

**Asia: Kuuleminen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2018 (K 6/2018 vp)**

Ihmisoikeusliitto kiittää mahdollisuudesta lausua yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle. Emme keskity lausunnossamme ulkomaalaisten tai vammaisten henkilöiden asemaan ja oikeuksiin, koska näitä teemoja käsiteltiin kattavasti ja ansiokkaasti 4.10.2018 järjestetyssä julkisessa kuulemisessa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus antaa kattavan kuvan yhdenvertaisuusvaltuutetun laajasta tehtäväkentästä ja siihen liittyvistä kehittämistarpeista. Vuonna 2015 voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki vahvisti monessa suhteessa velvoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseen, mutta kolmen vuoden aikana laista on identifioitu myös puutteita. Ihmisoikeusliitto kannattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomuksen suositusta yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen käynnistämisestä. Vuosikertomuksessa listatut toimenpiteet parantaisivat syrjinnän kohteiden oikeusturvaa ja parantaisivat mahdollisuuksia saattaa syrjintään syyllistyneet vastuuseen teoistaan.

**Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oltava oikeus käsitellä syrjintää työelämässä**

Oikeussuojakeinojen (18–22 §) osalta yhdenvertaisuuslaki on vajaa. Yhdenvertaisuuslain valvontaa ei ole yhtenäistetty riittävästi. Toisin kuin tasa-arvovaltuutetulla, yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole työelämässä toimivaltaa. Ihmisoikeusliiton näkemyksen mukaan syrjinnän uhrin oikeussuojaa tulee vahvistaa antamalla yhdenvertaisuusvaltuutetulle toimivalta myös työelämää koskevissa tapauksissa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulisi valvoa yhdenvertaisuuslakia sen kaikilla soveltamisaloilla. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oltava mahdollisuus käsitellä myös yksittäisiä tapauksia työelämässä.

Kuten vuosikertomuksessa tuodaan ilmi, tällä hetkellä yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee paljon yhteydenottoja työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä. Antamalla työelämän osalta työsuojeluviranomaisille sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulle jaettu toimivalta yhdenvertaisuuslain valvonnassa voidaan hyödyntää molempien viranomaisten vahvuuksia.

Sama puute koskee myös lautakuntaa: yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla on toimivalta työelämässä ainoastaan sukupuolen osalta. Tämä epäjohtonmukaisuus on omiaan vaikeuttamaan oikean viranomaisen löytämistä syrjintätapauksissa, erityisesti silloin, kun on kyse moniperusteisesta syrjinnästä. Ihmisoikeusliitto pitää erittäin tärkeänä, että lautakunnalla on toimivalta työelämässä syrjintäperusteesta riippumatta.

**Hyvitystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta**

Omien oikeuksien puolustaminen on usein syrjinnän kohteille raskasta. Nykyisessä järjestelmässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisu ei riitä hyvityksen saamiseen syrjinnästä. Syrjintäasia täytyy viedä myös oikeuteen. Ihmisoikeusliiton näkemyksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltuuksia tulisi laajentaa niin, että syrjinnän jatkumista ehkäisevän uhkasakon lisäksi lautakunnalle tulisi oikeus määrätä hyvitys jo tapahtuneesta syrjinnästä.

## **Tehokkaampia keinoja häirintään puuttumiseen**

Yhdenvertaisuuslain häirintää käsittelevä 14 § ensimmäinen momentti on hyvin muotoiltu, mutta tällä hetkellä sen valvonta on erittäin vaikeaa. Häirintätapauksissa on toisinaan hankala yksilöidä kohdetta. Toisaalta yksityishenkilölle on kohtuutonta säilyttää vastuu laajaan joukkoon tai yleisemmin ilmapiiriin vaikuttavan toiminnan saattamisesta tutkittavaksi. Tämä on yksi syy, miksi Ihmisoikeusliitto kannattaa esitystä yhdenvertaisuuslain muuttamiseksi niin, että valtuutetulle palautettaisiin mahdollisuus saattaa syrjintää koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi uhria nimeämättä. Oikeus saattaa syrjintäasioita lautakunnan käsiteltäväksi vahvistaisi myös mahdollisuuksia puuttua esimerkiksi syrjiviin työpaikkailmoituksiin tai syrjiviin ohjeisiin.

Häirintään puuttumista parantaisi myös vuosikertomuksen suositus, että oppilaitosten toiminta katsotaan syrjinnäksi, jos oppilaitos ei puutu oppilaaseen tai opiskelijaan kohdistettuun häirintään. Tällainen vastuu on jo työnantajilla, mikäli he eivät ryhdy toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi. Vuosikertomuksessa suositellaan myös sen harkitsemista, pitäisikö oppilaitosten lisäksi myös laitoshoidossa ja ase- ja siviilipalveluksessa häirintään puuttumattomuutta pitää syrjintänä. Ihmisoikeusliitto tukee näitä laajennuksia.

## **Parannetaan keinoja puuttua moniperusteiseen ja sisäryhmäsyrjintään**

Perustuslain, yhdenvertaisuuslain ja monien muiden lakien listat kielletyistä syrjintäperusteista ovat kattavia ja avoimia. Tilastoinnissa ja raportoinnissa keskitytään pääasiassa kuvaamaan kuhunkin syrjintäperusteeseen liittyvän syrjinnän yleisyyttä ja erityispiirteitä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa moniperusteinen syrjintä mainitaan, mutta esimerkiksi raportoitaessa yhteydenottojen jakautumista eri syrjintäperusteilla (s. 20) moniperustaisen syrjinnän tilastointia ei avata lainkaan. Lain-säädännön jako sukupuolen (tasa-arvolaki) ja muilla perusteilla (yhdenvertaisuuslaki) tapahtuvan syrjinnän mukaan on myös ongelmallinen moniperustaiseen syrjintään puuttumisen näkökulmasta. Yhdenvertaisuuslaissa valtuutetulle ja lautakunnalle annettujen toimivaltuuksien tuominen samalle tasolle tasa-arvolain kanssa kansa erityisesti työelämää koskevissa kysymyksissä vahvistaisi syrjinnän uhrin asemaa ja oikeusturvaa.

Henkilö voi joutua syrjityksi myös oman viiteryhmänsä sisällä jonkin kielletyn syrjintäperusteen johdosta. Sisäryhmäsyrjintää on käsitelty erityisesti sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tai vammaisten henkilöiden syrjintänä kansallisten vähemmistöjen tai maahanmuuttajaryhmien sisällä. Syrjintä vähemmistöryhmän sisällä voi saada piirteitä, jotka ovat erityisiä kyseiselle ryhmälle. Myös näiden raportointiin ja käsittelyyn on kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota. Samoin on varmistettava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettujen toimistojen henkilökunnan ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan resurssit ja asiantuntemus sisäryhmäsyrjinnän ja moniperustaisen syrjinnän tapauksissa.