Hallituksen esitys laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 148/2022 vp)

sekä oikeusministeriön huomiot lakialoitteesta LA 42/2020 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan etäkokous 14.10.2022

Taustaa

- Pääministeri Marinin hallituksen hallitusohjelmaan on kirjattu, että hallituskaudella toteutetaan yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. Lisäksi kirjaus, että tehdään eri koulutusasteiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmista velvoittavat ja säädetään velvoittavista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista myös varhaiskasvatuksessa.
- Uudistusta on valmisteltu oikeusministeriön johtamassa työryhmässä ja työ- ja elinkeinoministeriön johtamassa työelämäasioihin keskittyneessä alajaostossa, jossa olivat edustettuina mm. työelämäpartit.
- Työryhmien mietinnöistä pyydettiin lausuntoja keväällä 2022, minkä jälkeen valmistelua on jatkettu oikeusministeriössä.

Yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen laajentaminen varhaiskasvatukseen

- Ehdotuksen mukaan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma laajenevat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia toimipaikkakohtaisesti.
- Velvollisuus koskee sekä julkisia että yksityisiä toimijoita
- Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan olisi arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi
- Jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulisi laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma.
- Yhdenvertaisuussuunnitelma olisi laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Lapsille ja heidän huoltajilleen tulisi varata mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.
- Kunta vastaisi siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.

Yhdenvertaisuuslain valvominen työelämässä

- Ehdotuksen mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä
  - Syrjintäepäilyn tutkiminen, perustellun kannanoton antaminen
  - Vastaisi valtuutetun toimivaltaa muilla elämänalueilla
- Muutoksen myötä lain noudattamista työelämässä valvoisivat sekä valtuutettu että työsuojeluviranomaiset
  - Keskinäinen yhteistyö ja tiedonvaihto tärkeää
- Työsuojeluviranomaisen valvontatoimivalta tarkennettaisiin koskemaan työelämää
- Työsuojeluviranomainen voisi antaa työnantajalle kehotuksen myös velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa koskevat muutokset

- Lautakunta voisi antaa (ei-sitovan) suosituksen hyvityksen maksamisesta
- Hyvityksen kanneajan kuluminen katkeaisi lautakuntakäsittelyn ajaksi
- Lautakuntaan voisi viedä asian ilman yksilöityä asianomistajaa
- Lautakunta voisi antaa lausunnon myös lain tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta
- Muutoksia organisaatioon ja menettelyyn, koskien mm. kokoonpanoja, sidonnaisuusilmoituksia, mahdollisuutta jättää yli 2 v vanha asia tutkimatta

Häirintä

- Häirinnän määritelmää ehdotetaan muutettavaksi siten, että häirintä voi kohdistua myös ihmisryhmään
- Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjän menettely olisi syrjintää, jos ne laiminlyövät puuttua käytettävissään olevin keinoin sellaiseen häirintään, joka kohdistuu lapseen, oppilaaseen tai opiskelijaan toimipaikassa, koulussa, oppilaitoksessa tai muualla varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän järjestämässä tilaisuudessa tai toiminnassa.
  - Vastaava kirjaus nykyisin työnantajan osalta yhdenvertaisuuslaissa.

Kohtuulliset mukautukset

- Kohtuulliset mukautukset voisivat koskea myös viranomaisen palvelun sisältöä (käytännössä ennen kaikkea toteutustapaa).
  - Käytännössä tulisivat ensisijaisesti huomioitaviksi niissä viranomaisen palveluissa, joissa yksilöllisiä tarpeita lähtökohtaisesti ei ole huomioitu
  - Oikeuskäytäntöä, esim. KHO:2020:60
- Kohtuullisia mukautuksia arvioitaisiin ”ensisijaisesti” vammaisen henkilön tarpeiden mukaan.
  - Arvioinnissa huomioitaisiin edelleen myös toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki
  - Perustuu vammaisyleissopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin; myös mm. ratkaisu KHO:2021:189

Yhdenvertaisuuden edistäminen

- Viranomaisen ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjän velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta tarkennetaan: lakiin nimenomainen edellytys ”arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin”
- Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta: täsmennys, että yhdenvertaisuuden arvioinnissa tulisi huomioida eri syrjintäperusteet, ja että yhdenvertaisuutta tulisi arvioida myös työhönotossa
- Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmaan tulisi kirjata yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset

Taloudelliset vaikutukset

- Yhdenvertaisuussuunnittelu varhaiskasvatuksessa: kustannukset kunnille 188 000 euroa / v 2023
  - Tämän jälkeen 1/3 v 2023 kustannuksista (suunnitelman päivittäminen)
  - Kustannukset muodostuisivat suunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen käytetystä työajasta
  - Yhteensä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu: 376 000 euroa/ v 2023
  - Korvattaisiin kuntien peruspalvelujen valtionosuuden kautta
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu: yhteensä + 5 htv = 450 000 e
  - Työelämätapausten valvonta (4 htv), varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelun valvonta & muut työmäärään vaikuttavat muutokset (1 htv)
  - 263 000 e / v 2023
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta: + 1 htv = 90 000 e
  - Muutosten arvioidaan lisäävän hakemusmääriä lautakunnassa
- Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset yhdenvertaisuussuunnitelmaan: 0,6 milj. e kertaluontoinen hallinnollinen taakka yrityskentälle

Muut vaikutukset

- Myönteisiä vaikutuksia oikeussuojaan ja lain valvontaan sekä syrjinnän ilmituloon
  - Yhdenvertaisuusvaltuutetun työelämätoimivalta vahvistaa syrjinnän uhrin oikeussuojaa, edistää syrjinnän esiin tuloa, tukee sovinnon edistämistä ja yhdenvertaisuuden edistämistä laajemmin työelämässä
  - Muutokset työsuojeluviranomaisen toimivallassa ja valvontakeinoissa vahvistavat oikeussuojaa ja valvontaa mm. yhdenvertaisuuden edistämisen osalta
  - Vähemmän tilanteita, joissa asia ei kuulu millekään valvontaviranomaiselle/asioita joudutaan siirtämään puuttuvan toimivallan takia
  - Lautakunnan hyvityssuositukset voivat tukea sovinnollisia ratkaisuja; toisaalta paljon riippuu siitä, noudatetaanko suosituksia
  - Kanneajan katkeaminen lautakuntakäsittelyn ajaksi mahdollistaa lautakuntamenettelyn hyödyntämisen
  - Mahdollisuus viedä asia käsiteltäväksi lautakuntaan ilman asianomistajaa: auttaa puuttumaan ihmisryhmään kohdistuvaan syrjintään, vähentää yksilön taakkaa
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen rinnakkaisessa toimivallassa myös tiettyjä riskejä
  - Saman asian käsittely eri viranomaisissa ja erilainen tulkinta samoista oikeuskysymyksistä
  - Yhteistyö ja tiedonvaihto keskeistä

Muut vaikutukset

- Yhdenvertaisuussuunnittelu varhaiskasvatukseen: myönteisiä vaikutuksia etenkin haavoittuvimmassa asemassa oleville lapsille ja lapsiperheille
  - Torjuu syrjintää ja auttaa huomaamaan syrjiviä rakenteita, tukee henkilökuntaa yhdenvertaisuuden edistämisessä
- Häirintään puuttumisen velvoitteen tarkempi kirjaaminen selventää velvoitetta puuttua häirintään ja edistää lasten ja nuorten hyvinvointia
- Kohtuullisia mukautuksia koskevat muutokset vaikuttavat etenkin vammaisiin henkilöihin

Lakialoite LA 42/2020 vp

- Yhdenvertaisuuslaissa tai sen esitöissä ei ole suljettu kohtuullisten mukautusten ulkopuolelle esimerkiksi tiettyjä vammaisuuden ilmenemistapoja.
- Mukautusten tulee vastata vammaisen ihmisen tarpeeseen (HE 19/2014 vp, s. 80).
- Kohtuullisia mukautuksia koskevan säännöksen soveltamistilanteet ovat hyvin erilaisia. Säännöksen sanamuodon tarkentamiseen liittyy riski siitä, että kaikki tilanteet eivät tulisi otetuksi huomioon ja saattaisivat rajautua säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle.
- Tarvittaessa epätietoisuuteen lain soveltamisesta voi vaikuttaa esimerkiksi neuvontaa ja ohjausta tehostamalla.

KIITOS!

Jasmiina Jokinen

Neuvotteleva virkamies

Itsehallinto- ja yhdenvertaisuusyksikkö

Demokratia- ja julkisoikeusosasto

p. 0295150078

jasmiina.jokinen@gov.fi

OIKEUSMINISTERIÖ

www.oikeusministerio.fi

Facebook: facebook.com/oikeusministerio
Twitter: twitter.com/oikeusmin @oikeusmin

Käyntiosoite: Eteläesplanadi 10, Helsinki
Postiosoite: PL 25, 00023 Valtioneuvosto

Vaihde: 029 516 001

OIKEUSMINISTERIÖ JUSTITIEMINISTERIET