

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?

Kuten luonnoksessa todetaan, ihmisryhmän poistaminen häirinnän määritelmästä on eittämättä johtanut tilanteisiin, joissa sinänsä selkeässä häirintätapauksessa joudutaan keinotekoisesti etsimään asialle asianomistajaa. Ei ole kuitenkaan oikeusjärjestelmälle vierasta, että se suojaa esimerkiksi yleistä turvallisuutta, jolle on vaikeaa osoittaa yhtä yksittäistä asianomistajaa. Koska häirinnän kohteena voi olla ihmisryhmä, johon kuuluvilla on tyypillisesti vähemmän tosiasiallisia toimintamahdollisuuksia tai oikeudellisia toimintavalmiuksia, korostuu tällaisissa tilanteissa yksittäisen, asiaansa eteenpäin viemään kykenevän tai halukkaan asianomistajan etsimisen keinotekoisuus.

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

Ehdotus on kannatettava ja lisää sekä lasten että opiskelijoiden yhdenvertaisuutta suhteessa työssäkäyviin.

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?

Ehdotus on kannatettava. On yhdenvertaisuutta edistävää, jos yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voi viedä lautakunnan arvioitavaksi sellaista toimintaa, joka on objektiivisesti arvioiden potentiaalisesti syrjintää tai häirintää, vaikka yksittäistä asianomistajaa tai oikeudenmenetystä ei olekaan mahdollista tai mielekäästä yksilöidä. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi syrjivä työpaikkailmoittelu. On todennäköistä, että syrjityksi tulevat eivät syrjinnän seurauksena hae työpaikkaa, jolloin syrjinnällä on konkreettisia vaikutuksia yksilöön ja yhteiskuntaan, vaikka syrjintä ei aktualisoidukaan tilanteeksi, jossa henkilöä ei valita töihin syrjivällä perusteella. Olisi keinotekoisia edellyttäjä syrjintään puuttumisen edellytyksenä, että yksittäinen henkilö hakisi vain syrjinnän olemassaolon osoittamiseksi työpaikkaa, johon työnantaja ei tule häntä valitsemaan. Tällainen "yhdenvertaisuusaktivismi" on toimiva keino syrjinnän näkyväksi tekemiselle, mutta yksilön voimavarat ja aktiivisuus ei saisi olla edellytys sille, että viranomainen voi puuttua syrjintään. Tällöin syrjintään puuttumisesta tulee pistemäistä, satunnaista ja mahdollisesti jopa tietyt ihmisryhmät sivuuttavaa.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Ehdotus on kannatettava ja lisää tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Sen lisäksi, että palvelut ovat saatavilla, niiden tulee olla saavutettavissa.

Hyvitys

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

Yleisesti hallinnollisten seuraamusten lisääminen on monia huolenaiheita esiin nostava kehityssuunta, sillä usein niiden lisäämisen myötä tuomiovaltaa siirtyy pois tuomioistuimilta, minkä lisäksi hallinnolliset seuraamukset ovat myös usein jännitteessä rikosoikeudellisten seuraamuksien kanssa kaksoisrangaistavuuden kiellon vuoksi. Olisi kannatettavampaa, mikäli hallinnolliset seuraamukset eivät olisi rangaistuksenomaisia, vaan niillä pyrittäisiin suojaamaan muita oikeushyviä tavalla, johon rikosoikeudellinen järjestelmä ei samalla tavoin kykene. Tällainen on esimerkiksi lautakunnalle jo nyt kuuluva mahdollisuus kieltää jatkamasta syrjivää toimintaa, tarpeen vaatiessa kieltoa uhkasakolla tehostaen.

Nyt esitetyt säännökset ovat kuitenkin melko selkeitä ja lisännevät oikeussuojakeinojen käyttöä. Toisaalta nyt esitetyn sääntelyn riskinä on oikeussuojakeinojen valikoiman monipuolistumisesta seuraava järjestelmän monimutkaistuminen ja sitä myöten sen vaikeampi hahmotettavuus.

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

Myös mielenterveysongelmia kokeneet ihmiset voivat kokea syrjintää työelämässä. Mielenterveysongelmia kokeneet voidaan usein laskea vammaisten henkilöiden piiriin, mutta mielenterveyden ongelmia kokeneita on syytä käsitellä myös omana erityisenä ryhmänä mielenterveysongelmiin kohdistuvan stigman vuoksi. Mielenterveyden keskusliiton toteuttamassa mielenterveysbarometrissa vuonna 2019 kartoitettiin yhtenä osa-alueena myös työelämään liittyviä teemoja. Barometria varten haastateltiin mielenterveysongelmiin sairastuneita ja heidän omaisiaan. Lisäksi tutkittiin mielenterveysalan asiantuntijoiden ja suomalaisen väestön käsityksiä eri aiheista. Mielenterveysbarometrin tulosten mukaan 60 prosenttia väestöstä ajattelee, että mielenterveyden ongelma voi johtaa aseman, arvostuksen tai jopa työpaikan menettämiseen. Mielenterveysongelmia itse kokevista 70 prosenttia ajattelee myös näin. 37 prosenttia työssä käyvistä ei kertoisi mielenterveyden ongelmastaan esihenkilölleen. Lisäksi 33 prosenttia ammattilaisista kokee, että työn mukautuksen keinot jäävät hyödyntämättä työpaikalla tiedon puutteen vuoksi.

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?

-

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?

-

Korhonen Oskari
Mielenterveyden keskusliitto ry