

Asia: Lausunto, HE 148/2022 vp

Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys HE 148/2022 vp eduskunnalle yhdenvertaisuuslain muuttamisesta sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta. Lisäksi siinä esitetään muutettavaksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annettua lakia.

1. Yleistä

Yleisesti ottaen pidän hallituksen esitystä hyvin valmisteltuna ja perusteltuna. On asianmukaista ulottaa yhdenvertaisuuslain mukainen velvoite yhdenvertaisuussuunnitteluun ja yhdenvertaisuuden edistämiseen koskemaan myös varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia. Häirinnän määritelmän laajentaminen koskemaan myös ihmisryhmään ulottuvaa häirintää korjaa myös laissa olleen ilmeisen aukon.

2. Lain valvonta työelämässä

Esityksessä väitetään, että yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi toimivalta valvoa lain noudattamista myös työelämässä. Tämä väite pitää paikkansa vain sikäli, että valtuutettu valvoo työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetta. Edelleen lainsäädäntöön jää se rakenteellinen ongelma, että toimivalta käsitellä syrjintää työelämässä on hajautettu eri viranomaisille riippuen syrjintäperusteesta. Tämä synnyttää ongelman erityisesti ns. moniperusteisen syrjinnän tilanteissa, joissa henkilöä syrjitään sukupuolen lisäksi muilla yhdenvertaisuuslaissa kielletyillä syrjintäperusteilla esimerkiksi iän, alkuperän tai vammaisuuden vuoksi.

Moniperusteisen syrjinnän tilanteissa syrjinnän kokemukset kasautuvat ja kumuloituvat. Toisin kuin tasa-arvovaltuutetulla, yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei ole toimivaltaa puuttua työelämässä tapahtuvaan syrjintään, vaan toimivalta työelämässä tapahtuvissa syrjintätilanteissa on aluehallintoviraston työsuojeluviranomaisilla. Moniperusteisen syrjinnän tilanteissa, joissa esim. maahanmuuttajataustainen tai etniseen vähemmistöön kuuluva nainen kokee syrjintää työelämässä, sovelletaan yhdenvertaisuuslakia eikä tasa-arvolakia, jolloin tasa-arvovaltuutetulla ei ole toimivaltaa työelämäasiassa. Näissä

työelämää koskevan syrjinnän tilanteissa toimivalta on vain työsuojeluviranomaisilla. Tämä tilanne ei muutu nyt käsillä olevan uudistuksen myötä.

Mielestäni toimivaltasäännöksiä olisi vähintäänkin tullut joustavoittaa moniperusteisen syrjinnän tilanteissa, mutta se voi olla hankalasti toteutettavissa eduskuntakäsittelyn aikana.

3. Hyvityksen määrittäminen

Esityksessä vahvistetaan myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimintamahdollisuuksia ja annetaan lautakunnalle oikeus suositella yhdenvertaisuuslain 23 §:n mukaista hyvitystä. Lainvalmistelun aikana on kiistelty siitä tulisiko lautakunnalle antaa oikeus määrätä hyvitys vai onko oikeus suosituksen antamiseen riittävä.

On väitetty, että rajoitettu toimivalta suosituksen antamiseen jättää syrjinnän uhrin heikkoon asemaan riitatilanteessa. Mikäli syrjintään syylistynyt taho ei maksa lautakunnan suosittelemaa hyvitystä, syrjinnän uhrin täytyy hakea sitä oikeudessa. On varmasti totta, että joissakin tilanteissa syrjintään syylistynyt ei vapaaehtoisesti noudata yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan suositusta. Toisaalta voi olla tilanteita, joissa yritys tai yhteisö haluaa maineensa vuoksi noudattaa suositusta, jolloin toimivalta pelkästään suosituksen antamiseen täyttää tehtävänsä.

Tässä yhteydessä haluan muistuttaa siitä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu lain 19 §:n nojalla voi avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä oikeudessa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun antaman oikeusavun edellytyksenä ei ole, että asialla on huomattava yleinen merkitys (ks. HE 19/2014 vp. s 97). Nähdäkseni yleensä tulisi olla riittävä peruste oikeusavun tarjoamiselle syrjitylle, mikäli syrjintään syylistynyt ei ole maksanut syrjitylle hyvitystä, vaikka lautakunta on sitä suositellut. Selvyyden vuoksi eduskunnassa voitaisiin mainita tästä erikseen valiokuntien mietinnöissä.

4. Kohtuulliset mukautukset

Yhdenvertaisuuslain 15.2 §:ään esitetään hyvin tarpeellinen lisäys siitä, että kohtuullisten mukautusten kohtuullisuutta arvioidaan *ensisijaisesti* vammaisen ihmisen tarpeiden valossa. Lisäys on nähdäkseni välttämätön, jotta Suomi täyttäisi YK:n vammaisia koskevan yleissopimuksen ja EU-oikeuden vaatimukset.

Lakialoitteessa LA 42/2020 vp on tuotu esiin, että lain 15 §:ssä kohtuulliset mukautukset voivat pitää sisällään niin fyysiseen ympäristöön ja tarpeistoon tehtäviä muutoksia kuin sellaisia järjestelyjä ja apua, joilla edesautetaan kognitiivista suoriutumista. Nähdäkseni on selvää, että 15 § jo nykymuodossaan voi pitää sisällään myös tällaisia kohtuullisia mukautuksia. Tämän tosiasian voisi myös kirjata eduskunnan valiokuntamietintöön, jolloin ei ole tarvetta enemmälti avata 15 §:n sanamuotoa, jonka pääsisältö noudattaa Suomea velvoittavia kansainvälisiä sopimuksia.