



YHDENVERTAISUUS
VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

Lausunto

1 (10)

19.5.2022

Asia: VN/3528/2021

Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun näkemyksen mukaan myös varhaiskasvatuksessa on tärkeää arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista ja suunnitelmallisesti edistää sitä.

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?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta. Hyvin pienten toimijoiden resurssit ja osaaminen eivät välttämättä kata yhdenvertaisuussuunnittelua. Tämän takia on hyvä, että vastuu on kunnalla.

Häirintä

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun käsityksen mukaan häirintä kohdistetaan usein ihmisryhmään kuten esimerkiksi romaneihin, juutalaisiin, seksuaalivähemmistöihin tai vammaisiin henkilöihin. Yksittäisten ihmisten

suojaamiseksi syrjinnältä onkin tärkeää, että lainsäädännössä selkeästi todetaan kielletyksi häirinnäksi myös ihmisryhmään kohdistuva häirintä.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta. Vastaava säännös työelämässä edellyttää, että työnantaja puuttuu sen tietoon tulevaan häirintään. Tutkimusten mukaan erityisesti vähemmistöihin kuuluvat lapset ja nuoret kohtaavat keskimääräistä enemmän häirintää. Koulun ja varhaiskasvatuksen tulee kuitenkin olla turvallinen tila lapsille ja nuorille. Tämän takia puuttumisen laiminlyönti tulee määritellä syrjinnäksi.

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?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun käsityksen mukaan vuonna 2014 tehdyssä yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistuksessa ei ollut tarkoitus poistaa yhdenvertaisuusvaltuutetulta mahdollisuutta viedä syrjintää koskevaa asiaa yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolautakuntaan yksittäistä uhria nimeämättä. Tarkoituksena oli sen sijaan varmistaa, että sellaisissa tilanteissa, joissa on olemassa yksittäinen uhri, hänen asiaansa ei voitaisi viedä käsiteltäväksi vastoin hänen suostumustaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää säädöksen korjaamista tältä osin tärkeänä, koska yksittäisen uhrin nimeäminen johonkin kansanryhmään kohdistuvassa asiassa on epätarkoituksenmukaista ja voi olla jopa vaaraksi henkilölle, joka nimetään uhriksi. Ehdotuksen mukaisesti korjattu säädös vastaa myös EU-oikeuden vakiintunutta tulkintaa (tapaus Firma Feryn). Muutos vastaisi myös nykyistä tasa-arvovaltuutetun mahdollisuutta tuoda asia lautakuntaan, vaikka asiassa ei ole asianomistajaa.

Kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta kohtuullisten mukautusten käsitteen täsmentämisestä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo kuitenkin että, yhdenvertaisuuslakia tulisi täydentää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun eriävissä mielipiteessään esittämällä tavalla säätämällä ennakollinen varautuminen saavutettavuuteen ja esteettömyyteen pakolliseksi. Esitetty muutos vastaisi Suomea sitovaa YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan sopimuksen vaatimuksia ja tuomioistuinten oikeuskäytäntöä siitä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää erittäin ongelmallisena, että lainsäädännössä ei selkeästi säädetä vammaisten henkilöiden oikeuksista esteettömyyteen ja saavutettavuuteen vaan nämä oikeudet on yksittäistapauksissa johdettava Suomea sitovasta YK-sopimuksesta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää oikeudentilaa tältä osin sekä vammaisten henkilöiden että esteettömyyden ja saavutettavuuden toteuttamiseen velvoitettujen oikeuksien kannalta erittäin kiireellisesti korjattavana asiana.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu arvioi, että yhdenvertaisuuslain 15,3 §:n puuttuminen lausunnolla olevasta esityksestä on tekninen virhe eikä esitykseen sisältyvä ehdotus momentin poistamisesta.

Hyvitys

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta ja pitää sen toteuttamista tärkeimpänä elementtinä vahvistaa syrjinnän uhrien oikeuksien toteutumista. Mahdollistamalla hyvityksen hakeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kautta lainsäätäjä myös osoittaisi, että sillä on valmius uudistaa toimimattomaksi osoittautuneita ratkaisuja.

Työryhmän esityksessä siteerattu valtioneuvoston selvitys yhdenvertaisuuslain toimivuudesta osoittaa, ettei yhdenvertaisuuslakiin kirjattu syrjinnän uhrin oikeus saada syrjinnästä hyvitystä toteudu. Kynnys hyvityksen hakemiselle oikeudenkäynnillä käräjäoikeudessa on korkea.

Oikeusprosessin muotovaatimukset edellyttävät käytännössä oikeusavustajan käyttämistä. Uhrin ei kannata hakea yhdenvertaisuuslain perusteella hyvitystä käräjäoikeudesta koska tuomittu hyvitys voi olla pienempi kuin syrjinnän uhrin oikeudenkäyntikulut ja mikäli henkilö häviää nostamansa hyvityskanteen oikeudenkäyntikulut ovat todennäköisesti moninkertaiset haettuun hyvitykseen nähden. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tulisi voida määrätä hyvitystä samalla kun se arvioi syrjintää.

Koska lautakunnan käsittely on molemmille osapuolille maksutonta voivat myös syrjintään syyllistyneen tahon oikeudenkäyntikulut olla huomattavasti pienemmät kuin nykyisin asiaa käräjäoikeudessa käsiteltäessä. Ehdotus toteuttaa myös yleisempiä oikeudenkäytön kehittämisen tavoitteita, joiden mukaisesti euromääräisesti pieniä vaatimuksia ei tulisi käsitellä omina kanteinaan käräjäoikeudessa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää syrjinnästä ja hyvityksestä tehtyjä sovintoja merkittävänä osana uhrin oikeussuojaa.

Sovintojen syntyminen edellyttää kuitenkin usein, että uhrilla on tarvittaessa mahdollisuus viedä asia myös lautakunnan tyyppisen, matalan kynnyksen oikeussuojaelimen käsiteltäväksi.

Hyvityksen määräämistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa on esitetty jo nykyistä yhdenvertaisuuslakia säädettäessä (esim. eduskunnan perustuslakivaliokunta PeVL 31/2014vp) ja sen merkitykseen oikeussuojan vahvistamiseksi on kiinnitetty huomiota useissa kansainvälisten valvontaelinten suosituksissa (esim. ECRI ja YK:n kansalais- ja poliittisia oikeuksia valvova komitean Suomea koskeva määräaikaisraportti 1.4.2021).

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien käräjäoikeuksien ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan jakoa hyvityksasioissa?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeänä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla ja on mahdollisuus käsitellä myös työelämän syrjintää ja määrätä tässä yhteydessä hyvitystä. Muilta osin yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta siltä osin kuin siinä määritellään, miten jaettaisiin käräjäoikeuden ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää selkeänä esitystä, että käräjäoikeus voi määrätä hyvitystä silloin kun se käsittelee syrjintään liittyvää vaatimusta esimerkiksi vahingonkorvauksena tai rikosasiaana. Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa myös esitystä, että pelkästään hyvitystä koskevan vaatimuksen voisi kuitenkin esittää vain yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudatettavaa menettelyä hyvityksiasian käsittelyssä?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta, että lautakunnan hyvitystä koskevaan päätökseen voi hakea muutosta samalla tavalla kuin muuhun lautakunnan päätökseen eli valittamalla hallinto-oikeuteen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeinä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan lainvalmistelun yhteydessä esiin tuomia huomioita lautakuntakäsittelyn menettelyjen tehokkuudesta ja oikeussuojasta. Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että lautakunnan nykyisiä käsittelysäännöksiä esimerkiksi suullisen käsittelyn toteuttamisesta tulisi voida soveltaa myös hyvitystä määrättäessä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeänä myös, ettei lautakunnan mahdollisuutta tarjota oikeussuojaa ilman kulatorisista vaaranneta laajentamalla velvollisuutta korvata vastapuolen oikeudenkäyntikuluja.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä koskevat muutokset

Mitä mieltä olette ehdotuksista koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotuksia.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää erityisesti ehdotusta hyvityksen määräämisestä lautakuntakäsittelyn yhteydessä syrjinnän uhrin oikeuksien kannalta merkittävänä.

Muut huomiot esityksestä

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi laajentaa myös yhdistyksiin kuten merkittäviä vapaa-ajan palveluita tarjoaviin urheiluseuroihin. Erytisen tärkeää on yhdenvertaisuutta edistävien ja syrjintää ehkäisevien rakenteiden tuominen lasten ja nuorten kanssa toimiviin yhdistyksiin, joiden toiminnalla on merkittäviä vaikutuksia suureen osaan lasten ja nuorten vapaa-aikaa. Edistämis- ja suunnitteluvälvoite voidaan tarvittaessa rajata yhdistysten koon perusteella tai niiden saaman julkisen rahoituksen mukaan.

Yleiset huomiot työelämän alajaoston esityksestä

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, ettei työelämän alajaoston esityksessä ole onnistuttu arvioimaan syrjinnän ehkäisemisen tai syrjintään puuttumisen tehokkuutta tai tarpeita. Esitys keskittyy enimmäkseen muodollisiin ja organisatorisiin kysymyksiin. Alajaoston ehdotukset muutoksista ovat enimmäkseen näennäisiä ja perustelut keskittyvät argumentteihin miksi nykytilaa ei ole tarpeellista muuttaa. Tarve vähentää työelämän syrjintää esimerkiksi rekrytoinnissa tunnistetaan kuitenkin Suomessa laajasti ja myös työryhmän tavoitteeksi oli asetettu nykyistä toimivampi lainsäädäntö, joka edistää ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää. Alajaoston esitys ei näytä toteuttavan näitä tavoitteita. Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, syrjinnän uhrin asemaa työelämässä ja työsyryjinnän ehkäisemistä tulee vahvistaa toteuttamalla työelämäajaoston mietintöön jätetty oikeusministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun, SAK:n ja Akavan eriävä mielipide. Sen mukaisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee antaa

mahdollisuus arvioida myös työelämän syrjintää. Hallituksen esityksen jatkovalmistelussa on keskeistä sisällyttää tämä muutos lopulliseen esitykseen.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa ehdotusta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pidä ehdotusta tarkoituksenmukaisena muutoksena nykytilaan. Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisin mahdollisuus pyytää lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta, mitä mahdollisuutta on kuitenkin käytetty vain erittäin harvoin.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että syrjinnän uhrin asemaa työelämässä ja työsyrynnän ehkäisemistä tulee vahvistaa toteuttamalla työelämäjaoston mietintöön jätetty oikeusministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun, SAK:n ja Akavan eriävä mielipide. Sen mukaisesti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee antaa mahdollisuus arvioida myös työelämän syrjintää.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on lukuisilla lainvoimaisilla päätöksillään pystynyt merkittävästi tulkitsemaan yhdenvertaisuuslakia ja Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia (kuten YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimus CRPD) ja näin puuttumaan syrjintään. Monet lautakunnan päätöksistä ovat syntyneet yhdenvertaisuusvaltuutetun hakemuksen perusteella. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on selvittämällä syrjintää, edistämällä sovintoa osapuolten välillä, viemällä asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan sekä tuomioistuimiin sekä aktiivisella tiedottamisella pystynyt edistämään syrjimättömyyttä muilla elämän alueilla kuin työelämässä. Työelämän syrjintä on merkittävä ongelma, jonka korjaamiseen tarvitaan myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun työtä. Työelämän syrjintäsuojan ei tule olla huonompi kuin muilla elämänalueilla. Hyvityksen käsittely yhdenvertaisuus- ja tasa-

arvolautakunnassa korostaa entisestään eroa oikeussuojassa työelämän ja muiden elämäntilanteiden välillä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu esittää, että työelämäjaoon eriävissä mielipiteessä esitetty rinnakkainen toimivalta lautakunnan ja valtuutetun sekä työsuojeluviranomaisten välillä otetaan lausuntovaiheen jälkeen lainvalmistelun perustaksi.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää ehdotusta riittämättömänä. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo nykyisen lainsäädännön mukaan mahdollisuus tulla kuulluksi työsuojeluviranomaisen käsittelemässä asiassa. Tätä mahdollisuutta ei kuitenkaan ole käytetty.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää sinänsä oikeana, että työsuojeluviranomaisten valvontatoimivaltaa täsmennetään työelämässä ehdotuksen mukaisesti. Tämän toteuttaminen edellyttää kuitenkin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennetaan eriävissä mielipiteissä esitetyllä tavalla työelämän syrjintään puuttumiseen.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pidä ehdotusta merkityksellisenä muutoksena nykytilaan. Muotoilu mahdollistaa käytännössä sen, että työsuojeluviranomaisella on ratkaisovalta siihen, mistä asioista pyydetään lausunto, joten muutos nykytilaan jää vähäiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeänä, että hallituksen esityksen valmistelua jatketaan oikeusministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun, SAK:n ja Akavan esittämän eriävän mielipiteen pohjalta.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei kannata ehdotusta. Työelämän syrjintään puuttumiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulee antaa itsenäinen mahdollisuus arvioida ja puuttua

työelämän syrjintään eriävissä mielipiteissä esitetyllä tavalla. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pidä oikeana valtuutetun itsenäisen aseman kannalta, että esityksellä perustettaisiin valtuutetulle epäitsenäinen avustava tehtävä ministeriön ohjauksessa olevaan viranomaiseen. Yhdenvertaisuuslain, valtuutettua koskevien direktiivien ja kansainvälisten suosituksen lähtökohtana on korostaa valtuutetun itsenäistä asemaa suhteessa ministeriöihin ja muihin viranomaisiin.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pidä ehdotusta merkityksellisenä muutoksena nykytilaan. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeänä, että hallituksen esityksen valmistelua jatketaan oikeusministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun, SAKn ja Akavan esittämän eriävän mielipiteen pohjalta.

Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen kehoitusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta?

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kannattaa esitystä, mutta pitää sitä työelämän yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta riittämättömänä ratkaisuna. Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää tärkeänä, että hallituksen esityksen valmistelua jatketaan oikeusministeriön, yhdenvertaisuusvaltuutetun, SAKn ja Akavan esittämän eriävän mielipiteen pohjalta.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pidä toimivaltoja päällekkäisinä vaan rinnakkaisina. Yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pidä rinnakkaista toimivaltaa ongelmallisena tai poikkeuksellisenä. Aluehallintoviranomaisilla ja yhdenvertaisuusvaltuutetulla on nyt esimerkiksi opetuksessa tai sosiaali- ja terveydenhoidossa molemmilla mahdollisuus arvioida ja puuttua syrjintään. Samoin työelämän tietosuojaa valvovat yhtä aikaa tietosuojavaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Valtuutetun ja muiden viranomaisten toimivallat täydentävät toisiaan: valtuutetun kannanotot eivät sido muita viranomaisia eivätkä toisaalta muiden viranomaisten ratkaisut estä yhdenvertaisuusvaltuutettua arvioimasta asiaa erityisesti syrjintään puuttumisen tai ennaltaehkäisemisen näkökulmasta. Tuomioistuimet viime kädessä aina päättävät oikeudellisesti sitovista ratkaisuista.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu katsoo, että kaikkia työelämäasioita olisi voitava käsitellä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu arvioi kuitenkin, että työsuhteen päättymiseen liittyviä asioita käsiteltäisiin jatkossakin ensisijaisesti käräjäoikeuksissa koska näihin asioihin liittyy tyypillisesti myös vaatimus vahingonkorvauksesta, mitä ei olisi mahdollisuus käsitellä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Vaikutusarviointit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutettu arvioi, että erityisesti ehdotettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuus päättää hyvityksestä parantaa merkittävästi syrjinnän uhrien oikeussuojaa. Työelämäjaoston eriävissä mielipiteissä esitetyt muutokset työelämän syrjinnän valvonnan osalta parantaisivat olennaisella tavalla yhdenvertaisuuslain toivuutta työelämässä.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutettu korostaa, että yhdenvertaisuuslain valvonnan tehostaminen edellyttää, että tähän työhön varataan valtion tulo- ja menoarviossa riittävät resurssit. Työsuojeluviranomaisen resurssit tähän tehtävään on turvattava jatkossakin. Lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun resursseja on vahvistettava niin, että ne voivat uskottavasti vastata uusiin tehtäviinsä, eikä asioiden käsittely viivästy. Valtuutetun tehtävän toinen tärkeä ulottuvuus syrjintään puuttumisen lisäksi on yhdenvertaisuuden edistäminen, johon on myös voitava kohdentaa resursseja.

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan ulottamisen hyvityksen myöntämiseen voidaan arvioida jonkin verran vähentävän käräjäoikeuksien kuormitusta.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuudella määrätä hyvitystä on merkittäviä yhteiskunnallisia vaikutuksia syrjintään puuttumiseen ja sen ennaltaehkäisyyn. Työelämän syrjintä on merkittävä yhteiskunnallinen ongelma, joka heikentää esimerkiksi etnisten vähemmistöjen, ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden osallistumista työelämään ja näiden ryhmien yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden tunnetta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen työelämään työelämäjaoston eriävien mielipiteiden mukaisesti mahdollistaisi työelämän syrjintään puuttumisen yhteiskunnallisesti merkittävällä tavalla.

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

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomiota ongelmiin puuttua risteävään syrjintään työelämässä. Valtuutetun näkemyksen mukaan risteävään syrjintään puuttuminen edellyttää, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennetaan kattamaan työelämän syrjintään puuttuminen. Hallituksen esityksessä yhdenvertaisuuslaiksi (HE 19/2014vp, s. 57) todetaan, että yhdenvertaisuuslakia sovelletaan tilanteeseen, jossa henkilö on tullut syrjityksi työelämässä sekä sukupuolensa että jonkin toisen syrjintäperusteen takia esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvana naisena. Tällaisissa tilanteissa tasa-arvovaltuutetulla ei ole mahdollisuutta saattaa asiaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi koska risteävä syrjintä tulee arvioitavaksi yhdenvertaisuuslain perusteella. Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa, että asia tulisi korjata laajentamalla yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta kattamaan myös työelämän syrjintä.

Stenman Kristina
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Hiltunen Rainer
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto