

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp – HE 148/2022 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Asia

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

Valiokuntakäsittely

Valiokunnan mietintö: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 14/2022 vp).

Päätös

Eduskunta on hyväksynyt seuraavan lausuman:

Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto selvittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan työelämän asioissa yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla vuoden 2024 loppuun mennessä.

Eduskunta on hyväksynyt seuraavat lait:

Laki

yhdenvertaisuuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:n 1 momentti, 6 §:n 1 momentti, 7 §:n 1 ja 2 momentti, 14 §:n 1 momentti, 15 §:n 1 ja 2 momentti, 18 §, 19 §:n 2 ja 3 momentti, 20 §:n 2 ja 3 momentti, 21 §, 22 §:n 1 ja 2 momentti ja 23 §:n 1 momentti sekä

lisätään 4 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 643/2021, uusi 5 momentti, lakiin uusi 6 a §, 14 §:ään uusi 3 momentti ja 26 §:ään uusi 3 momentti seuraavasti:

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

4 §

Määritelmät

Varhaiskasvatuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa varhaiskasvatusta.

5 §

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

6 §

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

6 a §

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen toimipaikassa on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Velvoite koskee myös julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

Lapsille ja heidän huoltajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

Edellä 1 ja 2 momentissa säädetystä poiketen kunta vastaa siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatustoiminnan toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.

7 §

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitettujen arvioinnin johtopäätöksistä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

14 §

Häirintä

Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen järjestäjä, palveluntuottaja tai koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut toimipaikassa, koulussa tai oppilaitoksessa tai muualla varhaiskasvatuksen järjestäjän, palveluntuottajan tai koulutuksen järjestäjän järjestämässä tilaisuudessa tai toiminnassa 1 momentissa tarkoitettujen häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

15 §

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa käyttää viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi 1 momentissa tarkoitettujen toimijain koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

18 §

Valvontaviranomaiset

Tämän lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Tämän lain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Mainittujen viranomaisten tehtävistä ja toimivaltuuksista säädetään lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (1326/2014) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Eduskuntaan ja eduskunnan toimielimiin tämän lain säännöksiä valvonnasta sovelletaan vain, jos kysymys on eduskunnan tai sen toimielimen toiminnasta viranomaisena tai työnantajana.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tasavallan presidentin, valtioneuvoston yleisistunnon, valtioneuvoston oikeuskanslerin eikä eduskunnan oikeusasiamiehen toimintaan.

Tämän lain säännöksiä valvonnasta ei sovelleta tuomioistuinten ja muiden lainkäyttöelinten toimintaan, jos kysymys on niiden lainkäyttötoiminnasta.

19 §

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta

Valtuutettu voi antaa yksittäistapauksessa perustellun kannanoton tämän lain vastaisen menettelyn ennaltaehkäisemiseksi taikka sellaisen jatkamisen tai uusimisen estämiseksi, jollei kyse ole työ- tai virkaehtosopimuksen tulkinnasta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun muista yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyvistä tehtävistä säädetään yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa.

20 §

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävät ja toimivalta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi yhdenvertaisuusvaltuutetun pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia koske työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Lautakunta voi tuomioistuimen tai muun viranomaisen taikka yhdenvertaisuutta edistävän yhteisön pyynnöstä antaa lausunnon tämän lain tulkinnan tai tavoitteiden kannalta merkittävästä asiasta, jollei asia koske lain soveltamista työelämässä taikka työ- tai virkaehtosopimuksen tulkintaa. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta pyytää lautakunnalta lausuntoa säädetään 22 §:n 3 momentissa.

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työelämää koskevissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia, määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin tässä laissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi taikka suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

21 §

Asian saattaminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi

Sovinnon osapuolet yhdessä tai yhdenvertaisuusvaltuutettu osapuolten suostumuksella voivat hakea yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalta sovinnon vahvistamista syrjinnän tai vastatoimien kiellon vastaista menettelyä koskevassa asiassa.

Se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voi saattaa syrjintää tai vastatoimia koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten. Jos asiassa on edellä tarkoitettu asianomistaja, asian voi viedä lautakunnan käsittelyyn vain hänen suostumuksellaan.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa 5, 6 ja 6 a §:ssä säädettyjen suunnitteluvaikeuksien laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu tai se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien kohteeksi, voi saattaa 5 §:n 1 momentissa, 6 §:n 1 momentissa ja 6 a §:n 1 momentissa säädettyjen velvoitteiden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi 20 §:n 3 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä varten.

Asian käsittelystä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa säädetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014).

22 §

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta

Työsuojeluviranomainen valvoo tämän lain noudattamista työelämässä. Valvonnasta säädetään tämän lain lisäksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa.

Työsuojeluviranomainen ryhtyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädettyihin sellaisiin toimenpiteisiin, joihin sille yksittäistapauksessa tehty syrjintäilmoitus antaa aihetta, ja tiedottaa ilmoituksen tehneelle yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävästä edistää sovintoa ja avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita.

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

23 §

Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta, koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

26 §

Hyvitystä tai syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus

Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos asia on tämän lain voimaan tullessa vireillä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, 26 §:n 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen keskeytyy 26 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla, kun laki tulee voimaan.

Lain 6 a §:n 2 momentissa tarkoitettujen suunnitelmien tulee olla laadittuina kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Lain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun suunnitelmaan tulee kirjata selvitys 1 momentissa tarkoitettujen arvioinnin johtopäätöksistä kahden vuoden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Laki

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetun lain (1327/2014) 13 §:n 3 momentti sellaisena kuin se on laissa 855/2020,
muutetaan 4 §:n 1 momentti, 6 ja 7 §, 8 §:n 1 momentti ja 11 § sekä
lisätään lakiin uusi 4 a § sekä 9 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

4 §

Jäsenten nimittäminen

Valtioneuvosto nimittää lautakunnan puheenjohtajan sekä muut jäsenet ja heidän varajäsenenä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto määrää kaksi lainoppineista jäsenistä lautakunnan varapuheenjohtajiksi, jotka puheenjohtajan estyneenä ollessa käyttävät puheenjohtajalle säädettyä toimivaltaa.

4 a §

Sidonnaisuuksista ilmoittaminen

Lautakunnan puheenjohtajan, muun jäsenen ja varajäsenen on ennen tehtävään nimittämistä annettava valtion virkamieslain (750/1994) 8 a §:ssä tarkoitettu selvitys sidonnaisuuksistaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle ja oikeusministeriölle. Tehtävän aikana tapahtuneista sidonnaisuuksista koskevista muutoksista on viipymättä ilmoitettava lautakunnalle ja oikeusministeriölle.

6 §

Jaostot

Lautakunta toimii jaostoihin jakautuneena. Jaostoon kuuluvat jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä kolme muuta jäsentä, joista yhden on oltava lainoppinut.

Lautakunnalla on hallintojaosto, johon kuuluvat lautakunnan puheenjohtaja ja toinen varapuheenjohtajista sekä neljä muuta jäsentä. Hallintojaostossa käsitellään lautakunnan hallintoa koskevat asiat.

7 §

Vahvennettu jaosto

Vahvennettuun jaostoon kuuluvat vahvennetun jaoston puheenjohtajana toimiva lautakunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja sekä viisi muuta jäsentä, joista kahden on oltava lainoppineita.

Vahvennetussa jaostossa voidaan ratkaista periaatteellisesti merkittävät ja laajakantoiset asiat. Asian käsittelemisestä vahvennetussa jaostossa päättää puheenjohtaja. Erityisestä syystä jaosto voi kuitenkin siirtää sen käsiteltävänä olevan asian vahvennetussa jaostossa ratkaistavaksi.

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

8 §

Päätösvaltaisuus, äänestäminen ja esittely

Lautakunnan jaosto ja vahvennettu jaosto ovat päätösvaltaiset täysilukuisina.

9 §

Jäsenten vastuu ja esteellisyys

Lautakunnan puheenjohtaja, muu jäsen ja varajäsen on velvollinen eroamaan tehtävästään sen kuukauden päättyessä, jonka kuluessa hän täyttää 70 vuotta.

11 §

Asian jättäminen tutkimatta

Lautakunta ei ota tutkittavaksi tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa vireillä olevaa asiaa.

Lautakunta ei ota tutkittavaksi yli kahta vuotta vanhaa asiaa, ellei siihen ole erityistä syytä.

Lautakunnan puheenjohtaja voi päättää asian tutkimatta jättämisestä ja hylätä selvästi perusteettoman vaatimuksen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Ennen tämän lain voimaantuloa lautakunnan puheenjohtajaksi, muuksi jäseneksi ja varajäseneksi nimitettyjen on annettava tämän lain 4 a §:ssä tarkoitettu ilmoitus kuuden kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

Tämän lain 9 §:n 4 momentissa säädettyä eroamisikää ei sovelleta lautakunnan puheenjohtajaan, muuhun jäseneseen ja varajäseneseen sen toimikauden aikana, joka on kesken tämän lain voimaan tullessa.

Laki

yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetun lain (1326/2014) 4 §:n 1 momentti sekä 5 ja 6 § seuraavasti:

Eduskunnan vastaus EV 189/2022 vp

4 §

Tiedonsaantioikeus

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta maksutta yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen valvontatehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot sekä viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta ulkomaalaislaissa (301/2004) säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi välttämättömät tiedot.

5 §

Oikeus saada selvitys

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on oikeus saada viranomaiselta ja muulta julkista hallintotehtävää hoitavalta, koulutuksen järjestäjältä ja oppilaitokselta, varhaiskasvatuksen järjestäjältä ja palveluntuottajalta, työnantajalta, tavaroiden tai palvelujen tarjoajalta sekä niiden palveluksessa olevilta selvitys seikoista, jotka ovat tarpeen valtuutetun tehtävien hoitamiseksi. Oikeus selvityksen saamiseen ei koske tietoa, josta sillä, jolta selvitystä pyydetään, on oikeus kieltäytyä todistamasta.

6 §

Tarkastusoikeus

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi tehdä tarkastuksen viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan, työnantajan sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan toimitiloissa, jos tarkastus on tarpeen yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvomiseksi valtuutetun toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Tarkastusta ei saa tehdä pysyväisluonteiseen asumiseen käytettävissä tiloissa. Tarkastuksessa noudatetaan hallintolain (434/2003) 39 §:ää.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin 5 kohta, sellaisena kuin se on laissa 449/2016, seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

5) yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa taikka mainitun lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta tai 2 momentissa tarkoitettua velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai 3 momentissa tarkoitettua henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Helsingissä 30.11.2022

Eduskunnan puolesta

puhemies

pääsihteeri