



Faktaa yhdenvertaisuuslain uudistuksesta

- Nykyinen Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan v. 2004. Lailla toimeenpantiin EU:n direktiivit (2000/43/EY) ja (2000/78/EY)
 - Laki jäi sillä tavoin epäsuhtaiseksi, että suoja etniseltä syrjinnältä on laajempi kuin suoja esimerkiksi ikäsyrjinnältä. Lisäksi valtuutettu sai oikeuden puuttua vain etniseen syrjintään.
 - Eduskunta antoi hallitukselle jo 2003 tehtäväksi valmistella uusi laki, jossa oikeussuoja yhtenäisempi
- Lakia on valmisteltu oikeusministeriössä ja työelämän osalta työ- ja elinkeinoministeriössä.

Keskeiset kohdat uudessa yhdenvertaisuuslaissa

- Lakia sovellettaisiin **kaikenlaiseen syrjintään**. Kiellettyjä syrjintäperusteita olisivat muun muassa alkuperä, ikä, vammaisuus, uskonto ja vakaumus. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskeva tasa-arvolaki jäisi kuitenkin erilliseksi.
- Vähemmistövaltuutetusta tulee **yhdenvertaisuusvaltuutettu**
 - Valtuutetulle toimivalta antaa yleisiä suosituksia, avustaa yhdenvertaisuussuunnittelussa, toimia sovittelijana, antaa kannanottoja yksittäisissä tapauksissa lain noudattamisesta (työelämän tilanteita lukuun ottamatta), tehdä selvityksiä ja aloitteita, antaa neuvoja ja lausuntoja sekä edistää tiedotusta, kasvatusta ja koulutusta.
 - Työelämän yksittäistapausten valvonta jää työsuojeluviranomaisille
- **Tasa-arvolautakunta ja syrjintälautakunta yhdistetään**
 - Lautakunnalle toimivalta puuttua kaikenlaiseen syrjintään sen perusteesta riippumatta. Työelämään liittyvää syrjintää lautakunta saa käsitellä vain kun on kyse syrjinnästä sukupuolen perusteella (tasa-arvolain mukaan).
- **Perustetaan yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunta**

Vähemmistövaltuutetun näkemyksiä uudesta yhdenvertaisuuslaista

Yleistä

On tärkeää, että pitkään odotettu yhdenvertaisuuslain uudistus etenee lainsäädännöksi. Yhteiskunnassa on laaja yhteisymmärrys siitä, että syrjintäsuojaa ja nykyisen vähemmistövaltuutetun tehtäviä tulee laajentaa.

Muutoksen edellytykset

On huolehdittava muutoksen resursseista, jotta tuleva yhdenvertaisuusvaltuutettu voisi hoitaa uusia tehtäviä. Tämä edellyttää mahdollisuutta rekrytoida asiantuntijoita, joilla on erityistä ammattitaitoa puuttua esimerkiksi vammaisuuden tai iän perusteella tapahtuvaan syrjintään. Näitä tehtäviä ei voi hoitaa siirtämällä resursseja pois etniseen syrjintään puuttumisesta. Oikeusministeriön työryhmä on esittänyt, että yhdenvertaisuusvaltuutettu tarvitsee 10–12 lisävirkaa (nykyisten 11 viran lisäksi).

Muissa Pohjoismaissa vastaavien valtuutettujen toimistot ovat huomattavasti isommat, esimerkiksi Ruotsin syrjintävaltuutetun toimistossa työskentelee n. 90 henkilöä ja Norjassa 60 henkilöä.

Viimeistään hallituksen esitystä annettaessa olisi voitava osoittaa lain toimeenpanoon tarvittavat resurssit.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät työelämän syrjintään puuttumisessa

Työelämän syrjintää puuttumista tulee tehostaa. Kansainvälisesti vertaillen Suomessa puututaan esimerkiksi etniseen alkuperään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaan syrjintään työelämässä vähemmän kuin monissa muissa maissa.

Suomi on ilmeisesti myös ainoa eurooppalainen maa, jossa yhdenvertaisuusvaltuutetun tyyppisellä viranomaisella ei ole oikeutta puuttua työelämässä tapahtuvaan syrjintään.

Hallituksen esitystä tulee muuttaa niin, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset voisivat molemmat valvoa syrjinnän kieltoa työelämässä vastaavalla tavoin kuin tietosuojavaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset tekevät yhteistyötä työelämän tietosuojan valvomiseksi. **Tämä on yksinkertaisesti toteutettavissa poistamalla lakitekstistä kohdat, joilla kielletään vähemmistövaltuutettua ottamasta asiaan kantaa "jos asia kuuluu työsuojeluviranomaisten toimivaltaan".**

Työntekijän tiedonsaantioikeus työnantajalta

Lakiesityksessä esitetään, että vain vammaisella henkilöllä olisi oikeus pyytää työnantajalta tietoa siitä millä perusteella työnantaja on katsonut toisen henkilön häntä pätevämmäksi rekrytointitilanteessa. Vastaava oikeus on nykyisin suurella osalla työnhakijoita tasa-arvolain perusteella silloin kun työnhakija epäilee syrjintää tasa-arvolain perusteella. **Vähemmistövaltuutettu katsoo, että tämä oikeus tulisi olla kaikilla syrjintää epäilevillä työnhakijoilla syrjintäperusteesta riippumatta.** Näin työelämän syrjintäepäilyjä voitaisiin käsitellä yksinkertaisessa menettelyssä, mikä toisaalta tarjoaisi työnantajalle mahdollisuuden hälventää perusteettomia syrjintäepäilyjä ja toisaalta alentaisi työnhakijalle kynnystä arvioida omaa kohteluaan ilman tarvetta kääntyä minkään ulkopuolisen tahon puoleen. Kokemukset tasa-arvolain perusteella

pyydetyistä selvityksistä ovat osoittaneet, ettei tällainen selvitysvelvollisuus ole aiheuttanut merkittävää lisätyötä työnantajille.

Syrjintäsuojaa ei saa heikentää

Oikeusministeriön esitys sisältää huomattavia heikennyksiä syrjinnän määritelmiin. Nyt esimerkiksi syrjinnän suojaa koulutuksessa esitetään heikennettäväksi vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Vähemmistövaltuutettu pitää tärkeänä, ettei syrjintäsuojaa heikennetä vain siksi että EU:n direktiivit eivät edellytä tiukemmin muotoiltua syrjintäsuojaa näillä elämänalueilla.

Vähemmistövaltuutettu ehdottaa keskeisimpänä muutoksena hallituksen esitykseen, että syrjinnän suojan tulisi ainakin alkuperän, uskonnon/vakaumuksen, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella olla tehokas, niin että erilaista kohtelua ei voisi perustella oikeuttamisperusteilla työelämässä, koulutuksen tai palvelujen tarjonnassa.