

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?**

Näkövammaisten liitto kannattaa ehdotusta.

Sekä vammaiset että vammattomat lapseton osallistettava ja sitoutettava yhdenvertaisuussuunnitteluun ja yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseen heidän ikänsä ja kehitystasonsa huomioiden. Lisäksi on perusteltua ottaa omana ryhmänään huomioon vammaiset vanhemmat / huoltajat riippumatta siitä, ovatko heidän lapsensa vammaisia.

YK:n vammaissopimuksen artiklan 7 (Vammaiset lapset) alakohdan 3. 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.”

Lisäksi Yhdenvertaisuussuunnittelulla toimeenpannaan YK:n vammaissopimuksen artiklan 8 (Tietoisuuden edistäminen) 2 b) alakohdan mukaisia toimia. Näillä toimilla vahvistetaan kaikilla koulutusjärjestelmän tasoilla, mukaan lukien kaikki lapset varhaisesta iästä alkaen, kunnioittavaa asennetta vammaisten henkilöiden oikeuksia kohtaan.

Koska yhdenvertaisuussuunnittelu koskee nykyisin vain esiopetusta silloin, kun se järjestetään koulussa, suunnitteluelvoitteen ulottaminen päiväkodissa järjestettävään varhaiskasvatukseen turvaa vammaisten lasten yhdenvertaista kohtelua nykyistä paremmin. Se auttaisi kiinnittämään huomiota lapsille annettavan varhaiskasvatuksen sisältöön ja ohjaisi henkilökunnan, lasten ja heidän

perheidensä kohtaamisia. Lisäksi se torjuisi syrjintää ja auttaisi huomaamaan syrjiviä asenteita ja rakenteita helpommin.

Jotta yhdenvertaisuus toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla, tulisi Myös esteettömyyden ja saavutettavuuden kuuluva yhdenvertaisuuden edistämismallin ja yhdenvertaisuussuunnittelumallin piiriin. Saavutettavien toimintaympäristöjen turvaaminen edellyttää yhdenvertaisuuden edistämismallin ja yhdenvertaisuussuunnittelumallin riittävän yksityiskohtaista sääntelyä. Lisäksi varhaiskasvatuksen parissa työskentelevää henkilökuntaa on koulutettava yhdenvertaisuusasioissa ja omavalvonnan suorittamisessa. Kuntien ja aluehallintovirastojen tulee myös seurata säännöllisesti yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemistä ja toteutumista.

Esityksen perusteluissa todetaan ylimalkaisesti, että yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen vaatisi vain henkilökunnan yhteistä lyhyttä keskustelua toimipaikassa, jossa käytyjen keskustelujen pohjalta kirjattaisiin yhdenvertaisuussuunnitelma. Näkövammaisten liitto ei pidä lyhyttä keskustelua riittävänä tosiasiallisen ja arkeen integroidun yhdenvertaisuussuunnitelman aikaan saamiseksi.

Esityksen mukaan yhdenvertaisuussuunnitelmien päivittämiselle ei myöskään asetettaisi velvoittavaa määräaika. Suunnitelma uusittaisiin vasta tarpeen ja tilanteen niin vaatiessa. Näkövammaisten liitto epäilee, ettei suunnitelmia uusittaisi tarpeeksi usein ja niiden sisältö ja tavoitteet unohtuisivat. Määräajoin uusittava yhdenvertaisuussuunnitelma edellyttää jatkuvaa, prosessiluonteista menettelyä, joka osallistaa asianosaiset tahot tuomaan esille yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyviä epäkohtia ja näiden epäkohtien korjausehdotuksia.

Tätä näkemystä tukevat myös hallituksen esityksen 5 pykälän säädöskohtaiset perustelut. Perusteluissa todetaan Yhdenvertaisuuden toteutumisen ja väestöryhmiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin sekä yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden suunnittelun toteuttamisen säännöllisyyden tärkeys.

Näkövammaisten liitto esittää, että yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan ja päivitetään kahden vuoden välein yhtä aikaa tasa-arvosuunnitelman kanssa. Lisäksi Näkövammaisten liitto pitää tärkeänä, että yhdenvertaisuussuunnittelu on prosessiluonteista ja laaja-alaista. Prosessin tulee kattaa koko organisaatio sekä eri tasot että ulkopuolella olevat kuten lasten vanhemmat.

Tehostettua huomiota yhdenvertaisuussuunnittelun yhteydessä tulee kiinnittää johtavassa asemassa olevien työntekijöiden johtamistapaan ja yksiköiden toimintakulttuureihin. Johtamiskulttuurilla on merkittävä vaikutus organisaation toimintakykyyn myös yhdenvertaisen kohtelun toteutumisen näkökulmasta. Mikäli johdon asenteet ovat kielteisiä ja motivaation taso valvoo yhdenvertaisuuden toteutumista on alhainen, ei organisaatiolta voida odottaa tehokkaita toimia syrjinnän ja häirinnän kitkemiseksi.

**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?**

Näkövammaisten liitto pitää tarkoituksenmukaisena kunnissa yhteisesti perhepäivähoidon ja kunnallisen avoimen varhaiskasvatuksen toimijoille laadittavaa yhteistä yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

## Häirintä

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

Näkövammaisten liitto kannattaa esitystä.

Esitys toisi laillisuusvalvojen käyttöön uuden työkalun syrjintään ja häirintään puuttumiseksi. Se tekisi näkyväksi laajamittaisen ja tiettyyn ihmisryhmään kohdistuvan syrjinnän. Kynnys viedä asiaa eteenpäin voisi madaltua ja piiloon jäävästä syrjinnästä saataisiin tarkempaa tietoa monien ihmisryhmien osalta. Lisäksi laajennus olisi yhteiskunnallinen ja oikeuspoliittinen viesti siitä, että häirintään suhtaudutaan vakavasti ja se halutaan kitkeä pois.

Vammaiset ihmiset kokevat häirintää muun muassa sosiaalisessa mediassa. Esitettävä muutos voi vaikuttaa myös siihen, että vammaisten ihmisten kohtaamaan vihapuheeseen puututaan aiempaa tehokkaammin.

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

Näkövammaisten liitto kannattaa 14 §:n uutta 3 momenttia, jonka mukaan varhaiskasvatuksen ja koulutuksen järjestäjän menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos varhaiskasvatuksen tai koulutuksen järjestäjä saatuaan tiedon siitä, että lapsi, oppilas tai opiskelija on joutunut oppilaitoksessa pykälän 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

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

Näkövammaisten liiton tietoon on tullut tapauksia, joissa Näkövammaiset koululaiset ja opiskelijat ovat kokeneet kouluympäristössä tapahtuvaa kiusaamista, joka täyttää pahimmillaan häirinnän tuntomerkit. Silti koulun tai oppilaitoksen taholta ei ole puututtu tilanteeseen. Näin ollen puuttumisveloitteen kirjaaminen lakisääteiseksi asiaksi on erittäin kannatettavaa.

## 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 yksilöityä tiettyä asianomistajaa?**

Näkövammaisten liitto kannattaa yhdenvertaisuuslain säännöksiä, joiden mukaisesti asian vieminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan olisi mahdollista siten, että yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö veisi lautakuntaan myös sellaisen syrjintäasian, jossa ei voida yksilöidä yksittäistä asianomistajaa.

Esitys on perusteltu, sillä yhteen vammaiseen ihmiseen kohdistuva syrjintä on koko ryhmään kohdistuvaa syrjintää. Lisäksi yksittäisen ihmisen on joskus vaikeaa lähteä vaatimaan oikeutta tilanteissa, joissa hän on kokenut tulleensa syrjityksi. Tilanne on tällainen etenkin silloin, kun ihminen joutuu toistuvasti erilaisissa elämäntilanteissa syrjinnän kohteeksi. Tätä taakkaa olisi mahdollista siirtää uudistuksen myötä leveämpien hartioiden kannettavaksi, kun vammaisten ihmisten oikeuksia valvovat organisaatiot voisivat tuoda käsittelyyn erilaisiin vammaisryhmiin erilaisissa tilanteissa kohdistuvia syrjiviä käytäntöjä. Tällöin syrjintään voitaisiin puuttua entistä tehokkaammin. Tämän tulee olla mahdollista myös työsyryntäepäilyihin liittyvissä kysymyksissä, joten uudistus edellyttää yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltuuksien laajentamista työelämään.

Esityksessä ei ole määritelty yhdenvertaisuutta edistävää yhteisöä. Epäselväksi jää, onko sellainen mikä tahansa yhteisö, joka ilmoittaa edistävänsä yhdenvertaisuutta vai tuleeko asian olla kirjattuna esimerkiksi yhteisön sääntöihin. Näkövammaisten liitto esittää, että yhdenvertaisuutta edistävä yhteisö määritellään tarkemmin.

## Kohtuulliset mukautukset

**Mitä mieltä olette ehdotuksesta koskien kohtuullisia mukautuksia?**

Näkövammaisten liitto toteaa, että yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksessa on syytä ottaa huomioon se, ettei Suomi vielä ollut nykyistä yhdenvertaisuuslakia valmisteltaessa ja hyväksyttäessä ratifioinut YK:n vammaissopimusta. Tämän vuoksi sopimuksen implementointi yhdenvertaisuuslain säännöksiin jäi osittain puutteelliseksi.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletyksi syrjinnäksi säädettiin vain kohtuullisten mukautusten epääminen. Tosiasiassa 15 § jäi suppeammaksi kuin YK:n vammaissopimuksen kohtuullista mukautusta koskeva sääntely edellyttäisi.

Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on vedottu yhdenvertaisuuslain esitöihin muun muassa siinä, että mukautukseksi katsottaisiin vain pienet ja vähäisiä kustannuksia aiheuttavat toimenpiteet. YK:n vammaissopimus ei kuitenkaan tue tällaisen tulkinnan tekemistä, joten nykyinen tulkinta on ristiriidassa YK:n vammaissopimuksen lähtökohdan kanssa. Edellä olevaa näkemystä vahvistaa myös vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean antama yleiskommentti 6 ja korkeimman hallinto-oikeuden tuore ratkaisu KHO: 2021:189. Siksi kohtuullisia mukautuksia koskevaa lainsäädäntöä onkin syytä kehittää, tarkentaa ja systematisoida vastaamaan selvemmin YK:n vammaissopimuksen velvoitteita sekä sopimuksen soveltamisesta syntyneitä oikeuskäytäntöä.

YK:n vammaissopimuksen (4 artiklan 1 kohdan f alakohta) mukaisesti, lainsäädäntöön tulisi sisältyä säännös esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevien standardien pakollisesta soveltamisesta sekä sakoista ja muista seuraamuksista, joita voidaan määrätä niille tahoille, jotka jättävät noudattamatta standardeja. Suomen lainsäädännössä ei ole määritelty saavutettavuuden ja esteettömyyden epäämistä syrjinnäksi. Suomi ei ole tältä osin implementoinut riittävällä tavalla YK:n vammaissopimuksen velvoitteita.

Näkövammaisten liiton näkemyksen mukaan esteettömyyden ja saavutettavuuden epäämisestä tulisi säätää syrjintänä. Lisäksi epäämiseksi tulisi katsoa kohtuullisten mukautusten toteuttamatta jättäminen ja viivyttely niiden toteuttamisessa sekä vastaavat seikat saavutettavuuden ja esteettömyyden toteuttamisessa. Tämä tulee tehdä täydentäen ja tarkentaen nykyisen yhdenvertaisuuslain sääntelyä. Ehdotettu saavutettavuuden ja esteettömyyden epäämistä koskeva uudistettu sääntely täyttäisi myös lainsäädännöltä edellytettävän tarkkarajaisuusvaatimuksen.

Näkövammaisten liitto huomauttaa, että lakiesityksessä on sivuutettu taloyhtiöiden vastuu kohtuullisista mukautuksista vammaisille ihmisille osana yhdenvertaista asumista. Vammaisten ihmisten asumisessa kohtaama syrjintä on selkeästi nähtävissä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tuoreissa ratkaisuissa. Myös yhdenvertaisuusvaltuutettu on nostanut asiaa esille muun muassa asunto-osakeyhtiölain uudistusta koskevasta arviomuistiosta lausuessaan (<https://syrjinta.fi/-/yhdenvertaisuusvaltuutetun-lausunto-asunto-osakeyhtiolain-muutostarvetta-koskevasta-arviomuistiosta>)

Näkövammaisten liitto pitää välttämättöminä Kortteisen ja Hiltusen eriävissä mielipiteessään esittämien säädösmuutosten kirjaamista uudistettavaan yhdenvertaisuuslakiin. Näitä säädösmuutoksia ovat yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin lisäykset. Välittömän ja välillisen syrjinnänkiellon lisäksi pykälällä tulisi kieltää häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen, saavutettavuuden tai esteettömyyden laiminlyönti sekä ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi yhdenvertaisuuslakiin tulisi lisätä uusi 15 a § saavutettavuuden ja esteettömyyden järjestämisestä vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Esitetyn 15 A §:n mukaisesti julkiset ja yksityiset yleisölle avoimet toiminnot olisi järjestettävä niin, että ne ovat kaikille saavutettavia ja esteettömiä.

Näkövammaisten liitto edellyttää, että yhdenvertaisuuslain 15 §:ään sisällytetään lisäksi velvoite, jonka mukaan työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle ihmiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tullessa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Hallituksen esitykseen ei sisälly säädöstä kaikille sopivan suunnittelun velvoitteesta. Kaikille sopivaa suunnittelua on kuitenkin käsitelty järjestöille suunnatussa kuulemistilaisuudessa 28.10.2021, jolloin kaikille sopivan suunnittelun sisällyttämistä yhdenvertaisuuslain säännöksiin on kannatettu vammaisjärjestöjen taholta vahvasti. Sen katsottiin helpottavan kaikkien ihmisten mahdollisuuksia käyttää tuotteita, palveluita ja ohjelmistoja. Säädös voisi myös vähentää esteellisestä ja ei-saavutettavasta ympäristöstä aiheutuvien kohtuullisten mukautusten sekä erillisten palveluiden tarvetta. Sillä olisi myös kustannuksia hillitsevä vaikutus. Edellä esitetty lisäys yhdenvertaisuuslakiin tehostaisi Näkövammaisten liiton arvion mukaan syrjinnän uhrien oikeusturvaa ja vaikuttaisi ennaltaehkäisevästi syrjinnän esiintymiseen. Lisäksi uudistettu sääntely suojelisi nykyistä vahvemmin vammaisia ihmisiä syrjinnältä. Sääntely on tällä hetkellä YK:n vammaissopimuksen (artikla 2) varassa, eikä kansallinen sääntely ole riittävää. Siksi Näkövammaisten liitto edellyttää kaikille sopivan suunnittelun laiminlyönnin lisäämistä osaksi yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää.

Myös YK:n vammaissopimuksen artiklan 2 mukaan kaikille sopiva suunnittelu tulisi ulottaa ympäristöihin, mikä tarkoittaa laajempaa tarkastelua ja vastuukysymysten arviointia, kuin vain yksittäisiä laitteita ja välineitä koskeva tarkastelu on. YK:n vammaissopimuksessa tarkoitetaan kaikille sopivalla ympäristöllä rakennetun ympäristön esteettömyyttä ja tiedonsaannin saavutettavuutta. YK:n vammaiskomitea katsoo yleiskommentissaan nro. 6 (art. 5.3) tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta (CRPD/C/GC/6) kohdassa 24, että velvollisuus toteuttaa esteettömyyttä ja saavutettavuutta kaikille sopivan suunnittelun avulla tulee sisällyttää suunnitteluprosesseihin, jotta pääsyrakennuksiin, palveluihin tai tuotteisiin tapahtuu yhdenvertaisesti muiden kanssa. Komitean mukaan kyse on uusien palveluiden, tavaroiden, ohjelmistojen ja ympäristöjen suunnittelusta ennakkoon.

Yleiskommentti nro 2, 28 kohta puolestaan edellyttää sitä, että kaikille sopiva suunnittelu tulee mainita lähtökohtana, yleisenä velvoitteena, joka osaltaan edistää 9 artiklan toimeenpanoa, mutta ei korvaa esim. kohtuullisia mukautuksia.

Yhdenvertaisuuslain uudistusta pohtineen työryhmän ehdotuksessa esitetään tarkennettavaksi, että yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaiset kohtuulliset mukautukset voivat koskea myös sisällöllisiä muutoksia eli viranomaisen palvelun sisältöä. Voimassa olevan yhdenvertaisuuslain sanamuoto on suppea, sillä siinä mainitaan vain viranomaisessa asiointi. Oikeuskirjallisuudessa (mm. Rätty) on katsottu, että mukauttamisen tulee ulottua myös itse palveluiden saamiseen ja järjestämiseen.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n 1 momentin muotoiluun ehdotettu muutos saada viranomaisten palveluita on Näkövammaisten liiton mielestä kannatettava. Lisäksi Näkövammaisten liitto kannattaa 15 §:n 2 momenttiin ehdotettua sanalisäystä ensisijaisesti. Tällöin on selvää, että kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa tulisi ottaa ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet.

Näkövammaisten liitto ihmettelee nykyisen yhdenvertaisuuslain 15 § 3 momentin poistamista esityksestä. Poistamisen sijasta kyseinen momentti on perusteltua laajentaa yleiseksi velvollisuudeksi antaa kirjallinen selvitys valinnan perusteista suhteessa syrjintäperusteisiin. Selvitysvelvollisuuden tulee olla yleinen (kuten tasa-arvolaisissa), eikä vain nykyinen kohtuullisia mukautuksia koskeva.

## Hyvitys

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

Näkövammaisten liitto pitää välttämättömänä, että syrjintäasioita käsittelee toimielin, joka toteaa tapahtuneen syrjinnän ja päättää syrjinnästä määrättävästä hyvityksestä. Tähän tulisi kuulua muun ohella oikeudellisesti sitovien päätösten antaminen, jotka edellyttävät toimenpiteitä syrjinnän lopettamiseksi, täyden yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Lisäksi tehtävän tulee sisältää tehokkaiden, oikeasuhtaisten ja varoittavien seuraamusten määräämisen, mukaan lukien korvauksen määrääminen aineellisesta ja aineettomasta vahingosta, sakkojen määräämisen sekä ratkaisun ja syrjintään syyllistyneen nimen julkaisemisen. Tämä olisi myös perusteltua syrjinnän uhrien oikeusturvan ja oikeuksien toteutumisen kannalta (access to rights/protection under law).

Hyvitysvaatimusten käsittely soveltuisi Näkövammaisten liiton näkemyksen mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle. Toimivalta tulee laajentaa koskemaan kaikkia elämänalueita, myös työsyryntää. Lautakunnalla on syrjintäasioihin liittyvää erityisasiantuntemusta. Maksuttomana prosessina lautakuntakäsittely madaltaisi myös kynnystä hakea hyvitystä. Vammaiset ihmiset ovat usein vähävaraisia ja kuluriskin vuoksi heillä ei ole mahdollisuutta jatkaa oikeusprosessia tuomioistuimessa. Puoltavana seikkana Näkövammaisten liitto toteaa myös, että

lautakunnan ratkaisut ovat julkisia, jolloin niillä voidaan luoda painetta ennakollisten yhdenvertaisuutta turvaavien ratkaisujen tekemiseen.

**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?**

Näkövammaisten liitto pitää toimivallan jakamista asianmukaisena ja selkeäräjaisena. Se tukisi myös nykyistä vahvemmin syrjintää kokeneen ihmisen oikeusturvan toteutumista. Lisäksi se todennäköisesti lyhentäisi asian käsittelyyn kuluvaan aikaa.

Näkövammaisten liitto painottaa, että käräjäoikeuden tulee käsitellä toimivallan jaosta huolimatta liitännäisasiana ilmenevää syrjintää epäröimättä ja määrätä tapahtuneen pohjalta asianmukainen vahingonkorvaus. Tällä vahvistettaisiin syrjintää epäilevän pääsyä tehokkaihin oikeussuojakeinoihin.

Näkövammaisten liitto esittää eriävän näkemyksensä esitykseen, jonka mukaisesti työsuojeluviranomaisen toimivaltaan nyt kuuluvat syrjintätapaukset jäisivät edelleenkin mainitun viranomaisen toimivallan piiriin. Tosiasia on, ettei työsyryntää valvo tällä hetkellä suoranaisesti mikään viranomaistaho. Etenkin rekrytoinnissa tapahtuva syrjintä jää piiloon ja havaitsematta. Siksi tehtävästä tulisi säätää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan kuuluvana asiana.

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.

**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?**

Näkövammaisten liiton näkemyksen mukaan lautakuntamenettely olisi jossain määrin tuomioistuinkäsittelyä kevyempi. Hakemuksen maksuttomuus voisi myös madaltaa syrjintää epäilevän ihmisen kynnystä vaatia hyvitystä. Lisäksi menettely olisi nopeampi verrattuna siihen, että ihminen veisi asian ensin lautakuntaan ja sen jälkeen käräjäoikeuteen. Kuitenkin lautakunnassa sovellettavat menettelysäännökset sekä mahdollisuus muutoksenhakuun tuomioistuimessa turvaisivat edelleen asianosaisten oikeusturvan toteutumisen. Vammaisten ihmisten kohdalla asian suullinen käsittely voisi myös helpottaa ratkaistavan asian selvittämistä.



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

Näkövammaisten liitto kannattaa sovintomahdollisuuden tuomista hallinto-oikeudessa käsittelyssä olevaan asiaan silloin, kun sovintoratkaisulla ei olisi laajaa yhteiskunnallista merkitystä. Menettelyllä ei kuitenkaan tule vesittää mahdollisuutta tuottaa eri ihmisryhmien kannalta merkittävien, yleisluonteisten ratkaisujen syntymistä.

**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)?**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Näkövammaisten liitto kannattaa lautakunnan organisaatioon ehdotettuja muutoksia. Jaostojen jäsenten määrän vähentäminen sekä uuden vahvennetun jaoston kokoonpanon hyödyntäminen aiemman täysistunnon sijaan parantaisi edellytyksiä löytää sopiva, päätösvaltainen kokoonpano lautakunnan käsiteltäväksi tuleviin asioihin. Tämä tehostaisi lautakunnan toimintaa ja turvaisi paremmin vammaisten ihmisten vireille asettamien asioiden nopeamman käsittelyn.

Näkövammaisten liitto suhtautuu epäröiden esitettyyn mahdollisuuteen jättää yli kaksi vuotta vanhat asiat tutkimatta. Huolena on, että kahden vuoden vanhenemisaika on joissakin tapauksissa melko lyhyt Esimerkiksi vammaisen ihmisen kannalta. Vammainen ihminen ei aina uskalla nostaa kannetta ollessaan vielä häntä syrjivän palvelujärjestelmän tai palvelun tuottajan asiakas. Vammaisuuden vuoksi myös kanteen valmistelu voi olla hitaampaa ja edellyttää usein avustajan käyttöä, mikä tulee huomioida määräaikoja asetettaessa.

Näkövammaisten liitto pitää hyvänä esitystä yhdenvertaisuuslautakunnan jäsenten sidonnaisuuksien ilmoittamismenettelyn vahvistamisesta. Lautakunnan jäseniksi nimitettävien henkilöiden tulee olla tehtävässä riippumattomia. Näkövammaisten liitto esittää huolensa siitä, että lautakuntaan voitaisiin jatkossakin nimittää eri hallinnonalojen viranhaltijoita, jotka ovat hallituksen poliittisessa ohjauksessa. Tämä vaarantaa lautakunnan toiminnan riippumattomuutta.

Monet nykyisen lautakunnan tekemät syrjintää koskeneet ratkaisut ovat liittyneet eri hallinnonaloilla toimivien viranomaisten toiminnan epäkohtiin. Jotkut käsittelyyn tulleet asiat ovat myös olleet poikkihallinnollisesti kytköksissä epäilyyn syrjintätilanteeseen. Näihin hallinnonaloihin virkasuhteessa, ja sitä kautta poliittisessa ohjauksessa olevat virkamiehet ovat hankalassa

välikädessä arvioidessaan jääviyttään asian käsittelyssä. Viimeksi mainituissa tapauksissa voi myös syntyä tilanne, jossa useampi virkamies joutuu jääväämään itsensä. Edellä esitettyyn perustuen Näkövammaisten liitto ei pidä pelkkää sidonnaisuuksien ilmoittamista tai jääväämistä riittävänä riippumatonta päätöksentekoa turvaavana menettelynä. Se esittää, että lakiesitykseen lisätään säännös, jonka mukaisesti lautakuntaan nimettävien ihmisten tulee olla tosiasiallisesti riippumattomia asiantuntijajäseniä.

## Esityksen vaikutukset

### Millaisia vaikutuksia arvioitte ehdotetuilla muutoksilla olevan?

Näkövammaisten liitto olettaa ehdotettujen uudistusten vaikuttavan myönteisesti näkövammaisten ihmisten oikeusturvan toteutumiseen. Ehdotetuilla lakimuutoksilla tulee olemaan vaikutusta siihen, että yksittäiset ihmiset voivat helpommin saada taloudellisen hyvityksen syrjinnästä ilman taloudellista riskiä. Nykyisessä hyvitysjärjestelmässä on selkeitä puutteita, joihin tällä ehdotetulla ratkaisulla vastataan.

Yhdenvertaisuussuunnittelun velvoite varhaiskasvatuksessa on ennakoivana toimenpiteenä merkittävä uudistus, jonka turvin voidaan ennalta ehkäistä syrjintätilanteiden syntymistä. Uudistusten tuottamien hyötyjen realisoituminen edellyttää, että yhdenvertaisuussuunnittelun vaikutusarviota tehdään prosessiluonteisesti ja tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään tarvittaessa.

Vaikutusarviota on tehtävä ihmisryhmäkohtaisesti niin, että eri ihmisryhmien yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan erikseen. Esimerkiksi vammaisten ihmisten kohtaama syrjintä tai yhdenvertaisuusloukkaukset voivat olla tietyissä tilanteissa erilaisia kuin muiden ihmisryhmien. Lisäksi Näkövammaisten liitto toteaa, että mikäli yhdenvertaisuuslain osauudistus toteutetaan esitetystä minimalistisessä muodossaan, uudistuksen yhteiskunnalliset vaikutukset sekä vaikutukset näkövammaisten ihmisten oikeuksien toteutumiseen jäävät vaillinaisiksi. Lausunnon myöhemmissä vastauksissaan Näkövammaisten liitto perustelee tarkemmin tätä näkemystään.

## Muut huomiot esityksestä

### Onko teillä muita huomioita esityksestä?

Näkövammaisten liitto toteaa, että lakiuudistuksen jatkovalmisteluun sekä eduskuntakäsittelyyn tulee varata riittävästi aikaa.

YK:n vammaissopimuksen 4 artiklan 3 kohta velvoittaa osallistamaan vammaiset ihmiset ja vammaisjärjestöt täysimääräisesti vammaisia ihmisiä koskeissa asioissa. Yhdenvertaisuuslain

osittaisuudistuksessa osallistaminen ei ole toteutunut YK:n vammaissopimuksen edellyttämällä tavalla.

## Yleiset huomiot esityksestä

### Yleiset huomionne työelämän alajaoston esityksestä

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

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä selvityksessä vuodelta 2020 käy ilmi, että syrjintä on merkittävä syy siihen, etteivät vammaiset ihmiset pääse työelämään tai heidän on vaikeaa saada ne kohtuulliset mukautukset, jotka olisivat aiheellisia.

Etenkin rekrytointi ja häirintä ovat työelämässä usein aliraportoituja.

Yhdenvertaisuuslain taustalla olevat EU:n direktiivit edellyttävät, että kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvät tehokkaat keinot, joilla uhri voi päästä oikeuksiinsa ja saada hyvitystä kokemastaan syrjinnästä. Myös muun muassa Euroopan neuvoston rasismiin vastainen toimikunta ECRI on Suomea koskevilla suosituksissaan nostanut esiin yhdenvertaisuusvaltuutetun puutteellisen toimivallan työelämän syrjintäasioissa. ECRIn huomautusta ei tule ohittaa yhdenvertaisuuslain osittaisuudistusta tehtäessä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltuuksien vahvistaminen tulee sisällyttää valmisteilla olevaan yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistukseen. Lautakunnan toimivallan laajentamisella voisi olla merkittävä tehtävä luoda oikeudellisesti sitovia ratkaisukäytäntöjä myös esimerkiksi rekrytointisyrjinnän ja muiden syrjivien käytäntöjen osalta, jotka ovat saattaneet päättyä syrjinnän uhrin työsuhteen päätyttyä. Työelämässä syrjintää kokeneen asemaa parantaisi lisäksi se, että toimivallan laajentumisen myötä sekä uhrilla että yhdenvertaisuusvaltuutetulla olisi oikeus saattaa asia lautakunnan käsiteltäväksi, samoin kuin työsuojeluviranomaisella.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen noudattaisi myös ECRIn Suomea koskevia suosituksia.

Näkövammaisten liitto 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.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on Näkövammaisten liiton kokemuksen mukaan yhdenvertaisuusasioiden paras asiantuntija ja hän on myös työsuojeluviranomaista paremmin ja laajemmin perehtynyt yhdenvertaisuuskysymyksiin. Siksi yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen työelämään olisi Näkövammaisten liiton näkemyksen mukaan välttämätöntä. Samoin välttämätöntä on yhdenvertaisuusvaltuutetun riippumattoman aseman turvaaminen.

Yhdenvertaisuuslain uudistuksella tulee ennen kaikkea vahvistaa syrjintää kokeneen oikeussuojaa. Siksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tulee olla mahdollisuus määrätä hyvitys katsoessaan ihmisen tulleen syrjityksi työelämässä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta tulee laajentaa työelämän syrjintätapauksiin.

## Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (7 §)

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

Näkövammaisten liitto kannattaa ehdotusta. Lisäksi on kannatettavaa, että työnantajan tulee ottaa eri syrjintäperusteet huomioon arvioidessaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Arviointi tulee tehdä myös työhönoton osalta. Rekrytointimenetelmien ja prosessien tulee olla ehdottoman syrjimättömiä, yhdenvertaisia ja tehtävään soveltuville ja päteville työnhakijoille saavutettavia.

Näkövammaisen työnhakijan yhdenvertaisen kohtelun osalta on olennaisen tärkeää, että hänellä on mahdollisuus suoriutua rekrytointiprosessin läpi yhdenvertaisesti näkevien työnhakijoiden kanssa. Esimerkiksi työnhakuun liittyvien kirjallisten tai muiden osaamista mittaavien tehtävien tulee olla saavutettavia. Tätä tulee arvioida yhdenvertaisuusarviota tehtäessä.

Työelämän alajaosto on todennut esityksessään, että työhönottoprosessin aikana työnhakija voi kokea syrjintää myös sellaisten toimijoiden taholta, joilla ei ole työnantaja-asemaa suhteessa työnhakijaan. Tällaisia muita toimijoita ovat esimerkiksi soveltuvuusarviointeja tekevät yritykset, työtehtävään ehdokkaita etsivä suorahakuyritys, työnhakijan sopivuutta arvioiva työterveyshuolto tai työhönottoprosessiin kuuluvan koulutuksen toteuttaja. Näkövammaisten liitto pitää välttämättömänä näiden toimijoiden yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitetta ja valvonnan sisällyttämistä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimenkuvaan. Epäillyissä syrjintätapauksissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tulee myös voida antaa ratkaisunsa asiassa ja määrätä tapahtuneesta hyvitys.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla tulee olla kaikkia työnantajia koskevat täydet valvonta ja puuttumisoikeudet rekrytoinnissa ilmenevään syrjintään. Näkövammaiset työnhakijat kohtaavat työtä hakiessaan sekä välillistä että välitöntä syrjintää. Kyse voi olla kohtuullisten mukautusten epäämisestä tai kielteisistä asenteista kumpuavasta syrjinnästä. Mikäli vammainen työnhakija kertoo työhakemuksessa vammastaan, hänen pääsynsä työhönottohaastatteluun voi kariutua. Toisaalta taas syrjintäolettan syntymistä varoen, työnantaja saattaa kutsua muodollisesti pätevän vammaisen työnhakijan haastatteluun, aikomattakaan palkata häntä tehtävään. Näiden syrjintätilanteiden toteennäyttäminen on äärimmäisen vaikeaa ja jopa täysin mahdotonta. Siksi oletettujen syrjintätilanteiden selvittämiseen ja jatkoprosessointiin tarvitaan avuksi toimivaltaista yhdenvertaisuusviranomaista. Pelkkä rekrytointia koskeva yhdenvertaisuussuunnittelu ei riitä.

Jaoston esityksessä ehdotetaan, että vähintään 30 henkilöä työllistävien yritysten on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Pienempien yritysten osalta arviointi ei edellyttäisi edelleenkään määrämuotoista selvitystä, vaan riittävää olisi, että työnantaja pystyisi selostamaan vapaamuotoisesti toteuttamansa arvioinnin sisällön.

Näkövammaisten liitto huomauttaa, että pienet työnantajat ovat merkittäviä työllistäjiä ja niiden jättäminen yhdenvertaisuussuunnitteluelvoitteen ulkopuolelle on ongelmallista. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen soveltamisala tulee säätää koskemaan vähintään 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Kirjaus on myös yhdenmukainen uudistetun yhteistoimintalain velvoitteiden kanssa. Lisäksi Näkövammaisten liitto esittää 7 Pykälään lisättäväksi maininnan yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisveloitteesta.

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

Näkövammaisten liitto kannattaa ehdotusta. Työnantajan edistämismisvelvollisuuden muutokset selkeyttäisivät vallitsevaa oikeustilaa ja mahdollistaisivat viranomaisen tehokkaamman valvonnan kyseisten velvoitteiden osalta. Johtopäätösten yhteydessä tulee nostaa esiin epäkohdat, joiden korjaamiseen työnantajan tulee välittömästi ryhtyä.

### **Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta (19 §)**

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

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan tulee olla työelämän osalta saman laajuista kuin muillakin elämän osa-alueilla. Sen ei tule rajoittua ainoastaan lausuntojen antamiseen. Yhdenvertaisuuslain 22 §:ään tulee tehdä muutos, jolla yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta ulotetaan yhdenvertaisuus ja syrjintäkysymyksissä myös työelämään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun osaamista tulee hyödyntää kaikin mahdollisin tavoin työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun yhteistyön tehostamiseksi. Yhdenvertaisuusvaltuutetun lausunto yhdenvertaisuuslain tulkinnasta tulisi antaa kaikissa työsuojeluviranomaisessa ratkaistavina olevissa asioissa silloin, kun ratkaistavilla asioilla on kosketuspintaa yhdenvertaisuuteen tai syrjinnänkieltoon nähden. Näkövammaisten liitto pitää lausunnon antamismahdollisuuden varaamista kannatettavana, mutta ei riittävänä toimivaltuuden laajentamisena. Lisäksi Näkövammaisten liitto ehdottaa lausunnon antamiselle aikarajaa, jota ei saisi ylittää. Näin varmistettaisiin, ettei lausuntomenettely hidastaisi kohtuuttomasti vireille laitettun asian eteenpäin viemistä.

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

Näkövammaisten liitto ei pidä ehdotusta relevanttina. Valtuutettu voi nykyiselläänkin toimia valvontalain 12 §:n perusteella työsuojeluviranomaisen pyynnöstä valvontalain tarkoittamana ulkopuolisena asiantuntijana. Säättämällä asiasta uudistetussa yhdenvertaisuuslaissa ei saavutettaisi mitään olennaista parannusta vallitsevaan tilanteeseen.

Ulkopuolisena asiantuntijana valtuutettu saisi ainoastaan työsuojeluviranomaisen antaman valtakirjan osoittamassa laajuudessa työsuojelun valvontalain tarkoittamat tarkastus- ja tiedonsaantioikeudet ja voisi ottaa kantaa vain työelämän yksittäistapauksiin. Yhdenvertaisuusvaltuutetulla ei olisi riippumatonta toimivaltaa työsyryntään liittyvissä asioissa eikä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voisi määrätä hyvitystä esille nousseissa syrjintätapauksissa.

Näkövammaisten liitto pitää esitystä täysin riittämättömänä ja vastustaa yhdenvertaisuusvaltuutetun asettamista vain ulkopuolisen viranomaisen rooliin. Sen sijaan Näkövammaisten liitto pitää välttämättömänä yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan täysimääräisistä toimivaltuuksista säättämistä.

## **Työsuojeluviranomaisen tehtävät ja toimivalta (22 §)**

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

Näkövammaisten liitto kannattaa ehdotettuja täsmennyksiä.

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

Ehdotus jää varovaiseksi uudistukseksi eikä tuo muutoksia nykyiseen tilanteeseen.

Työsuojeluviranomaisella tulisi olla velvollisuus kuulla työsuojeluun liittyvissä rajapintatilanteissa yhdenvertaisuusvaltuutettua. Näkövammaisten liitto korostaa, että yhdenvertaisuuslain uudistuksella tulee säätää yhdenvertaisuusvaltuutetun riippumattomasta toimivallasta.

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

Ehdotus jää varovaiseksi uudistukseksi eikä tuo muutoksia nykyiseen tilanteeseen.

Näkövammaisten liitto katsoo, että rinnakkaisesta toimivallasta säätämällä sekä työsuojeluviranomainen että yhdenvertaisuusvaltuutettu voivat toimia tarvittaessa riippumattomina osapuolina toistensa apuna. Näkövammaisten liitto ei kannata samantasoisten viranomaisten asettamista toiselle viranomaiselle alisteiseen tai apulaisen asemaan.

**Mitä mieltä olette työsuojeluviranomaisen tiedonvälitykseen liittyvistä ehdotuksista?**

Näkövammaisten liitto kannattaa työsuojeluviranomaisen tiedonvälityksen lisäämistä. Vammaisjärjestöt ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että aluehallintoviranomaiset eivät julkaise oma-aloitteisesti antamia ratkaisuja samalla tavoin kuin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Ratkaisujen julkaisu ja niistä tiedottaminen voisi lisätä vammaisten ihmisten yhteydenottojen määrää työsuojeluviranomaiseen ja liittyisi myös olennaisesti YK:n vammaissopimuksen 8 artiklan (tietoisuuden lisääminen) toimeenpanoon.

Tiedonvälityksen tulee olla molemminpuolista. Sekä työsuojeluviranomaisen että yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee välittää tietoa toisilleen ja koulutuksen sekä tiedotuksen avulla asiaan kuuluville ulkopuolisille tahoille. Työsuojeluviranomaisen tulee myös tehdä yhteistyötä tiedonvälityksessään syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien tahojen, muun muassa vammaisjärjestöjen kanssa.

Tiedonvälityksen tulee olla kaikille saavutettavaa. Vammaisilla ihmisillä tulee olla heille sopivalla tavalla toteutettu, esteetön pääsy tiedon äärelle. Jaetun tiedon tulee olla kielellisen ymmärrettävyyden lisäksi saavutettavassa muodossa. Tämä tulee lisätä lain perusteluihin.

## 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)?**

Näkövammaisten liitto 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.

Näkövammaisten liitto edellyttää, että laiminlyönnistä säädetään myös lainsäädännössä sanktioimalla laiminlyönti. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tulee voida saattaa 5, 6 ja 7 §:ssä säädettyjen suunnitteluelvoitteiden laiminlyöntiä koskeva asia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.

## Vaihtoehtoiset ratkaisut

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

Näkövammaisten liitto toteaa, että vaihtoehtoisessa toteuttamistavassa on kyse kahden viranomaistahon rinnakkaisesta - ei päällekkäisestä toimivallasta. Rinnakkaiseen toimivaltaan liittyvät erityiskysymykset eivät ole olleet tähänkään saakka poikkeuksellisia suomalaisessa oikeuskäytännössä, kuten esimerkiksi tietosuojavaltuutetun ja aluehallintoviranomaisen yhteistyö osoittaa. Myöskään se, että syrjintäolettan käsittelyyn sovelletaan eri lainsäädännön osa-alueita, ei ole poikkeuksellista.

Mahdollisesti esille nousseista haasteista huolimatta asiat ovat olleet ratkaistavissa toimivalla viranomaisyhteistyöllä. Viranomaisyhteistyön sujuvuus voidaan turvata tarkkarajaisella lainsäädännöllä ja tarvittaessa asetustasoisilla säännöksillä.

Näkövammaisten liitto ihmettelee jaoston esille tuomaa ylikorostunutta huolta työsuojeluviranomaisen ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimialojen oletetusta päällekkäisyydestä. Valitun lähestymistavan sijaan jaosto olisi voinut tavoitella toimeksiantonsa mukaisesti uudistusesityksellään heikoimmassa asemassa olevien ryhmien ihmisoikeuksien vahvistamista. Lisäksi Näkövammaisten liitto toteaa, että alajaoston esityksessä on keskitytty erityisesti yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentamiseen liittyvien haasteiden esille nostamiseen. Tämän vuoksi mahdollisesti syntyviä ongelmia ei ole lähestytty ratkaisukeskeisesti.



Näkövammaisten liiton näkemyksen mukaan olisi tarkoituksen mukaista, että Itsenäisestä asemasta huolimatta viranomaiset toimisivat yhteistyössä sekä pyrkisivät lain yhtenäiseen soveltamiseen. Tarvittaessa viranomaiset voisivat saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua esimerkiksi tarkastusten yhteydessä. Viranomaisten olisi myös järjestettävä yhteistyönsä sillä tavoin, että asian vireille saattaneen yksilön tai yhteisön oikeusturva sekä asian joutuisa käsittely tulisi parhaalla mahdollisella tavalla varmistetuksi. Jos yhdenvertaisuusvaltuutetulle tullut asia edellyttäisi työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvan asian ratkaisemista, työsuojeluviranomainen ratkaisisi sille kuuluvan asian esikysymyksenä. Muutoin työsuojeluviranomaisen valvontavaltuudet säilyisivät entisellään siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 2 ja 3 luvussa säädetään.

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

Näkövammaisten liitto toteaa, että yhdenvertaisuusvaltuutettu saa vuositasolla huomattavan määrän yhteydenottoja, jotka koskevat nimenomaisesti työelämän yhdenvertaisuuteen ja syrjinnänkiellon rikkomiseen liittyviä asioita. Näiden yhteydenottojen ohjaaminen työsuojeluviranomaiselle lisää turhaa byrokratiaa ja viivästyttää asioiden käsittelyä ja ratkaisemista. Lisäksi vammaisten ihmisten näkökulmasta katsoen yhdenvertaisuusvaltuutetulle on kertynyt paljon kokemusta vammaisuuden tulkinnasta sekä kohtuullisten mukautusten arvioinnista. Muun muassa nämä edellä mainitut seikat puoltaisivat yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvien asioiden keskittämistä yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäviksi ja ratkaistaviksi. Työsuojeluviranomaisen roolin tulisi olla näissä asioissa tiedottava sekä ohjaava. Varsinaiset työsuojelulliset sekä työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvät tehtävät kuuluisivat edelleenkin työsuojeluviranomaisen toimivallan piiriin. Lainsäädännöllä tulisi tarkemmin säätää täsmällisestä toimivaltarajauksesta.

## **Vaikutusarvioinnit**

### **Yleiset huomionne esityksen arvioiduista vaikutuksista**

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus vaikuttaa näkövammaisten ihmisten oikeusturvan vahvistumiseen jossain määrin. Näkövammaisten liitto korostaa, että yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivallan laajentaminen työelämän puolelle tulisi toteuttaa rinnakkaisena, ei avustamisloueusteisesti laajennettuna toimivaltana. Tällöin uudistettavan lainsäädännön positiiviset vaikutukset olisivat merkittävät.

### **Huomionne taloudellisista vaikutuksista**

Taloudelliset vaikutukset ovat Näkövammaisten liiton käsityksen mukaan työnantajien ja työsuojeluviranomaisten osalta varsin maltilliset. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimen taloudellinen lisäresursointi on välttämätöntä lisääntyvien työtehtävien vuoksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun mahdollisuuksia edistää yhdenvertaisuutta, selvittää syrjintätapauksia ja tukea syrjinnän uhreja tulee vahvistaa niin että valtuutetun resurssit vastaavat yhteydenottomäärien huomattavaa kasvua.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan asianmukainen resursointi edesauttaisi myös nykyistä paremmin vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista. Vammaisten työllistymisen ja työssä pysymisen edellytykset voisivat parantua, millä olisi suoria ja välillisiä vaikutuksia heidän taloudelliseen asemaansa ja asemaansa veronmaksajina.

Näkövammaisten liiton näkemyksen mukaan Olisi aiheellista selvittää, mitä taloudellisia vaikutuksia on, kun syrjintää tapahtuu ja vammaiset ihmiset eivät pääse työelämään syrjinnän ja kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi. Siksi olisikin syytä arvioida myös yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttamatta jättämisestä aiheutuvia rahallisia ja muita inhimillisiä vaikutuksia. Laskelmissa olisi syytä paneutua myös siihen, mitä voitaisiin saada aikaiseksi, jos yhdenvertaisuustyöhön panostettaisiin nykyistä enemmän ja vammaisten ihmisten yksilölliset tarpeet huomioitaisiin entistä paremmin.

### **Huomionne vaikutuksista viranomaisten toimintaan**

Ei huomioita.

### **Huomionne yhteiskunnallisista vaikutuksista**

Näkövammaisten liitto arvioi, että vammaisten ihmisten yhteiskunnallinen asema voi parantua jonkin verran esitettyjen lakiuudistusten myötä. Mikäli lakiuudistuksessa päädyttäisiin yhdenvertaisuusvaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen rinnakkaisesta toimivallasta säätämiseen, vahvistaisi lakiuudistus oikeusvaltioperiaatteen toteutumista merkittäväällä tavalla.

On hyvä, että sosiaalihuoltolain mukaisena työtoimintana järjestetyn työtoiminnan asemaa yhdenvertaisuus ja syrjinnänkiellon osalta selkiytettäisiin uudistetussa lainsäädännössä. Tämä voisi parantaa valvonnan nykytilaa, sillä yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja lautakunnalla arvioidaan olevan paremmat edellytykset valvoa työtoimintaa, jota tehdään sosiaalihuollon palvelun asiakkaana.

Työsuojelullisilla keinoilla ei ole puututtu työtoiminnassa vallitseviin epäkohtiin, koska sosiaalihuoltolain mukaisena työtoimintana järjestetyn työtoiminnan ei ole katsottu kuuluvan

työelämän puolella noudatettavan lainsäädännön alaan. Joissain työtoimintayksiköissä sekä avotyötoiminnassa on teetetty työtoimintana tehtäviä, joista työsuhteisena työnä maksetaan palkkaa. Tämän työsyrrjinnän muodon ovat hiljaisesti hyväksyneet sekä työmarkkinajärjestöt, poliittiset päättäjät että viranomaiset. On toivottavaa, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivallan laajentaminen tälle harmaan työn vyöhykkeelle parantaa vammaisten ihmisten yhteiskunnallista asemaa ja vahvistaa heidän ihmisoikeuksiensa toteutumista.

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

Vaikutusarviointi on työelämäsyrrjinnän uhrien näkökulmasta kovin kevyttä ja pintapuolista.

Vaikutusarviointia olisi ollut perusteltua tehdä myös perus- ja ihmisoikeuksien näkökulmasta; miten ehdotukset vastaavat esimerkiksi YK:n vammaissopimuksen velvoitteisiin.

Kokko Sari  
Näkövammaisten liitto ry