

Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry

Oikeusministeriölle 22.6.2016

Lausuntopyyntö arviomuistiosta "Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutettujen yhdistäminen"

**Miten mahdollinen yhdistäminen vaikuttaisi toiminnan sisältöön sekä yhdenvertaisuuden edistämistoiminnan että syrjintäkiellon valvonnan osalta?**

Arviomuistion ehdottamalla uudella valtuutetulla, jolla olisi kaikki syrjintäperusteet vastuullaan, olisi vähemmän aikaa käytettävissä/ syrjintäperuste. Tilanne, toisin kuin arviomuistiossa arvioidaan, ei selkenisi kansalaisen näkökulmasta, koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki poikkeavat toisistaan monin osin, mm. tasa-arvolain painopisteen ollessa työelämässä. Lisäksi sukupuolten välisessä tasa-arvossa on omia erityisiä työelämän kysymyksiä, kuten raskaussyrjintä sekä vanhemmuuteen ja perhevapaisiin liittyvä syrjintä, ja nämä olisivat vaarassa jäädä vähäiselle huomiolle valtuutettujen yhdistämisessä. Myös seksuaalinen häirintä työpaikoilla ja oppilaitoksissa on oma erityinen aihealueensa.

Tasa-arvovaltuutetulle tulevista yhteydenotoista suuri osa koskee syrjintää työelämässä. YK:n CEDAW-toimikunta on toistuvasti antanut Suomen valtiolle moitteita hitaudessa miesten ja naisten välisen palkkaeron umpeen kuromisessa sekä raskaussyrjintään puuttumisen heikoissa keinoissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdään jo nyt ansiokasta yhteistyötä valtuutettujen välillä, mm. koskien oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Valtuutettujen yhdistäminen yhdeksi valtuutetuksi ei ole edellytys yhteistyölle, jota sinällään puollamme lämpimästi.

Ruotsissa valtuutettujen yhdistäminen johti sukupuolten välisen työelämän tasa-arvon edistämisen vähäisempään painoarvoon, minkä jälkeen on tarvittu merkittäviä uusia resursseja tilanteen parantamiseksi. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen näkökulmasta valtuutettujen yhdistäminen on kehityskulku, joka saattaa vaarantaa tehokkaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen. Myös sukupuolisyrynnän ehkäisemiseen käytettävissä olevat resurssit saattavat vaarantua pitkällä tähtäimellä.

**Miten mahdollinen yhdistäminen vaikuttaisi sekä yhdenvertaisuuden edistämistoiminnan että syrjintäkiellon valvonnan vaikuttavuuteen?**

Todennäköisesti yhdenvertaisuuden edistämistoiminta hyötyisi jonkin verran kiinteämmästä yhteistyöstä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kanssa, sillä tasa-arvoviranomaisilla on huomattavasti pidemmältä aikaväliltä kokemusta ja osaamista edistämistyöstä. Sen sijaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvä toiminta saattaisi vaarantua pienemmän tasa-arvovaltuutetun toimiston sulautuessa suurempaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon. Uudella valtuutetulla tulisi viraston päällikkönä olemaan itsenäinen asema päättää resurssien jakamisesta viraston sisällä. Arviomuistiossa ei ole käsitelty keinoja turvata tasa-arvotyön jatkuminen nykyisellä resurssiosuudella myös pidemmällä tulevaisuudessa.

**Miten mahdollisen yhdistämisen myötä toimintatapoja voitaisiin kehittää erityisesti moniperusteisen syrjinnän osalta?**

Moniperusteiseen syrjintään liittyvät yhteensovittamisen ongelmat eivät liity siihen, että laeilla on omat lainvalvojat. Ongelmat liittyvät siihen, että lait ovat kattavuudeltaan erilaiset ja yhdenvertaisuusvaltuutettu ei pääsääntöisesti valvo työelämän syrjintää. Lisäksi viimeisessä lakiuudistuksessa moniperusteinen syrjintä tuli otetuksi mukaan vain yhdenvertaisuuslain piiriin. Tämä ongelma ei poistu valtuutetut yhdistämällä, sillä arviomuistion mallissa lait pysyisivät erillään. NYTKIS ry kannatti jo edellisen lainmuutoksen yhteydessä moniperusteisen syrjinnän kiellon lisäämistä myös tasa-arvolain puolelle.

Molemmille valtuutetuille tulleista moniperusteista syrjintää koskevista yhteydenotosta on tarpeen tehdä kartoitus ja arvioida nykyisen lainsäädännön toimivuutta ja muutostarpeita niihin puuttumiseksi.

### **Mitä mahdollisessa yhdistämisessä tulisi ottaa huomioon asiakkaiden tavoittamisen ja kansalaisten neuvonnan kannalta?**

Pidämme erittäin ongelmallisena ajatusta, että yhdistämisen jälkeen uuden valtuutetun nimitys olisi ”tasa-arvovaltuutettu”, koska tasa-arvon käsitteellä (”tasa-arvoasiain neuvottelukunta”, ”tasa-arvoyksikkö”, ”tasa-arvosuunnittelu”) on tähän asti pyritty viittaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kentällä sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Myös lait noudattavat tätä logiikkaa nimissään. Lait eivät yhdistyisi, joten molempia lakeja valvovan viranomaisen kutsuminen tasa-arvovaltuutetuksi hämärtäisi tilannetta entuudestaan.

Emme näe valtuutettujen tehtävien yhdistämistä selkeyttävänä kansalaisen näkökulmasta lakien ja pääasiallisten toimintakenttien erilaisuudesta johtuen. Yhdistäminen tekisi syrjintäsuojan entistä hämärämmäksi.

Edellisessä lainuudistusten vaiheessa päätettiin myös olla yhdistämättä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeja, ja pidämme tätä suuntaa kannatettavana myös tulevaisuudessa.

### **Mitä muuta mahdollisessa yhdistämisessä tulisi ottaa huomioon?**

Nyt suunniteltu muutos on tasa-arvopoliittisesti merkittävä kysymys, jolla voi olla kauaskantoisia seurauksia, eikä kyse ole vain käytännön ratkaisusta virastojen yhdistyessä. Valmistelu on ollut asian painoarvoon nähden erittäin nopeaa eikä valmistelussa ole tähän asti kuultu esimerkiksi alaan perehtyneitä oikeustieteen professoreita ja muita tutkimuskentän edustajia. Myöskään kansalaisjärjestöille, jotka muodostavat tasa-arvon edistämässä tärkeän yhteistyötahon, valmistelusta ei ole kantautunut mitään tietoa.

NYTKIS Naisjärjestöt Yhteistyössä ry vastustaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhdistämistä.

Tasa-arvovaltuutetun toimiston kokemaan resurssipulaan, jota on koettu erityisesti virastoksi muuttamisen jälkeen, tulee hakea muita, aitoja keinoja. Näyttää ilmeiseltä, että tasa-arvovaltuutetun toimistosta puuttuu riittävät henkilöresurssit sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kehittämiseksi. CEDAW-toimikunta on viimeisimmässä Suomen määräaikatarkastelussaan puuttunut asiaan suosittaen, että ”sopimusvaltio antaa olemassa oleville ja tuleville naisten asemaa ja sukupuolten tasa-arvoa edistäville kansallisille instituutioille ja toimielimille asianmukaiset henkilö-, rahoitus- ja tekniset resurssit” (CEDAW-komitea 2014).