

Oikeusministeriö / lausuntopalvelu.fi 19.5.2022

VN/3528/2021

Ihmisoikeusliiton lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksesta

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

Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta.

Varhaiskasvatuksen tulee kohdella kaikkia lapsia yhdenvertaisesti. Tämän toteutuminen edellyttää tietoista ja systemaattista yhdenvertaisuustyötä ja siihen osoitettuja resursseja. Yhdenvertaisuuden lisääminen varhaiskasvatuksessa hyödyttää kaikkia lapsia ja perheitä, mutta erityisesti se on tarpeellista, jotta vähemmistöihin kuuluvien tai muuten syrjinnälle alttiiden lasten oikeudet toteutuvat.

Varhaiskasvatuksen käytännöissä ja tiloissa on tärkeää parantaa esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Varhaiskasvatuksen tulee osata ja pystyä kohtaamaan yhdenvertaisesti muun muassa vammaiset ja neuroepätyypilliset lapset, viittomakieliset lapset, saamelaiset lapset, kielivähemmistöihin kuuluvat lapset, romanilapset ja lapset, jotka kuuluvat vähemmistöön oman tai vanhempiensa uskonnon tai vakaumuksen, alkuperän, ihonvärin, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen ilmaisun tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Varhaiskasvatuksessa tulee myös huomioida perheiden moninaisuus.

Ehdotettu uudistus yhdenmukaistaisi julkisen ja yksityisen varhaiskasvatuksen velvoitteita ja toisi ja yhdenvertaisuussuunnittelun varhaiskasvatuksessa konkreettisemmaksi, kun se tapahtuisi paikallisesti kussakin yksikössä. Yhdenvertaisuuden edistäminen eri syrjäntäperusteiden osalta muuttuisi varhaiskasvatuksessa systemaattisemmaksi, kun tulisi laatia yksikkökohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Eri syrjäntäperusteet on tärkeää huomioida yhdenvertaisuuden edistämisen- ja yhdenvertaisuussuunnitelmavelvoitteissa kattavasti.

Paikallisesti, yksikkökohtaiseen tilannearvioon perustuen ja yhteistyössä välittömien sidosryhmien kanssa toteutettu yhdenvertaisuussuunnittelu

- parantaisi syrjinnälle alttiiden ryhmien yhdenvertaisuuden toteutumista



- ennaltaehkäisisi syrjintää
- parantaisi toiminnan laatua
- lisäisi perheiden turvallisuuden tunnetta, luottamusta ja hyvää kohtaamista varhaiskasvatuksessa ja
- parantaisi henkilökunnan osaamista yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä.

Lasten osallisuus on tärkeää varmistaa prosessissa. Tällöin yhdenvertaisuussuunnittelu toimisi osaltaan myös yhdenvertaisuuskasvatuksena.

Uudistus parantaisi myös vanhempien mahdollisuutta vaikuttaa yhdenvertaisuuteen, kun he voisivat osallistua yhdenvertaisuussuunnitteluprosessiin, pyytää yhdenvertaisuussuunnitelmaa nähtäväksi ja vedota yhdenvertaisuussuunnitelmaan tai edistämisvelvoitteisiin.

Uudistus parantaisi henkilöstön tietoisuutta yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteista ja yhdenvertaisuuden merkityksestä ylipäättään. Varhaiskasvatuksen henkilökunta tarvitsee kuitenkin myös resursseja suunnitelmapirosessin toteuttamiseen ja yhdenvertaisuusosaamisen kasvattamiseen. Käytännössä tämä merkitsee esimerkiksi koulutusta ja sijaisresursseja. Yhdenvertaisuuden parantaminen vähentää syrjintää ja sillä tavalla pitkällä tähtäimellä säästää yhteiskunnan resursseja.

Yksikkökohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi päivittää säännöllisesti, ja lakiin tulisi kirjata tätä koskeva määräaika.

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?

Tämä on resurssisyistä perusteltua. Olennaista on varmistaa, että nämä toimijat osallistuvat aidosti yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ja että suunnitelman laatimisessa huomioidaan myös palveluiden käyttäjien näkemykset, erityisesti syrjinnälle alttiisiin ryhmiin kuuluvien perheiden tai heidän edustajiensa. On tärkeää, että perhepäivähoidon ja avoimen varhaiskasvatuksen toimijat sisäistävät yhdenvertaisuussuunnitelman merkityksen ja sitovuuden.

Yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi päivittää säännöllisesti, ja lakiin tulisi kirjata tätä koskeva määräaika.

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



Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta ja pitää sitä tärkeänä.

Muutos palauttaisi aiemman oikeustilan, eli selvennettäisiin, että lakia tulee tältä osin tulkita samoin kuin ennen vuoden 2015 yhdenvertaisuuslain uudistusta. Tämä parantaisi mahdollisuuksia puuttua häirintään tilanteissa, joissa häirinnän tekemuoto on esimerkiksi häiritsevän viestin tai symbolin julkaiseminen tai esillä pitäminen julkisessa paikassa tavalla, joka ei sinällään kohdistu yksittäiseen henkilöön, vaan kokonaiseen ihmisryhmään tai kehen tahansa ko. ihmisryhmän edustajaan. Esimerkkejä tällaisista tilanteista on paljon: viestit mediassa tai sosiaalisessa mediassa, julkisilla ilmoitustauluilla, julkisissa tilaisuuksissa, syrjivät symbolit ikkunassa tai parvekkeella tms.

Mikäli häirintä määriteltäisiin yksiselitteisesti niin, että se voi kohdistua ihmisryhmään, esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun tai syrjinnälle altista ryhmää edustavan järjestön ei tarvitsisi häirintään puuttumiseksi etsiä jotakuta henkilöä, joka kokee, että kyseinen häirintäteko kohdistuu juuri häneen, jotta asia voidaan viedä eteenpäin. Yksilön kannalta häirintäasian vieminen eteenpäin voi merkitä riskiä lisähäirinnästä ja olla muutenkin rasitus.

On huomattava, että jonkin organisaation tai yhteisön toimintaan kohdistettu perusteltu kritiikki ei lähtökohtaisesti ole ihmisryhmään kohdistuvaa häirintää tai muuta syrjintää.

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 ja pidämme sitä tärkeänä.

Muutos parantaisi häirintää koulussa kokevien oppilaiden ja opiskelijoiden oikeussuojaa. Opetuksen ja koulutuksen järjestäjät tulisivat paremmin tietoisiksi velvoitteestaan puuttua häirintään.

Kirjaus selkeyttäisi myös varhaiskasvatuksessa esimerkiksi tilanteita, joissa joku lapsi tai perhe joutuu kokemaan häirintää esimerkiksi toisen perheen vanhempien taholta. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi rasistista, homofobista tai transfobista häirintää. Varhaiskasvatuksessa olisi tällöin selkeä mandaatti ja myös velvollisuus puuttua tähän.

Oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen henkilökunta tarvitsisivat jo nykytilanteessa enemmän tietoa oppilaitoksen / opetuksen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta puuttua häirintään ja selvät toimintaohjeet häirintätilanteissa toimimisesta. Opetusalan ja varhaiskasvatuksen työntekijät tarvitsisivat ylipäättään sekä perusopinnoissaan että täydennyskoulutuksessa enemmän tietoa yhdenvertaisuudesta.



Erityisesti vähemmistöihin kuuluviin opiskelijoihin kohdistuva häirintä on oppilaitoksissa merkittävä ongelma esimerkiksi tuoreimman Kouluterveyskyselyn mukaan. Suuri osa oppilaista tai opiskelijoista ei vie kokemaansa häirintää eteenpäin. Vahvempi juridinen velvoite oppilaitoksille puuttua häirintään voisi tukea myös oppilaiden ja opiskelijoiden luottamusta siihen, että häirinnästä kannattaa kertoa, ja siten aliraportoinnin vähentämistä.

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?

Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta.

Muutos parantaisi mahdollisuuksia saada yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta kieltopäätös muun muassa tapauksissa, joissa häirinnän tai muun syrjinnän tekemuoto on esimerkiksi häiritsevän viestin tai symbolin julkaiseminen tai esillä pitäminen julkisessa paikassa tavalla, joka ei sinällään kohdistu yksittäiseen henkilöön, vaan kokonaiseen ihmisryhmään tai kehen tahansa ko. ihmisryhmän edustajaan. Tällöin ei tarvitsisi etsiä jotakuta yksittäistä henkilöä, joka kokee, että kyseinen syrjivä teko kohdistuu juuri häneen, jotta asia voidaan viedä eteenpäin. Tämän tyyppisessä häirinnässä tai syrjinnässä olennaista on tehokas puuttuminen syrjivään tekoon ja syrjinnän lopettaminen, ei niinkään yksilön saama hyvitys tai vastaava oikeuksiin pääsy.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Kannatamme ehdotusta.

On tärkeää, että kohtuullisten mukautusten määritelmää tarkennetaan nykyistä enemmän YK:n vammaisten henkilöiden ihmisoikeussopimuksen (CRPD) mukaiseksi. Kohtuullisten mukautusten lähtökohtana tulee olla vammaisen henkilön tarpeet.

Kannatamme sitä, että kohtuullisten mukautusten mahdollisuus ulotetaan selvällä kirjauksella koskemaan viranomaisen palvelun sisältöä.

Lakiin tulisi ottaa erillinen kirjaus taloyhtiöiden velvollisuudesta kohtuullisiin mukautuksiin.

On erittäin tärkeää säilyttää yhdenvertaisuuslain kirjaus, jonka mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa (15 § 3 momentti).



Yhdenvertaisuuslaissa tulisi säätää myös nk. kaikille sopivasta suunnittelusta.

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

Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta ja pitää sitä erittäin tärkeänä parannuksena syrjintää kokeneen oikeussuojan toteutumiseen.

Syrjintää kokeneen oikeussuoja on nykyisin heikko. Oma kuluriski ja lyhyt kanneaika sekä järjestelmän yleinen monimutkaisuus ovat johtaneet siihen, että äärimmäisen harva syrjinnän uhri edes hakee hyvitystä käräjäoikeudessa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta hyvityksen määrittämiseen selkeyttäisi ja nopeuttaisi hyvityksen saamista. Muutos myös edesauttaisi sitä, että nykyistä mahdollisesti huomattavasti useampi syrjintää kokenut saisi hyvityksen. Lautakunnan käsittely on maksutonta, joten kuluriskin poistuminen merkitsisi syrjinnän uhrien oikeusturvan parantumista ja keskinäisen eriarvoisuuden vähenemistä oikeuksiin pääsyssä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan resursseissa tulee huomioida lautakunnan laajentuva toimivalta. Nykyisin kanteluiden käsittelyajat lautakunnassa ovat aivan liian pitkät.

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?

-

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?

-

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



-

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

-

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ehdotetut muutokset vahvistaisivat sekä syrjintää kokeneiden henkilöiden pääsyä oikeuksiinsa että syrjintään puuttumista, syrjinnän ennaltaehkäisyä ja yhdenvertaisuuden edistämistä erityisesti varhaiskasvatuksessa ja oppilaitoksissa.

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Vammaisten henkilöiden oikeuksien osalta katsomme, että yhdenvertaisuuslakia olisi perusteltua täydentää siten, että esteettömyyden ja saavutettavuuden laiminlyönti määriteltäisiin syrjinnäksi. Tämä säätely tulisi toteuttaa tavalla, joka noudattaa lainsäädännölle asetettua tarkkarajaisuuden vaatimusta.

Lisäksi yhdenvertaisuuslakiin olisi perusteltua ottaa säädökset kaikille sopivasta suunnittelusta.

Yhdenvertaisuuslaissa tulisi säätää asunto-osakeyhtiöiden velvoitteista. Tällä hetkellä erityisesti vammaiset henkilöt kohtaavat paljon ongelmatilanteita, kun asunto-osakeyhtiöt esimerkiksi kieltäytyvät mukautuksista. Laintulkinta on tältä osin vähintäänkin epäselvä.

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Ihmisoikeusliitto katsoo, että esitys jättää käyttämättä mahdollisuuden vahvistaa syrjinnälle alttiiden ryhmien ja syrjintää kokeneiden henkilöiden oikeussuojaa työelämässä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Esitykseen sisältyvät ehdotukset parantavat työelämän yhdenvertaisuutta joiltain osin, mutta vaikutukset jäänevät tällaisenaan vähäisiksi.

Ihmisoikeusliiton näkemyksen mukaan työsyrynnän oikeussuojakeinoja tulisi vahvistaa merkittävästi enemmän ja yhtenäistää muiden elämänalueiden kanssa. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulisi antaa työelämän syrjintätapauksissa rinnakkainen toimivalta työsuojeluviranomaisiin nähden. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulisi antaa toimivalta käsitellä työsyryntää ja antaa työsyryntätapauksissa kieltopäätös, asettaa uhkasakko ja määrätä hyvityksestä.



Työsyryntä on laaja ongelma jo tilastojen mukaan. Vielä laajemman ongelman siitä tekee se, että todennäköisesti merkittävä osa työsyryntätapauksista jää kokonaan ilmoittamatta. On ristiriitaista, että syryntää kokeneen tosiasialliset oikeussuojakeinot työelämässä ovat muita elämänalueita heikkommat. Työelämästä puuttuu muiden elämänalueiden kaltainen matalan kynnyksen valvontaviranomainen. Työsuojeluviranomaisen valvontavalta on rajattua, eikä työsuojeluviranomainen toteuta proaktiivista työelämän yhdenvertaisuuden edistämistyötä, joka tukisi syryntän ehkäisyä ja siihen puuttumista. Lisäksi muun muassa rekrytointisyryntän ja vuokratyön osalta on syntynyt harmaita alueita, joiden osalta valvontavalta on epäselvä ja syryntätapauksia pallorellaan viranomaiselta toiselle.

Työelämän syryntän valvonnan osalta on olennaista ottaa huomioon kansainvälisten ihmisoikeusvalvontaelinten, kuten ECRIn (European Commission against Racism and Intolerance, Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio), Suomelle antamat suositukset yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamisesta yksittäisiin työelämän syryntätapauksiin.

Työsyryntän valvonnalla tulisi olla selvä yhteys yhdenvertaisuuden edistämiseen, ja työnantajien edistämisvelvoitteita tulisi valvoa tehokkaasti.

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

Ihmisoikeusliitto kannattaa täsmennyksiä.

Arviointi on välttämätön osa yhdenvertaisuuden edistämistä ja yhdenvertaisuussuunnittelua. On tärkeää, että eri syryntäperusteet otetaan kattavasti huomioon sekä arvioinnissa että suunnitelmassa. Arviointi tulee toteuttaa yhteistyössä henkilöstön sekä eri syryntäperusteita edustavien tahojen kanssa.

Yhdenvertaisuuden arvioinnin ja yhdenvertaisuussuunnittelun tulisi koskea myös rekrytointiprosesseja, mukaan lukien mahdolliset automaattiset järjestelmät, joiden algoritmien toimintaan saattaa sisältyä syryntäelementtejä.

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

Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman päivitykselle tulisi asettaa aikaraja, esimerkiksi kaksi vuotta.



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

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan lisääminen työelämässä on Ihmisoikeusliiton mielestä lähtökohtaisesti kannatettavaa. Huomattavasti nyt esitettyä muutosta tehokkaampaa olisi, jos yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettaisiin myös itsenäinen toimivalta käsitellä sille tulevia työelämän syrjintäkanteluita.

Mikäli yhdenvertaisuusvaltuutetulle annetaan oikeus antaa lausunto työsuojeluviranomaisen käsittelyssä olevissa asioissa, on turvattava sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun riippumattomuus toiminnassaan, eli mm. yhdenvertaisuusvaltuutetun itsenäinen toimivalta päättää, mistä asioista se antaa lausunnon, että yhdenvertaisuusvaltuutetun resurssit.

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

Ihmisoikeusliitto katsoo, että tämä on mahdollista jo nyt ja työsuojeluviranomaisten tulisi tehdä nykyistä enemmän yhteistyötä yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan kasvattaminen on sinänsä kannatettavaa, mutta huomattavasti tehokkaampaa olisi antaa yhdenvertaisuusvaltuutetulle itsenäinen toimivalta työsyrijintätapauksissa.

Mikäli yhdenvertaisuusvaltuutetun roolia vahvistetaan ehdotetulla tavalla, on varmistettava, että yhdenvertaisuusvaltuutettu säilyttää itsenäisen harkintavaltansa roolistaan ja toimivaltuuksiensa käyttämisestä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen on tarkoituksenmukaista toimia työelämän syrjinnän osalta rinnakkaisina, tasavertaisina ja yhteistyötä tekevinä, ei kumpikaan toisilleen alisteisina viranomaisina. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen välistä yhteistyötä ja tiedonvaihtoa on perusteltua lisätä.

Ensisijaisesti työsyrijintään puuttumista tulisi lisätä siten, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle annetaan itsenäinen toimivalta käsitellä työsyrijintätapauksia.

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

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



Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta, mutta toteaa, että tehokkaammin syrjinnän uhrin oikeussuojaa vahvistaisi yhdenvertaisuusvaltuutetun itsenäinen toimivalta työsyrijintätapauksissa..

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle on varattava riittävät resurssit ja riittävä aika perehtyä asioihin, joista sille varataan tilaisuus lausua.

On oltava yksiselitteistä, mikä taho ratkaisee sen, millä asioilla on merkitystä yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee voida ottaa tähän kantaa.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on erittäin vahva asiantuntemus työsyrijinnästä ja yhdenvertaisuudesta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kuitenkin itsenäinen ja riippumaton viranomainen. On varottava tilannetta, jossa yhdenvertaisuusvaltuutetun itsenäisyys ja itsenäinen päätösvalta toimivaltansa käytöstä olisivat vaarassa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen läheinen yhteistyö ja tiedonvaihto on perusteltua. Yhdenvertaisuusvaltuutetusta ei kuitenkaan saa tulla työsuojeluviranomaisen ”apulaista”.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen kehoitusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta (7§:n 1 momentti)?

Ihmisoikeusliitto kannattaa ehdotusta. Työelämän syrjinnän valvontaan tulee aina kuulua myös tehokas edistämismenettelyjen valvonta.

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

Ihmisoikeusliitto kannattaa sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontavalta laajennetaan kaikkiin työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, mukaan lukien yksittäiset työelämän syrjintäkantelut. Ihmisoikeusliitto katsoo, että toimivalta olisi työsuojeluviranomaisen kanssa rinnakkaista, ei niinkään päällekkäistä.



Olisi syrjintää kokeneiden henkilöiden oikeussuojakeinojen kannalta erittäin toivottavaa, että he voisivat ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun, joka on matalan kynnyksen viranomaisena. Nykyiselläänkin yhdenvertaisuusvaltuutettu saa vuosittain jopa satoja työelämää koskevia syrjintäyhteydenottoja, mutta joutuu pääsääntöisesti siirtämään ne työsuojeluviranomaiselle. Tämä on epätarkoituksenmukaista ja hidastaa oikeussuojan toteutumista.

Tälläkin hetkellä useilla sektoreilla toimii eri valvontaviranomaisia, joilla on keskenään rinnakkaista toimivaltaa saman sektorin asioihin. Rinnakkainen toimivalta vahvistaisi syrjintää kokeneiden pääsyä oikeuksiinsa ja toisi synergiaetua työsyRJintään puuttumiseen ja työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Katsomme, että mahdollisissa päällekkäisen toimivallan tilanteissa ensisijainen viranomaisena olisi se, jonka puoleen syrjintää kokenut henkilö on aluksi kääntynyt. Valvovat viranomaiset voisivat kuitenkin keskinäisellä yhteistyöllä ja tiedonvaihdolla kehittää mahdollisimman tarkoituksenmukaista työnjakoa ja tarvittaessa sopia yksittäisten kanteluiden kohdalla, kumpi valvova viranomaisena on tarkoituksenmukaisempi käsittelemään kyseistä kantelua.

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

Ihmisoikeusliitto kannattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin.

Lautakunnan toimivaltaa työelämäasioissa ei olisi tarpeen rajata. Lautakunnalle tulisi kuitenkin osoittaa lisäresursseja toimivallan laajentamisen johdosta (ja muutenkin).

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Esitetyt muutokset parantaisivat työelämän oikeussuojan toteutumista, joskin vähäisessä määrin. Toisaalta mahdollisesti monimutkaiset uudet menettelyt voisivat pidentää kanteluiden käsittelyaikoja ja tuoda lisäportaita käsittelyprosessiin.

Ihmisoikeusliitto katsookin, että syrjintää työelämässä kokeneiden oikeussuojaa vahvistaisi paremmin se, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle annettaisiin toimivalta käsitellä työelämän syrjintää itsenäisesti ja että niille osoitettaisiin riittävät resurssit uusien tehtäviensä hoitamiseen.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista



Syrjinnän vähentäminen ja ennaltaehkäisy aiheuttavat pitkällä tähtäimellä säästöjä yhteiskunnassa.

Valvovien viranomaisten, etenkin yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan, resursseja tulisi kasvattaa, jotta ne voisivat tehokkaasti käyttää uusia toimivaltuuksiaan.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Ehdotetut muutokset korostavat tarvetta sujuvaan ja tiiviiseen yhteistyöhön ja tiedonvaihtoon työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun välillä.

Jotta yhdenvertaisuuslakia valvovat viranomaiset voivat toimia tehokkaasti yksilön ja syrjinnälle alttiiden ryhmien oikeuksien toteutumiseksi, niille on osoitettava kaikkien tehtäviensä toteuttamiseen riittävät resurssit.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Ehdotetut uudistukset vahvistaisivat syrjintää kokeneiden oikeuksiin pääsyä ja tehostaisivat yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän ennaltaehkäisemistä. Nämä vaikutukset olisivat ehdotetussa muodossa kuitenkin lieviä. Tehokkaammat vaikutukset saataisiin aikaan, jos lisäksi myönnettäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle toimivalta käsitellä yksittäisiä työelämän syrjintätapauksia ja ottaa niihin kantaa.

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

Tulisi tarkastella, mihin kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoiminta sijoittuu syrjinnän valvonnan kannalta. Avotyötoimintaa toteutetaan tavallisilla työpaikoilla kunnissa ja yrityksissä. Avotyötoimintaa järjestetään esimerkiksi ravintoloissa sekä siivous- ja hoitoalalla. Tässä järjestelyssä kehitysvammainen ihminen tekee tavanomaisia työtehtäviä työpaikalla, mutta hän ei ole työntekijä, vaan sosiaalihuollon asiakas. Avotyötoiminnan ongelmia tulisi mahdollisesti voida tarkastella (muun muassa) työsyryntänä.

