Dnro 001/81/2018

Miika Sahamies 3.10.2018

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen tiistaina 9.10.2018 klo 12.15

K 6/2018 vp Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle

Akava ry lausuu kunnioittavasti seuraavaa:

Lausunnon pääkohdat

- Akava kannattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa esitettyä yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta laadukkaan ja säännöllisen yhdenvertaisuussuunnittelun takaamiseksi kaikilla työpaikoilla.
- Yhdenvertaisuussuunnitteluvelvoite tulee ulottaa soveltuvin osin myös alle 30 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja organisaatioihin.
- Rekrytoinneissa on keskityttävä henkilön osaamiseen, kykyihin ja mahdollisuuksiin. Työnhakijalla on oltava kaikissa tilanteissa mahdollisuus saada selvitys työnantajalta perusteista, joilla valintapäätös on tehty.
- Yhteistyötä on lisättävä yhdenvertaisuusvaltuutetun, aluehallintoviraston, työmarkkinajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kesken työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan lisäämistä on tarkasteltava.

Syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla. Yhdenvertaisuusvaltuutetun raportti 2018 osoittaa, että tästä huolimatta syrjintää tapahtuu yhä suomalaisessa työelämässä.

Onneksi työkalut syrjintään puuttumiseksi ovat kaikkien käytettävissä muutama vuosi sitten uudistetun lainsäädännön myötä. Myös asenneilmapiiriltään yhdenvertaisuuden merkitykseen ollaan heräämässä vahvemmin niin työelämässä kuin laajemminkin yhteiskunnassa.

Lakisääteinen yhdenvertaisuussuunnitelma puuttuu monelta työpaikalta

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan.

Palkansaajien keskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK kysyivät yhdenvertaisuussuunnitelmasta vähintään 30 henkeä työllistävien työpaikkojen henkilöstön edustajilta vuoden 2017 alussa, jolloin yhdenvertaisuussuunnitteluvelvoite astui täysimääräisesti voimaan.

Viidesosa isojen työpaikkojen henkilöstön edustajista kertoi, ettei heidän työpaikallaan ole laadittu yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Noin kolmannes ei tiennyt, onko yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehty.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on tärkeimpiä työkaluja työelämän yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Yhdenvertaisuussuunnittelusta on eniten hyötyä silloin, kun työpaikan tilanne on arvioitu yhdessä henkilöstön kanssa ja ryhdytty tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhteistyötä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan edelleen yhdenvertaisuusvaltuutetun, aluehallintoviraston, työmarkkinajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kesken.

Akava kannattaa yhdenvertaisuusvaltuutetun ehdottamaa yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta. Tässä yhteydessä on mahdollisuus puuttua yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomuksessa esille nostamiin epäkohtiin, kuten toimivaltakysymyksiin ja vähemmistöjen rekrytointiongelmiin sekä vahvistaa yksilön oikeussuojaa. Akavan mielestä on lisäksi syytä tarkastella, miten yhdenvertaisuussuunnittelua voitaisiin toteuttaa alle 30 henkilöä työllistävissä yrityksissä ja organisaatioissa.

Vähemmistöjen pääsyä työelämään edistettävä

Kertomuksesta ilmenee, että suurin osa yhdenvertaisuusvaltuutetulle tulevista yhteydenotoista koskee vammaisuuden tai alkuperän perusteella koettua syrjintää.

Myös vammaisjärjestöjen tekemän selvityksen (2016) mukaan 90 prosenttia vastanneista koki, että vammaisuus asettaa työnhakijan eriarvoiseen asemaan.

Huolestuttavaa selvityksessä oli, että 90 prosenttia työnhaussa ja 88 prosenttia työpaikalla syrjintää kokeneista ei tehnyt ilmoitusta. He eivät uskoneet ilmoituksen johtavan mihinkään tai ajattelivat, ettei syrjintä ollut riittävän vakavaa ilmoituksen tekemiseksi.

Vähemmistöjen osallisuuden ja työelämän moninaisuuden lisäämiseksi rekrytoinneissa on keskityttävä henkilön osaamiseen, kykyihin ja mahdollisuuksiin. Työnhakijalla on oltava kaikissa tilanteissa

mahdollisuus saada selvitys työnantajalta perusteista, joilla valintapäätös on tehty.

Akava ry:n puolesta

Miika Sahamies
asiantuntija

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
puh. 020 7489 400
www.akava.fi