

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?**

STTK kannattaa ehdotusta ja korostaa koko varhaiskasvatuksen henkilöstön täysipainoista osallistumista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja toteutumisen seurannan arviointiin. Tärkeää on myös lasten osallistaminen ikätasolleen sopivalla tavalla. Lasten vanhempien osallistamisen tulisi olla muutakin kuin vain tietoisuus varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuudesta.

**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?**

STTK kannattaa ehdotusta. Resurssien hyödyntäminen näin varmistaa todennäköisesti suunnitelmien laadintaan tarvittavan osaamisen ja suunnitelmien laadun.

### **Häirintä**

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

STTK kannattaa ehdotusta. On erittäin tärkeää, että häirinnän määritelmä sisältää 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?**

STTK kannattaa ehdotusta, että tiedossa olevaan häirintään puuttumatta jättäminen on 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?**

STTK kannattaa ehdotusta siitä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös sellaisen syrjintää tai vastatoimia koskevan asian, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa. Yhdenvertaisuuden toteutuminen yhteiskunnassa edellyttää tehokkaita keinoja puuttua lainsäädännön rikkomiseen myös ilman tiettyä asianomistajaa. Se on selkeä viesti siitä, että yhteiskunnassa ei hyväksytä syrjintää missään sen ilmenemismuodossa. Samalla syrjintäepäilytilanteissa muutoinkin haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden oikeussuoja paransi ilman, että siitä koituisi heille itselleen lisätaakkaa.

## Kohtuulliset mukautukset

### **Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?**

STTK pitää perusteltuna ehdotusta siitä, että kohtuulliset mukautukset voivat koskea myös viranomaisten palvelun ja etuuden sisältöä. Myös lisäys vammaisen henkilön tarpeiden ensisijaisuudesta tarkastelua tehtäessä on kannatettava.

## Hyvitys

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

STTK:n näkemyksen mukaan tämä asia vaatii vielä lisäselvittelyä ennen kuin asiasta voidaan lopullisesti päättää.

### **Ehdotuksen mukaan sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla että kärjäoikeuksilla olisi toimivalta määrätä hyvitystä. Lautakunnan ja tuomioistuinten toimivallan jaosta säädettäisiin laissa. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kärjäoikeuksien ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan jakoa hyvitysasioissa?**

STTK:n näkemyksen mukaan tämä asia vaatii vielä lisäselvittelyä ennen kuin asiasta voidaan lopullisesti päättää.

### **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?**

STTK:n näkemyksen mukaan tämä asia vaatii vielä lisäselvittelyä ennen kuin asiasta voidaan lopullisesti päättää.

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

STTK:n näkemyksen mukaan tämä asia vaatii vielä lisäselvittelyä ennen kuin asiasta voidaan lopullisesti päättää.

## 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)?**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyä joustavoittavat ja tehostavat ehdotukset ovat kannatettavia. Kannatettavia ovat myös ehdotukset liittyen sidonnaisuuksista ilmoittamiseen, eroamisikään ja mahdollisuudesta jättää tutkimatta yli kaksi vuotta vanha asia.

## **Esityksen vaikutukset**

### **Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?**

Ehdotusten vaatimien taloudellisten resurssien ja henkilöstöresurssien tarpeita on vaikea arvioida. STTK katsoo, että lainsäädäntömuutosten jälkeen on tarkasti seurattava muiden vaikutusten ohella myös resurssien riittävyttä ja tarvittaessa lisättävä resursseja tehokkaan toiminnan varmistamiseksi.

## **Muut huomiot esityksestä**

### **Onko teillä muita huomioita esityksestä?**

Esityksessä ja erityisesti vaikutusten arvioinnissa tulisi korostaa sitä, että yhdenvertaisuus on ihmisoikeus ja perusoikeus, joiden toteutumisen varmistamisen tulee olla keskeinen tavoite.

Työryhmytyössä on havaittu lainsäädännön kehittämistarpeita, joiden on katsottu vaativan lisävalmistelua. STTK kannattaa näiden jatkovalmistelun käynnistämistä.

## **Yleiset huomiot esityksestä**

### **Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä**

Muutosesitykset ovat kannatettavia, mutta niistä puuttuu tärkeitä asioita, joista tulisi säätää tässä yhteydessä.

Esityksestä puuttuu säännösmuutosehdotus, jolla yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisveloitteen rajaa laskettaisiin vähintään 30 henkilöstä alemmas. Nyt voimassa oleva vähintään 30 henkilön raja jättää liian useat työpaikat vaille velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Esityksestä puuttuu myös yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisvelvollisuus. Tällä hetkellä lainsäädännössä ei ole velvollisuutta päivittää yhdenvertaisuussuunnitelmaa. STTK:n näkemyksen mukaan ei ole mitään perusteita sille, että päivittämisvelvollisuus yhdenvertaisuuslaista puuttuu. Tasa-arvolaisissa on säädetty tasa-arvosuunnitelman päivittämisestä vähintään joka toinen vuosi. STTK:n mielestä yhdenvertaisuussuunnitelman säännöllisestä päivittämisestä pitäisi säätää yhdenvertaisuuslaissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisvelvoite voisivat vastata toisiaan.

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

STTK pitää tärkeänä, että työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta koskevaa säännöstä selkeytetään sen osalta, mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta. Tämä on selkeä parannus nykytilanteeseen ja sillä on positiivisia vaikutuksia yhdenvertaisuuden edistämiseen.

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

STTK kannattaa sitä, että yhdenvertaisuussuunnitelman tulee jatkossa sisältää toimenpiteiden lisäksi myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset. Kuitenkin yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset on ilmaisuna epätäsmällinen ja STTK onkin huolissaan siitä, miten arvioinnin johtopäätökset tulevat käytännössä toteutumaan työpaikoilla.

## Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

STTK kannattaa työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön vahventamista, kuitenkin niin että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisella.

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

STTK kannattaa työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön vahventamista, kuitenkin niin että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisella.

## Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

STTK pitää hyvänä sitä, että työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa työelämässä täsmennetään. Tällä on positiivisia vaikutuksia yhdenvertaisuuden edistämiseen ja tehokkaaseen valvontaan.

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

STTK kannattaa työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön vahventamista, kuitenkin niin että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisella.

Lausunntomenettelyssä on varmistettava, että se sujuu nopeasti eikä viivästyä liikaa asian käsittelyä.

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

On hyvä, että työsuojeluviranomaisella on harkintansa mukaan mahdollisuus hyödyntää yhdenvertaisuusvaltuutetun erityisosaamista. STTK kannattaa työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön vahventamista, kuitenkin niin että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisella.

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

Työsuojeluviranomaisen tiedonvälityksen lisääminen on parannus nykytilanteeseen. STTK kannattaa työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön vahventamista, kuitenkin niin että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisella.

**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)?**

STTK kannattaa ehdotusta työsuojeluviranomaisen kehotusmenettelyn laajentamisesta koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta. Tämä tehostaa kyseisen velvoitteen valvontaa ja toteutumista käytännössä.

**Vaihtoehtoiset ratkaisut**

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

STTK:n näkemyksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa ei tule laajentaa päällekkäiseksi työsuojeluviranomaisten toimivallan kanssa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen yhteistyön vahventaminen on tärkeää, mutta se on tehtävä niin, että varsinainen valvontatoimivalta säilyy työsuojeluviranomaisilla. Usein vireille tullut syrjintäepäily kytkeytyy yhdenvertaisuuslain lisäksi myös muihin työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluviin lakeihin, joten on tarkoituksenmukaista, että työsuojeluviranomaisella on toimivalta asiassa.

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

STTK:n näkemyksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa ei tule tässä yhteydessä laajentaa työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin.

**Vaikutusarvioinnit**

**Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista**

Vaikutusten arvioinnissa tulisi korostaa sitä, että yhdenvertaisuus on ihmisoikeus ja perusoikeus, joiden toteutumisen varmistamisen tulee olla keskeinen tavoite.

#### **Huomionne taloudellisista vaikutuksista**

-

#### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Ehdotusten vaatimien taloudellisten resurssien ja henkilöstöresurssien tarpeita on vaikea arvioida. Jo tällä hetkellä sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun että työsuojeluviranomaisen resurssit ovat riittämättömät. STTK katsoo, että lainsäädäntömuutosten jälkeen on tarkasti seurattava muiden vaikutusten ohella myös resurssien riittävyyttä ja tarvittaessa lisättävä resursseja tehokkaan toiminnan varmistamiseksi.

Lisäksi STTK korostaa sen varmistamista, että työsuojeluviranomaisella on riittävä yhdenvertaisuuslainsäädännön osaaminen. Työsuojeluviranomaisen henkilöstön yhdenvertaisuusosaamista on lisättävä lainsäädäntömuutosten edellyttämällä tavalla.

#### **Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista**

-

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

-

Gylling Päivi  
STTK ry. - STTK ry, Anja Lahermaa