäksi

Varhaiskasvatuksen määritelmää tulisi myös arvioida lasten yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen määritelmä koskee nyt kaikkia varhaiskasvatus- ja päivähoitopalvelujen toimintamuotoja, vaikka ne eroavat toisistaan selkeästi muun muassa henkilöstön koulutustason, kelpoisuusvaatimusten, henkilöstörakenteen osalta. OAJ:n mielestä varhaiskasvatukseen määritelmää tulee täsmentää siten, että pedagoginen varhaiskasvatus tarkoittaa päiväkodeissa opettajan johdolla tapahtuvaa toimintaa, ja vastaavasti määritellä, mitä muissa toimintamuodoissa tarjottava toiminta on. Edellä mainitut erot ovat ratkaisevia toiminnan pedagogisen sisällön ja

laadun kannalta. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta, jokaisella lapsella tulisi olla oikeus pedagogiseen varhaiskasvatukseen, josta vastaa varhaiskasvatuksen opettaja.

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?

Kannatamme sitä, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuutta puuttua tiedossaan olevaan häirintään täsmennetään. Esityksen perusteluiden mukaan velvoitteen puuttua häirintään on tulkittu sisältyvän jo nykyisin yhdenvertaisuuslakiin, mutta täsmällisempi sääntely selkeyttää varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään. Myös yhdenvertaisuusvaltuutettu kertomuksessaan eduskunnalle v. 2022 korostaa sitä, että oppilaitoksissa tulee olla selkeät prosessit yhteyshenkilöineen rasistiseen häirintään ja syrjintään puuttumiseen.

OAJ pitää tärkeänä, että häirintä rakenteellisena ilmiönä varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa tunnistetaan ja kehitetään toimintatapoja, jotka vahvistavat yhdenvertaisuutta. Tämä edellyttää päiväkotia, koulu- ja oppilaitostasoista resursointia esimiestyöhön ja opettajien täydennyskoulutukseen.

Pidämme kuitenkin puutteellisena esitykseen sisältyvää 14 §:n kolmatta momenttia. Siitä eikä sen perusteluista käy ilmi esimerkiksi se, ketä säännöksessä pidetään häirinnän kiellon rikkojana: lasta, oppijaa, henkilöstöä vai ketä tahansa. Epäselväksi jää myös se, kenellä pitää olla tieto, jotta katsotaan tiedon olevan varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjällä samoin kuin se, mitä ovat ne käytettävissä olevat toimet, joita pykälässä tarkoitetaan ja edellytetään. Onko esimerkiksi varhaiskasvatusta ja koulutusta koskevassa lainsäädännössä olevat puuttumis- ja kurinpitotoimet ne, joita tarkoitetaan? Vai onko varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjällä tätä laajempi puuttumisvelvollisuus?

Kun työnantajaa koskevasta 14 §:n toisesta momentista säädettiin, määriteltiin lain perusteluissa (HE 19/2014), että ”Säännös koskisi työnantajan vastuuta sellaisissa tilanteissa, joissa häirinnän kiellon rikkoja on toinen työntekijä. Työnantajan käytettävissä olevia toimia ovat tilanteesta riippuen esimerkiksi asianosaisten kuuleminen ja ohjeistaminen, varoituksen antaminen häirintään syyllistyneelle sekä viimesijaisena keinona työsuhteen päättäminen. Myös työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän lopettamiseksi.”

Pidämme välttämättömänä, että vastaavaa velvollisuutta nyt varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjälle säädettäessä jo säädöstasolla säädettäisiin näistä asioista täsmällisemmin. Vähintään esityksen perusteluita on esittämämme mukaisesti täsmennettävä ennen kuin sitä voidaan antaa eduskunnalle.

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?

-

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

OAJ pitää hyvänä, että kohtuullisia mukautuksia koskevaa 15 §:ää täsmennetään niin, että kohtuulliset mukautukset voivat viranomaisten osalta koskea myös sisällöllisiä muutoksia eli viranomaisen palvelun sisältöä. Lisäksi kannatamme sitä, että kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa tulisi ottaa ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet.

Olemme kuitenkin huolissamme kohtuullista mukautusta koskevan säännöksen väljyydestä ja suuresta tapauskohtaisesta harkintavallasta sekä vaikutusten arvioinnista, jonka mukaan muutos ei aiheuta kustannusvaikutuksia. Toteamme, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjien rahoitus on alimitoitettu jo nykyistenkin velvoitteiden toteuttamiseen.

Yhdenvertaisuuden takaamiseksi myös työnhaun yhteydessä on huolehdittava riittävästä esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Opetushenkilöstö on väistämättä eriarvoisessa asemassa työnhakutilanteessa, jossa esim. vamman tai muun rajoitteen seurauksena opettajan tehtävää hakevan rekrytointi ko. tehtävän olisi mahdotonta työpisteen, oppilaitoksen tai rakennuksen vaatimusten seurauksena. Esimerkiksi erilaisia vanhoja kivitaloja on suurissa kaupungeissa oppilaitoskäytössä, joissa ei välttämättä ole mahdollista huomioida esteetöntä liikkumista kerroksesta toiseen.

Hyvitys

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

-

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 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?

Asia on tärkeä. Vammaisten henkilöiden oikeudet ja eri toimijoiden velvollisuudet tulee olla selkeästi lainsäädännöstä ilmeneviä. OAJ kannattaa yhdenvertaisuutta, mutta emme sitä, että muutoksista aiheutuvaa lisätyötä päiväkodin johtajille, rehtoreille ja opettajille ei korvata. Aiheutunutta lisätyötä on pidetty niin vähäisinä, että lisäresursseja ei esityksessä ole osoitettu. Pidämme erittäin ongelmallisena sitä, että toistuvasti lisätään erillisten suunnitelmien ja kirjallisten töiden määrää kasvatus- ja opetusalan esihenkilöille ja opettajille korvauksetta. Tämä näkyy alan vetovoiman heikkenemisenä ja vaikuttaa esihenkilöiden sekä opettajien työssäjaksamiseen. Kun ”pieniä” lisävelvoitteita tulee eri suunnista eri aikoina useiden vuosien ajan, on niiden yhteismäärä hallitsematon sekä kestämaton.

OAJ pitää välttämättömänä, että jatkossa tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma kouluissa ja oppilaitoksissa voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmia. Näin tulisi menetellä jo nyt varhaiskasvatuksen osalta.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Uudistukseen sisältyviä työelämäkysymyksiä pohtineen alajaoston esitys ei OAJ:n mielestä vastaa kaikilta osin hallitusohjelman tavoitteita.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Säännökseen tulee lisätä momentti, jossa yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisveloitteesta. Tasaisin väliajoin päivitettävän yhdenvertaisuussuunnitelman avulla valvovat viranomaiset voivat arvioida yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoituksenmukaisuutta ja muiden lakisääteisten veloitteiden noudattamista.

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

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen soveltamisala tulee laskea koskemaan vähintään 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä nykyisen 30 sijaan. Kirjaus on näin ollen yhdenmukainen uudistetun yhteistoimintalain veloitteiden kanssa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Emme pidä ehdotettua lausuntomenettelyä riittävänä. Hallinnollista taakkaa lisäävän lausuntomenettelyn sijaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa on laajennettava antamalla valtuutetulle oikeus arvioida työelämässä tapahtuvaa syrjintää yhdessä työsuojeluviranomaisten kanssa myös yksittäistapauksissa. Muutos toteutetaan poistamalla pykälän 2 momentista kohta, jonka mukaan työelämän syrjintätapaukset on rajattu pois yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallasta.

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

Viranomaisten välinen yhteistyö on erittäin tärkeänä. Ulkopuolisena asiantuntijana toimiminen on kuitenkin nykyisenkin lainsäädännön rajoissa yhdenvertaisuusvaltuutetulle mahdollista. Pelkkä mahdollisuuksien lisääminen ei riitä, jos työsuojeluviranomainen ei syystä tai toisesta niitä hyödynnä.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Kannatamme työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan täsmentämistä ehdotetusti. Toteamme kuitenkin, ettei ehdotus ole riittävä vastatakseen osittaisuudistuksen tavoitteisiin vähentää työelämässä tapahtuvaa syrjintää ja parantaa yksilön oikeussuojaa.

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 tämä substanssikysymys puoltaa hallinnollista taakkaa lisäävän lausunnotmenettelyn sijaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista pykälän 1 momentissa työelämään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen noudattaa muun muassa Euroopan neuvoston rasismin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia. Niissä ECRI on nostanut esiin yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa.

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

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen noudattaa muun muassa Euroopan neuvoston rasismin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia. Niissä ECRI on nostanut esiin yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa.

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 antavat 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 kehoitusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta (7§:n 1 momentti)?

Ehdotus on linjassa työsuojeluviranomaisen muiden toimivaltuuksien kanssa. Esitämme, että myös yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontaoikeutta ja toimivaltaa tulee laajentaa työelämän yksittäisasioihin.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Kannatamme yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamista kaikkiin työelämän yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksiin. Asian tultua vireille on tiedusteltava, onko asia jo toisessa viranomaisessa käsiteltävänä ja tehdä ratkaisu käsittelyä jatkavasta viranomaisesta.

Rinnakkaiseen toimivaltaan liittyvät erityiskysymykset eivät ole poikkeuksellisia Suomessa, kuten esimerkiksi tietosuojavaltuutetun ja aluehallintoviranomaisen yhteistyö osoittaa. Myöskään se, että syrjintäväitteeseen liittyy muuta lainsäädäntöä, ei ole poikkeuksellista. Haasteista huolimatta asiat ovat olleet tähänkin saakka ratkaistavissa normaalilla viranomaisyhteistyöllä. Suurempi ongelma sen sijaan on, jos heikoimmassa asemassa olevien väestöryhmien ihmisoikeudet jäävät toteutumatta ja oikeussuoja vaillinaiseksi työelämässä verrattuna kaikkiin muihin elämänaloihin.

Myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee säätää ilmoitusvelvollisuus työsyryntään liittyvästä rikosepäilystä.

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

Kannatamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Lautakunnan toimivaltaan sopisivat erityisesti rekrytointisyrjintää ja häirintää koskevat asiat.

Työelämässä syrjintää kokeneen asemaa parantaa se, että sekä uhrilla että yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saattaa asia lautakunnan käsiteltäväksi. Ratkaisujen parempi yhdenmukaisuus edellyttää, että myös työsuojeluviranomaisella on mahdollisuus saattaa asia lautakunnan ratkaistavaksi. Samassa yhteydessä tulee selvittää laajemmin nykyisten oikeussuojakeinojen riittävyys (ml.hyvitykset).

Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulee säätää ilmoitusvelvollisuus työsyryntään liittyvästä rikosepäilystä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen noudattaa muun muassa Euroopan neuvoston rasismin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Ottaen huomioon muut Marinin hallituksen politiikkatoimet koskien esimerkiksi työ- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton lisäämistä tai vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä, eivät nyt esitetyt ehdotukset ja niiden arviointi ole riittäviä. Monimuotoistuvan työvoiman ansiosta tarvitaan myös nykyistä moninaisempia, uusia, keinoja puuttua syrjintään.

Tutkimukset osoittavat, että vain vähän työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä tulee nykyisellään asiasta vastaavan viranomaisen eli aluehallintoviraston työsuojelun vastualueiden tutkittavaksi. Syrjintäasioissa työsuojeluviranomaisten arvioivat v.2020 eniten terveydentilaan (46% tarkastuksista) tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn (29% tarkastuksista) perustuvaa syrjintää. Esimerkiksi vammaisuuteen tai alkuperään liittyviä syrjintätapauksia tulee tarkastuksissa arvioitavaksi vuosittain vain alle 10 tapausta kumpaakin.

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

Mietinnöissä ei arvioida sitä, mitä vaikutuksia Euroopan neuvoston rasismien vastaisen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevien suositusten huomiolle jättämisellä on. Suomea koskevissa maasuosituksissa ECRI on nostanut esiin muun muassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa. Vaikka alajaoston tehtävänä on ollut arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyryntään liittyvissä asioissa, ei työelämäjaoston mietinnöissä ehdoteta muutoksia pykälään 20.

Myöskään yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa (§19) tai työsuojeluviranomaisen tehtäviä ja toimivaltaa (§22) koskevat ehdotukset eivät vastaa riittävästi ECRI:n suosituksiin työelämässä kaikkein haavoittuvammassa asemassa olevien yksilöiden oikeussuojan vahvistamiseksi.

Viitamiess Pauliina
OAJ