

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?

Invalidiliitto näkee ehdotuksen erittäin tärkeänä ja toteutuessaan yhdenvertaisuutta lisäävänä. Varhaiskasvatuksessa on ollut yksityisen varhaiskasvatuksen palveluntuottajilla joitakin syrjiviä sopimuksia, joissa palveluntuottaja on ilmoittanut, että mikäli heille varhaiskasvatukseen otetulla lapsella ilmenee erityisen kasvatuksen, ohjauksen ja huolenpidon tarvetta, he voivat päätyä purkamaan lapsen varhaiskasvatuksen ko. varhaiskasvatusyksikössä sillä perusteella, että nämä palvelut on rajattu pois heidän sopimuksestaan.

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?

Invalidiliiton mielestä ehdotus on kannatettava ja se osaltaan varmistaisi yhdenvertaisuussuunnitelmien yhteneväisen toteuttamisen perhepäivähoidossa ja avoimessa varhaiskasvatuksessa.

Häirintä

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

Invalidiliitto kannattaa häirinnän määritelmän muuttamiseksi ihmisryhmää koskeväksi. Tämä vaatii konkreettisia esimerkkejä tuekseen, kuten ahdistavan ilmapiirin luominen vammaisista ihmisistä ryhmänä ja nimeämällä esim. "kun te vammaiset olette sellaisia vaikeita yhteiskuntaa kuormittavia kansalaisia." Vammaiset ihmiset kokevat häirintää kaikilla eri elämän alueilla. Häirinnän ulottaminen ihmisryhmää koskeväksi mahdollistaa nykyistä tehokkaamman puuttumisen vammaisiin ihmisiin kohdistuvaan vihapuheeseen. Tällä hetkellä vihapuhetta ei ole rikoslaisissa nimienomaisesti säädetty rangaistavaksi. Lisäksi vain harvoin rikosperusteisia vammaisten ihmisten syrjintäjuttuja on käsitelty yleisissä tuomioistuimissa. Syrjintä rikoksena edellyttää tahallisuutta, mutta vastaavasti yhdenvertaisuuslain perusteella syrjinnäksi katsottava häirintä ei edellytä, vaan asiaa tarkastellaan häirinnän vaikutusten kautta. Koska vihapuhetta ei välttämättä katsota edes rikokseksi, niin on

perusteltua säätää ihmisryhmää koskevasta kollektiivisesta häirinnästä erikseen yhdenvertaisuuslaissa.

Tällä voi olla vaikutusta myös asennekasvatukseen varhaiskasvatuksessa ja kouluissa. Helposti termiä ”vammainen” käytetään oppilaiden keskuudessa, kun jokin asia ei toimi tai menee pieleen. Kollektiivisen häirinnän tunnusmerkistön kirjaaminen lakiin on sidoksissa ehdotukseen lakiesityksessä, että yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan syrjintää koskevan asian, jossa ei ole yksilöitävissä tiettyä asianomistajaa.

YK:n vammaissopimuksen artiklan 8 (Tietoisuuden lisääminen) ”sopimuspuolet ryhtyvät toteuttamaan välittömiä, tehokkaita ja asianmukaisia toimia, joilla torjutaan vammaisiin henkilöihin liittyviä, myös sukupuoleen ja ikään perustuvia, stereotyyppioita, ennakkoluuloja ja haitallisia käytäntöjä kaikilla elämänalueilla. Tähän tarkoitettuina toimina käynnistetään ja jatketaan tehokkaita yleisölle suunnattuja tiedotuskampanjoita, joiden tarkoituksena on vahvistaa kaikilla koulutusjärjestelmän tasoilla, mukaan lukien kaikki lapset varhaisesta iästä alkaen, kunnioittavaa asennetta vammaisten henkilöiden oikeuksia kohtaan.” Invalidiliitto esittää, että läpileikkaavilla kampanjoilla julkisen sektorin ja järjestöjen yhteistyöllä muistutettaisiin kaikilla koulutusjärjestelmän tasoilla varhaiskasvatuksesta alkaen, ettei nimittely ole hyväksyttävää: termit ”vammainen” tai ”homo” eivät ole yleissanoja vaan ihmisten ominaisuuksia eikä niitä siksi saa käyttää halventavalla tavalla.

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

Invalidiliitto pitää laiminlyöntiä puuttua häirintään, kuten vammaisen lapsen kiusaamiseen, syrjintänä ja lakiin tehtävää kirjausta oikeana. Helposti termiä ”vammainen” käytetään nuorison piirissä, kun jokin asia ei toimi tai menee pieleen. THL:n kouluterveyskyselyssä eri tavoin toimintarajoitteiset oppilaat kokevat syrjintää.

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?

Invalidiliitto pitää hyvänä ehdotusta, jonka mukaan voidaan viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan asia, jossa ei ole yksilöitävissä asianomistajaa. Tämä esitys on sidoksissa häirinnän määrittelemiseen kollektiivisesti ihmisryhmiä koskevaksi. Lakiesityksessä yhdenvertaisuutta edistävää yhteisöä ei ole määritelty kuten varhaiskasvatuksen järjestäjä, josta kirjaus tehdään lakiin. Tämä herättää pohdintoja, onko mikä tahansa yhteisö, joka sanoo edistävänsä yhdenvertaisuutta asianomistaja vai pitääkö tämän löytyä organisaation säännöistä, esim. tieto, mitä ihmisryhmää edustaa? Invalidiliiton mielestä jonkinlainen legaalimääritelmä yhdenvertaisuutta edistävästä yhteisöstä voisi helpottaa lainsoveltajan työtä.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Invalidiliitto kannattaa 15 §:n 1 momentin kohtuullisia mukautuksia vammaiselle koskevaa muutosesitystä, jossa ”viranomaisissa asiointiin sijaan vammaisella henkilöllä olisi nimenomaisesti mahdollisuus saada myös viranomaisen palveluita.” Esitys on tarpeellinen ja välttämätön. Voimassa oleva muotoilu laissa on viranomaisten osalta suppea eikä vastaa YK:n vammaissopimuksen edellytyksiä, sillä se viittaa kohtuullisten mukautusten osalta pelkästään konkreettisiin ja ulkoisiin muutoksiin. Yleissopimus edellyttää kuitenkin mahdollisuutta myös sisällöllisiin muutoksiin. Tämä on perustellusti mainittu myös esityksessä. Invalidiliitto pitää tärkeänä, että viranomaisessa asiointi on tarkoitettu edelleen sisällyttävä kohtuullisten mukautusten piiriin. Tämä on oikeudellisesti perusteltua, jotta oikeuden toteuttaminen vammaisten ihmisten osalta yhdenvertaisesti muiden kanssa toteutuu. Invalidiliiton mielestä pykälän 2 momentin ehdotus on kannatettava, jotta kohtuullisten mukautusten arvioinnissa otetaan huomioon ensisijaisesti vammaisen henkilön tarpeet. Tarkennus liittyy YK:n vammaiskomitean yleiskommenttiin nro. 6 (General comment No. 6 on equality and non-discrimination), joka tarkoittaa kohtuullisten mukautusten tulkintaa joiltain osin. Tämä tulee vahvistamaan kohtuullisten mukautusten yksilöllistä tehokkuutta. Lain toimeenpanoon ja ymmärrettävyyden kannalta olisi tältä osin hyvä liittää esitykseen myös tarvittavia esimerkkejä lain toteuttamisen turvaamiseksi.

Invalidiliitto katsoo, että taloyhtiöiden vastuu kohtuullisista mukautuksista vammaisille osana yhdenvertaista asumista on jäänyt sivuun tässä lakiesityksessä eikä siihen ole laissa tai lain perusteluissa otettu kantaa. Taloyhtiöiden vastuukysymys mahtuu hyvin oikeusministeriön työryhmän toimeksiantoon, koska kyse ei ole mistään uudesta velvoitteesta, vaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on antanut useita taloyhtiöitä koskevia linjaratkaisuja vammaisten asumisen yhdenvertaisuuteen liittyen. Kyse on ollut kohtuullisista mukautuksista, kuten taloyhtiön velvollisuudesta varmistaa vammaiselle ihmiselle turvallinen asumisympäristö korjaustöiden aikana ja esteetön autopaikka sekä oikeus sallia, säilyttää ja ladata liikkumisen apuvälinettä taloyhtiön tiloissa.

Invalidiliitto huomauttaa, että 15 §:n 3 momentti on joko epähuomiossa jäänyt pois tai poistettu nyt lausunnolla olevasta lakiesityksestä. Sitä ei näy rinnakkaisissa lakiteksteissä, joten kiinnitämme asiaan huomiota ja edellytämme, että 3 momentti ”Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa” lisätään lakiesitykseen. Tämä edistää vammaisen henkilön oikeussuojaa ja on jo nykyisellään voimassa olevaa oikeutta.

Hyvitys

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

Invalidiliitto katsoo, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen tulee ulottaa koskemaan hyvitystä kaikilla elämänalueilla, jolloin sitä olisi mahdollista saada myös varhaiskasvatuksen järjestäjältä tai palveluntuottajalta sekä työsyRJintäasioissa. Tämä lisää yksittäisten asianomistajien oikeussuojan saatavuutta matalalla kynnyksellä ja ilman kuluiRiskiä. Nykyisellään yhdenvertaisuusvaltuutetun sovintosopimuksissa on ollut hyvitykseen liittyviä kohtia, joten yhdenvertaisuuslain soveltamiskäytäntöä on syytä tässä lain osittaisuudistuksessa täydentää lain tasolla.

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 hyvitysasioissa?

Invalidiliiton mielestä esitystä on pidettävä erinomaisena ja se vahventaa syrjinnän kohteeksi joutuvan henkilön oikeusasemaa. Hyvitysten käsittelyn painopiste siirtyisi aivan oikein matalamman kynnyksen oikeussuojan tarjoavaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Tehty ehdotus estää päällekkäisen käsittelyn. Toisaalta silloin, jos asia muutoin päättyy käräjäoikeuteen, voitaisiin hyvitys käsitellä siellä liitännäisvaatimuksena ilman, että prosessi pitäisi aloittaa uudelleen lautakunnassa. Yleisessä tuomioistuimessa hyvitys voi olla siviili- tai rikosjutun liitännäisvaatimuksena.

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 hyvitysasian käsittelyssä?

Invalidiliitto kannattaa esitettyä menettelyä hyvitysasian käsittelyssä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa.

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

Invalidiliitto kannattaa ehdotusta sovintoratkaisusta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan kokoonpanoa ja menettelyjä koskevat muutokset

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

Invalidiliiton mielestä ehdotus joustavoittaa lautakunnan menettelyä mahdollinen asiamäärän kasvu huomioiden, on kannatettavaa. Invalidiliitto kiinnittää huomiota siihen, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sivutoimisista jäsenistä nykyistä enemmän tulisi valita järjestötaustaisia henkilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta vammaisuudesta. YK:n vammaissopimuksen artiklan 4.3 (Yleiset velvoitteet) mukaan kaikessa vammaisia koskevassa päätöksenteossa pitää osallistaa vammaiset henkilöt ja vammaisjärjestöt.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Invalidiliitto katsoo, että yhdenvertaisuuslain 15 §:n kohtuullisia mukautuksia koskeva muutos viranomaisten palveluihin ulottuvana ja vammaisen henkilön yksilöllisten tarpeiden etusija ovat oikeaan suuntaan meneviä uudistuksia, mutta sääntely jättää vielä oikeuskäytännössä esiin nousseita tulkintakysymyksiä avoimeksi. Vammaisten ihmisten yhdenvertaisuus asumisessa puhuttaa jäsenistöämme ja saamme toistuvasti neuvontapalveluidemme kautta tietoa siitä, että esimerkiksi liikkumisen apuvälineen säilyttäminen on kielletty taloyhtiön tiloissa tai vammaispalveluiden kautta myönnettyä sähköistä ovenavauslaitetta ei ole sallittu asennettavaksi ulko-oveen. Invalidiliitto huomauttaa, että tällaiset tilanteet ovat joissain tapauksissa johtaneet myös vihapuheeseen taloyhtiöissä, joten yhdenvertaisuuslain häirinnän kauttakkin näitä asioita joudutaan selvittämään. Erillisessä vammaisia koskevassa vaikutusten arvioinnissa arvioidaan kollektiivisen häirinnän säätämisen lakiin vaikuttavan vammaisten ihmisten oikeussuojaan ryhmänä eikä vain yksilönä, mikä on sinänsä parannus nykytilaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on tehnyt linjaratkaisuja kohtuullisista mukautuksista vammaisille nimenomaan taloyhtiöiden vastuulle kuuluvina. Invalidiliitto katsoo, että nämäkin linjaratkaisut tulee nostaa 15 §:n yksityiskohtaisiin perusteluihin tukemaan lainsoveltajan työtä.

Esitetyt muutokset parantaisivat pääasiallisesti vammaisten henkilöiden asemaa ja oikeuksia. Erityisesti vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevat kohtuullisia mukautuksia koskevat tarkennukset. Lain ehdotetun 15 §:n 1 momentin muutoksella edistetään sitä, että joissakin tilanteissa vammaisen henkilö voi saada kohtuullisena mukautuksena myös sisällöllisiä muutoksia viranomaiselta eli muutoksia edun tai palvelun sisältöön. Tämän lisäksi toiseen momenttiin tehtävä muutos selkeyttää kohtuullisten muutosten arviointia ja sen järjestystä tilanteessa, jossa harkitaan, onko jokin taho velvoitettu tekemään kohtuullisia mukautuksia. Muutoksella, jolla yhdenvertaisuusvaltuutettu tai yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan syrjintää tai vastatoimia koskevan asian ilman yksilöityä asianomistajaa, olisi myönteisiä vaikutuksia syrjinnän kohteeksi joutuneisiin henkilöihin. Muutoksella voitaisiin puuttua nykyistä tehokkaammin sellaiseen syrjintään, joka kohdistuu yksilöiden sijaan laajemmin tiettyyn ihmisryhmään. Kyse voi olla esimerkiksi häirinnästä, joka kohdistuu yksilön sijasta laajemmin tiettyyn ihmisryhmään. Esitys yhdenvertaisuuslain 8 § 2 momentin välittömän syrjinnän osalta ei kuitenkaan tulisi tarjoamaan lisäturvaa vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumiseksi, koska pykälään ei ole nimenomaisesti kirjattu syrjinnän kattavan nimenomaisesti myös saavutettavuuden ja esteettömyyden laiminlyöntiä. Erityisesti esteettömyyden laiminlyönnit aiheuttavat merkittäviä päivittäin esiintyviä syrjintätilanteita fyysisesti vammaisten ja toimintarajoitteisten ihmisten arkielämässä, joka ei paranisi esityksen myötä.

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

YK:n vammaissopimuksen artiklan 4.3 (Yleiset velvoitteet) mukaan kaikessa vammaisia koskevissa politiikoissa ja lainvalmistelussa pitää osallistaa vammaiset henkilöt ja vammaisjärjestöt sekä tiiviisti neuvotella heidän kanssaan. Työryhmä kutsui kahdesti Vammaisfoorumin edustajia

työkokoukseensa ja piti vielä julkisen kuulemistilaisuuden yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksesta. Varsinaista nimeämispyyntöä oikeusministeriö ei lähettänyt vammaisjärjestöille, joten oikeusministeriöllä on vielä kehitettävää vammaisten ihmisten osallistamisesta lain valmistelussa YK:n vammaissopimuksen valossa.

Invalidiliitto kannattaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan pääsihteeri Juhani Kortteisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistopäällikkö Rainer Hiltusen työryhmälle kirjoittamaa ansiokasta ja hyvin perusteltua eriävää mielipidettä esteettömyyden laiminlyönnin säätämisestä omassa pykälässään, mihin työryhmän enemmistö ei katsonut olevan aihetta. Invalidiliitto huomauttaa, että YK:n vammaiskomitea on kiinnittänyt huomiota siihen, että esteettömyys koskee ihmisryhmiä ja kohtuulliset mukautukset yksilötapauksia. Invalidiliiton mielestä esteettömyyden vaikutukset ovat luonteeltaan kollektiivisia, mikä hyödyttää lopulta kaikkia, vaikka esteettömyyden laiminlyönti todettaisiin tapahtuneen yksittäistapauksessa. Työryhmämietintöön sisältyvässä lakiesityksessä samanaikaisesti kuitenkin ehdotetaan 14 §:n häirinnän tunnusmerkistöön muutoksia, jotta häirinnän suoja kattaisi myös ihmisryhmän eikä pelkästään yksilöä. Invalidiliitto katsoo, että vastaava oikeussuojan tarve koskee vammaisia ihmisiä kollektiivina. Myös iäkkäät ja muut ihmisryhmät hyötyvät esteettömyydestä. Vaikka kyse on lain osittaisuudistuksesta, niin kokonaiskuvassa meillä pelkästään ikääntymisen takia esteettömyyskysymykset nousevat jatkossa aivan uudella tavalla esiin. Tähän voisi varautua jo nyt säätämällä esteettömyyden laiminlyönti yhdenvertaisuuslaissa kielletyksi syrjinnäksi. Oikeusministeriön toisessa lakihankkeessa asunto-osakeyhtiölain osalta esteettömyydestä ollaan kirjaamassa lakiin uutta pykälää.

Koska yhdenvertaisuuslain 8 § 2 momenttiin ei esitetä lisättäväksi nimenomaisesti saavutettavuuden ja esteettömyyden laiminlyöntiä ja koska 15 § ei ole lisätty tarkennusta siitä, että kohtuullisiksi mukautuksesta aiheutuviksi kuluiksi katsottaisiin kuuluvan voimassa olevien rakennus- ja muiden saavutettavuus- ja esteettömyysmääräysten noudattamista, ellei toimivaltainen viranomainen ole hyväksynyt rakennus- tai muista saavutettavuus- ja esteettömyysmääräyksistä poikkeamista ja saavutettavuuden ja esteettömyyden järjestämiseen veloitettu on noudattanut resurssit sekä turvallisuuteen liittyvät seikat, eivät yhteiskunnan eri toimijat tule käytännössä havaitsemaan ja lisäämään esteettä ratkaisuja toivotulla tavalla. Tämä tarkoittaisi sitä, että vammaiset ihmiset ovat jatkossakin epäyhdenvertaisessa asemassa verrattuna vammattomiin ihmisiin.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Vammaisten ihmisten näkökulmasta yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksessa työstetyt lakimuutosehdotukset ovat riittämättömiä. Invalidiliiton näkemys on, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa tulee lisätä työelämän valvonnassa. Suunnitellut muutokset ovat liian vähäisiä eivätkä tuo olemassa olevaan tilanteeseen tarvittavaa muutosta. Lakiesitys ei myöskään ota riittävästi huomioon Euroopan neuvoston rasmin vastainen toimikunnan (ECRI) Suomea koskevia suosituksia.

Lähes kaikki vammaiset henkilöt kohtaavat syrjintää työhön hakeutuessaan ja työuran aikana. Näistä tilanteista on erilaisten selvitysten perusteella kertynyt runsaasti tietoa (Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvitys 2016, VANE:n selvitys 2017, Vammaisfoorumin ja Ihmisoikeuskeskuksen kysely 2018), mutta syrjintätapaukset eivät kuitenkaan etene Työsuojeluviranomaisen käsittelyyn vastaavassa määrin. Samaan aikaan vammaisten henkilöiden yhteydenotot Yhdenvertaisuusvaltuutettuun ovat kuitenkin nousseet. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle on kertynyt osaamista ja kokemusta yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioinnista vammaisuuden näkökulmasta.

Vammaisfoorumin ja Ihmisoikeuskeskuksen kyselyssä (2018) työelämään liittyvät mukautukset koskivat 459 vastaajaa. Heistä n. 48 % (210) oli kokenut tulleen syrjityksi työelämään liittyvissä mukautuksissa. Kuitenkin kyselyn teon aikaan vammaisuuden perusteella oli vuonna 2017 vain 7 tapausta työsuojeluviranomaisen käsittelyssä ja 3 tapausta vuonna 2018. Työelämään pääsyssä tai työnhaussa oli kokenut syrjintää peräti 56,7 % työelämää koskeviin kysymyksiin vastanneista.

Invalidiliitto katsoo, että yhdenvertaisuusvaltuutetun valvontatoimivalta tulisi ulottaa kattamaan yhdenvertaisuuslain valvominen työelämässä samassa laajuudessa kuin valtuutetulla on toimivaltaa muilla elämänalueilla, ja että toimivalta olisi rinnakkainen työsuojeluviranomaisen kanssa. Lisäksi Invalidiliitto kannattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnan toimivallan laajentamista työelämään.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Pykälässä ehdotetut täsmennykset ovat kannatettavia. Ne selkeyttävät lainsäädännön tahtotilaa. Kuten työsuojeluviranomaisen raportista vuodelta 2021 ilmenee, toteutetuissa tarkastuksissa kaikkien merkityksellisten syrjintäperusteiden tunnistaminen tai arviointi oli ollut puutteellista. Invalidiliitolla on tuntuma, että usein vammaisuus syrjintäperusteena jää työnantajapuolella tunnistamatta.

Invalidiliitto huomauttaa, että yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa tulee olla sama henkilömäärä, milloin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat työyhteisössä tehdään. Mikäli tasa-arvolaisissa henkilömäärä muutetaan 20 työntekijään, on perusteltua, että sama muutos toteutetaan yhdenvertaisuuslain osalta.

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

Invalidiliitto katsoo, että esitys työnantajan velvollisuudesta arvioida yhdenvertaisuustilannetta työpaikalla ja sisällyttää arvioinnin johtopäätökset yhdenvertaisuussuunnitelmaan, on hyvä. Ehdotetut täsmennykset eivät kuitenkaan vielä takaa sitä, että työnantajat tosiasiallisesti huolehtivat yhdenvertaisuussuunnitelmien konkreettisista toimenpiteistä. Lisäksi yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiselle tulisi asettaa määräaika kuten on määritelty tasa-arvolaisissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle varataan oikeus antaa lausunto asiasta, joka on työsuojeluviranomaisen käsittelyssä. Lausunnon antaminen ei sitoisi työsuojeluviranomaisen päätösvaltaa. Invalidiliiton näkemyksen mukaan tällainen yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajennus on hyvin varovainen kehitysaskel eikä se ole riittävä. Lausunnon antamisen mahdollisuus on ollut jo nykyisin mahdollista. Ehdotus ei siis varsinaisesti toisi lisää toimivaltaa yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

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

Ehdotettu menettely on ollut mahdollista jo nykyisin puitteissa eikä toisi riittävää muutosta nykytilaan.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Invalidiliitto kannattaa ehdotettuja täsmennyksiä.

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

Invalidiliiton näkemyksen mukaan ehdotus jää varovaiseksi uudistukseksi eikä tuo muutoksia nykyiseen tilanteeseen.

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

Invalidiliiton näkemyksen mukaan ehdotus jää varovaiseksi uudistukseksi eikä tuo muutoksia nykyiseen tilanteeseen.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Invalidiliitto kannattaa työsuojeluviranomaisen tiedonvälityksen lisäämistä. Vammaisjärjestöt ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että aluehallintoviranomaiset eivät julkaise oma-aloitteisesti

antamiaan ratkaisuja samalla tavalla kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Ratkaisujen julkaisu ja niistä tiedottaminen voisi lisätä vammaisten ihmisten yhteydenottojen määrää työsuojeluviranomaiseen ja liittyisi myös olennaisesti YK vammaisyleissopimuksen 8 artiklan (tietoisuuden lisääminen) toimeenpanoon.

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)?

Invalidiliitto kannattaa ehdotusta. Työsuojeluviranomaisella ei ole ollut keinoja vaikuttaa työnantajien toimintaan. Kuten työsuojeluviranomaisen raportista vuodelta 2021 ilmenee, epäkohtia yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä tai sen sisällössä havaittiin lähes 90 prosentilla tarkastuksista.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Invalidiliiton mielestä olennaista on, että ihmisoikeudet toteutuvat ja se, että syrjinnän uhri saa oikeutta. Invalidiliitto katsoo, että Suomessa on selkeästi parannettavaa työelämän syrjinnän valvonnassa eikä näillä ehdotetuilla muutoksilla saada muutosta aikaan. Toissijaista

Tällä hetkellä yhdenvertaisuuslain ja työsuojelun valvontalain säännösten sekä työsuojelun valvontaohjeiden johdosta, kynnyksellä puuttumiselle työelämän syrjintään, on korkeampi kuin muilla elämän alueilla. Esitys ei parantaisi vammaisten ihmisten erityisesti rekrytointivaiheessa ja näin työelämään pääsyyn liittyvää syrjintää, joka oletettavasti on suurin syrjintätilanne tarkisteltaessa työelämään liittyvää syrjintää (risteytyvä syrjintä). Esitys ei mahdollistaisi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa näihin kysymyksiin riittävässä määrin, vaikka ongelmatilanne on havaittu. Näin ollen Invalidiliitto esittää, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle sekä yhdenvertaisuusvaltuutetulle säädetään toimivalta työelämän syrjintäasioihin työsuojelun rinnalle.

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

Ehdotetut muutokset eivät Invalidiliiton käsityksen mukaan tuo mitään uutta elementtiä puuttua rekrytointisyrjintään. Mikäli uhrilla, yhdenvertaisuusvaltuutetulla tai työsuojeluviranomaisella olisi mahdollisuus viedä epäilty rekrytointisyrjintätapaus lautakunnan käsiteltäväksi, jossa olisi mahdollista asettaa uhkasakko ja hyvitys, voisi tällä olla merkitystä suomalaisen työelämän muutoksessa monimuotoisempaan suuntaan.

Lautakuntamenettely olisi matalan kynnyksen oikeussuojakeino. Vammaisjärjestöt ovat tuoneet esiin, että Suomessa ei ole edennyt rikosprosessiin juurikaan työelämäsyryntätapauksia vammaisuuden perusteella. Valtaosa työsyryntätapauksista koskee muutenkin terveydentilaa eikä vammaisuutta. Järjestöt arvioivat, että yksi syy siihen voi olla, että tuomioistuinmenettely on raskas prosessi ja vaatii taloudellista liikkumavaraa. Vammaisten henkilöt ovat keskimääräistä heikommassa työmarkkina-asemassa ja tutkitusti osallistuminen työelämään on vähäisempää kuin väestössä keskimäärin. Oikeudenkäyntikulut voivat osoittautua liian suureksi taloudelliseksi riskiksi.

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?

Vaikutusarviointi on jäänyt tekemättä työelämäsyryntän osalta uhrin näkökulmasta. Esityksessä ei arvioida lainkaan sitä, tuovatko ehdotukset muutoksia syryntän uhrin näkökulmasta.

YK:n vammaissopimuksen artiklan 4.3 (Yleiset velvoitteet) mukaan kaikessa vammaisia koskevissa politiikoissa ja lainvalmistelussa pitää osallistaa vammaiset henkilöt ja vammaisjärjestöt sekä tiiviisti neuvotella heidän kanssaan. Työelämän alajaosto järjesti vain kerran kuulemistilaisuuden Vammaisfoorumin edustajille. Invalidiliitto katsoo, että yhdenvertaisuuden valvonta työelämässä koskee mitä suurimassa määrin vammaisia ihmisiä eikä vammaista tai vammaisjärjestöjen edustajaa nimitetty itse työryhmään. Siten tässä ei noudatettu YK:n vammaissopimuksen artiklan 4.3 määräystä.

Gustafsson Henrik
Invalidiliitto ry - Yhteiskuntasuhteet

