

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?

Autismiliitto katsoo, että edistämistoimenpiteet ovat hyvin kannatettava, mutta uudistuksen toimeenpanoon on panostettava, jotta yhdenvertaisuussuunnitelmat ja yhdenvertaisuuden edistäminen saadaan toteutettua ja toimintatavat jalkautettua käytäntöön varhaiskasvatuksessa. Sekä yhdenvertaisuussuunnittelu että yhdenvertaisuuden edistäminen vaativat toimeenpanon tukea ja seurantaa. Ehdotamme, että yhdenvertaisuusvaltuutettu laatii toimintaohjeet ja selkeän lomakepohjan yhdenvertaisuussuunnittelun toteuttamiseen varhaiskasvatuksessa. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa tulee huomioida myös esteettömyys aistiesteettömyys mukaan lukien sekä saavutettavuus.

Autismikirjon lasten ja heidän huoltajiensa tulee voida osallistua yhdenvertaisuussuunnitteluun. Autismikirjon lapsia tulee kuulla heillä käytössään olevilla kommunikaatiomenetelmillä.

YK:n vammaissopimuksen artiklan 7 (Vammaiset lapset) mukaan ”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.”

Henkilöstön ja erityisesti johdon sitouttaminen suunnitelmien toteuttamiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on erittäin tärkeää. Haasteeksi yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa saattaa muodostua varhaiskasvatuksen niukat henkilöstöresurssit, henkilöstön suuri vaihtuvuus ja henkilöstöpula. Jos uudistus toteutetaan kustannusneutraalisti, kuten esityksessä ehdotetaan, vaarana on, että sen vaikuttavuus jää heikoksi. Uudistuksen toteuttamiseen varhaiskasvatuksessa tulisi varata lisäresursseja.

Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee seurata yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainittujen toimenpiteiden edistymistä ja toteutumista ja tarvittaessa päivittää suunnitelmaa. Suunnitelma tulisi tarkistaa ja päivittää säännöllisin väliajoin, ja tämä velvollisuus tulisi lisätä esitykseen.

Autismiliiton mielestä on kannatettavaa, että viranomaisen ja varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus toteutuu sen toiminnassa sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tämä vaatii säännöllistä seuranta ja väestöryhmittäisen tiedon keräämistä, jotta voidaan tunnistaa syrjinnän kohteeksi joutuneet ryhmät ja puuttua epäkohtiin. Nykytilanteessa eriteltyä tietoa on harvoin saatavilla esimerkiksi vammaisuuden tai toimintarajoitteen mukaan, jolloin myöskään näiden ryhmien syrjintä ei tule näkyviin. Erillisselvityksillä ja kokemustiedon perusteella on saatu tietoa esimerkiksi siitä, että autismikirjon ja neurokirjon lapset kohtaavat koulussa rakenteellista syrjintää, eivätkä useinkaan saa tarvitsemiaan tukitoimia tai kohtuullisia mukautuksia (Valjakka ym. 2021). Oppimisen ja koulunkäynnin tuki neurokirjon oppilailla toteutuu hyvin vaihtelevasti ja usein puutteellisesti.

Tärkeää on, että yhdenvertaisuusvaltuutettu seuraa ja valvoo suunnitteluloveltoitteiden toteutumista ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä vie laiminlyönnit yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo lautakunnan käsiteltäväksi. Myös sanktioita, kuten uhkasakkoa, tulee käyttää laiminlyöntitilanteissa. Uudistuksessa tulisi harkita myös sanktioiden vahvistamista.

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?

Osaamisen ja resurssien näkökulmasta avointa varhaiskasvatusta koskeva linjaus on ymmärrettävä. Herää kuitenkin kysymys, miten sitoutuminen kunnan tekemään suunnitelmaan toteutuu. On ensiarvoisen tärkeää, että avoimen varhaiskasvatuksen henkilöstö, lapset ja heidän vanhempansa voivat osallistua yhteiseen suunnitteluprosessiin sen kaikissa vaiheissa, vaikka suunnitteluprosessin toteuttaminen onkin kunnan vastuulla.

Häirintä

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

Ehdotus on hyvin kannatettava. Ihmisryhmää koskevan häirinnän lisääminen pykälään selkiyttäisi lainkohdan tarkoitusta ja vähentäisi tulkinnanvaraisuutta tilanteessa, jossa häirinnällä ei ole selkeää asianomistajaa.

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

Autismiliiton mielestä on kannatettavaa, että selkiytetään varhaiskasvatuksen järjestäjän, palveluntuottajan ja koulutuksen järjestäjän velvollisuutta ryhtyä käytettävissä oleviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi ja kirjataan puuttumisvelvollisuus lakiin. Toivoisimme että pykälään viimeiseen lauseeseen lisättäisiin vielä sana kaikkiin: laiminlyö ryhtyä kaikkiin käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Tutkimusten mukaan autismikirjon lapsilla ja nuorilla on muita suurempi riski joutua kiusatuksi ja ulos suljetuksi. Kouluterveyskyselyn tulosten mukaan toimintarajoitteilla lapsilla ja nuorilla on ylipäättään enemmän kiusaamis- ja väkivaltakokemuksia kuin muilla lapsilla. (Kanste ym. 2017) Autismikirjon lapsen ja nuoren vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen saattaa liittyä erityispiirteitä, joista johtuen autismikirjon lapsen ja nuoren kyky tulkita erilaisia vuorovaikutustilanteita ja muiden tarkoituksia poikkeaa totutusta. Hän saattaa joutua helposti

hyväksikäytetyksi ja kaltoinkohdelluksi sekä on altis tulemaan johdatelluksi tekoihin, joiden syitä ja seurauksia hän ei pysty autismikirjon piirteistä johtuen ennakoimaan.

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?

Ehdotus on hyvin kannatettava, koska se mahdollistaa puuttumisen myös sellaisiin syrjintätilanteisiin, joissa ei ole selkeää asianomistajaa.

Autismiliiton mielestä yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö tulisi määritellä tarkemmin. Nyt jää epäselväksi, mitä sillä tarkoitetaan.

Kohtuulliset mukautukset

Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?

Autismiliiton mielestä on erittäin kannatettava, että kohtuulliset mukautukset laajenisivat koskemaan myös viranomaisen antamia palveluja ja niiden sisältöä. Pykälän perusteluissa todetaan: ”Eryteisesti sisällölliset kohtuulliset mukautukset voivat tulla harkittavaksi tilanteissa, joissa esimerkiksi minkään etuuden edellytykset eivät täyty tai vammaisen henkilö muulla tavoin jää etuuskien tai palvelun ulkopuolelle tai muita huonompaan tilanteeseen vammansa vuoksi.” Täsmennys on tärkeä ja kannatettava, koska nykytilanteessa autismikirjon ihmisten palvelutarpeet jäävät usein tunnistamatta. Koulussa ja opiskelussa autismikirjon lapset ja nuoret voivat tulla syrjityiksi, johtuen esimerkiksi puutteellisista tukitoimista sekä oppimisympäristöjen ja opetusjärjestelyjen kohtuullisten mukautusten toteutumattomuudesta. Säännöksen muuttaminen vastaisi myös valitsevaa oikeuskäytäntöä sekä vammaissopimusta.

Autismiliiton mielestä on erittäin kannatettavaa, että mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otettaisiin ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja vasta sen jälkeen toimijaan liittyvät tekijät, kuten toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Vammaisten ihmisten tarpeet ovat aina yksilöllisiä ja niihin tulee myös vastata yksilöllisillä mukautuksilla ja järjestelyillä. Tämän vuoksi ehdotamme, että pykälän toisen momentin ensimmäiseen lauseeseen lisätään sana ”yksilölliset”: Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen yksilölliset tarpeet.

Yhdymme Kehitysvammaliiton lausuntoon, että 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 palvelee myös saavutettavuutta ja hyödyttää myös niitä ihmisiä, jotka hyötyvät selkokielestä, mutta eivät ole oikeutettuja lain määrittelemiin kohtuullisiin mukautuksiin.

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.

Hyvitys

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

Autismiliitto kannattaa ehdotusta hyvityksestä. Hyvitystä voisi vaatia jatkossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa. Ehdotuksella siirrettäisiin aiemmin käräjäoikeuksissa ratkaistut hyvitysasiat osittain käsiteltäviksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Tämä voisi madaltaa kynnystä hyvityksen vaatimiseen, kun riski oikeudenkäyntikuluista jää pois.

Lautakunta voi antaa sitovia päätöksiä syrjintäasioissa ja kieltää syrjinnän jatkumisen sekä asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon. Tärkeää on, että hyvityksen aiheuttanut syrjintä saadaan korjattua, esimerkiksi henkilö saa tarvitsemansa kohtuulliset mukautukset varhaiskasvatuksessa, koulussa tai työpaikalla tai häirintä saadaan loppumaan.

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?

Kannatettava, ks. vastaus edelliseen kysymykseen.

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?

Kannatettava.

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

Kannatettava.

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)?

Esityksessä todetaan, että lautakunta ei ota tutkittavaksi kahta vuotta vanhempaa asiaa ilman erityistä syytä. Autismiliitto katsoo, että vammaisten ja muiden haavoittuvassa asemassa olevien

uhrien kohdalla määräajan tulisi olla pidempi, esimerkiksi viisi vuotta. On mahdollista, että vammaisen henkilön kohdalla syrjintä tulee ilmi vasta viiveellä. Vamman tai toimintarajoitteen vuoksi uhri ei ehkä itse kykene viemään syrjintäasiaa eteenpäin, varsinkaan silloin kun asia on tuore tai hän ei ehkä tiedä tai ymmärrä, että syrjintää on tapahtunut.

Esityksen vaikutukset

Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

-

Muut huomiot esityksestä

Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Autismiliitto kannattaa sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun resursseja vahvistetaan, mutta esitetty 0,5 henkilötyövuoden lisäys ei ole riittävä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun käsittelemien syrjintää koskevien yhteydenottojen määrä on yli viisinkertaistunut vuodesta 2014 vuoteen 2021. Lisäksi tässä esityksessä esitetään yhdenvertaisuusvaltuutetulle uusia vastuita mm. varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden edistämisen valvontaan liittyen.

Autismiliitto yhtyy Kortteisen ja Hiltusen hyvin perusteltuun erivään mielipiteeseen ja kannattaa sitä, että yhdenvertaisuuslaissa säädettäisiin esteettömyyden ja saavutettavuuden laiminlyönnistä. Yhdenvertaisuuslakiin tulisi lisätä velvollisuus järjestää julkiset ja yleisölle avoimet toiminnot ja palvelut siten, että ne ovat kaikille saavutettavia ja esteettömiä. Tämä lisäys vastaisi myös YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimusta.

Myös uhkasakkoa vahvempien sanktioita lisäämistä yhdenvertaisuuslakiin tulisi harkita.

Yleiset huomiot esityksestä

Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

Autismiliitto katsoo, että esityksessä ehdotetut muutokset nykyiseen lainsäädäntöön ovat pieniä, eivätkä oleellisesti edistä vammaisten ihmisten yhdenvertaisuutta työelämässä.

Autismiliiton mielestä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintään. Vammaisuuteen liittyvä työsyryntä tulisi tuoda säädettäväksi yhdenvertaisuuslainsäädännön kautta ja yhdenvertaisuusvaltuutetun vastuulle.

Vammaiset ihmiset ovat syrjintään liittyvissä kysymyksissä oppineet kääntymään yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen ja tästä tiedämme, että toiseksi yleisin syrjintäperuste vammaisilla liittyy työelämään. Sen sijaan Työsuojeluvaltuutetulle tulevista työelämän syrjintää koskevista ilmoituksissa vain 7 % tulee vammaisilta ihmisiltä. Työelämän syrjintä on erityisen vakava ongelma ja syrjinnän arviointiin erikoistuneet yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisivat tehokkaasti puuttua esimerkiksi vammaisten henkilöiden syrjintään YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen perusteella.

Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Kannatettava.

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

Kannatettava.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)

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

Autismiliiton mielestä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa tulisi laajentaa työelämän syrjintään. Vammaisuuteen liittyvä työsyryntä tulisi tuoda säädettäväksi yhdenvertaisuuslainsäädännön kautta ja yhdenvertaisuusvaltuutetun vastuulle.

Vammaiset ihmiset ovat syrjintään liittyvissä kysymyksissä oppineet kääntymään yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen ja tästä tiedämme, että toiseksi yleisin syrjintäperuste vammaisilla liittyy työelämään. Sen sijaan Työsuojeluvaltuutetulle tulevista työelämän syrjintää koskevista ilmoituksissa vain 7 % tulee vammaisilta ihmisiltä. Työelämän syrjintä on erityisen vakava ongelma ja syrjinnän arviointiin erikoistuneet yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisivat tehokkaasti puuttua esimerkiksi vammaisten henkilöiden syrjintään YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen perusteella.

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

Ks. vastaus edelliseen kysymykseen.

Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)

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

Kannatamme ensisijaisesti sitä, että vammaisuuteen liittyvä työsyryntä siirretään yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaan. Työsuojeluviranomaisella ei ole riittävää osaamista ja resursseja puuttua vammaisia koskevaan syrjintään työelämässä. Mikäli työsuojeluviranomaisten valvontatoimivaltaa työelämää koskien täsmennetään, tulee viranomaisen vammaisuutta ja työsyryntää koskevaa osaamista sekä resursseja vahvistaa nykyisestä. Myös viestintää eri viranomaisten valvontavastuista, yhteydenottokanavista jne. tulisi vahvistaa.

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

Kannatettava.

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

Kannatettava.

Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?

Kannatettava.

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)?

Kannatettava.

Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Kannatamme sitä, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettaisiin koskemaan ainakin vammaisiin työelämässä kohdistuviin syrjintä- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Se selkeyttäisi nykytilannetta, jossa vammaisten työelämässä kohtaama syrjintä jää piiloon.

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

-

Vaikutusarvioinnit

Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle esitetty resurssilisäys ei ole riittävä. Ks. perustelu edellä.

Huomionne taloudellisista vaikutuksista

-

Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan

-

Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista

-

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

-

Valjakka Sari
Autismiliitto ry