

17.5.2022

VN/15138/2022  
VN/15138/2022-STM-1Oikeusministeriö  
VN/3528/2021

## Sosiaali- ja terveysministeriön lausunto yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksesta

**Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jolla yhdenvertaisuussuunnitteluvelvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus laajenisivat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia?**

Ehdotus on kannatettava. Hallitusohjelman mukaisesti samansuuntainen velvoite tullaan ulottamaan myös lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta. On tärkeää todeta, että yhdenvertaisuussuunnitelma on työkalu itse toiminnan tueksi, jonka avulla varmistetaan, että yhdenvertaisuustyötä tehdään päiväkodeissa suunnitelmallisesti.

**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?**

On perusteltua, että kunta vastaisi perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoiden osalta yhteisten yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta. Nämä toimijat ovat keskenään erilaisia, joten on hyvä, että kunnalla on suurempi vastuu yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta. On kuitenkin tärkeää, että perhepäivähoitajia ja avoimen varhaiskasvatustoiminnan työntekijöitä tiedotetaan yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen sisällöstä ja että toimijoita yritetään saada aidosti huomioimaan yhdenvertaisuusnäkökulmat työssään.

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

Häirintä on iso ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa ja kohdistuu erityisesti naisiin ja tyttöihin sekä vähemmistöryhmiin. On tärkeää, että häirintään liittyviä pykäläiä selvennetään yhdenvertaisuuslaissa niin ihmisryhmään kohdistuvan kuin varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjien menettelyyn liittyen.

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

Kts. edellinen kysymys.

**Postiosoite**  
**Postadress**  
**Postal Address**  
Sosiaali- ja terveysministeriö

PL 33  
00023 Valtioneuvosto

**Käyntiosoite**  
**Besöksadress**  
**Office**

Meritullinkatu 8  
Helsinki

**Puhelin**  
**Telefon**  
**Telephone**

0295 16001  
+358 295 16001

**Faksi**  
**Fax**  
**Fax**

02951 63415  
+358 2951 63415

**s-posti, internet**  
**e-post, internet**  
**e-mail, internet**

kirjaamo.stm@gov.fi  
stm.fi

**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 asianomistajaa?**

STM kannattaa ehdotusta. Muutos olisi linjassa myös tasa-arvolain vastaavan kirjauksen kanssa.

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

STM huomauttaa, että pykäläteksti ei vastaa yksityiskohtaisia perusteluja. Perusteluissa viitataan etuuksiin/sosiaalietuuksiin ja oikeuteen saada niitä, mutta perusteluissa on maininta, että tarkoituksena ”ei ole *muuttaa* esimerkiksi myönnettävien palveluiden tai etuuksien yleisiä edellytyksiä”. Kuitenkin yksityiskohtaisissa perusteluissa seuraavissa lauseissa korostetaan kokonaisuuskäsitteitä ja yksilöllistä harkintaa. Itse pykälässä ei ole mitään mainintaa etuuksista, joten jää epäselväksi, mitä tässä ollaan muuttamassa ja miten, erityisesti etuuksien osalta.

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

Ehdotus on kannatettava. Kuten HE-luonnoksessa todetaan, hyvityksiasioiden käsittely lautakunnassa voisi edistää syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa ja pääsyä tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin.

**Mitä mieltä olette ehdotuksista koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä (esim. jaostojen kokoonpano, vahvennettu jaosto, asian tutkimatta jättäminen, sidonnaisuusilmoitukset)?**

STM kannattaa ehdotuksia. Muutoksilla tavoitellaan lautakunnan työn joustavoittamista ja tarkoituksenmukaisempaa toimintaa. Lautakunnan jäsenten valtion virkamieslain mukaiset sidonnaisuusilmoitukset ovat myös kannatettava muutos, joka lisää lautakunnan uskottavuutta ja toiminnan läpinäkyvyyttä.

**Yleiset huomiot työelämän alajaoston esityksestä**

Työelämän alajaoston esityksessä ehdotetaan muutoksia yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten tehtäviin ja toimivaltaan työelämän osalta. STM pitää kannatettavana, että työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyötä ja tiedonvaihtoa ehdotetaan vahvistettavaksi niin, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta täydentäisivät jatkossa toisiaan paremmin ja kumpikin valvontaviranomainen voisi toteuttaa omia tehtäviään mahdollisimman tehokkaasti. STM pitää perusteltuna, että nykyinen valvontarakenne ja toimivallan jako, jossa vain työsuojeluviranomaisella on toimivalta valvoa yksittäisiä työelämän syrjintätilanteita, säilyy ennallaan.

Esitysluonnoksessa on hyvin ja perusteellisesti tunnistettu ongelmia ja haasteita, jotka liittyisivät siihen vaihtoehtoon, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta laajennettaisiin työelämän yksittäistapauksiin. Olennaista on, että vältetään luomasta päällekkäistä valvontatoimivaltaa viranomaisille, koska sillä voisi olla useita kielteisiä vaikutuksia. STM pitää erittäin merkittävänä niitä päällekkäiseen toimivaltaan liittyviä haasteita, joita on monipuolisesti kuvattu mietinnössä (s. 20-22).

STM toteaa yleisenä huomiona, että esitysluonnoksessa on kattavasti kuvattu yhdenvertaisuuslain valvontaa työelämässä ja varsinkin hyvin tunnistettu nykytilan ongelmia liittyen työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan, toimivallan käyttöön ja valvontakeinojen riittävyteen. Sosiaali- ja terveysministeriö pitää alajaoston esityksen ehdotuksia kokonaisuutena tarkoituksenmukaisina, sillä ne vastaavat tunnistettuihin nykytilan ongelmiin. Ehdotuksilla saadaan aikaan nykyistä selkeämpi ja toimivampi lainsäädäntö, joka edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää.

### **Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta 7§**

STM pitää tarpeellisena esityksen ehdotusta, jossa täsmennetään mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta. Ehdotus selkeyttäisi pykälän nykyistä muotoilua, joka on näyttäytynyt ongelmallisena työsuojeluviranomaisen valvonnassa. Muutos poistaisi epä tietoisuutta, mitä työpaikalla tulee arvioida ja mitä arvioinnin tulee sisältää.

Ehdotus, jonka mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi jatkossa sisältää myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset, on STM:n käsityksen mukaan tarkoituksenmukainen, sillä se edistäisi työsuojeluviranomaisen valvonnan toteuttamista.

### **Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta 19 §**

STM pitää olennaisena sitä, että ehdotetulla uudella lausuntomenettelyllä kasvatettaisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa työelämässä ilman, että luodaan päällekkäistä toimivaltaa. STM pitää tärkeänä sitä, että työsuojeluviranomainen käyttäisi edelleen itsenäisesti toimivaltaansa työelämässä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi kuitenkin lausuntomenettelyn myötä tosiasiallinen mahdollisuus ottaa kantaa työelämän yksittäistapauksiin. Yhdenvertaisuusvaltuutettu saisi lausuntomenettelyn myötä paremmat edellytykset hoitaa valtuutetulle jo nyt säädettyjä yleisiä työelämätehtäviään.

Ehdotus siitä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi toimia työsuojeluviranomaisen apuna ulkopuolisena asiantuntijana on STM:n käsityksen mukaan tarpeellinen, vaikkakin valtuutettu voi nykyiselläänkin toimia työsuojelun valvontalain 12 §:n perusteella työsuojeluviranomaisen pyynnöstä valvontalain tarkoittamana ulkopuolisena asiantuntijana. STM yhtyy esityksen arvioon, että säätämällä asiasta nimenomaisesti yhdenvertaisuuslaissa, voisi työsuojelun valvontalaissa säädetty menettely nousta vahvemmin syrjinnän valvonnan keinovalikoimaan.

### **Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta 22§**

Ehdotus, jossa työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa täsmennetään koskemaan kaikkia työelämän työnteke tilanteita, on kannatettava. Ehdotus poistaisi valvontatoimivallan rajapintaan liittyviä epäselviä tulkintoja, joita on esiintynyt valvontaviranomaisten välillä. STM pitää erityisen merkittävänä ja tarpeellisena sitä, että työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan piiriin kuuluisi ehdotuksen mukaan myös sen valvominen, onko vuokratyövoimaa tarvitseva yritys antanut vuokrausyritykselle syrjiviä ohjeita tai muutoin toimillaan estänyt vuokratyöntekijän valinnan. Tämä poistaisi nykytilassa olevan epäkohdan, jossa vuokratyöntekijän työhönottotilanteessa valvonta on jakautunut työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välillä, vaikka kyse on ollut samasta asiakokonaisuudesta. Se, että vain työsuojeluviranomaisella olisi toimivalta valvoa sekä työnantajana toimivaa vuokrausyritystä, että vuokratyövoimaa tarvitsevaa yritystä, selkeyttäisi valvontaa ja tehostaisi vuokratyöntekijöiden rekrytointisyrjintään puuttumista.

Työsuojeluviranomaiselle säädetty velvollisuus pyytää lausunto yhdenvertaisuusvaltuutetulta ennen asian ratkaisemista olisi merkittävä muutos nykytilaan. STM pitää erittäin tarpeellisena, että lausuntomenettelyn ulkopuolelle on rajattu ne yksittäistapaukset, jossa lausunnon pyytäminen on tarpeetonta yhdenvertaisuuslain tulkinnan näkökulmasta tai asia ei siedä viivytystä. Ilman tällaista rajausta on selvää, että lausuntomenettelystä muodostuisi turhaa työtaakkaa, jolla ei edistetä valvonnan nykytilaa, sekä viivästyksiä prosessiin, joka voisi vaarantaa syrjinnän uhrin oikeuksia.

Ehdotus, jonka mukaan työsuojeluviranomainen voi lain tulkinnan kannalta merkittävässä yksittäistapauksessa käyttää apunaan yhdenvertaisuusvaltuutettua asian selvittämisessä on STM:n näkemyksen mukaan nykytilaa selventävä. Olennaista on, että asian ratkaiseminen ja toimivallan käyttö asiassa säilyisi yksinomaan työsuojeluviranomaisella, vaikka yhdenvertaisuusvaltuutettu olisi ulkopuolisena asiantuntijana selvittänyt asiaa ja tehnyt yksittäistapauksessa havaintoja.

Ehdotus säätää työsuojeluviranomaisen tehtäväksi välittää tietoa yhdenvertaisuusvaltuutetulle merkittävistä valvontahavainnoista on kannatettava, sillä se parantaisi yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuuksia toteuttaa nykyisiä tehtäviään työelämässä. Uusi säännös, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen olisi myös yleisesti jaettava tietoa toiminnastaan ja ratkaisukäytännöstään huomioiden syrjinnän vaarassa olevat ryhmät on

niin ikään perusteltu, sillä nykyistä tehokkaammalla tiedonvälityksellä voitaisiin parantaa tietoisuutta syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeuksista ja valvontaviranomaisen toiminnasta.

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

Ehdotus kehotusmenettelyn laajentamisesta koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta on STM:n näkemyksen mukaan perusteltu. Nykyisellään työsuojeluviranomaisella ei ole ollut riittävän tehokkaita valvontakeinoja käytettävissään, vaikka valvonnassa havaitaan merkittäviä puutteita yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Säännöskohtaisissa perusteluissa on varsin seikkaperäisesti kuvattu kehotusmenettelyn edellytyksiä ja sitä, milloin kehotus voisi tulla kysymykseen.

### **Yleiset huomionne esityksen arvioituista vaikutuksista**

STM huomauttaa, että 4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset –kohdassa, kappaleessa ”Vaikutukset vammaisten henkilöiden asemaan” todetaan, että ”Lain ehdotetun 15 §:n 1 momentin muutoksella edistetään sitä, että joissakin tilanteissa vammaisen henkilö voi saada kohtuullisena mukautuksena myös sisällöllisiä muutoksia viranomaiselta eli muutoksia edun tai palvelun sisältöön.” Tämä näyttäisi olevan ristiriidassa 15§:n yksityiskohtaisen perustelun kanssa; vammaisella olisi tämän mukaan oikeus saada muutoksia myös etuuden sisältöön. Tämä siis mainitaan vain vaikutusarvioinnissa ja yksityiskohtaisissa perusteluissa, ei itse pykälässä.

Kansliapäällikkö

Kirsi Varhila

Johtaja

Tanja Auvinen