

29.4.2014

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Viite: Kuulemistilaisuus 23.4.2014 hallituksen esityksestä yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014 vp)

Asia: Kirjallinen lausunto

Ihmisoikeusliitto kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä liittyen yhdenvertaisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien uudistamiseen. Ihmisoikeusliitto pitää yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain uudistamista tärkeänä ja kauan odotettuna toimenpiteenä. Monelta osin ehdotetut muutokset ovat oikean suuntaisia, sillä ne laajentaisivat yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa ja saattaisivat eri syrjintäperusteet yhdenvertaisempaan asemaan.

Uudistuksen tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuuslainsäädäntöä tavalla, joka täyttäisi nykyistä paremmin perustuslain 6 §:n sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset. Uudistuksen tavoite ei kuitenkaan täysin toteudu. Lisäksi tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sääntelyn välille jää tarpeetonta epäyhtenäisyyttä.

Ihmisoikeusliitto esittää tässä lausunnossa joitain yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakiin liittyviä huomioita, joihin Ihmisoikeusliitto toivoo valiokunnan työskentelyssään kiinnittävän huomiota. Pienillä muutoksilla uudistuksen tavoitteet on mahdollista saavuttaa. Tulemme mielellämme kertomaan valiokunnan jäsenille tarkemmin näkemyksistämme.

YHDENVERTAISUUSLAKI

Yhdenvertaisuuslain osalta Ihmisoikeusliitto haluaa kiinnittää valiokunnan huomion neljään asiaan:

- 1) syrjinnän määritelmä
- 2) syrjinnän valvonta työelämässä
- 3) työntekijän oikeus saada kirjallinen selvitys
- 3) moniperusteinen syrjintä

Syrjinnän määritelmää ei saa heikentää

Ihmisoikeusliitto pitää hallituksen esitykseen kirjattua syrjinnän kieltoa siihen liittyvine oikeuttamisperusteineen liian vaikeaselkoisena. Esitetyt oikeuttamisperusteet ja syrjintäperusteiden sijoittelu eri kategorioihin (heikomman ja vahvemman syrjintäsuojan piiriin) asettavat eri syrjintäperusteet erilaiseen asemaan. Käytännössä hallituksen esitys heikentää esimerkiksi vammaisten ihmisten ja seksuaalivähemmistöjen suojaa koulutuksessa. Tämä on ristiriidassa lakiuudistuksen tavoitteiden kanssa. Lakiesityksessä tai asiasta annetuissa lausunnoissa ei ole esitetty, että nykyinen suoja olisi millään muotoa ongelmallinen.

Lisäksi on tärkeää huomioida, että lainsäädännön on oltava helposti ymmärrettävää lainsoveltajille, lainvalvojille sekä niille ihmisille, joiden oikeuksista säädetään. Lakiehdotus on syrjinnän määritelmän osalta nykyisessä muodossaan vaikeasti ymmärrettävä. Lainsäädännön on oltava ennakoitavaa ja tarkkarajaista. Lukuisissa tutkimuksissa on todettu, että syrjintätapauksia viedään harvoin oikeuteen, ja lainsäädännön vaikeaselkoisuus vähentäisi oikeuteen vietyjä tapauksia entisestään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oltava oikeus käsitellä syrjintää työelämässä

Toisin kuin tasa-arvovaltuutetulla, yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei olisi työelämässä toimivaltaa lakiuudistuksen jälkeenkään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tyyppinen viranomainen toimii kaikissa EU:n jäsenmaissa. Suomi on ainoa maa, jossa yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole oikeutta lausua kantaansa työelämän syrjinnästä. Tilannetta ovat arvostelleet mm. Euroopan Neuvoston ihmisoikeusvaltuutettu, Euroopan neuvoston rasismien vastainen komissio (ECRI) sekä Euroopan unionin komissio, joka harkitsee asian viemistä Euroopan unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi. Asiaan on kiinnitetty huomiota myös tuoreessa kotimaisessa syrjinnän uhrien oikeusturvaa koskevassa tutkimuksessa¹.

Ihmisoikeusliiton näkemyksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun tulisi valvoa yhdenvertaisuuslakia sen kaikilla soveltamisaloilla. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oltava mahdollisuus käsitellä myös yksittäisiä tapauksia työelämässä.

Tällä hetkellä vähemmistövaltuutetulle tulee paljon yhteydenottoja työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä. Sen sijaan työsuojeluviranomaisille tulevien yhteydenottojen määrää voidaan pitää vähäisenä sen valossa, että valvonta kattaa kaikki syrjintäperusteet ja on valtakunnallisestikin kattavaa. Esimerkiksi tuoreen selvityksen² mukaan syrjintää työnhaussa kokeneista romaneista kukaan ei ilmoittanut kokemastaan syrjinnästä työsuojeluviranomaisille.

Antamalla sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulle että työsuojeluviranomaisille jaettu rooli yhdenvertaisuuslain valvonnassa työelämän osalta voidaan hyödyntää molempien viranomaisten vahvuuksia. Työsuojeluviranomaisilla on vastaavalla tavalla jaettu toimivalta tietosuojavaltuutetun kanssa työelämän tietosuojan valvomisessa.

¹ Aaltonen M., Heino P., Villa S.: ”Riitelemine on pienelle ihmiselle raskasta” – Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta. Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013.

² Vähemmistövaltuutettu (2014), Erilaisena arjessa. Selvitys romanien syrjintäkokemuksista. Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 15.

Työntekijällä on oltava oikeus saada kirjallinen selvitys työnantajan menettelyn perusteista

Hallituksen esityksen mukaan vammaisella henkilöllä, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi, olisi oikeus saada työnantajalta kirjallinen selvitys menettelyn perusteista. Oikeuden rajaaminen kohtuullisten mukautusten epäämiseen ei ole tarkoituksenmukaista, vaan vastaava oikeus tulisi olla kaikilla yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syrjinnän kohteeksi joutuneilla riippumatta syrjinnän luonteesta. Tämä ehdotus on saanut laajaa kannatusta. Vastaava oikeus on nykyisellään olemassa epäiltäessä sukupuolisyrintää tasa-arvolain perusteella.

Selvitysvelvollisuuden ulottaminen kaikkiin syrjintäepäilyihin mahdollistaisi syrjintäepäilyjen käsittelemisen mahdollisimman pian sen sijaan, että syrjintää epäilevä joutuu viemään tapauksen oikeuteen. Oikeus saada kirjallinen selvitys antaisi työntekijälle mahdollisuuden arvioida omaa kohteluaan ilman viranomaisprosessia. Jos rekrytointi on tehty tasapuolisesti, ei työnantajalla ole ongelmaa selvittää valinnanperusteita.

Moniperusteiseen syrjintään puuttumiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota

Moniperusteinen syrjintä on Suomen kansainvälisen ihmisoikeuspolitiikan painopisteitä. Nyt lausuntokierroksella oleva lakiesitys ei kuitenkaan sisällä säädöksiä moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä.

Koska tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäsuojat eroavat toisistaan, on lainsäädännössä määriteltävä toimivaltainen viranomainen ja sovellettava lainsäädäntö niiden tilanteiden osalta, joissa on kyse syrjinnästä molempien edellä mainittujen lakien perusteella. Silloin kun oikeussuojakeinot ovat erilaiset, on syrjinnän uhrin saatava suojaa sen syrjintäperusteen mukaan, johon kohdistuu vahvin suoja. Lisäksi syrjinnän moniperusteisuus on otettava huomioon hyvitystä määrättäessä.

TASA-ARVOLAKI

Ihmisoikeusliiton mukaan tasa-arvolakiin ehdotetut muutokset ovat tarpeellisia. Lakiuudistus vahvistaa syrjintäsuojaa ulottamalla sen sukupuolivähemmistöihin. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten eksplisiittinen sisällyttäminen tasa-arvolakiin on tärkeä muutos, sillä he ovat monilla elämänalueilla erityisen haavoittuvia ja syrjinnälle alttiita.

Ihmisoikeusliitto toivoo, että valiokunta huomioi tasa-arvolain uudistusta valmistelleen työryhmän esityksen, jossa ehdotetaan lain nimen muuttamista laiksi sukupuolten tasa-arvosta. Nimenmuutoksella huomioitaisiin sukupuolen moninaisuus myös lain nimessä, ja laki sukupuolten tasa-arvosta olisi nimenä kuvaavampi.

Helsingissä huhtikuun 29. päivänä 2014

Ihmisoikeusliitto ry



Päivi Mattila

päsihteeri

Lisätiedot:

tutkimuspäällikkö Milla Aaltonen, milla.aaltonen@ihmisoikeusliitto.fi, p. 044 742 0405