

TIIVISTELMÄ

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta on valmisteltu työryhmässä ja alajaostossa, jotka asetettiin ajalle 10.6.2021-31.5.2022. Molemmille kokoonpanoille on asettamispäätöksessä annettu omat tehtävät ja molemmilla on ollut niissä itsenäinen toimivalta. Työryhmä ja alajaosto ovat valmistelleet omat erilliset mietintönsä hallituksen esitysten muotoon.

Työryhmän puheenjohtajana toimi oikeusministeriöstä osastopäällikkö Johanna Suurpää ja työryhmässä on ollut edustajat yhdenvertaisuusvaltuutetulta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta, oikeusministeriöstä, työ- ja elinkeinoministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä ja opetus- ja kulttuuriministeriöstä. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriöstä on ollut vammaisasioiden asiantuntijajäsen.

Työryhmän tehtävänä on ollut selvittää ja arvioida yhdenvertaisuuslain toimivuuden ongelmakohtia ja mahdollisia muutostarpeita ja ajantasaistaa lainsäädäntöä osittaisuudistuksessa toimeksiannossa katsotuina osin kuitenkin niin, ettei täysin uusille toimijoille aseteta uusia velvoitteita muuten kuin mitä hallitusohjelmaan on kirjattu.

Vammaisfoorumien edustajat osallistuivat työryhmän kokouksiin 3.11.2021 ja 8.12.2021. Työryhmän kokouksessa 6.10.2021 kuultiin tasa-arvovaltuutettua ja työryhmä järjesti 28.10.2021 verkossa laajan järjestökuulemisen.

Alajaosto on perustettu työelämäkysymysten käsittelyä varten ja sen puheenjohtajana toimi työ- ja elinkeinoministeriöstä hallitusneuvos Tarja Kröger ja alajaostossa on ollut edustettuna SAK, STTK, Akava, EK, SY, Kunnallinen työmarkkinalaitos, yhdenvertaisuusvaltuutettu, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja oikeusministeriö. Lisäksi pysyvinä asiantuntijoina ovat olleet valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos.

Eryteisesti työelämään liittyvän syrjinnän käsittelyä varten kootun alajaoston tehtävänä on ollut arvioida työsuojeluviranomaisen tehtävien ja toimivallan riittävyttä ja mahdollisia muutostarpeita yhdenvertaisuuslain valvonnassa, arvioida mahdollisuutta laajentaa yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa työsyryjinnäkysymyksissä niin, että sen toimivalta täydentäisi aluehallintovirastojen toimivaltaa ja vahvistaisi oikeusturvaa ja oikeusturvan saatavuutta ja arvioida samalla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työsyryjintään liittyvissä asioissa.

Työryhmän kokouksissa kuultiin edustajia Vammaisfoorumista, Etelä-Suomen ja Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistosta, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta sekä Moniheli ry:stä ja Ihmisoikeusliitosta.

Työryhmän jäsenet Rainer Hiltunen ja Juhani Kortteinen ovat jättäneet yhteisen eriävän mielipiteen liittyen esteettömyyden ja saavutettavuuden sääntelyyn. Muilta osin ehdotus on yksimielinen.

Työryhmän mietintö

Keskeiset ehdotukset

Varhaiskasvatus ja yhdenvertaisuussuunnittelu

Yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajennetaan koskemaan myös varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia.

Hyvitys

Ehdotetaan, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä syrjinnän uhrille. Ehdotettavan muutoksen osalta työelämään liittyvä syrjintä jäisi edelleen muutoksen ulkopuolelle.

Kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisia mukautuksia koskevaa sääntelyä ehdotetaan tarkennettavaksi niin, nykyisin mainittavan viranomaisissa asiointiin lisäksi vammaisella henkilöllä on joissakin tapauksissa mahdollisuus saada palvelua viranomaiselta eli mahdollisuus sisällöllisiin muutoksiin. Tämän lisäksi selkeytetään kohtuullisten mukautusten arviointia ja sen järjestystä sen osalta, että kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet.

Häirintä ja asian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman yksilöityä uhria

Häirinnän määritelmää ehdotetaan muutettavaksi niin, että häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään. Lisäksi häirintää koskevaan pykälään lisätään uusi momentti, jolla selkeytetään varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjien vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään. Lisäksi ehdotetaan muutettavaksi sääntelyä niin, että asia voidaan viedä käsiteltäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman, että asiassa on nimetty uhri.

Muut ehdotukset

Tuomioistuinten valvontaan liittyvät muutokset

Sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi sen osalta, että yhdenvertaisuuslain valvontaa koskevia säännöksiä sovelletaan tuomioistuimiin muilta osin, paitsi niiden lainkäyttötoiminnassa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan liittyvät muutokset

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annettuun lakiin tehdään lautakunnan organisaatioon ja menettelyyn liittyviä muutoksia.

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin liittyvät muutokset

Yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettuun lakiin tehdään muutokset niin, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saada riittävät tiedot ja suorittaa valvontaa uuden ehdotettavan varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelu- ja edistämismuutosten osalta.

Ehdotuksia jatkotyölle

Hankkeessa on ollut kyse osittaisuudistuksesta ja siksi aikataulun puitteissa on ollut mahdollisuus käsitellä vain rajatut aiheet ja valmistella rajatut säädösmuutokset. Työryhmän työn aikana on ilmennyt myös sellaisia kysymyksiä, joita ei ole ehditty osittaisuudistuksen yhteydessä käsitellä, mutta joita olisi perusteltua tarkastella tulevaisuudessa kehitettäessä lainsäädäntöä. Tämän vuoksi ehdotetaan yhdenvertaisuuslain ja yhdenvertaisuuteen liittyvän lainsäädännön valmistelun jatkotyöhön erityisesti seuraavia kehittämistarpeita.

Saavutettavuuden ja esteettömyyden tosiasiallinen toteutuminen yhteiskunnassa on merkittävä yhdenvertaisuuskysymys ja sitä koskevaa sääntelyä ja toteutusta on syytä kehittää myös jatkossa. Esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät laajat muutokset edellyttävät laajapohjaista valmistelua ja eri sektorilainsäädännön huomioimista huomioiden lainsäädännön selkeys ja valtavirtaistamisperiaatteen näkökulma.

Vaikka tämän ehdotuksen mukaan yhdenvertaisuussuunnittelu laajenisi varhaiskasvatukseen, yhdenvertaisuussuunnitteluvuorokauden ulkopuolelle jäävät vielä lasten ja nuorten seura- ja harrastustoiminta ja yksityiset sosiaali- ja terveystyöpalvelut.

On myös syytä pohtia, onko nykyinen rajaus siitä, ettei yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen koske kirkkokuntia enää ajankohtainen ja tarpeellinen.

Alajaoston mietintö

Keskeiset ehdotukset

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta koskevaa sääntelyä ehdotetaan selkeytettäväksi siten, että työnantajan tulee ottaa eri syrjintäperusteet huomioon arvioidessaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Lisäksi täsmennetään, että arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman osalta ehdotetaan, että suunnitelman tulee jatkossa sisältää edistämistoimenpiteiden lisäksi myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävien osalta ehdotetaan uutta lausuntomenettelyä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi jatkossa antaa lausunnon yhdenvertaisuuslain tulkinnasta työsuojeluviranomaisessa ratkaistavana olevassa asiassa. Työsuojeluviranomaisen olisi ennen asian ratkaisemista pyydettävä valtuutetulta lausuntoa, ellei se olisi tarpeetonta yhdenvertaisuuslain tulkinnan näkökulmasta tai asia ei sietäisi viivytystä.

Lisäksi ehdotetaan, että yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi toimia työsuojeluviranomaisen apuna työsuojeluviranomaisen valvontavaltaan kuuluvassa asiassa. Ulkopuolisena asiantuntijana valtuutettu saisi työsuojeluviranomaisen antaman valtakirjan osoittamassa laajuudessa työsuojelun valvontalain tarkoittamat tarkastus- ja tiedonsaantioikeudet ja voisi ottaa kantaa työelämän yksittäistapauksiin.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta

Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että valvontatoimivalta koskisi jatkossa työelämää.

Lisäksi työsuojeluviranomaiselle ehdotetaan uusia tiedonvälitykseen liittyviä tehtäviä.

Työsuojeluviranomaisen tulisi välittää tietoa yhdenvertaisuusvaltuutetulle merkittävistä valvontahavainnoistaan. Työsuojeluviranomaisen tulisi myös yleisesti jakaa tietoa toiminnastaan ja ratkaisukäytännöstään huomioiden syrjinnän vaarassa olevat ryhmät.

Työsuojeluviranomaisen kehoitusmenettelyn laajentaminen

Esityksessä ehdotetaan, että työsuojeluviranomaisen kehoitusmenettelyä laajennettaisiin koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää työpaikan yhdenvertaisuutta.

Eriävän tai täydentävän mielipiteen ehdotukseen ovat jättäneet Akava, SAK, STTK, oikeusministeriö, yhdenvertaisuusvaltuutettu, EK ja yhteisen lausuman SY ja KT.