

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?

Kannatamme ehdotusta.

Lapsen kokemukset syrjinnästä ja rasismista alkavat usein jo varhaislapsuudessa. Varhaiskasvatus ei ole syrjinnästä vapaa vyöhyke. Jo pienet lapset ymmärtävät ja kasvavat kokemukseen, jossa heitä kohdellaan eriarvoisesti muiden kanssa. Myös tutkimuksiin perustuen voidaan todeta, että arjen rasismi ja muu syrjintä ovat isoja ongelmia varhaiskasvatuksessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen edistäisi myös henkilöstön keskinäistä yhdenvertaisuutta. Laadukas varhaiskasvatus ja lapsiin kohdistuvan syrjinnän ehkäisy edistyvät myös hyvinvoivan, yhdenvertaisuutta edistävän henkilöstön avulla. Suunnitteluprosessi myös auttaa konkretisoimaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden kysymyksiä varhaiskasvatuksen arjessa.

Yhdenvertaisuussuunnitteluun tulee ohjeistaa tarkasti ja ohjeistuksen tulee sisältää myös velvoite tarjota henkilökunnalle lisäkoulutusta rasismiin ja syrjintään liittyvistä teemoista. Ilman riittävää tietoa rasismista ja syrjinnästä ilmiöinä ja niiden ilmenemisen tavoista, niihin on vaikea tarttua arjen ja käytännön työssä.

Suunnitelma tulee laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa ja siihen on osallistettava myös lapset ja heidän perheensä. Kaikkien asianosaisten kuuleminen on varmistettava tarvittaessa tulkkipalvelujen avulla.

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?

Kannatamme ehdotusta.

On kuitenkin erityisen tärkeää sisällyttää suunnitelmiin selkeät askeleet niiden jalkauttamiseen toimijoiden arkeen.

Häirintä

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

Kannatamme ehdotusta.

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

Kannatamme ehdotusta.

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?

Kannatamme ehdotusta. Samalla on varmistettava, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan resurssit lisätään vastaamaan tämän lain sisältämien useiden eri muutosten edellyttämää työmäärän lisääntymistä. Ei ole kestävää, jos lakimuutos ruuhkauttaa lautakunnan siten, että sen ratkaisuprosessit venyvät hakijan kannalta kohtuuttoman pitkiksi.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

-

Hyvitys

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

Kannatamme ehdotusta.

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?

Kannatamme ehdotusta.

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?

Kannatamme ehdotusta.

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

Kannatamme ehdotusta.

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?

Esitykset lisäävät mahdollisuuksia puuttua syrjintään ja rasismiin sekä muuhun epäyhdenvertaiseen kohteluun. Esitykset parantavat yksilöiden turvaa, kun he kohtaavat syrjintää.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

-

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Syrjinnän uhrin oikeussuojan vahvistamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee antaa työsuojeluviranomaisten ohella toimivalta arvioida myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulisi voida puuttua myös kohtuuttomiin kielivaatimuksiin työpaikkailmoituksissa.

Rekrytointisyrjinnän ehkäisemiseksi työnantajan velvollisuutta selvittää työnhakijalle valinnan perusteita tulee laajentaa kaikkiin syrjintäperusteisiin, ei vain sukupuolen ja vammaisuuden perusteella epäiltyyn syrjintään. Mikäli työnhakija ei saa tietoa valintaperusteista, hänen on mahdoton arvioida, kohdistuuko häneen syrjintää, ja saattaa asia eteenpäin viranomaisten arvioitavaksi. Rodullistamiseen ja etniseen taustaan liittyvään rekrytointisyrjintään puuttuminen on yksi suomalaisten työmarkkinoiden elinvoimaisuuden elinehto.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Ehdotus konkretisoi työnantajan velvoitteita ja on siten kannatettava. Nykyisellään velvoitteet ovat olleet hyvin epäselvät.

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

Kannatamme esitystä. Se konkretisoi edellytyksen työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin toteuttamisesta ja estää nykytilanteessa tapahtuvat tämän prosessin laiminlyönnit.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Lausunnonanto-oikeus on kosmeettinen parannus, yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa täysi toimivalta arvioida työelämässä toteutuvaa syrjintää.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulisi olla itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka toimivalta koskisi myös työelämässä toteutuvaa syrjintää vastaavasti kuin tasa-arvovaltuutetulla. Asiantuntijana toimiminen ei ole riittävä toimivallan lisäys.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan täsmenämisen sijaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulisi laajentaa koskemaan myös työelämän syrjintään liittyviä kysymyksiä.

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

Kyseessä on kosmeettinen muutos. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa täysi toimivalta arvioida työelämässä toteutuvaa syrjintää.

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

Tämä on jo käytännössä mahdollista, mutta mahdollisuus on vähällä käytöllä. Emme näe, että tämä muutos muuttaisi nykytilannetta millään olennaisella tavalla.

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)?

Kannatamme ehdotusta.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Kuten SAK on omassa lausunnossaan todennut, vastaavaa yhteistyötä vaativaa toimivaltojen yhtäaikaisuutta toteutuu jo monessa muussa asiassa ilman, että niiden soveltamisessa on ilmennyt ongelmia.

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

Lautakunnan toimivaltaa ei tule kategorisesti rajoittaa, vaan lautakunnan ja tuomioistuimen välinen työnjako tulee jättää oikeuskäytännössä määriteltäväksi.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamisella olisi mahdollisuus saavuttaa nykyistä merkittävästi laajempia positiivisia yhdenvertaisuusvaikutuksia. Tämä mahdollisuus jätetään nyt käyttämättä.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

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

-

Moring Anna
Monimuotoiset perheet -verkosto