

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?

SAMOK pitää kannatettavana esitystä yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteen ulottamisesta koko koulutuspolulle. Jo varhaiskasvatuksen aikana koetut syrjäntäkokemukset voivat ohjata vahvasti oppilaita ja myöhemmin opiskelijoita sekä heidän perheitään muun muassa koulutusvalinnoissa. Heijastukset ovat pitkäjänteisiä ja näkyvät vielä korkea-asteellakin.

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?

Ei lausuttavaa.

Häirintä

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

SAMOK kannattaa esitystä ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän sisällyttämisestä häirinnän määritelmään. On erittäin tärkeää, että häirinnäksi lain mukaan katsotaan myös ihmisryhmiä kohtaan kohdistuva häirintä.

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

SAMOK kannattaa esitystä. Hiljainen hyväksyntä on hyväksyntää eikä syrjintää saa missään tilanteessa hyväksyä. SAMOKin näkemyksen mukaan yhä tapahtuu paljon syrjintätilanteita, joissa asiaan puuttumiseen ei haluta käyttää resursseja. On tärkeää, että laki määrittelee syrjinnäksi myös siihen puuttumatta jättämisen. Tämä esitetty muutos parantaa myös selvästi syrjinnän uhriksi joutuneen oikeutta elää ilman syrjintää.

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?

SAMOKin näkemyksen mukaan on hyvä, että yhdenvertaisuuslaki on yhteneväinen tasa-arvolain suhteen tässä asiassa.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

SAMOK kannattaa esitystä. SAMOKin näkemyksen mukaan riittävät kohtuulliset mukautukset voivat tarkoittaa myös mukautuksia palveluiden sisältöön.

Hyvitys

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

SAMOK ei ota kantaa hyvityksen määrääjiin, mutta huomauttaa, että tavoitteen tulee olla ensisijaisesti syrjinnän uhriksi joutuneen tilanteen oikeudenmukainen selvittäminen ja riittävän hyvityksen antaminen. Syrjintätilanteiden selvittäminen ja selvityspyynnön tekeminen tulee olla uhrin näkulmasta selkeää ja riittävän helppoa. SAMOK näkee ongelmallisena sen, että esitetty muutos ei kohdistuisi edelleenkaan työelämän syrjintään.

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?

Ei lausuttavaa.

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?

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

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)?

SAMOK pitää hyvänä esitystä virkamieslain mukaisista sidonnaisuusilmoituksista. Muista esitetyistä muutoksista SAMOKilla ei ole lausuttavaa.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ei lausuttavaa.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Yhdenvertaisuussuunnittelussa olisi tärkeää asianosaisten kuulemisen lisäksi heidän aito osallistaminen. SAMOK näkee, että osallistaminen suunnitteluvaiheessa parantaa kaiken ikäisten motivaatiota toteuttaa suunnitelmaa arjessa. SAMOK pitää ongelmallisena sitä, että yhdenvertaisuussuunnittelua ei vielääkään velvoiteta kaikilta mahdollisilta organisaatioilta, yhdistyksiltä ja säätiöiltä. SAMOKin näkemyksen mukaan yhdenvertaisuussuunnitteluun pitäisi velvoittaa kaikki ja velvollisuutta syrjintään puutumisesta pitää korostaa.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

SAMOK pitää esityksiä kannatettavina.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

SAMOK kannattaa esitystä siitä, että yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnissa tulee ottaa huomioon kaikki syrjintäperusteet. SAMOK pitää hyvänä, että arviointi koskisi myös työhönottoa.

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

SAMOK pitää esitystä hyvänä. Pelkän arvioinnin tekeminen ei vielä mahdollista yhdenvertaisuuden edistämistä riittävästi. Tähän tarvitaan johtopäätösten tekeminen, jonka kautta myös edistämistoimenpiteistä tulee tarpeen mukaiset ja ne aidosti vastaavat tiettyihin kyseisen organisaation haasteisiin.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

SAMOK pitää esitystä kannatettavana. SAMOK näkee, että työsuojeluviranomaisen pitäisi velvoittaa pyytämään lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi tehdä päätöksen siitä, onko asia yhdenvertaisuuslain näkökulmasta merkityksellinen. Työsuojeluviranomaisen ei tarvitse täyttää velvollisuutta, jos asian selvittäminen ei siedä viivytyksiä.

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

SAMOK kannattaa esitystä. On tärkeää, että työsuojeluviranomaiset voivat pyytää ulkopuolista tukea työhönsä. SAMOKin näkemyksen mukaan tämä voi parantaa myös valtakunnallista yhdenvertaisuutta tietyissä tapauksissa, joissa yhdenvertaisuusvaltuutettu on mukana.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

SAMOK kannattaa esitystä.

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

SAMOK pitää esitystä hyvänä. SAMOKin näkemyksen mukaan tämä parantaa yhdenvertaisuutta merkittävästi, kun on yksi taho joka yhdenvertaisuuslain tulkintaa tekee epäselvissä tai merkityksellisissä kysymyksissä. SAMOKin näkemyksen mukaan tämä parantaa myös syrjinnän uhrin asemaa.

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

SAMOK pitää esitystä hyvänä.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

SAMOK kannattaa esitystä.

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)?

SAMOK pitää esitystä hyvänä.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

SAMOKin näkemyksen mukaan syrjinnän uhrien näkökulmasta tilannetta selventäisi huomattavasti, jos yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi käsitellä myös työelämään liittyviä kysymyksiä. SAMOK näkee, että yhteistyön tiivistäminen ja päällekkäinen toimivalta lisää hyötyjä enemmän kuin haittoja. SAMOK ei ota kantaa siihen, millaista toimivaltajakoa työelämäkysymysten kohdalla pitäisi tehdä, mutta painottaa sitä, että yhteisen tavoitteen tulee olla oikeudenmukainen puuttuminen syrjintään ja syrjinnän uhrien tukeminen ja auttaminen.

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

Ei lausuttavaa.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Ei lausuttavaa.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

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

Ei lausuttavaa.

Lönnqvist Miikka
Suomen Opiskelijakuntien liitto SAMOK ry - Ninni Kuparinen,
hyvinvointipolitiikan asiantuntija