



Kehitysvammaisten Tukiliitto ry
Lausunto
19.5.2022

Asia: VN/3528/2021

Lausuntopyyntö mietinnöistä koskien yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta

Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksessa

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jolla yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuus ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus laajenisivat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia?

Kehitysvammaisten Tukiliitto kannattaa yhdenvertaisuussuunnittelovelvollisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuuden laajentamista koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia yhtä lailla kuin se koskee (muun) opetuksen ja koulutuksen järjestäjiä. On tärkeää, että suunnitelma laaditaan toimipaikkakohtaisesti (pl. perhepäivähoito ja kunnallinen avoin varhaiskasvatus), ja sen laatimiseen ja toteutumisen seurantaan ja arviointiin varataan riittävät voimavarat. Yhdenvertaisuutta tulee edistää systemaattisesti sen sijaan, että vain pistemäisesti laaditaan yhdenvertaisuussuunnitelma, muttei huolehdi sen toimeenpanosta ja päivittämisestä. Olisi nähdäksemme tarpeen myös säätää siitä, kuinka usein yhdenvertaisuussuunnitelmaa niin koulutuksessa kuin viranomaisten ja työnantajien toimesta tulisi vähintään päivittää (esim. vähintään kahden vuoden välein). Tämä osaltaan tukisi sitä, että suunnitelmien sisältö paremmin toteutuisi eri toimijoiden jokapäiväisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuussuunnittelu voisi osaltaan auttaa edistämään inklusioperiaatteen mahdollisimman laajaa toteutumista varhaiskasvatuksessa. Se, että varhaiskasvatuksen järjestäjällä olisi velvoite etukäteen suunnitella ja pohtia eri toimenpiteitä yhdenvertaisuuden varmistamiseksi, voisi auttaa ratkaisemaan joitain käytännön ongelmia, joita esimerkiksi kehitysvammaisten lasten perheet kohtaavat varhaiskasvatuspalveluiden piirissä. Tukiliiton lakineuvonnassa kuultujen kokemusten perusteella vammaisten lasten perheissä joudutaan toisinaan miettimään muun muassa sitä, minä päivinä vammaisen lapsi voi ylipäättään mennä päiväkotiin, jos on tiedossa, että riittävää avustajaresurssia ei ole joka päivä tarjolla. Yksityisen palveluntuottajan päiväkotiin tukea esimerkiksi kehitysvamman vuoksi tarvitseva lapsi ei tällä hetkellä välttämättä edes pääse. Pahimmillaan tämä vaarantaa näiden lasten täysimääräisen oikeuden varhaiskasvatukseen. Yhdenvertaisuussuunnittelu voisi lisätä vammaisten lasten vanhempien tietoisuutta siitä, millaista tukea ja kenen

järjestämänä varhaiskasvatuksessa on oikeus saada, sekä edistää näin oppimista koskevien oikeuksien toteutumista.

Olennaista on, että varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäksi myös tosiasiaa mahdollistetaan kaikkien varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten ja heidän huoltajiensa osallistuminen varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnitteluun ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Tukea esimerkiksi kommunikaatioonsa kehitysvamman tai autismitilanteen häiriön vuoksi tarvitsevien lasten kuulemiseen tulee varata riittävästi aikaa, ja heidän tulee saada tahtonsa ja mieltymistensä esittämiseen tarvitsemaansa apua ja tukea, kuten YK:n vammaissopimus (esim. 7 ja 12 artiklat) edellyttää. Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen järjestökuulemisessa 28.10.2021 keskusteltiin laajasti konkreettisista tavoista ja menetelmistä, joita voi hyödyntää eri tavoin vammaisia lapsia kuultaessa. Tätä olisi hyvä avata paremmin tämän ehdotuksen perusteluissa. Lisäksi tulisi huomioida se, että myös huoltajien eli yleensä vanhempien kuuleminen voi heidän oman vammaisuutensa vuoksi tai siksi, että vammaisen lapsen vanhempien arki on usein tavallista kuormittavampaa, vaatia erityistä huomiota. On tärkeää, että osallistumisen kynnys on tarpeeksi matala, ja vanhemmille tarjotaan erilaisia kanavia ja välineitä omien näkemyksiensä kertomiseen.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, että kunta vastaisi siitä, että sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laaditaan toimipaikkakohtaisen suunnitelman sijaan yhteistyössä näiden toimijoiden kanssa yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat?

Tukiliitto pitää tarkoituksenmukaisena ehdotusta siitä, että kunnassa laadittaisiin sen alueella toimiville perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille yhteiset yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotta suunnitelmat tulee yhtenäisesti laadittua, vaikka pienten toimijoiden osaaminen ja resurssit eivät yksin niiden tekemiseen riittäisi.

Häirintä

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien häirinnän määritelmän muuttamista siten, että se sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän?

Tukiliitto kannattaa ehdotusta siitä, että häirinnän määritelmä sisältäisi myös ihmisryhmään kohdistuvan häirinnän. Kun nykyään yksilön lisäksi myös ihmisryhmä ei voi olla häirinnän kohteena, niin jopa laajamittaiseen ja/tai vakavaan ihmisryhmään (kuten vammaisiin tai kehitysvammaisiin ihmisiin) kohdistuvaan häirintään puuttuminen ja joskus jopa sen tunnistaminen on vaikeampaa. Ehdotettu häirinnän määritelmän laajentaminen vahvistaisi mahdollisuuksia puuttua monenlaiseen häirintään esimerkiksi julkisissa tiloissa ja erilaisten medioiden piirissä ja antaisi myös vahvaa viestiä tällaisen häirinnän tuomittavuudesta. Lisäksi se vähentäisi häirittyyn ihmisryhmään kuuluvien yksilöiden painetta ja taakkaa viedä häirintäasiaa eteenpäin. Häirintään puuttuminen yksilötasolla on erityisen vaikeaa esimerkiksi ihmisille, joilla on kehitysvamma tai vastaavia tuen tarpeita.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan lakiin kirjattaisiin, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettely on syrjintää, jos ne laiminlyövät puuttua tiedossaan olevaan häirintään?

Tukiliitto kannattaa ehdotusta siitä, että varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettelyä pidettäisiin syrjintänä, jos se laiminlyö puuttua tiedossaan olevaan häirintään. Vammaiset, kuten kehitysvammaiset ja vastaavaa tukea tarvitsevat, lapset, oppilaat ja opiskelijat kohtaavat mitä ilmeisimmin (esimerkiksi Kouluterveyskyselyn mutta myös lakineuvontaamme tulevien yhteydenottojen perusteella) vammattomia ikätovereitaan useammin esimerkiksi kiusaamista ja monenlaista muuta häirintää, johon ei kuitenkaan läheskään aina nykyään puututa ainakaan riittävän varhain eikä riittävän aktiivisesti - aina sitä ei edes tunnisteta varsinkaan, jos ihminen ei itse vammasta johtuvien kommunikaation haasteiden vuoksi pysty sitä tuomaan esiin. YK:n vammaissopimus edellyttää kaikkinaisen vammaisten ihmisten syrjinnän kieltämistä ja siihen puuttumista myös kaikilla koulutusjärjestelmän tasoilla. Ehdotus selkeyttäisi varhaiskasvatuksen ja koulutuksen henkilökunnan velvollisuutta ja toimivaltaa puuttua häirintään. Ehdotuksen perusteluissa olisi hyvä korostaa myös tämän velvollisuuden käytännön toimeenpanon, kuten henkilökunnan kouluttamisen ja ohjeistamisen, merkitystä.

Asian vieminen lautakuntaan ilman yksilöityä asianomistajaa

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös sellaisen syrjintää tai vastatoimia koskevan asian, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa?

Tukiliitto kannattaa ehdotusta, jonka mukaan syrjintää tai vastatoimia koskevan asian voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan myös ilman yksilöitävissä olevaa tiettyä asianomistajaa. Esimerkiksi Tukiliiton kohderyhmiin kuuluvien ihmisten eli kehitysvammaisten ja vastaavaa tukea tarvitsevien ihmisten on usein erityisen vaikea itse nostaa esiin kokemaansa syrjintää ja vaatia oikeuksiensa toteutumista, eikä ylipäänsä ole perusteltua edellyttää sitä, että aina tulisi väen väkisin etsiä ja löytää syrjintäasialle sen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan viemiseen suostuva uhri, jotta voidaan puuttua syrjivään toimintaan. Laissa voisi kuitenkin olla hyvä määritellä tai vähintään perusteluissa täsmentää sitä, mitä laissa tarkoitetaan yhdenvertaisuutta edistävällä yhteisöllä.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Tukiliitto pitää kannatettavana ehdotusta siitä, että suppean viranomaisessa asioinnin sijasta kohtuullisia mukautuksia koskevassa 15 §:ssä puhuttaisiin jatkossa vammaisen henkilön mahdollisuudesta saada yhdenvertaisesti muiden ihmisten kanssa viranomaisen palveluita. Tämä olisi nähdäksemme myös paremmin linjassa YK:n vammaissopimuksen kanssa, jonka 2 artiklan mukaan "kohtuullinen mukauttaminen" tarkoittaa tarvittaessa yksittäistapauksessa

toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Ehdotuksen perusteluissa nostetaan tältä osin esimerkkinä esiin perusopetusta koskeva KHO:n ratkaisu KHO:2020:60, mutta muuten kohtuullisen mukauttamisen suhdetta erilaisiin ihmiselle hänen vammansa perusteella järjestettäviin palveluihin voisi muun muassa esimerkein avata ja konkretisoida huomattavasti enemmän. Esimerkiksi KHO:n kuljetuspalveluita koskevassa ratkaisussa KHO:2022:43 on nähdäksemme kohtuullisten mukautusten kaltaisia elementtejä, kun KHO katsoi, ettei kunta kyseisessä tapauksessa voinut rajata kuljetuspalveluiden käyttöä asiakkaan asuin- ja lähikuntien alueelle. Palveluiden myöntämisen ja sisällön lisäksi myös niiden järjestämisen ja tuottamisen tapoihin tulisi vamman vuoksi tarvittaessa tehdä kohtuullisia mukautuksia. Nämä kaikki tulisi muutoksen toimeenpanon tueksi tuoda ehdotettua täsmällisemmin esiin perusteluissa.

Tukiliitto kannattaa ja pitää ehdotuksessa todetuin tavoin nykyistä sääntelyä paremmin vammaissopimuksen mukaisena myös sitä, että mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otettaisiin ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet. On myös tärkeää saada muutettua sitä käsitystä, että kohtuullisen mukauttamisen kustannukset olisivat aina vähäisiä.

Kohtuullisten mukautusten osalta tulisi uudistuksessa huomioida käytännössä usein esiin nouseva sekä myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa useassa tapauksessa käsitelty taloyhtiöiden vastuu kohtuullisten mukautusten toteuttamisessa. On ongelmallista, jos asunto-osakeyhtiöitä ei selkeästi koske yhdenvertaisuuslain mukainen velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia, vaikka niitä tarvittaisiin usein juuri asumisen kontekstissa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Tämä hankaloittaa myös välillisesti YK:n vammaissopimuksen 19 artiklassa turvattujen, vammaisten henkilöiden asumista koskevien oikeuksien toteutumista. Vammaiset henkilöt eivät voi yhdenvertaisesti muiden ihmisten kanssa valita asuinpaikkaansa, jos suuri osa asutokannasta ja asunnoista ei tosiasiaa sovellu heidän tarpeisiinsa, eikä yhtiöillä ole velvollisuutta kohtuullisten mukautusten tekemiseen.

Rinnakkaisteksteistä puuttuu oletettavasti vahingossa yhdenvertaisuuslain 15.3 §, jota ei missään tapauksessa tule poistaa laista, vaan sitä voitaisiin pikemminkin harkita vahvistaa niin, että se koskisi muutakin epäiltyä syrjintää kuin kohtuullisten mukautusten epäämistä.

Tukiliitto katsoo, että tässä uudistuksessa tulisi säätää laissa myös kaikille sopivasta suunnitellusta sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden laiminlyömisestä kiellettyä syrjintänä; ks. tarkemmin vastauksestamme kohdassa "Muut huomiot esityksestä".

Hyvitys

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä?

Tukiliitto pitää erittäin kannatettavana sitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä syrjityksi tulleeelle henkilölle. Nykylain mukainen hyvityksen hakeminen käräjäoikeudessa tekee ennen muuta oikeudenkäyntikuluriskin sekä muutenkin raskaamman prosessin vuoksi siitä lähes kaikille syrjinnän uhreille, saati sitten kohderyhmiimme kuuluville yleensä hyvin pienituloisille ja oikeuksiensa ajamisessa vahvaa tukea tarvitseville kehitysvammaisille ja vastaavaa tukea tarvitseville ihmisille, yleensä käytännössä mahdotonta. Näin ollen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan mahdollisuus määrätä hyvitystä parantaisi merkittävästi syrjinnän uhrien oikeusturvaa ja heidän oikeuksiensa toteutumista. Lisäksi voidaan ajatella, että juuri yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa on paras osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioissa sekä niihin liittyvän hyvityksen määrittämisessä, minkä vuoksi muutos olisi erityisen perusteltu. Hyvitystä tulee voida määrätä kaikilla elämänalueilla tapahtuvasta syrjinnästä, mukaan lukien työsyrynnästä.

Ehdotuksen mukaan sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla että käräjäoikeuksilla olisi toimivalta määrätä hyvitystä. Lautakunnan ja tuomioistuinten toimivallan jaosta säädettäisiin laissa. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien käräjäoikeuksien ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan jakoa hyvityksasioissa?

Tukiliitto kannattaa ehdotettua työnjakoa, jonka mukaan hyvityksen määräisi jatkossa muissa asioissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, mutta käräjäoikeudella olisi toimivalta määrätä hyvitystä, kun sitä vaadittaisiin liitännäisvaatimuksena toisen asian käsittelyn yhteydessä. Työnjaolla voitaisiin edistää syrjinnän uhrien oikeusturvaa ja oikeuksien toteutumista. Katsomme kuitenkin, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle tulisi ehdotuksesta poiketen antaa toimivaltaa myös työsyryntäasioissa, joissa esimerkiksi vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat tällä hetkellä huonosti.

Ehdotuksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan menettelyssä noudatetaan asian käsittelyn ja selvittämisen, suullisen käsittelyn ja oikeudenkäyntikulujen osalta oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetun lain säännöksiä ja näihin liittyviä julkisuussäännöksiä ja muilta osin täydentävästi hallintolakia. Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudatettavaa menettelyä hyvityksiasian käsittelyssä?

Tukiliitto pitää ehdotusta kannatettavana. Maksuton matalamman kynnyksen prosessi, jossa noudatettaisiin pääosin hallintoprosessilain koskevia säännöksiä, yhdistettynä mahdollisuuteen hakea muutosta tuomioistuimessa, turvaa nähdäksemme hyvin syrjinnän uhrien oikeusturvaa.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa voitaisiin vahvistaa ratkaisuksi sovinto hyvityksiasiaa koskevalta osalta?

Tukiliitto kannattaa ehdotusta siitä, että hallintotuomioistuimessa vireillä olevassa hyvityksiasiassa voitaisiin pääsääntöisesti vahvistaa sovinto osapuolten näin halutessa, koska asian sopiminen voi joissain tilanteissa olla syrjinnän uhrille prosessin loppuun saakka viemistä kannattavampi (esimerkiksi vähemmän kuormittava) vaihtoehto.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpano ja menettelyjä koskevat muutokset

Mitä mieltä olette ehdotuksista koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpano ja menettelyjä (esim. jaostojen kokoonpano, vahvennettu jaosto, asian tutkimatta jättäminen, sidonnaisuusilmoitukset)?

Tukiliitto pitää ehdotuksia sinänsä pääosin perusteltuina, mutta ehdotus siitä, ettei yli kahta vuotta vanhempaa asiaa tutkita ilman erityistä syytä, herättää huolta. Monissa tilanteissa vammaisten ihmisten voi olla vaikea viedä syrjintäasiaa käsiteltäväksi kovin nopeasti, esimerkkinä tilanne, jossa syrjityksi tulleen ihmisen kuitenkin edelleen tarvitsee jatkaa palvelun käyttämistä. Jos tämä muutos tulee lakiin, ainakin sitä koskevissa perusteluissa tulisi huomioida paremmin tämän tyyppiset syyt sille, että syrjintäasian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan viivästyy. Perusteluihin olisi tärkeä kirjata ohjaavia esimerkkejä erityisen haavoittuvassa asemassa olevan vammaisen henkilön tilanteista, joissa kahden vuodfen aikarajasta voidaan ja tuleekin joustaa. Lisäksi perusteluissa mainittu edellytys ”jokin muu hänestä riippumaton seikka” saattaisi käytännön soveltamisessa sulkea erityisen syyn ulkopuolelle myös perustellut henkilöön liittyvät syyt viivästykselle, kuten avuntarpeen asian viemisessä lautakuntaan.

Lisäksi katsomme, että vammaisten ihmisten osallisuutta sekä lautakunnan osaamista vammaisasioiden edistämisessä ja myös paremmin vammaissopimuksen 4.3 artiklan mukaista olisi se, jos vammaisjärjestötaustaisten jäsenten määrää lautakunnan sivutoimisessa jäsenistössä käytännössä vahvistettaisiin nykyisestä.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Ehdotettujen muutosten vaikutukset kohderyhmiimme eli kehitysvammaisiin ja vastaavaa tukea tarvitseviin ihmisiin ovat Tukiliiton arvion mukaan pääosin positiivisia, kun yhdenvertaisuuteen esimerkiksi varhaiskasvatuksessa sekä kouluissa ja oppilaitoksissa samoin kuin muissa viranomaisten palveluissa aletaan niiden myötä oletettavasti kiinnittää paremmin huomiota, ja syrjinnän uhrien asema ja oikeusturva vahvistuvat muun muassa sitä kautta, että hyvitystä ei yleensä enää tarvitsisi hakea käräjäoikeudesta, eikä syrjintäasian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan edellyttäisi enää yksilöityä uhria. Jotta päästään YK:n vammaissopimuksen edellyttämään tilanteeseen, laissa pitää kuitenkin vielä

säätää kaikille sopivan suunnittelun velvollisuudesta sekä siitä, että esteettömyyden ja saavutettavuuden epääminen on kiellettyä syrjintää.

Ehdotuksen vaikutusten arvioinnissa herättää kuitenkin huolta se, miten varmistetaan muutosten käytännön toteutuminen. Kaikilta osin se ei välttämättä vaadi lisää resursseja (esimerkiksi varhaiskasvatuksessa), mutta silloinkin on tärkeää muutosten perusteluissa ja toimeenpanossa kiinnittää riittävää huomiota niiden käytännön toteutukseen esimerkiksi johtamisen, kouluttamisen ja tiedottamisen kautta. Mutta erityisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston resursointi vaatii nähdäksemme kyllä uudistuksen yhteydessä vahvistamista paitsi uudistuksen myötä lisääntyvän työmäärän vuoksi, niin myös siksi, että sen syrjintäasioissa saamat yhteydenotot ovat jo ennen tätä uudistusta moninkertaisesti suuremmat (niiden määrä on yli viisinkertaistunut vuodesta 2014 vuoteen 2021) kuin mitä yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävää perustaessa ja sitä resursoitaessa alun perin arvioitiin. Ilman keskeisen viranomaisen riittävää resursointia ei lakia uudistukseen voida toimeenpanna asianmukaisesti, eivätkä esimerkiksi vammaisten ihmisten YK:n vammaissopimuksen mukaiset yhdenvertaisuuteen liittyvät oikeudet siten toteudu. Tavoiteltujen vaikutusten toteutumista tulisi myös systemaattisesti seurata ja arvioida sekä puuttua tarvittaessa ongelmiin esimerkiksi lakimuutoksin tai toimeenpanoa ja resursseja vahvistamalla.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Tukiliitto pitää Juhani Kortteisen ja Rainer Hiltusen eriävää mielipidettä työryhmän esitykseen erittäin perusteltuna ja pitää aiheellisena, että kuten he esittävät, ja kuten YK:n vammaissopimus edellyttää, säädetään jo tässä osittaisuudistuksessa nimenomaisesti yhdenvertaisuuslaissa saavutettavuuden ja esteettömyyden epääminen kielletyksi syrjinnäksi. Tästä voidaan ja pitää säätää riittävän tarkkarajaisesti yhdenvertaisuuslaissa, eikä toimijoiden tule olla vain sen varassa, mitä vammaissopimuksessa ja sitä koskevissa vammaiskomitean tulkinnoissa sekä Suomessa ennen muuta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan ratkaisukäytännössä asiasta on katsottu. Kehitysvammaisten ja vastaavaa tukea tarvitsevien ihmisten osalta tässä tulisi huomioida nimenomaisesti osana saavutettavuutta myös oikeus selkokielifiseen tietoon ja viestintään. Yhteiskunnan tavaroissa, palveluissa, välineissä ja tiloissa sekä näitä koskevassa informaatioissa tulee käyttää selkokieltä. Selkokielifisen informaation tarve ei koske pelkästään esimerkiksi kehitysvammaisia ihmisiä, vaan on myös monia muita ihmisryhmiä, jotka hyötyisivät selkokielen käytön lisääntymisestä yhteiskunnassa. Myös YK:n vammaissopimuksen mukaisen kaikille sopivan suunnittelun käsitteen ja velvollisuuden ottaminen kansalliseen lainsäädäntöömme olisi tässä yhteydessä nähdäksemme tarpeellista.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Tukiliitto pitää tehtyjä muutosehdotuksia sinänsä oikeansuuntaisina, mutta selkeästi riittämättöminä korjaamaan nykytilannetta, jossa työelämässä syrjinnän kohteeksi joutuvat vammaiset ihmiset eivät tunne tai löydä työsuojeluviranomaisen palveluita, ja toisaalta työsuojeluviranomaiselta jää tunnistamatta vammaisuuteen työelämässä liittyvää syrjintää. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kiistatta yhdenvertaisuusasioiden paras asiantuntija, ja tätä asiantuntemusta tarvitaan työelämän nykyisessä muutostilanteessa (epätyypillisten työn tekemisen muotojen lisääntyminen, työn ehdoista sopimisen paikallistuminen ja yksilöllistyminen) yhä enemmän. Tukiliitto kannattaa esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tavoin yhdenvertaisuusvaltuutetulle annettavaa itsenäistä, työsuojeluviranomaisen kanssa rinnakkaista toimivaltaa työelämäkysymyksissä yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentamista työelämään. Tukiliitto kannattaa myös muita sekä oikeusministeriön että yhdenvertaisuusvaltuutetun eriävissä mielipiteissä esitettyjä hyvin perusteltuja muutosehdotuksia. Lisäksi voimme kehitysvammaisia ja vastaavaa tukea tarvitsevia ihmisiä koskevien erityiskysymysten osalta yhtyä Kehitysvammaliiton lausuntoon.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa täsmennetään mitä työnantajan tulee ottaa huomioon arvioidessaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta?

-

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi jatkossa sisältää myös työpaikan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset?

-

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi oikeus antaa lausunto työsuojeluviranomaisen käsiteltävänä olevassa asiassa (22 §:n tarkoittamissa tapauksissa)?

Tukiliitto katsoo, että toteutuessaan ehdotus tukisi työsuojeluviranomaista paremmin tunnistamaan tällä hetkellä mitä ilmeisimmin pitkälti piiloon jäävää vammaisten henkilöiden syrjintää työelämässä ja puuttumaan siihen. Ehdotuksen toteutus edellyttää lisäresursseja yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

Vielä parempana ehdotuksena Tukiliitto pitää sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun eriävän mielipiteen mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin työsuojeluviranomaisen kanssa itsenäisenä rinnakkaisena toimivaltana myös työelämän

syrjintäasioihin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työelämäasioihin. Tällä voisi arvioida olevan vielä myönteisempiä vaikutuksia esimerkiksi vammaisten ihmisten työelämä syrjinnän esiintuloon.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi mahdollisuus toimia ulkopuolisena asiantuntijana työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvassa asiassa?

Tukiliitto katsoo, että toteutuessaan ehdotus auttaisi työsuojeluviranomaista paremmin tunnistamaan tällä hetkellä mitä ilmeisimmin pitkälti piiloon jäävää vammaisten henkilöiden syrjintää työelämässä ja puuttumaan siihen. Ehdotuksen toteutus edellyttää lisäresursseja yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

Vielä parempana ehdotuksena Tukiliitto pitää sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun eriävän mielipiteen mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin työsuojeluviranomaisen kanssa itsenäisenä rinnakkaisena toimivaltana myös työelämän syrjintäasioihin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työelämäasioihin. Tällä voisi arvioida olevan vielä myönteisempiä vaikutuksia työelämä syrjinnän esiintuloon.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa täsmennetään koskemaan työelämää?

Ehdotuksessa esitetään työsuojeluviranomaisen tehtäviä ja toimivaltaa koskevan YVL 22 §:n 1 momenttia muutettavaksi siten että nykyinen ””Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin tässä laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään.” muutettaisiin kuuluvaksi ”Tämän lain noudattamista työelämässä valvovat työsuojeluviranomaiset sen mukaan kuin tässä laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään.”

Pykäläkohtaisten perustelujen (s. 26) mukaan tämän muutoksen jälkeen työsuojeluviranomaisen työelämän valvontaan eivät enää kuuluisi sellaiset avointen työmarkkinoiden ulkopuoliset työtilanteet, jotka luonteeltaan poikkeavat merkittävästi työntekijäasemassa tehtävästä työstä. Esimerkkinä on mainittu sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta, jota tehdään sosiaalihuollon palvelun asiakkaana, ja johon sovelletaan lakia sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Ehdotuksessa (s. 19) on arvioitu, että muutos voisi parantaa valvonnan nykytilaa, sillä yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla arvioidaan olevan paremmat edellytykset valvoa työtoimintaa, jota tehdään sosiaalihuollon palvelun asiakkaana.

Tukiliiton käsityksen mukaan tähänkään mennessä työsuojeluviranomainen ei ole käytännössä valvonut yhdenvertaisuuden toteutumista työtoiminnassa, vaikka se on kuulunut sen valvontatoimivallan alaan. Tukiliitto kiinnittää huomiota myös siihen, että oikeusministeriön yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta koskevassa ehdotusluonnoksessa ei oteta mitään kantaa tähän valvontatoimivallan muutokseen työtoiminnan osalta, eikä sitä huomioida myöskään kumpaankaan lausuttavana olevaan ehdotusluonnokseen jätetyissä eriävissä mielipiteissä. Tukiliitto pitää tarpeellisensa varmistaa, että yhdenvertaisuusvaltuutettu on tietoinen ehdotetusta muutoksesta.

Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta koskevaa YVL 7 §:ää ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että yhdenvertaisuuden arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta. Pykälän 1 momentin ensimmäinen virke ehdotetaan muutettavaksi ”Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla.” Tähän liittyen työ- ja elinkeinoministeriön alajaoston ehdotuksessa tuodaan esille (s. 6), että on epäselvyyttä, viitataanko työhönotolla myös niihin ei-työsuhteisiin työnteon muotoihin, joissa ei varsinaisesti oteta työhön, vaan henkilölle (sosiaalihuollon asiakkaalle) tarjotaan/ järjestetään työtä sosiaalihuoltolain mukaisessa työtoiminnassa sosiaalihuoltolain mukaisena sosiaalipalveluna.

Tukiliitto haluaa varmistaa, että myös työtoiminnan järjestämisen tai tarjoamisen (työhönotto)tilanteiden yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitava. Tämä on erityisen tärkeää nyt, kun vammaispalvelulakia uudistettaessa nykyinen kehitysvammalain mukainen työtoiminta on poistumassa ja kehitysvammaiset ihmiset ovat siirtymässä sosiaalihuoltolain mukaisen, yleisesti järjestettävän työtoiminnan piiriin (ja mahdollisesti kilpailemaan muiden työtoiminnan asiakasryhmien kanssa samoista työtoimintapaikoista).

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan työsuojeluviranomaisen on varattava yhdenvertaisuusvaltuutetulle tilaisuus lausunnon antamiseen asioissa, joilla on yhdenvertaisuuslain tulkinnan kannalta merkitystä?

Tukiliitto kannattaa ehdotusta ja katsoo, että se toteutuessaan tukisi työsuojeluviranomaista paremmin tunnistamaan tällä hetkellä mitä ilmeisemmin pitkälti piiloon jäävää vammaisten henkilöiden syrjintää työelämässä ja puuttumaan siihen.

Vielä parempana ehdotuksena Tukiliitto pitää sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun eriävän mielipiteen mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin työsuojeluviranomaisen kanssa itsenäisenä rinnakkaisena toimivaltana myös työelämän syrjintäasioihin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työelämäasioihin. Tällä voisi arvioida olevan vielä myönteisempiä vaikutuksia työelämä syrjinnän esiintuloon.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jonka mukaan työsuojeluviranomainen voi lain tulkinnan kannalta merkittävässä yksittäistapauksessa käyttää apunaan yhdenvertaisuusvaltuutettua asian selvittämisessä?

Tukiliitto kannattaa ehdotusta ja katsoo, että se toteutuessaan tukisi auttaisivat työsuojeluviranomaista paremmin tunnistamaan tällä hetkellä mitä ilmeisemmin pitkälti piiloon jäävää vammaisten henkilöiden syrjintää työelämässä ja puuttumaan siihen.

Vielä parempana ehdotuksena Tukiliitto pitää sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun eriyvän mielipiteen mukaisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin työsuojeluviranomaisen kanssa itsenäisenä rinnakkaisena toimivaltana myös työelämän syrjintäasioihin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työelämäasioihin. Tällä voisi arvioida olevan vielä myönteisempiä vaikutuksia työelämäsyrynnän esiintuloon.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Tukiliitto katsoo, että sekä ehdotus siitä, että työsuojeluviranomaisen tulisi välittää tietoa yhdenvertaisuusvaltuutetulle merkittävistä valvontahavainnoistaan, että ehdotus siitä, että työsuojeluviranomaisen tulisi myös yleisesti jakaa tietoa toiminnastaan ja ratkaisukäytännöstään huomioiden syrjinnän vaarassa olevat ryhmät, ovat kannatettavia. Työryhmän kuulemisissa on käynyt ilmi, että osa syrjinnän vaarassa olevista ihmisistä tuntee yhdenvertaisuusvaltuutetun paremmin kuin työsuojeluviranomaisen ja ottaa siten herkemmin yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun. Nykytilanteessa työelämässä syrjinnän kohteeksi joutuvat vammaiset ihmiset eivät tunne tai löydä työsuojeluviranomaisen palveluita, ja toisaalta työsuojeluviranomaisilta jää tunnistamatta vammaisuuteen työelämässä liittyvää syrjintää. Toteutuessaan ehdotukset sekä auttaisivat työsuojeluviranomaista paremmin tunnistamaan vammaisuuteen liittyvää työelämäsyryntää että auttaisivat vammaisia ihmisiä käyttämään työsuojeluviranomaisten palveluita niitä tarvittaessaan.

Ehdotuksen mukaan työsuojeluviranomaisen olisi tiedonvälityksessään huomioitava saavutettavuus, jotta viestintä tapahtuisi teknisesti ja kielellisesti tavalla, joka olisi kyseisille syrjinnän vaarassa oleville henkilöille ymmärrettävää. Tukiliitto painottaa, että työsuojeluviranomaisen on käytettävä myös selkokieltä tiedottaessaan toiminnastaan ja ratkaisukäytännöstään ja myös muussa ohjauksessaan ja asiakaspalvelussaan. Työsuojeluviranomaiselle tulee taata tähän (esim. selkokielen materiaalin tuottaminen) tarvittavat lisäresurssit.

Kehotusmenettelyn laajentaminen (työsuojelun valvontalaki 13 §)

Mitä mieltä olette ehdotuksesta, jossa työsuojeluviranomaisen kehotusmenettelyä laajennetaan koskemaan myös työnantajan velvollisuutta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta (7§:n 1 momentti)?

-

Vaihtoehtoiset ratkaisut

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulisi laajentaa kaikkiin työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, miten ratkaisisitte yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen päällekkäiseen toimivaltaan liittyvät kysymykset?

-

Jos näkemyksenne mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin, mitkä työelämäasiat soveltuisivat lautakuntakäsittelyyn?

-

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

-

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähäiselle arvioinnille? Jos on, mikä?

-

Tampereella 19.5.2022

KEHITYSVAMMAISTEN TUKILIITTO RY

Tanja Salisma
lakimies

