

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?

JHL kannattaa yhdenvertaisuusvelvoitteen laajentamista koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. On tärkeää, että ehkäistään kaikenlaista syrjintää jo kasvatuksen ja koulutuksen ensimetreiltä asti. Erityisesti rasismin kitkeminen on edelleen valitettavan ajankohtainen haaste jo varhaiskasvatuksesta alkaen, ja siihen tulee tarttua kaikin mahdollisin keinoin. On siksi hyvä, että yhdenvertaisuustoimet ulotetaan koskemaan niin varhaiskasvatuksen henkilöstöä itseään, kuin kasvatustyön sisältöjä. Tässä kohden JHL näkee tärkeäksi myös sen, että varhaiskasvatuksen henkilöstölle tarjotaan lisäkoulutusta yhdenvertaisuuden toteuttamisesta, sekä yhdenvertaisuussuunnitelmien perusteista ja käytännön toimista syrjinnän ja häirinnän ehkäisemiseksi varhaiskasvatustyöyksiköissä ja työssä.

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?

JHL kannattaa ehdotusta. Perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan yksiköille on hyvä laatia yhteiset, velvoittavat varhaiskasvatussuunnitelmat. Näiden suunnitelmien päivittämisen säännöllisyys ja uusiminen kyllin usein olisi hyvä yhdenmukaistaa, jotta painotuksia voidaan ajankohtaistaa varhaiskasvatukseen osallistuvien yksilöllisten tarpeiden sekä ryhmän monimuotoisuuspainotusten mukaan. Myös suunnitelmien toteutumisen arvioinnin mittareita olisi kehitettävä edelleen, ja koko prosessissa huomioitava kattavasti kaikki varhaiskasvatustoimintaan liittyvät tahot työntekijöistä lapsiin ja heidän vanhempiinsa. JHL näkee yhdenvertaisuuden toteutumisen ja suunnitelmien toteutumisen arvioimisen kannalta hyödylliseksi sen, että kunnalla on vastuu sen alueella toimivien perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta, arvioinnista, ja päivittämisestä.

Häirintä

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

JHL kannattaa ehdotusta.

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

JHL kannattaa 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?

JHL kannattaa ehdotusta

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

JHL kannattaa ehdotusta. Nykyinen muotoilu mukautuksista vain viranomaisissa asiointiin osalta ei riittävästi toteuta vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta, eikä täytä vammaisyleissopimuksen edellytyksiä.

Hyvitys

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

JHL kannattaa ehdotusta. Syrjinnän uhrien aseman parantaminen edellyttää matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen olemassaoloa. Mahdollisuus saada hyvitystä ainoastaan kalliin ja pitkän tuomioistuinprosessin kautta on johtanut siihen, että liian moni syrjinnän kohteeksi joutunut jättää hyvityksen vaatimisen sikseen erityisesti kuluriskin pelossa. On tärkeää lisätä matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuus määrätä hyvitystä olisi juuri tällainen matalan kynnyksen oikeussuojakeino, mitä myös ECRI on suositellut.

JHL katsoo, että hyvityksen määräämismahdollisuuden tulee koskea myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää, mikä on selvitysten perusteella Suomessa valitettavan yleistä. Ei ole hyväksyttävää asettaa työssä syrjittyjä muissa tilanteissa syrjittyjä selkeästi heikompaan asemaan oikeusturvan peräämisen suhteen.

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?

JHL kannattaa ehdotusta. On tärkeää lisätä syrjinnän uhrin mahdollisuuksia saada asiansa käsiteltyksi matalan kynnyksen oikeusturvakanavien kautta ja kohtuullisin kustannuksin. Ongelmia voi syntyä toimivallasta ja tämän vuoksi olisi tarpeellista huolehtia tehokkaasta ja selkeästä ohjauksesta oikean viranomaisen luokse. Koska hyvitysvaatimus on tehtävä 1 – 2 vuoden kuluessa syrjinnästä, tulee

pyrkä varmistamaan se, ettei uhrille aiheudu oikeudenmenetyksiä sen vuoksi, että hän vaatii hyvitystä väärässä instanssissa.

Perustelujen mukaan lautakunnan toimivaltaan kuuluvissa asioissa ei voi nostaa käräjäoikeudessa itsenäistä kannetta, jossa vaadittaisiin hyvitystä. Olisi hyvä selkeyttää tilannetta sen osalta, milloin liitännäisvaatimus täyttyy etenkin riita-asioissa.

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?

JHL kannattaa ehdotusta ja pidämme hyvänä, että lautakunnassa asian käsittelyssä noudatettaisiin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksiä.

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

JHL kannattaa ehdotusta. Hallintotuomioistuimissa käsiteltävien syrjintävaihteiden osalta samassa käsittelyssä ei ole mahdollista vaatia hyvitystä, vaan asia on riideltävä erikseen käräjäoikeudessa. Tämä tarkoittaa virkasuhteisten osalta sitä, että asiaa voidaan joutua käsittelemään useassa eri prosessissa, eri forumeissa. Sovintomahdollisuus antaisi mahdollisuuden joissakin tapauksissa sopia asia samassa yhteydessä, mikäli tähän on osapuolilla valmius. Mahdollisuus nopeuttaa asian käsittelyä sekä pienentää osapuolten oikeudenkäyntikuluja, jos sovintomahdollisuus hyödynnetään.

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)?

JHL kannattaa ehdotusta.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ehdotetut muutokset parantaisivat muilla elämänoilla paitsi työelämässä syrjittyjen asemaa. Työelämässä syrjittyjen asema ei kohene esitettyjen muutosten johdosta riittävästi. JHL ei pidä perusteltuna asettaa työelämässä syrjittyjä heikompaan asemaan kuin muilla elämänoilla syrjittyjä, vaan kaikkien syrjintää kokeneiden asemaa tulee tasapuolisesti kohentaa.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

JHL katsoo, että työelämän alajaoston esitys ei juurikaan paranna työelämässä syrjintää kokevien asemaa eikä oikeussuojakeinoja. Työelämän syrjintä on yleisempää kuin mitä sitä koskevat tilastot hyvitysten määräämisestä tai syrjintätuomioista kertovat. Korkeiksi karanneet oikeudenkäyntikulut sekä oikeusprosessien pitkä kesto ja raskaus saavat monet syrjinnän kohteeksi joutuneet jättämään oikeuksiensa peräämisen. Emme pidä perusteltuna sitä, että työelämässä syrjityt asetetaan muita heikompaan asemaan mitä tulee heidän käytössään oleviin oikeussuojakeinoin. Tästä syystä yhdenvertaisuuslakia tulee muuttaa siten, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan toimivaltaa laajennetaan koskemaan työelämää kaikkien syrjintäperusteiden osalta. Tämä on mahdollista ja tulee tehdä ilman, että samalla kavennettaisiin työsuojeluviranomaisten toimivaltaa.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

JHL kannattaa ehdotusta. Muutos "pakottaa" työnantajan nykyistä enemmän arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Ilman asianmukaista yhdenvertaisuuden tilan arvioimista ei ole ylipäätään mahdollista tietää toteutuuko yhdenvertaisuus ylipäätään lainsäätäjän edellyttämällä tavalla. Eriyisen tärkeänä pidämme yhdenvertaisuuden tosiasiallista toteutumista työhönotossa. Ilman velvollisuutta arvioida nykytilaa, mahdollinen syrjintä rekrytoinnissa ei tule esille.

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

JHL kannattaa ehdotusta. Valitettavan usein yhdenvertaisuussuunnitelmissa ei konkreettisesti kuvata niitä toimia, joilla työnantaja pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta työpaikalla. Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää sitä, että työpaikalla arvioidaan omaa yhdenvertaisuustilannetta ja sitä, miten havaittuja epäkohtia tai kehittämisen kohtia parannettaisiin. Selkeä arviointivelvollisuus pakottaa työpaikat pohtimaan suunniteltujen toimenpiteiden vaikuttavuutta.

JHL katsoo, että yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus tulisi säätää velvoittavaksi nykyistä pienemmille työnantajille. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelman soveltamisala tulisi laskea työpaikkoihin, joilla säännöllisesti työskentelee vähintään 20 henkilöä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

JHL ei kannata ehdotusta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltuuksien lisääminen on kannatettavaa, mutta nyt tehty ehdotus on yksinään riittämätön. Uhrin mahdollisuuksia saada apua parantaisi viranomaisten toimivaltuuksien monikanavaisuus ja tiiviimpi yhteistyö yhdenvertaisuuden valvonnassa. Viimeksi mainittu edistyisi käytännössä, jos uhri voisi saattaa asiansa vireille työelämäkysymyksissä myös yhdenvertaisuusvaltuutetun kautta.

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

Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisin mahdollisuus käyttää yhdenvertaisuusvaltuutettua apunaan (TsValvL 12 §) työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvassa asiassa, joten lakiehdotus ei tuo muutosta nykytilaan. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaoikeuksia tulisi sitä vastoin laajentaa koskemaan myös työelämää koskevia yhdenvertaisuusasioita, jotka on nyt rajattu työsuojeluviranomaiselle.

JHL katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla tulisi olla tasa-arvovaltuutetun kanssa yhtäläinen asema valvoa yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä muiden syrjintäperusteiden osalta kuin tasa-arvovaltuutetulla on sukupuolen ja sukupuoli-identiteetin osalta. Tätä muutosta Suomen lainsäädäntöön on esittänyt myös ECRI.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

JHL pitää yhdenvertaisuuslain päivittämisessä kaikkein tärkeimpänä tavoitteena syrjinnän uhrin aseman parantamista. On toki tärkeää, että valvontaviranomaisten toimivaltakysymykset on säädetty selkeästi niin, että mitkään syrjintätilanteet eivät putoa sellaiseen "kuoppaan", ettei niiden selvittäminen kuulu oikein kenellekään. Emme varsinaisesti vastusta työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan täsmenämistä koskemaan työelämää, mutta tällainen lakimuutos yksistään ei paranna syrjinnän uhrin asemaa, minkä tulisi olla lakimuutoksen keskeisin tavoite. Uhrin asemaa parantaisi se, että myös yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnalla olisi toimivalta syrjintäasioissa työelämän osalta. Kahden erityisviranomaisen osaamisen yhdistämisellä parannettaisiin syrjinnän uhrien asemaa.

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

Emme kannata esitystä. Viranomaisilla on jo ennestään velvollisuus tehdä yhteistyötä keskenään. Syrjinnän uhrien aseman parantamiseksi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta tulisi laajentaa koskemaan myös työelämää samalla tavalla kuin se koskee muita elämänalueita.

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

Esitys ei tuo mitään uutta nykytilanteeseen. Jostain syystä työsuojeluviranomaiset eivät ole tähänkään mennessä juurikaan hyödyntäneet yhdenvertaisuuslain 22 § 3 momentissa säädettyä mahdollisuutta pyytää yhdenvertaisuusvaltuutetulta lausuntoa yhdenvertaisuuslain tulkinnasta ja soveltamisesta. Esetetty muutos ei parantaisi uhrin asemaa, vaan lisäksi sekä työsuojeluviranomaisten että yhdenvertaisuusvaltuutetun hallinnollista työtä. Uhrin asemaa parannettaisiin laajentamalla yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta koskemaan myös työelämässä tapahtuvaa syrjintää työsuojeluviranomaisten ohella.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

JJHL pitää tärkeänä sitä, että viranomaisten yhteistyö on riittävää ja sujuvaa ja toteuttaa kaikin tavoin henkilöiden oikeusturvaa. Ehdotukset pitävät kuitenkin sisällään useita kohtia, joissa laajempi yhteistyö yhdenvertaisuusvaltuutetun kanssa tosiasiallisesti lisää työsuojeluviranomaisen velvoitteita. Esitykset ovat sinällään perusteltuja, mutta asioiden oikea-aikaisen käsittelyn varmistamiseksi on varattava myös työsuojelutoimintaan riittävästi resursseja, jotta pykälän esittämät uudet tehtävät voidaan toteuttaa.

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)?

JHL kannattaa ehdotusta.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta voi luontevasti laajentua koskemaan myös työelämää. Tai toisinpäin yhdenvertaisuusvaltuutetulta on tarpeetonta rajata pois työelämää koskevia yhdenvertaisuusasioita. Tällöin yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen tehtävät voivat olla limittäisiä tai päällekkäisiä. JHL ei kuitenkaan pidä tätä ongelmana. Jo tällä hetkellä eri viranomaisilla on tiivistä keskinäistä yhteistyötä tai päällekkäin menevää toimivaltaa eikä tämä aiheuta ongelmia. On kuitenkin tärkeää, että yhteistyön muodot ovat selkeitä siten, että asiakkaan kannalta epäselviä tilanteita ei synny. Viranomaisten keskinäisen tiedonkulun on oltava käytännössä joustavaa ja selkeää ja asiakkaan kannalta on tärkeä tietää, minkä viranomaisen kautta asioida. Viranomaisille on varattava riittävästi resursseja, jotta tehtävät voidaan hoitaa sujuvasti ja viivytyksettä

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

JHL:n näkemyksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tulisi olla mahdollisuus käyttää erityisosaamistaan laaja-alaisesti ja siten, että lautakunta voisi työssään ottaa kantaa koko yhteiskuntaa koskeviin syrjintätilanteisiin. Lautakunta on tuomioistuimeen verrattuna matalan kynnyksen keino ratkaista syrjintään liittyviä kysymyksiä ja käsittelyyn liittyy pienempi kuluriski.

Syrjinnän uhrin kannalta olisi selkeää, jos kaikki hyvitysasiat olisi mahdollista käsitellä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

Lautakunnan työskentelyssä olisi hallituksen esityksen mukaan tarkoitus noudattaa oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia, joka mahdollistaisi myös asian selvittämisen myös järjestämällä suullinen käsittely. Tämän vuoksi ainakaan kaikkia näyttökysymyksiä sisältäviä tilanteita ei olisi tarve rajata lautakunnan käsittelyn ulkopuolelle. Valitusmahdollisuudella taattaisiin asian osapuolten oikeusturva ja mahdollisuus muutoksenhakuun.

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Yhdenvertaisuutta edistämään pyrkivän lain kaikkein tärkeimmän tavoitteen tulee olla syrjinnän ehkäiseminen ja uhrin aseman parantaminen. Syrjintä alkaa usein jo varhaiskasvatuksessa, eikä esimerkiksi rasismiin osata paikoin puuttua riittävän ajoissa ja tehokkaasti. Yhdenvertaisuustoimien kehittämisvastuun laajentuminen jokaisen varhaiskasvatustyöyksikköön kuntien velvollisuutena edesauttaa syrjinnän kitkemistä, kunhan suunnitelmat ulotetaan koskemaan sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöä, että kasvatustyön sisältöjä. Edellytyksenä tietenkin on, että henkilökunta saa riittävää lisäkoulutustasuunnitelmat tehdään kunnolla, ja että niitä seurataan ja arvioidaan soveltuvin mittarein, sekä päivitetään säännöllisesti.

Työntekijän kannalta nyt tehty esitys on vielä riittämätön. Työelämäkysymyksissä uhrin mahdollisuuksia saada apua paranisi viranomaisten toimivaltaisuuksien monikanavaisuus ja tiivis yhteistyö. Siksi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimintaoikeuksia tulee laajentaa koskemaan myös työelämää koskevien yhdenvertaisuusasioiden vireille saattamiseen ja valvomiseen. Esitetty muutos ei varsinaisesti vielä paranna uhrin asemaa, vaan lisää sekä työsuojeluviranomaisten, että yhdenvertaisuusvaltuutetun hallinnollista työtä.

Todellisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää sitä, että työpaikalla arvioidaan omaa yhdenvertaisuustilannetta ja sitä, miten havaittuihin epäkohtiin tai kehittämisen kohteisiin tartutaan. Selkeä arviointivelvollisuus pakottaa työpaikat pohtimaan suunniteltujen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Kahden erityisviranomaisen osaamisen yhdistämisellä parannettaisiin syrjinnän uhrien asemaa.

Sovintomahdollisuuden myötä syrjinnän uhrilla on onneksi mahdollisuuksia saada asiansa käsiteltyksi matalan kynnyksen oikeusturvakanavien kautta ja kohtuullisin kustannuksin. Se antaisi myös mahdollisuuden joissakin tapauksissa sopia asia samassa yhteydessä, mikäli tähän on osapuolilla valmius.

Nämä lakimuutokset tulevat lisäämään tarvetta hyvälle tiedonkululle eri viranomaisten kesken, sekä edellyttävät riittäviä resursseja viranomaisille, jotta se kykenee hoitamaan tehtävänsä sujuvasti ja viivytyksettä.

Kokonaisuutena lakiehdotus on hyväsuuntainen, ja ehdotetut muutokset parantaisivat muilla elämänoilla paitsi työelämässä syrjittyjen asemaa. Yhteiskuntana tavoittemme, jossa kaikkien syrjintää kokeneiden asema on tasapuolinen, jää vielä työn alle.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

Lakiesitys lisää monissa kohdissa viranomaisten tehtäviä. Tämä koskee sekä työsuojeluviranomaisen että yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviä. Esitetyt muutokset sinällään ovat oikeansuuntaisia ja perusteltuja, mutta niiden toteutuminen lakiesityksessä tarkoitetun mukaisesti edellyttää riittäviä resursseja toimivaltaiselle viranomaiselle. Sekä työsuojeluviranomainen että yhdenvertaisuusvaltuutettu hoitavat tehtäviä, joiden merkitys yksilön oikeusturvan kannalta on merkittävä. Tästä syystä on keskeistä, että uusien tehtävien edellyttämä lisäresurssointi turvataan.

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

Suomen työmarkkinoilla esiintyy valitettavan paljon syrjintää. Huolimatta monella alalla esiintyvistä työvoimapulasta, mm. etnisen taustan omaavat ja osatyökykyiset työnhakijat kokevat usein syrjintää työnhakutilanteissa. Moni työelämässä syrjitty ei myöskään uskalla perätä oikeuksiaan suurten oikeudenkäyntikulujen pelossa. Esitetyt yhdenvertaisuuslain muutokset eivät JHL:n näkemyksen mukaan juurikaan parantaisi uhrin asemaa työelämässä koetun syrjinnän osalta. Koska yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat ihmisoikeuksia, ei esitys tällaisenaan parantaisi ihmisoikeuksia.

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

Esitys yhdenvertaisuuslain osittaisuudistamiseksi on pääsääntöisesti hyvä ja kannatettava. Yhdenvertaisuuslainsäädännön ulottaminen myös varhaiskasvatukseen on loogista ja perusteltua. Sillä on tasa-arvoa vahvistava vaikutus, mikä vastaa JHL:n näkemyksen mukaan yhteiskunnassa laajalti tavoiteltavaa kehitystä.

JHL haluaa kuitenkin kiinnittää huomioita siihen, että esitetyt uudistukset tarkoittavat lisää tehtäviä viranomaisille ja myös varhaiskasvatuksen toimijoille. Jotta sinällään oikeat uudistukset voidaan toteuttaa esityksessä esitetyillä tavoilla, on välttämätöntä, että tähän myös varataan riittävästi resursseja. Sekä työsuojeluviranomaiset että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto ovat jo nyt kuormitettuja. Lisätehtävät tarkoittavat myös lisääntyvää työmäärää. JHL pitää välttämättömänä, että uudistuksen toteuttaminen huomioidaan myös rahoituksessa siten, että henkilöstöä on

tarpeellinen määrä. On olennaista, että vireille tulevissa asioissa noudatetaan määräaikoja ja että käsittely hoidetaan mahdollisimman nopeasti asiakkaan oikeusturvaa vaarantamatta.

Varhaiskasvatuksen osalta yhdenvertaisuuslain laajentaminen merkitsee suunnittelutyön lisääntymistä niin kuntien viranomaisille kuin varhaiskasvatuksen toimijoillekin. Kuntien on myös varattava aikaa varhaiskasvatuksen toimijoiden perehdyttämiseen lain vaatimuksista.

Bäcklund-Kajanmaa Sari
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry