

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?

Suunnitteluvelvollisuuden laajentamista edeltäneen lainvalmistelun aikana tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin huolensa siitä, että tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin säädettäisiin erilaiset velvollisuudet edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa. Tasa-arvovaltuutetun valvontahavaintojen mukaan erityisesti oppilaitoksissa laaditaan pääsääntöisesti yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tällöin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien erilaisista velvoitteista ja aikatauluista aiheutuu ongelmia varhaiskasvatuksen yksiköille.

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt 13.4.2022 tasa-arvovaltuutetulta lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnittelu). Tasa-arvovaltuutettu tulee antamaan tästä lausunnon lausuntopalvelussa.

Esitysluonnos varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuudesta perustuu voimassa olevaan oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevaan yhdenvertaisuuslain 6 §:n säännökseen. Myös tasa-arvolakia koskeva esitys perustuu pitkälti voimassa olevaan oppilaitoksia koskevaan tasa-arvolain 5 a §:n säännökseen oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmasta.

Yhdenvertaisuuslain toimivuutta arvioivassa selvityksessä (Valtioneuvosto, 2020. Aidosti yhdenvertaiset: Yhdenvertaisuuslain arviointi) todetaan, että yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain edistämissäännösten erilaisuus näyttäytyy käytännön haasteena etenkin yhdistettyjen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien seurannassa ja päivitysprosessissa. Selvityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain suunnittelu- ja edistämismuutoksia koskevia säännöksiä yhdenmukaistettaisiin.

Tasa-arvovaltuutettu toivoo, ettei tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakiin sisällytettäisi toisistaan poikkeavia säännöksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi varhaiskasvatuksessa kuten tällä hetkellä on asian laita oppilaitoksia koskevien säännösten osalta. Nykyiset toisistaan poikkeavat kirjaukset aiheuttavat vaikeuksia ja tarpeetonta sekaannusta säännöksiä soveltaville kouluille ja oppilaitoksille.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaväli

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadintavälin osalta yhdenvertaisuuslakia koskeva esitysluonnos vastaa nykyistä yhdenvertaisuuslain 6 §:n muotoilua, joka ei sisällä säännöstä yhdenvertaisuussuunnitelman aikatauluista tai määräajoista. Esitysluonnoksessa todetaan (s.23) pelkästään, että ”suunnitelma uusitaan tarpeen ja tilanteen mukaan.”

Tasa-arvolain ehdotetun uuden 5 b §:n mukaan varhaiskasvatuksen toimipaikassa laaditaan vuosittain tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma voidaan, vuosittaisen tarkastelun sijasta, laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla. Esitysluonnos noudattaa tasa-arvolain nykyistä oppilaitosten tasa-arvosuunnitteluelvoitetta.

Tasa-arvovaltuutettu toivoo, että säännöksiä suunnitelmien aikatauluista yhdenmukaistettaisiin ja myös yhdenvertaisuussuunnitelmien päivittämiseksi määriteltäisiin määräaika. Muutoin on vaarana, että sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvosuunnitelmat jäävät päivittämättä säännöllisesti.

Tehokkaan toimeenpanon varmistaminen

Tasa-arvovaltuutettu toteaa, ettei yhdenvertaisuuslakia koskevassa esitysluonnoksessa käsitellä keinoja, joilla varmistettaisiin uusien suunnitteluelvoitteiden tehokas toimeenpano.

Tasa-arvolakia koskevassa esitysluonnoksessa sen sijaan todetaan, että varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnitteluelvoitteen tehokkaan toimeenpanon kannalta olisi tarkoituksenmukaista laatia varhaiskasvatustoimijoiden tueksi opas, jossa käsiteltäisiin käytännönläheisesti varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnittelua. Esimerkkinä esittelyluonnoksessa mainitaan Opetushallituksen vuonna 2015 julkaisema opas (Tasa-arvotyö on taitolaji: Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa) ja todetaan, että ”saman tyyppinen opas olisi hyödyllinen myös varhaiskasvatuksen osalta.”

Tasa-arvovaltuutetun kokemus kyseisestä oppaasta on hyvin myönteinen. Jo oppaan laatiminen osoitti kaikille mukana olleille viranomaistahoille, kuinka moni usein helpoltakin tuntuva kysymys

vaatii työstämistä, jotta lainsäädöksestä saadaan loppukäyttäjälle ymmärrettävä ja käytännönläheinen. Hyvä opas kannustaa lukijaa lisäämään ymmärrystä sukupuolten tasa-arvon haasteista ja sisältää ehdotuksia ja käytännön esimerkkejä siitä, miten suunnitelmallista sukupuolten tasa-arvoa edistävää työtä voi tehdä.

Perusopetusta koskevien edistämismittareiden jalkauttaminen ei myöskään jäänyt kyseisen oppaan laatimiseen. Opetushallitus, sosiaali- ja terveysministeriö ja tasa-arvovaltuutettu järjestivät myös oppaaseen perustuvaa koulutusta yhteistyössä alueiden toimijoiden kanssa tukeakseen ja innostaakseen kouluja järjestelmälliseen tasa-arvoa edistävään työhön. Koulutukset oli suunnattu peruskoulujen rehtoreille, opettajille ja muulle tasa-arvosuunnittelusta vastaavalle henkilöstölle, esiopetusta antaville lastentarhanopettajille sekä sivistystoimen virkamiehille. Koulutusten tavoitteena oli tarjota käytännönläheisiä esimerkkejä siitä, miten järjestelmällistä tasa-arvoa edistävää työtä voidaan perusopetuksessa tehdä.

Tasa-arvolakia koskevassa esitysluonnoksessa todetaan myös, että ”keskeistä olisi myös varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus sukupuolten tasa-arvon edistämistyössä. Erityisesti tarvetta voidaan nähdä täydennyskoulutukselle.” Esitysluonnoksessa todetaan myös, että ”ehdotetuilla toimenpiteillä tavoitellaan muutoksia varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien aikuisten toimintaan.”

Henkilöstön osaaminen on avainasemassa yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämässä varhaiskasvatuksessa. Pelkästään suunnitteluvälittömien säätämisen ei tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan saavuteta toivottua tulosta. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-osaaminen on tällä hetkellä varsin kirjavaa johtuen muun muassa henkilöstön erilaisista koulutustaustoista. Siksi lapsen yhdenvertainen sekä sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen kohtaaminen olisi otettava huomioon sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutuksessa että peruskoulutuksessa.

Kenen tehtävänä on laatia yhdenvertaisuussuunnitelma?

Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan ehdotetun uuden 6 a §:n 2 momentin osalta (s. 36), että ”... jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulisi laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma.” Ehdotettu säädösteksti on kuitenkin epämääräisempi ja saattaa aiheuttaa väärinkäsityksiä.

Ehdotetun uuden 6 a §:n 2 momentin mukaan ”varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa.”

Sisällöltään sanamuoto vastaa pitkälti yhdenvertaisuuslain nykyistä 6 §:ää.

Esitysluonnoksessa todetaan (s. 26), että kuntien osalta esityksen vaikutukset olisivat kohtuulliset, koska ”kunnat jo nykyisin huolehtivat koulutuksen järjestäjänä oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisesta.” Esitysluonnoksen säädöskohtaisissa perusteluissa (s. 36) todetaan myös, että yhdenvertaisuuslain voimassa oleva 6 § koskee vain opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä.

Vaikka säännöksen esitöissä todetaan, että viime kädessä vastuu suunnitelman laatimisesta on koulutuksen järjestäjällä (HE 19/2014 vp, s. 63) ei tämän ole tulkittu tarkoittavan sitä, että koulutuksen järjestäjän tai oppilaitoksen johdon yksin laatima yhdenvertaisuussuunnitelma täyttäisi lain asettamia vaatimuksia.

Suunnitteluvaiheen osalta olisikin yksiselitteisesti todettava sekä säädöstekstissä että sen perusteluissa, kenen vastuulla suunnitelman laatiminen on.

Valvonta

Suunnitteluvaiheen valvonnalle olisi varattava riittävät resurssit. Varhaiskasvatyksiköitä on n. 3500. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulle esitetty 0,5 henkilötyövuoden lisäys vaikuttaa vähäiseltä ottaen huomioon myös uuteen suunnitteluvaiheeseen liittyvän ohjeistuksen ja neuvonnan vaatimat voimavarat.

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?

Tasa-arvovaltuutettua on kuultu yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen valmistelun yhteydessä. Siinä yhteydessä tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin, että ”uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri” -ilmaisuu on osa myös tasa-arvolain mukaista seksuaalisen ja suupuoleen perustuvan häirinnän määritelmää EU:n tasa-arvodirektiivien mukaisesti.

Tasa-arvolaisissa kielletään siis seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä syrjintänä. Jotta jokin menettely on tasa-arvolaisissa tarkoitettua syrjintää, sillä tulee olla todellisia vaikutuksia syrjintäsuojan piiriin kuuluvien henkilöiden oloihin. Myös häirinnältä, koski se sitten yhtä henkilöä tai laajempaa henkilökuntaa (useita henkilöitä), edellytetään tietynlaisia arvioitavissa olevia vaikutuksia niissä, joihin häirintä kohdistuu. Näitä vaikutuksia kuvataan juuri siten, että teolla luodaan ”uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri”.

Tasa-arvovaltuutettu pitää perusteltuna yhdenvertaisuuslaissa olevan häirinnän käsitteen muuttamista siten, että sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän. Erityisesti yhdenvertaisuuslain kieltämien syrjintäperusteiden kohdalla hallituksen esitysluonnoksessa mainittu ja ongelmallisena pidetty tilanne, ettei yhdenvertaisuusvaltuutettu ole voinut viedä asiaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan käsiteltäväksi, vaatii tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan häirinnän uhrien oikeussuojan parantamista.

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

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa esitettyä muutosta. Tasa-arvovaltuutettu huomauttaa, että tasa-arvolain osalta oppilaitoksen laiminlyönti puuttua tietoonsa tulleeseen, tasa-arvolaisissa kiellettyyn häirintään perustuu tasa-arvolain perusteluihin, mutta sitä ei ole selkeästi todettu säädöstekstissä. eikä säädöstekstiin. Tasa-arvovaltuutettu on pitänyt tätä ongelmallisena, koska velvoitteiden ja niiden rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamusten tulisi käydä selkeästi ilmi itse lakitekstistä.

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?

Tasa-arvovaltuutettu pitää perusteltuna, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi tarvittaessa mahdollisuus viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan sellainen syrjintää tai vastatoimia koskeva asia, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa.

Tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus saattaa tasa-arvolain 7 §:n (ns. syrjinnän yleiskielto) perusteella asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan arvioitavaksi, vaikka niissä ei olisi yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa. Tasa-arvolain 7 §:n perusteella jokin menettely (kuten esimerkiksi käytäntö, määräys tai ohjesääntö), joka sovellettaessa johtaisi henkilön epäedulliseen kohteluun sukupuolen perusteella, voi olla itsessään kielletty. Tasa-arvovaltuutettu on viime vuonna esimerkiksi vienyt lautakuntaan asian, joka koskee opiskelijavalinnoissa käytössä olevia kiintiöitä. Tähän asiaan ei liittynyt ketään nimettyä uhria eli oppilaitokseen hakenutta henkilöä.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Ei lausuttavaa.

Hyvitys

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

Hyvityksen määrittämiselle lautakunnassa voidaan löytää monia perusteluita. Puoltavat syyt liittyvät ennen muuta niihin käytännön esteisiin, jotka liittyvät kanteiden nostamiseen tuomioistuimessa (erityisesti oikeudenkäyntikuluriski). Asiaan liittyy myös paljon selvitettävää ja arvioitavaa. Prosessissa, jossa hyvitys määrättäisiin lautakunnassa, on oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin edellytysten turvaaminen tärkeää. Samalla tulisi voida edelleen säilyttää lautakunnan rooli matalan kynnyksen järjestelyinä. On tärkeää varmistaa, että tuomioistuinten ja lautakunnan välinen toimivallan jako on selkeä.

Asian vieminen lautakuntaan

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan hyvitystä koskevan asian voisi viedä lautakuntaan se, joka joutunut syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla tulisi olla asianomistajan suostumus.

Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotusta kannatettavana.

Samalla tasa-arvovaltuutettu haluaa muistuttaa, ettei sukupuolisyrrintää epäilevällä ole vastaavaa oikeutta voimassa olevan tasa-arvolain mukaan. Tasa-

arvovaltuutettu on käsitellyt yksilön oikeussuojan tehostamiseen liittyviä kysymyksiä eduskunnalle antamassaan kertomuksessa (KK 1/2022 vp., s. 36). Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että myös sukupuolisyrrinnän uhrin oikeussuojan kehittämistarpeita tarkasteltaisiin.

Mikäli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle annetaan ehdotettu toimivalta määrätä hyvitysseuraamus yhdenvertaisuuslain rikkomisen perusteella, tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että pikaisesti selvitetään, tulisiko lautakunnalle antaa toimivalta määrätä hyvitys maksettavaksi myös tasa-arvolain rikkomisen perusteella ottaen huomioon, mitä tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin edellä mainitussa eduskunnalle antamassaan kertomuksessa (K 1/2022 vp, s. 28–29). Tasa-arvovaltuutettu on muun muassa katsonut, että hyvitysseuraamuksen käyttöalaa olisi tarpeen laajentaa työhönottoa edeltäviin toimiin.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että oikeussuojajärjestelyjä syrjintäasioissa pohdittaisiin kokonaisvaltaisemmin. Tarkasteluun olisi syytä ottaa esimerkiksi erilaiset ryhmäkanteet. Tasa-arvovaltuutettu on käsitellyt tasa-arvolakiin liittyviä oikeussuojakysymyksiä edellä mainitussa eduskunnalle antamassaan kertomuksessa (K 1/2022 vp).

Hyvityksen vaatiminen työsyryntää koskevassa rikosprosessissa

Useissa syrjintälainsäädännön soveltamista koskevissa selvityksissä (mm. Aidosti yhdenvertaiset, Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta) on kiinnitetty huomiota siihen, että syrjintää koskevissa rikosprosesseissa hyvityksen sijasta vaaditaan ja tuomitaan usein kärsimyskorvausta. Henkilövahinkoasiain neuvottelukunnan suositukset kärsimyskorvauksen suuruudeksi ovat määrältään hyvitystä pienempiä.

Tasa-arvovaltuutettu pitäisi erittäin hyödyllisenä, jos oikeusministeriössä, jossa on prosessioikeudellista osaamista, tuotettaisiin selvitys siitä, voitaisiinko rikosprosessin yhteydessä käsitellä myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä koskeva asia. Selvityksessä voitaisiin pohtia esimerkiksi eri vastaajatahojen merkitystä, kuten toisaalta oikeushenkilöön kohdistuvaa hyvitysvaadetta ja toisaalta luonnolliseen henkilöön kohdistuvaa rangaistusvaadetta. Samoin selvityksessä voitaisiin pohtia, onko tarve nostaa erillinen kanne ja miten vastuu kulujen jakaantumisesta kohdistuisi.

Hyvityksen vaatimista rikosprosessin yhteydessä on käsitellyt ainakin Airi Jousila kirjoituksessaan ”Yksityisoikeudelliset vaatimukset työrikkosia koskevassa oikeudenkäynnissä” (Kirjoituksia työoikeudesta. Toimittaneet Risto Jalanko ja Marika Siiki. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, 2009). Oikeusministeriön selvityksen pohjalta voitaisiin toivottavasti tuottaa asiakkaille informaatiota tästä asiasta.

Mahdolliset haasteet

Syrjintää epäilevän kannalta jaettu toimivalta hyvityksen määräämisessä saattaa aiheuttaa epätietoisuutta siitä, missä instanssissa hänen tulee saattaa hyvitystä koskeva asiansa vireille. E erityisen ongelmallinen tilanne saattaa jatkossa olla ns. kumulatiivisen syrjinnän tapauksissa, jossa yhtenä syrjintäperusteena on sukupuoli, koska sukupuolisyryntään osalta lautakunnalla ei olisi jatkossakaan toimivaltaa määrätä hyvitystä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että syrjintää epäilevillä on käytössään mahdollisuus neuvojen ja ohjeiden saamiseen ennen mahdollista lautakuntakäsittelyä. Ehdotetun muutoksen yhteydessä on syytä huolehtia siitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla on riittävät resurssit tähän.

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?

Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan se, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä ehdotetulla tavalla hyvitysseuraamuksen yhdenvertaisuuslain rikkomisen perusteella, vaikuttaa perustellulta. Hallituksen esitysluonnoksessa tuodaan hyvin esiin se, että lautakuntamenettely mahdollistaisi hyvityksen vaatimisen matalammalla kynnyksellä ja ilman kulatorisista. Tämä edistäisi syrjinnän uhrin oikeussuojaa.

Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan nykyinen yhdenvertaisuuslain rajaus, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ei ole toimivaltaa käsitellä työelämään liittyviä syrjintäepäilyjä, ei ole tarkoituksenmukainen. Eri viranomaisten toimivaltuuksien hahmottaminen voi olla syrjinnän uhrille entistä vaikeampaa, jos lautakunnalla on jatkossa toimivalta määrätä maksettavaksi hyvitystä vain muiden kuin työelämään liittyvien syrjintäasioiden osalta.

Tasa-arvovaltuutettu on säännöllisesti tehnyt tai teettänyt selvityksiä tasa-arvolain säännösten ja rikoslain sukupuolisyryntää koskevien kieltojen soveltamiskäytännöstä. Näiden selvitysten mukaan käytännössä kaikki yleisissä tuomioistuimissa käsitellyt sukupuolisyryntää koskevat riita-asiat vuosina 2015-2018 koskivat työelämää. Yleisimmin tapaukset koskivat työhönottoa (10 kpl) ja virantäyttöä (20 kpl), mutta myös joukossa oli myös työsuhteen päättämistä, määräaikaisuuden jatkamatta jättämistä ja palkkausta koskevia ratkaisuja. On hyvä huomata, että hyvityksen lisäksi käräjäoikeus oli määrännyt useammassa tapauksessa maksettavaksi myös yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä, korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, korvausta ansionmenetyksestä, irtisanomisajan palkasta tai vuosilomakorvauksen menettämisestä. Joissakin tapauksissa oli kyse moniperusteisesta syrjinnästä eli sukupuolen lisäksi toinen syrjintäperuste liittyi esimerkiksi ikään. Edellä sanottu on hyvä ottaa huomioon, mikäli tuleva tulevaisuudessa halutaan mahdollistaa hyvitysvaatimuksen käsittely työelämäasioissa myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Kuten edellä on todettu, käsitellään tasa-arvolakiin liittyvissä työelämän syrjintätapauksissa hyvin usein myös muita liitännäisvaatimuksia, kuten saamatta jäänyttä palkkaa, työsuhteen perusteettomasta päättämisestä jne. Tasa-arvovaltuutettu pitää todennäköisenä, että myös useissa yhdenvertaisuuslakiin liittyvissä, työelämää koskevista syrjintätapauksissa olisi liitännäisiä vaatimuksia, jolloin ne käsiteltäisiin joka tapauksessa käräjäoikeuksissa myös yhdenvertaisuuslain mukaisen hyvityksen osalta. Tästä huolimatta olisi

tärkeää arvioida lakia valvovien viranomaisten toimivaltuuksia siten, että ne olisivat syrjinnän uhrien näkökulmasta mahdollisimman selkeät.

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?

On huomattava, ettei sovinto ole mahdollinen kaikissa tapauksissa. Tämän vuoksi on tärkeää, että syrjintää epäilevällä tai kokeneella on aina mahdollisuus hyvityskanteen nostamiseen. Kuitenkin niissä tilanteissa, joissa osapuolet ovat päässeet sovinnolliseen ratkaisuun erimielisyytensä ratkaisemisessa, mahdollisuus sovinnon vahvistamiseen on kannatettavaa.

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 juttumäärät ovat kasvaneet voimakkaasti, ja lautakunnan toiminta on jossain määrin ruuhkautunut. Siksi on tärkeää tarkastella lautakunnan menettelytapoja, jotta sen olisi mahdollista käyttää resurssejaan mahdollisimman tehokkaasti. Lautakunnalle ehdotettu mahdollisuus määrätä maksettavaksi syrjinnän uhrille hyvitystä edellyttää toisaalta oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin edellytysten ja lautakunnan jäsenten esteettömyyden entistä huolellisempaa tarkastelua. Siksi tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotuksia kannatettavina.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ei lausuttavaa.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Tasa-arvovaltuutettu piti vuoden 2015 lainuudistuksen yhteydessä tärkeänä saada toimivaltaa myös sellaisissa risteävää syrjintää koskevissa jutuissa, joissa sukupuoli on yksi syrjintäperuste. Tällä hetkellä risteävää syrjintää koskeviin asioihin sovelletaan yhdenvertaisuuslakia, vaikka risteävän syrjinnän yhtenä elementtinä olisi sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu. Tämä rajoittaa merkittävästi tasa-arvovaltuutetun mahdollisuuksia sekä syrjintätilanteiden valvonnassa että tasa-arvon edistämisessä – etenkin, kun ns. intersektionaalinen näkökulma korostuu sekä

julkisessa keskustelussa että mahdollisesti myös lainsäädännössä entistä voimakkaammin (mm. Euroopan komission palkkojen läpinäkyvyyttä koskeva direktiiviehdotus). Tasa-arvovaltuutettu pitääkin tärkeänä, että tasa-arvovaltuutetullakin olisi toimivalta sellaisissa risteävän syrjinnän tilanteissa, joissa sukupuoli on yksi vaikuttava tekijä.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Hallituksen esityksessä ei ehdoteta yhdenvertaisuusvaltuutetulle toimivaltaa valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämässä, vaan tämä tehtävä säilyisi työsuojeluviranomaisilla. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kuitenkin erityisviranomainen, jonka tehtävät liittyvät keskeisesti yhdenvertaisuuslain toteuttamiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminta on – kuten tasa-arvovaltuutetunkin – voimakkaasti perus- ja ihmisoikeuslähtöistä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle on kertynyt vankkaa ja monipolista erityisosaamista erilaisiin perusteisiin liittyvissä syrjintäkysymyksissä, ml. työelämäkysymyksissä. Siksi tasa-arvovaltuutettu on kannattanut sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla olisi toimivalta myös työelämän syrjintäkieltojen ja edistämismelvoitteiden valvonnassa.

Koska tätä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja lautakunnan toimivallan laajentamista ei esitetä, pitää tasa-arvovaltuutettu tärkeänä, että työsuojeluviranomaisten ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyötä tiivistetään.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan yhdenvertaisuuslain valvonnassa tehtyjen havaintojen (s. 10) mukaan keskeinen puute on ollut se, ettei työnantaja ole arvioinut yhdenvertaisuuslain toteutumista työpaikalla lainkaan tai arviointi on puutteellinen tai hyvin suppea. Luonnoksen mukaan työpaikoilla on epätietoisuutta, mitä työpaikalla tulee arvioida ja mitä arvioinnin tulee sisältää. Yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöistä tehdyt havainnot vastaavat hyvin pitkälle tasa-arvovaltuutetun tekemiä havaintoja tasa-arvosuunnitelmista.

Tasa-arvolain 6 a §:ssä on määritelty tasa-arvosuunnitelmien vähimmäissisältö. Sen lisäksi tasa-arvolain 6 b §:ssä on määräykset palkkakartoituksesta ja 6 c §:ssä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisystä ja sen huomioon ottamisesta tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa.

Tasa-arvovaltuutettu on eduskunnalle 2018 antamassaan kertomuksessa (KK 22/2018 vp.) tuonut esiin lain valvonnassaan tekemiään havaintoja tasa-arvosuunnitelmista ja niiden sisällöistä. Tasa-

arvovaltuutettu toteaa muun muassa, että tasa-arvosuunnitelmissa on usein käsitelty kattavasti työelämän tasa-arvon kannalta tärkeitä teemoja yleisellä tasolla, mutta konkreettinen nykytilanteen selvittäminen on jäänyt vähäiseksi. Nykytilanteen selvitys esitetään usein yhdessä tavoitteiden kanssa niin, että on jossain määrin epäselvää, mikä on tasa-arvon nykytila ja mikä ideaalitila, jota tavoitellaan. Selvityksissä hyödynnetään kuitenkin vähän erilaisia henkilöstöhallinnon tilastoja esimerkiksi perhevapaiden käytöstä tai rekrytoinneista.

Tasa-arvovaltuutettu onkin suositellut valvontakäytännössään, että tasa-arvotilanteen selvittäminen voisi kohdistua esimerkiksi rekrytointiin, sukupuolten työnjakoon, uralla etenemiseen, työolosuhteisiin, henkilöstökoulutukseen, osallistumiseen työryhmätyöskentelyyn, työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin, työilmapiiriin, seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymiseen, tasa-arvoa koskeviin asenteisiin, johtamiseen ja työsuojeluun.

Edellä sanotun perusteella tasa-arvovaltuutettu pitää hyvänä, että yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädettyä velvollisuutta arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla täsmennettäisiin. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että lain perusteluissa tuodaan esille esimerkkeinä muun muassa rekrytointikäytäntöjen läpikäyminen. Esitysluonnoksessa todetaan, ettei yhdenvertaisuuden arvioinnille voitaisi asettaa määrämuotoa, koska työnantajat ovat erilaisia ja erikokoisia. Tämän vuoksi lain perusteluissa onkin hyvä tuoda esiin esimerkkejä siitä, miten yhdenvertaisuutta voitaisiin arvioida.

Eduskunnalle huhtikuussa 2022 antamassaan kertomuksessa tasa-arvovaltuutettu on tuonut esiin muun muassa sen, että anonyymi työnhaku voi olla hyödyllinen keino ehkäistä myös sukupuoleen perustuvaa syrjintää (K 1/2022 vp., s. 47). Hakumenettelyyn voivat vaikuttaa valitsijoiden ennakkoluulot ja stereotypiat eri sukupuolta olevien hakijoiden sopimisesta tietylle alalle tai tiettyyn tehtävään. Naiset ja miehet voivat myös joutua rekrytoinnissa syrjityiksi muiden ominaisuuksiensa, kuten alkuperän tai iän vuoksi. Sukupuoli yhdessä alkuperän tai iän kanssa voi lisätä syrjinnän riskiä. Myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien asema työhaussa voi olla erityisen huono. Esimerkiksi hakijan etunimen mahdollinen ristiriita juridisen sukupuolen kanssa voi altistaa hänet syrjinnälle haastateltavia valittaessa (Emt., s. 48).

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

Tältä osin tasa-arvovaltuutettu viittaa edellisessä kohdassa antamaansa vastaukseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Syrjintää epäilevien ja kokevien oikeussuojan tehokkaan toteutumisen varmistamiseksi on tärkeää, että työsuojeluviranomaisten käsitellessä syrjintäepäilyjä heillä olisi käytettävissään

yhdenvertaisuusvaltuutetun näkemys siitä, miten yhdenvertaisuuslakia tulisi tulkita ja soveltaa yksittäistapauksessa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää perusteltuna yhdenvertaisuusvaltuutetulle ehdotettua oikeutta lausunnon antamiseen työsuojeluviranomaisen käsiteltävänä olevassa asiassa. On kuitenkin hyvä, että harkintavalta lausunnon antamisessa olisi yhdenvertaisuusvaltuutetulla.

Lain 22 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 27) lausuntomenettely on liitetty erityisesti sellaisiin kysymyksiin, joissa yhdenvertaisuusvaltuutetulla on erityisasiantuntemusta, kuten esimerkiksi rajanvetokysymykset syrjinnän käsitteestä, vammaisuuden määritelmästä, kohtuullisista mukautuksista tai todistustaakkasäännösten soveltamisesta. Perusteluissa mainitaan, että työsuojeluviranomainen voisi olla pyytämättä lausuntoa tilanteissa, joissa se olisi lain tulkinnan kannalta tarpeetonta tai jossa asian ratkaisu ei siedä viivytystä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että työsuojeluviranomaiset pyytäisivät lähtökohtaisesti kaikissa yhdenvertaisuuslakiin liittyvissä tapauksissa yhdenvertaisuusvaltuutetulta lausuntoa. Monet syrjintään liittyvät epäilyt ovat luonteeltaan sellaisia, että yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnolla voi olla merkitystä syrjintää epäilevän yksilön oikeusturvan kannalta, mikäli hän päättäisi nostaa esimerkiksi myöhemmin hyvityskanteen työnantajaa vastaan.

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

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi toimia työsuojeluviranomaisen pyynnöstä tämän apuna työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaan kuuluvassa asiassa. Ehdotuksen tarkoituksena on, että yhdenvertaisuusvaltuutettu saisi lisää tietoa työelämän syrjintätapauksissa ja että tämä auttaisi valtuutettua hoitamaan valtuutetulle säädettyjä yleisiä tehtäviä työelämän osalta.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voi viime kädessä itse linjata, missä asioissa se toimii ulkopuolisena asiantuntijana.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Hallituksen esitysluonnoksessa on kuvattu seikkaperäisesti työsuojeluviranomaisten valvontaa työelämän syrjintäkysymyksissä. Esityksessä on mainittu, ettei työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan raja ole ollut yksiselitteinen (s. 5). Epäselvät tilanteet ovat liittyneet käytännössä

sellaisiin ei-työsuhteisiin työnteon muotoihin, joihin sovelletaan työturvallisuuslakia, mutta jotka eivät ole rinnastettavissa työharjoitteluun. Esitysluonnoksessa viitataan myös työturvallisuuslain 4 §:ään, jossa säädetään lain soveltamisesta muun muassa rangaistusta suorittavan henkilön työhön, hoitolaitoksessa hoidettavan ja pidettävän henkilön työhön, asevelvollisten ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta suorittavan työhön.

Esitysluonnoksessa tuodaan esiin ongelmallisena erityisesti vuokratyön työhönottotilanne. Työsuojeluviranomainen on valvonut vuokrausyritystä, mutta katsonut voitavansa valvoa käyttäjäyritystä vasta tämän käyttäessä vuokratyöntekijään työnjohto- ja valvontaoikeutta. Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan ei ole katsottu ulottuvan vuokratyövoimaan tarvitsevaan yritykseen, joka asiakasyrittäjänä esittää henkilövuokrausyritykselle vaatimuksia työntekijöiltä vaadittavista ominaisuuksista.

Myös tasa-arvovaltuutettu on omassa lainvalvontatyössään havainnut, että vuokratyöntekijä on heikommassa asemassa syrjintäsuojan toteutumisen suhteen kuin muut työntekijät. Tasa-arvolain esitöissä todetaan, että vuokrausyritys kantaa yksinomaisen vastuun, jos raskaana olevan vuokrausyrityksen työntekijä irtisanotaan. Raskaus voi kuitenkin vaikuttaa eräissä tapauksissa vuokratyöntekijän mahdollisuuksiin saada jatkoa työsopimukselleen ilman, että työntekijällä on oikeutta tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen. Jos esimerkiksi käyttäjäyritys on valmis jatkamaan toimeksiantosuhdetta muiden työntekijöiden kuin raskaana olevan työntekijän kanssa ja valikoi raskaana olevan pois työssä jatkavien joukosta, vuokrausyritys ei voi ilman käyttäjäyritykseltä saatua toimeksiantoa osoittaa raskaana olevaa työntekijää jatkamaan työtään käyttäjäyrityksessä. Vuokratyöntekijä ei laiminlyö työnantajavelvoitteitaan eikä riko tasa-arvolain kieltoa jättää työsuhde uusimatta työntekijän raskauden vuoksi. Eduskunnalle antamassaan kertomuksessa (K 22/2018 vp) tasa-arvovaltuutettu on muun muassa suosittanut vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuunjaon selvittämistä, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen.

Edellä sanotun perusteella tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että vuokratyöntekijät olisivat samassa asemassa syrjintäsuojan suhteen kuin muutkin työntekijät. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa tämän vuoksi kaikkia sellaisia muutoksia, joilla työsuojeluviranomainen voisi kohdistaa valvontaa myös käyttäjäyritykseen ennen kuin tämä käyttää tosiasiallisesti työnjohto- ja valvontaoikeutta ja valvoa siten, onko vuokratyövoimaa tarvitseva yritys antanut esimerkiksi syrjiviä ohjeita tai käskyjä vuokratyöntekijän ominaisuuksista.

Lisäksi tasa-arvovaltuutettu haluaa muistuttaa, että tasa-arvolain esitöissä on käsitelty myös ”muussa palvelussuhteeseen rinnastettavassa asemassa työskentelevien asemaa” (HE 195/2004 vp., s. 18). Esimerkkeinä näistä ryhmistä mainitaan muun muassa itsenäiset työnsuorittajat ja ammatinharjoittajat, freelancerit, korkeakouluharjoittelijat sekä sellaiset hoivatyötä tekevät, joihin sovelletaan perhehoitajalakea tai sosiaalihuoltolakea tai muuta omaishoidosta annettua lakia. Itsenäisten ammatinharjoittajien ja työnsuorittajien osalta edellytetään, että henkilö myy lähinnä omaa osaamistaan, eikä hänellä olisi varsinaista yrittäjäriskillä olevaa yritystoimintaa.

Tasa-arvovaltuutettu pitää syrjinnän uhrien kannalta tärkeänä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa määriteltäisiin mahdollisimman saman kaltaisesti muun muassa työsuhdetta lähellä olevat työntekemisen yms. muodot, joihin lakeja valvovilla viranomaisilla on toimivalta.

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

Lain 22 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 27) lausuntomenettely on liitetty erityisesti sellaisiin kysymyksiin, joissa yhdenvertaisuusvaltuutetulla on erityisasiantuntemusta, kuten esimerkiksi rajanvetokysymykset syrjinnän käsitteestä, vammaisuuden määritelmästä, kohtuullisista mukautuksista tai todistustaakkasäännösten soveltamisesta. Perusteluissa mainitaan, että työsuojeluviranomainen voisi olla pyytämättä lausuntoa tilanteissa, joissa se olisi lain tulkinnan kannalta tarpeellista tai jossa asian ratkaisu ei siedä viivytystä.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että työsuojeluviranomaiset pyytäisivät lähtökohtaisesti kaikissa yhdenvertaisuuslain soveltamiseen liittyvissä tapauksissa yhdenvertaisuusvaltuutetulta lausuntoa. Monet syrjintään liittyvät epäilyt ovat luonteeltaan sellaisia, että myös yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunnolla voi olla merkitystä syrjintää epäilevän yksilön oikeusturvan kannalta, mikäli hän päättäisi nostaa esimerkiksi myöhemmin hyvityskanteen työnantajaa vastaan. Yhdenvertaisuusvaltuutetun harkinnassa olisi kuitenkin oltava se, missä tapauksissa se katsoo lausunnon antamisen tarpeelliseksi.

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

Tasa-arvovaltuutettu pitää ehdotusta lähtökohtaisesti kannatettavana. Kuten tasa-arvovaltuutettu on edellä todennut, valtuutettu pitää tärkeänä sitä, yhdenvertaisuusvaltuutetulla on itsenäinen päätösvalta ratkaista osallistumisestaan asian selvittämiseen. Lisäksi on tärkeää, että valtuutetulla on riittävät resurssit ja oikeus tietojen saantiin yksittäistapauksessa.

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)?

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä sitä, että lainvalvontaviranomaisella on käytettävissään riittävät keinot edistämiselvoitteiden valvontaan myös niiden työpaikkojen osalta, joissa työskentelee alle 30 työntekijää.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Tasa-arvovaltuutetulla ja työsuojeluviranomaisilla on jossain määrin päällekkäistä toimivaltaa, koska tasa-arvolain lisäksi myös työsopimuslaissa säädetään erityisesti raskauteen ja perhevapaisiin liittyvästä erityisestä suojasta. Tasa-arvovaltuutettu ei ole pitänyt tätä rinnakkaista tai päällekkäistä toimivaltaa ongelmallisena. Tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset voivat siirtää tapauksia toisilleen riippuen käsiteltävän asian luonteesta, ja ne myös vaihtavat vapaamuotoisesti tietoa keskenään ja keskustelevat valvontatyön rajapinnoista.

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

Yhdenvertaisuuslakia valvovien viranomaisten riittävästä resursseista on huolehdittava.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Ei lausuttavaa.

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

Tasa-arvovaltuutettu pitäisi tärkeänä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien seuraamusjärjestelmää ja oikeussuojakysymyksiä tarkasteltaisiin rinnakkain.

Maarianvaara Jukka
Tasa-arvovaltuutettu

Janas Pirkko
Tasa-arvovaltuutetun toimisto