

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?

Kehitysvammaliitto kannattaa tätä yhdenvertaisuuden edistämisen laajentamista. Pykälä 6 a selkeyttää ja vahvistaa yhdenvertaisuuden suunnittelua ja näin myös vammaisten tai muuten erityistä tukea tarvitsevien lasten asemaa varhaiskasvatuksen toimintayksiköiden yhdenvertaisina jäseninä. Laki huomioi nyt myös huoltajien kuulemisen. On myös tärkeää, että kaikki osapuolet- niin lapset kuin huoltajat - saavat tietoa yhdenvertaisuudesta heille ymmärrettävällä tavalla, esimerkiksi selkokielellä.

Sekä vammaiset että vammattomat lapset on osallistettava ja sitoutettava yhdenvertaisuussuunnitteluun ja yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseen heidän ikänsä ja kehitysvaiheensa mukaisesti huomioiden YK:n vammaissopimuksen artiklan 7 velvoitteen siitä, että sopimuspuolet varmistavat, että vammaisilla lapsilla on oikeus vapaasti ilmaista näkemyksensä kaikissa heihin vaikuttavissa asioissa ja että heidän näkemyksilleen annetaan asianmukainen painoarvo heidän ikänsä ja kypsyytensä mukaisesti, yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa, ja että heillä on oikeus saada vammaisuutensa ja ikänsä mukaista apua tämän oikeuden toteuttamiseksi.

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?

Kehitysvammaliitto puoltaa yhteistä yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan periaatetta varhaiskasvatuksessa. Tällä varmistetaan, että suunnitelma laaditaan yhteistyössä eikä näin ollen aiheuta kohtuutonta lisätyötä toimipaikoissa, mutta antaa mahdollisuuden tarkentaa suunnitelmaa toimipaikan yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Häirintä

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

Näemme ehdotukset kannatettavina. Kannatamme myös, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö voisi viedä lautakuntaan myös sellaisen syrjintäasian, jossa ei voida yksilöidä yksittäistä asianomistajaa. Muutoksella mahdollistettaisiin valvontaviranomaisten puuttuminen myös sellaiseen syrjintään, joka kohdistuu yksittäisen tietyn henkilön sijasta laajemmin ihmisryhmään. Vammaisten ihmisten, erityisesti kehitysvammaisten, voi olla vaikea tunnistaa ja hahmottaa omalla kohdallaan mikä on syrjintää tai häirintää.

Yhdenvertaisuuslaissa olevaa syrjinnän käsitettä tulisi laajentaa siten, että se kattaa myös mm. kiusaamisen, huomioitta jättämisen, epäasiallisen tai ikä- tai kehitystasoon kuulumattoman kohtelun. Vammaisten syrjinnän ehkäisemiseksi tarvittaisiin myös oma toimintaohjelma, joka pitäisi sisällään edellä mainitut syrjinnän muodot. Syrjinnän ehkäisemisessä ei ole onnistuttu riittävän hyvin. Yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät usein näy käytännön tasolla, eikä puhe- ja kehitysvammaisten ihmisten oikeuksia ole osattu huomioida niissä.

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

Häirintä/varhaiskasvatus = tämän ehdotuksen sanamuoto on hyvä periaate. Jos syrjintää todetaan, niin on tärkeää, että myös mahdollisilla seuraamuksilla pystytään korjaamaan epäkohtia.

Kehitysvammaliitto kannattaa myös 23 §: ään lisättävää kirjausta, jonka mukaisesti varhaiskasvatuksen järjestäjä ja palveluntuottaja on velvollinen maksamaan hyvitystä, mikäli on toiminut syrjivästi tai vastatoimien kiellon vastaisesti.

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?

Kehitysvammaliitto kannattaa ehdotusta.

Ehdotus tukee myös YK:n vammaisyleissopimuksen 8 artiklan mukaista tietoisuuden lisäämisen velvoitetta.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Ehdotuksen tavoite tarkoittaa kohtuullisia mukautuksia koskevaa sääntelyä vastaamaan paremmin vammaisyleissopimusta ja sen tulkintasuosituksia on kannatettava. Yleissopimuksen 9. artikla käsittelee esteettömyyttä ja saavutettavuutta eri näkökulmista, mukana myös viestinnän ja sitä kautta selkokielen näkökulma. Kielellinen syrjäytyminen ja tiedon saavutettavuus tulisi huomioida

yhdenvertaisuuslain kohtuullisissa mukautuksissa. Selkokieltä tarvitsevilla ihmisillä tulee olla oikeus saada eri viranomaisilta tietoa ja palveluita suullisesti ja kirjallisesti selkokielellä.

Selkokielen tiedon tarjoaminen hyödyttää myös laajemmin kuin vain kohtuullisten mukautusten näkökulmasta: se lisää tiedon saavutettavuutta ja palvelee myös niitä ihmisiä, jotka hyötyvät selkokielestä, mutta eivät ole oikeutettuja lain määrittelemiin kohtuullisiin mukautuksiin. Esimerkiksi monille henkilöille, joiden äidinkieli ei ole suomi tai ruotsi, liian vaikea kieli on este saada tietoa ja hoitaa omia asioitaan. Työ kielellisen saavutettavuuden eteen ja selkokielen viestintä vähentävät myös kohtuullisten mukautusten tarvetta.

Pykälä koskee myös työnantajia. Myös työsuhteeseen ja työntekoon liittyvät tekstit (esim. työsopimus, työohjeet) sekä suullinen opastus työhön tulee tarjota myös selkokielellä, jos henkilön on vaikea lukea ja ymmärtää yleiskieltä. Liian vaikea kieli syrjäyttää ja tekee itsenäisestä arjesta selviytymisestä hankalaa.

Selkokeskuksen arvion mukaan Suomessa 11–14 % prosenttia väestöstä eli 650 000–750 000 ihmistä tarvitsee selkokieltä. Selkokieli on selkeää yleiskieltäkin helpompi kielimuoto. Selkokielen tarpeen taustalla voi olla esimerkiksi kehitysvamma, lukivaikeus, muistisairaus tai se, että suomi tai ruotsi ei ole äidinkieli. Selkokielisestä viestinnästä voi esimerkiksi kriisitilanteessa hyötyä kuka tahansa.

Hyvitys

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

Kannatamme ehdotusta.

Hyvitysvaatimusten käsittely soveltuisi Kehitysvammaliiton näkemyksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle. Toimivalta tulee laajentaa koskemaan kaikkia elämänalueita, myös työsyrintää. Lautakunnalla on syrjintäasioihin liittyvää erityisasiantuntemusta. Maksuttomana prosessina lautakuntakäsittely madaltaisi myös kynnystä hakea hyvitystä. Vammaiset ihmiset ovat usein vähävaraisia ja oikeudenkäynnin kulujen vuoksi heillä ei ole mahdollisuutta jatkaa oikeusprosessia tuomioistuimessa. Ehdotus tukee myös YK:n vammaisyleissopimuksen toimeenpanoa, 13 artikla.

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?

Kannatamme ehdotusta

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 julkisuuslainsäätöjä ja muilta osin täydentävästi hallintolakia.

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa noudatettavaa menettelyä hyvityksiasian käsittelyssä?

-

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

-

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)?

-

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

-

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

-

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Kehitysvammaliitto pitää tehtyjä muutosehdotuksia oikeansuuntaisina, mutta riittämättöminä.

Kehitysvammaliitto yhtyy yhdenvertaisuusvaltuutettu Kristina Stenmanin eriävään mielipiteeseen ja hänen esittämiinsä perusteluihin ja pykälämuotoiluihin koskien yhdenvertaisuuslakiuudistusta (§ 18, 19, 20, 21,22) ja lakia yhdenvertaisuusvaltuutetusta (§ 4 ja 6). Kyseisten pykälien muotoilu yhdenvertaisuusvaltuutetun esittämällä tavalla on välttämätöntä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan riittävän toimivallan turvaamiseksi.

Kannatamme ehdotusta. Vammaiset ihmiset kokevat syrjintää erityisesti työnhaussa ja kohtuullisten mukautusten järjestämisessä ja muutenkin työurallaan.

Yhdenvertaisuuslakiin olisi tärkeää saada näkyviin myös ihmisten yhdenvertaisuus työläinsäädännön edessä. Esimerkiksi kehitysvammaisia ihmisiä työskentelee työsuhteen kaltaisissa tilanteissa, mutta ilman työsuhteen suojaa ja etuja, kuten työsopimusta ja palkkaa. Jotkut ovat työskennelleet vuosia tai jopa vuosikymmeniä ilman työntekijän statusta ja oikeuksia.

Työikäisiä kehitysvammaisia henkilöitä on Suomessa noin 30 000. Heistä arviolta vain noin 2 - 3 % on palkkatyössä. Potentiaalia työllistymiseen olisi kuitenkin huomattavasti enemmän. Esimerkiksi Kanadassa palkkatyössä on noin 26 % työikäisistä kehitysvammaisista ihmisistä.

Suomessa kehitysvammaiset ihmiset osallistuvat työtoimintaan, jonka järjestämisestä vastaavat kunnat. Työkeskuksissa, joiden piirissä on noin 6000 kehitysvammaista henkilöä, tehdään pääasiassa pakkaus- tai kokoonpanotöitä esimerkiksi yrityksille. Tämän lisäksi noin 2300 kehitysvammaista ihmistä on niin kutsutussa avotyötoiminnassa, jota toteutetaan tavallisilla työpaikoilla kunnissa ja yrityksissä.

Avotyötoimintaa järjestetään esimerkiksi ravintoloissa sekä siivous- ja hoitoalalla. Tässä järjestelyssä kehitysvammaisen henkilö tekee tavanomaisia työtehtäviä työpaikalla, mutta hän ei ole työntekijä vaan sosiaalihuollon asiakas. Avotyötoiminnan alkuperäinen ajatus on ollut toimia väylänä palkkatyöhön, mutta tilapäiseksi luodusta järjestelystä on tullut pysyvää ja vakituista.

Työtoiminnassa olevalla kehitysvammaisella ihmisellä ei ole työsuhdetta eikä sen mukaista suojaa tai etuja; työstä ei kerry esimerkiksi eläkettä tai vuosilomaa. Toiminnasta ei myöskään saa palkkaa, vaan korkeintaan sosiaalitoimi voi maksaa siitä työosuusrahaa, joka on keskimäärin 5 euroa päivässä. Joissakin kunnissa summasta vähennetään vielä ateriamaksu, jolloin työtoimintaan osallistuva saattaa rahallisesti jäädä jopa miinukselle.

On ilmeistä, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät useissa tapauksissa niin avotyötoiminnassa kuin työkeskusten tuotannollisessa työssä. Tietyn ryhmän jättäminen työsuhteen työn ulkopuolelle on niin perustuslain kuin työoikeuksien näkökulmasta ongelmallista. Tämä poikkeuksellinen tilanne on saanut jatkua vuosia eri tahojen hiljaisella hyväksynnällä. Kehitysvammaisilla ihmisillä itsellään on harvoin kanavia tai mahdollisuutta vaatia työoikeuksia.

YK:n vammaissopimuksen artikla 27 mukaan valtion tulee suojella vammaisten henkilöiden oikeutta oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien oikeutta samaan palkkaan. Sopimukseen sisältyy etenkin julkisen sektorin velvoite työllistää vammaisia henkilöitä palkkatyöhön. Suomessa kunnat järjestävätkin työtoimintaa kehitysvammaisille ihmisille, mutta työn teettäminen ilman työntekijän statusta ja oikeuksia on selvästi ristiriidassa YK:n sopimuksen kanssa.

Edellisellä hallituskaudella STM toteutti laajan katsauksen (2019) työtoiminnan tilasta ja uudistustarpeista. Selvityshenkilö Jaana Paanetoja suositti lainsäädännön uudistamista, sekä muun muassa työtoiminnassa olevien ihmisten tilanteen ja palveluntarpeen arviointia yksilöllisesti ja tietyin määräajoin.

Keinoja kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukemiseen on olemassa, ja monissa kunnissa ne ovat jo käytössä. Joissakin kunnissa on myös oma-aloitteisesti luovuttu avotyötoiminnan järjestämisestä. Lainsäädännön puutteet kuitenkin mahdollistavat kuntien kirjavat käytännöt ja jopa työoikeuksien loukkaukset.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Kannatamme ehdotusta.

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

Kannatamme ehdotusta.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Kehitysvammaliitto kannattaa ehdotettuja täsmennyksiä.

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

-

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

-

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

-

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

-

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

-

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?

-

Tuominen-Hakoila Miinukka
Kehitysvammaliitto