

Selvityksistä tekoihin! Vammaisten yhdenvertaisuutta työelämässä on edelleen edistettävä



Alkumusiikki

Miesääni: Tämä on Vates välittää -podcast. Eri jaksoissa avaamme vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä ilmiöitä. Tervetuloa mukaan.

Kati Savela-Vilmari:

Tervetuloa Vates välittää -podcastsarjan uuteen jaksoon. Minun nimeni on **Kati Savela-Vilmari**. Tällä kertaa meillä on aiheena vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus työelämässä. Käsitellään esimerkiksi kohtuullisia mukautuksia, yhdenvertaisuuslain osittain uudistusta, YK:n yleissopimusta vammaisten henkilöiden oikeuksista. Ja käsitellään niitä ehkä pääasiassa työnantajan näkökulmasta. Minkälaisia velvoitteita ne asettavat, mutta myös sitten sitä, että minkälaisia tukikeinoja on työnantajille tarjolla vammaisten henkilöiden työllistämisen helpottamiseksi.

Keskustelemassa täällä on tänään kaksi henkilöä: **Taru Tammi** Näkövammaisten liitosta ja **Jussi Aaltonen** Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistosta. Annan Tarulle ja Jussille nyt esittämisen vuoron.

Taru Tammi:

Olen Taru Tammi ja Näkövammaisten liiton työelämäpalveluista tuon terveisiä. Olen siellä Työelämäpalvelujen päällikkönä ja meillä on Näkövammaisten liitossa tällainen seitsemän hengen tiimi, jotka työskennellään näkövammaisten opiskeluun ja työelämään liittyvissä asioissa hyvin laajasti. Meidän asiakaskunta on sieltä kasiluokkalaisista sitten ihan pitkälti yli kuusikymmppiin ja hyvin erilaisissa tilanteissa, työelämän näkökulmiin ja tietenkin myös opiskelijana. Lyhyesti tässä nyt sen sanon, että tämän päivän aiheena, kun yhdenvertaisuuslaista ja yhdenvertaisuudesta puhutaan, niin meidän liiton työelämäpalvelujen ja työllisyyden liittyvien palvelujen lähtökohtana on ollut jo liiton 95-vuotisen historian ajan ja on edelleen yhdenvertaisuus työelämässä.

Kati Savela-Vilmari: Kiitos Taru.

Jussi Aaltonen:

Minä olen Jussi Aaltonen. Työskentelen ylitarkastajana yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja siellä tarkemmin ottaen niin sanotussa syrjintätiimissä. Eli olen osa tätä yhdenvertaisuuslain laillisuusvalvontatiimiä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomaisena, jonka pääasiallisena tehtävänä on juuri yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta ja nyt tässä myöhemmin ehkä kuullaankin siitä, että laki uudistuu kesäkuun alussa ja tulemme saamaan lisää toimivaltuuksia siten, että pystymme jatkossa myös työelämän yksittäisiä syrjintätapauksia käsittelemään ihan alusta loppuun.

Ja olen ollut 2015 vuodesta lähtien tuota yhdenvertaisuusvaltuutetulla, aikaisemmin olin tasa-arvovaltuutetun ylitarkastajan tehtävissä. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tehnyt sitten myös näitä töitä. Se, että yhdenvertaisuusvaltuutetulle voi olla yhteydessä ja tehdä

yksittäistä syrjintä epäilyistä kanteluita, joita voidaan sitten tutkia. Mutta tämä kokonaiskuva, kaikki mitä yhdenvertaisuusvaltuutettu tekee, tähtää yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseen ja siitä näkökulmasta myös tämä, me emme ole tuomioistuimien, meidän ei tarvitse jokaista tapausta käsitellä samalla tavalla. Kaikki saavat toki vähintäänkin neuvontaa ja ohjausta, mutta voimme tehdä myös tällaisia strategisia painotuksia siinä, että missä me nähdään, että minkälainen toiminta meidän resursseilla tuottaa mahdollisimman paljon yhdenvertaisuutta edistävää lopputulosta.

Kati Savela-Vilmari:

Kiitos Jussi. Taru mainitsi tässä jo alussa kohtuulliset mukautukset ja kerroit niistä hiukan. Voitaisiin mennä niihin vähän tarkemmin ja lähteä sitä kautta sitten aloittamaan tätä keskustelua ja vuoropuhelua, ja sitä tässä pikkuhiljaa käydään läpi, että millä tavalla esimerkiksi juuri, vaikka Näkövammaisten liiton ja yhdenvertaisuusvaltuutetun ja monien muiden toimijoiden työ. Millä tavalla ne kytkeytyy yhteen ja minkälaista yhteistyötä ylipäänsä on mahdollista tehdä?

Taru Tammi:

Niin, jos minä tässä kohtuullisista mukautuksista aloittaisin näkövammaisten, ja siis puhun tietenkin tässä samalla aika laajasti kaikkia vammaisia koskien, mutta tänään nyt täällä Näkövammaisten liiton edustajana, erityisesti näkövammaisten näkökulmasta. Niin, tässä nyt tehdessä osittaisuudistuksessa, joka tulee siis voimaan 1.6., niin tässä tämä mukautusten kohtuullisuutta, kun arvioidaan, mitkä on sitten kohtuullisia mukautuksia, niin siinä otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet. Ja tämä on semmoinen tärkeä muutos siihen aikaisempaan tekstiin ja se on hyvin tärkeä, jotta siihen voidaan aina vedota.

Kohtuulliset mukautukset ovat kuitenkin, kun ne tässä nykyisessä vielä voimassa olevassa laissa, niin on, että otetaan huomioon vammaisen ihmisten tarpeiden lisäksi. Kohtuulliset mukautukset on eri asia kuin varsinaiset saavutettavuus- ja esteettömyystoimenpiteet, koska ne on aina konkreettisesti tilanteessa kutakin henkilöä varten tehtäviä yksilöllisiä toimenpiteitä. Meillä esimerkiksi nämä kohtuullisten mukautusten asiat on oikeastaan kaikissa asiakastapauksissa jollakin tavalla mukana, mutta siellä työpaikoilla sillä tavoin, että usein lähtökohtana on työterveysneuvottelu, jossa työterveyshuolto, työnantaja, lähiesimies ovat mukana siinä, kun asia meidän asiakkaan, ja sen työntekijän tilannetta käydään läpi. Minkä tyyppisiä mukautusratkaisuja tarvitaan, jotta hän voi täysin työkykyisenä ilman kohtuutonta kuormitusta jatkaa työssään? Tai kun hän on vasta työllistynyt, niin miten hän voi siellä tehdä, ja siinä tosiaankin siinä konkreettisesti sitä työntekijää koskevassa tilanteessa, mietitään niitä yksilöllisiä toimenpiteitä, mitkä on toimivia ensisijaisesti sen näkövammaisen ihmisen näkövammaisen työntekijän kannalta.

Jussi Aaltonen:

Juuri niin kuin sä sanoit, että on tärkeä täsmennys, että sanotaan nimenomaisesti se, että se kohtuullisuusarviointi on ensisijaisesti sen vammaisen henkilön, vammaisen työntekijän lähtökohdista tehtävä. Ja tämä asian tilahan on sinänsä tulkintakäytäntö. Esimerkiksi miten yhdenvertaisuusvaltuutettu on sitä katsonut, on ollut jo aikaisemminkin tämä, mutta se ei ole välttämättä siellä kentällä. Se ei ole ollut kaikille toimijoille suinkaan itsestään selvää ja tässä kohtaa juuri se, että kun tämä on YK:n vammaisyleissopimuksen eli tuttavallisemmin sen CRPD-pohjainen mukautusvelvoite esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetulle, niin se, kun me tulkitaan yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa ja niitä velvoitteita, niin CRPD on vammaisyleissopimuksen on aivan keskeinen tulkintaväline siinä. Me katsotaan tavallaan sen läpi meidän lainsäädäntöä.

Taru Tammi:

Tämä on tosi tärkeä näkökulma tietenkin. Meilläkin Näkövammaisten liiton työntekijöillä siellä taustalla on YK:n vammaissopimus ja yhdenvertaisuuslaki aina näissä konkreettisissa tilanteissa, kun me siellä työpaikalla esimerkiksi ollaan työterveysneuvotteluissa näistä asioista keskustelemassa, mutta luonnollisestikaan me ei nosteta siinä ensimmäiseksi lakipykälää pöytään ja onneksi aina ei tarvitse millään tavalla näihin tuota esimerkiksi yhdenvertaisuuslain kohtuullisten mukautusten pykälään viitatakaan.

Jussi Aaltonen:

Ja sellainen, mikä täytyy totta kai tässä vaiheessa ottaa myös huomioon on se, että meillä on yhdenvertaisuuslaissa myös työnantajalla tämä edistämisvelvoite. Eli mikä linkittyy hyvin suoranaisesti tähän kohtuullisten mukautusten tekemiseen, eli se että kun työnantajan tulee tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistää yhdenvertaisuuden toteutumista, tulee arvioida työolosuhteita ja rekrytointikäytäntöjä ja pyrkiä poistamaan näitä yhdenvertaisuuden toteutumisen esteitä siinä työyhteisössä. Niin tällöin tästä seuraa myös se, että no okei, työnantajalla on velvollisuus tulla vastaan näissä asioissa jo aivan itsestään selvästi. Mutta voidaan edellyttää sitä, että työnantaja esimerkiksi lähtee aktiivisesti tarjoamaan mukautusten tekemistä ilman, että työntekijä on välttämättä nostanut sitä itse esille. Jos tämä henkilön toimintakyvyn alenema, mikä sitten voidaan katsoa vammaisuudeksi, niin jos tämä on työnantajan tiedossa, niin työnantajalla on aktiivinen rooli lähteä siitä myös. Eli kysymys ei ole siitä, että työntekijän tarvitsisi taistella niistä oikeuksistaan työnantajaa vastaan, vaan että työnantajalla on aktiivinen velvollisuus edistää, että se yhdenvertaisuus voi toteutua myös vammaisten työntekijöiden kohdalla.

Kati Savela-Vilmari:

No väliin voisin kysyä ja pyytää Tarua tai kumpaa tahansa kertomaan jotain esimerkkejä, mitä ne kohtuulliset mukautukset voivat olla. Ehkä vaikka pari esimerkkiä pienemmän työnantajan tai isomman työnantajan osalta. Ihan mitä käytännössä on tehty ja mielellään vois kuulla myös siitä, että miten työnantaja on sitten, kun tällaisia on alettu tekemään, niin mitä hän on sitten todennut siitä lopputuloksesta, kun on tehty ja työntekijä on toivottavasti pystynyt jatkamaan hyvin siellä töissä sen jälkeen, niin minkälaisia asioita sieltä on noussut esiin? Taru, tuleeko sulle mieleen?

Taru Tammi:

No joo esimerkiksi nyt tietysti erityisesti näkövammaisia koskien, niin voi olla esimerkiksi tällainen, että hyvin usein näkövammaan liittyy joko voimakasta häikäistymistä tai sitten esimerkiksi hämäräsokeutta, ja täsmälleen oikeanlaisella valaistuksella on hirvittävän suuri merkitys työkykyyn. Heikkonäköiset henkilöllä esimerkiksi tällaiset valaistuksen muutostyöt siinä omassa työhuoneessa taikka työpisteessä, jonkun erityisvalaisimen hankinta voi olla tällainen kohtuullinen mukautusratkaisu tai järjestely, jolla se ihminen, näkövammaisen työntekijä pelkällä sillä toimenpiteillä pystyy jatkamaan ja ilman, että sitä, tehtäisiin, esimerkiksi hankittaisiin jotain erityisvalaisinta, niin hän on käytännössä työkyvytön. Tai tulee olemaan vähän pidemmällä aikavälillä työkyvytön, kun yrittää sinnitellä siinä työssään.

Joskus ne ratkaisut on hyvin tällaisia, voisi sanoa hyvinkin yksinkertaisia ja työnantajalle hyvin yksinkertaisesti ratkaistavissa. Että sitten hankitaan tällainen valaisin tai tehdään ne työhuoneen valaistuksen muutostyöt, joihin sitten työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea, josta tässä ajattelin myöskin kertoa. Tämä on TE-hallinnon työnantajalle maksettava tukimuoto siihen, että siellä työpaikalla tehdään työntekijän vammaan tai sairauteen liittyen

tällaisia järjestelyjä tai hankintoja. Se on hyvin olennainen asia, että työnantajat saa siitä tietoa, että on tällainen työolosuhteiden järjestelytuki. Ja sitten jos he lähtee sitä hakemaan, niin meidän palvelut sisältää myös sen, että me autetaan sitä työnantajaa siinä hakemuksen kanssa, jos näin halutaan ja tarvitaan, esimerkiksi mahdollisuudet etätyöhön ennen pandemiaakin.

Joillakin kohtuullisena mukautuksena voi olla sekin ratkaisu, että hän työskentelee pari päivää viikossa kotona ja näin jää pois erilaisia kuormittavia tekijöitä, kuten esimerkiksi työmatkojen kulkeminen tai jotakin siellä työpaikalla, joka on kuormittavaa, josta ei päästä oikein millään muilla ratkaisuilla eroon. Sitten se voi olla ihan työtehtävien järjestelyjä eli joku semmoinen työtehtävän osa, josta näkövammaisena on mahdotonta selviytyä, vaikka kaikki apuvälineet ja muut asiatkin on käyty läpi, niin että se sellainen työtehtävä jää pois siitä työnkuvasta ja sitä järjestellään niin, että mikä sitten voi tulla sen tilalle.

Nämä nyt tulee tässä tällaisena yleisesimerkinä mieleen. Juuri sitten se, että tässä se työelämäasiantuntijan eli Näkövammaisten liiton työelämäasiantuntijan rooli näissä työterveysneuvotteluissa ja sitten siellä työpaikalla, kun niitä järjestelyjä lähdetään tekemään, on sillä tavalla tärkeää, että meillä on näkövammaisuuden asiantuntemus, jota ei tokikaan tarvitse siellä työnantajalla eikä työterveyshuollollakaan erityisasiantuntemusta olla. Myös sen näkövammaisen työntekijän kannalta on tärkeää, että edetään neuvotellen. Mutta yhdenvertaisuuslaki on erittäin tärkeä välineenä siinä, jos asiat alkaa mennä vähän huonompaan suuntaan ja pieleen, niin silloin se on tärkeä elementti siellä mukana.

Jussi Aaltonen:

Ja sitten toinen asia on tällainen rakenteellisempi siinä mielessä, että monilla työpaikoilla, vaikka se näkövammaisen tai pyörätuolia käyttävä henkilö on ensimmäinen vammaisen henkilö, jolla on saavutettavuus- tai esteettömyystarpeita, jotta hän voi työskennellä siellä toimistossa. Ja silloin tämä henkilö joutuu olemaan tienraivaajana sille yleisemmälle esteettömyyden, sille rakenteelliselle esteettömyydelle, sille rakenteelliselle saavutettavuudelle. Koska siellä ei ole välttämättä siinä toimistossa jouduttu ajattelemaan sitä asiaa koskaan aikaisemmin, että pitäisikö meidän muuttaa valaistusta täällä, pitäisikö meidän laittaa jotkut sähköövet tähän tai pitäisikö meidän muokata meidän kynnyksiä tai jotain muuta, mitkä ei ole isoja juttuja.

Me ollaan esimerkiksi puhuttu sen puolesta, että tällaisia valtion Työmarkkinatoria ja muuta kun on tässä perustettu, niin me toimme valiokuntakuulemisissa esiin, että näissä pitäisi olla, edellyttää sitä, että osoitetaan esimerkiksi esteettömyyskartoitus siitä, että se ei ole sen vammaisen henkilön tehtävänä ensinnäkään kertoa, että hei, minä olen vammaisen henkilö, voinko työskennellä teillä, vaan se olisi pikemminkin, että valtio edellyttäisi, että jos haluatte ilmoituksen tähän järjestelmään, niin olkaa hyvä ja tarjotkaa esteettömyyskartoitus tästä tai siis ainakin klikatkaa ainakin, että se on tehty. Jolloin on aivan eri asia myös vammaiselle henkilölle, hänen henkinen kynnys hakea sitä paikkaa.

Taru Tammi:

Tämä on nyt hyvin yksinkertaistettu tähän, mutta, että kun esimerkiksi tämä mitä Jussi hyvin toiti, minä olen tässä oikeastaan puhunut työssä olevien henkilöiden näkökulmasta, mutta siis rekrytointisyryntähän on todella iso ongelma, johon on hirvittävän hankala puuttua. Esimerkiksi tämä, että jos jo työssä olevalla työntekijältä työnantaja epäi näitä kohtuullisia mukautuksia, niin siihen on selkeä tarttua ja nyt vielä tämän uuden uudistetun yhdenvertaisuuslain

perusteella niin hyvinkin tavallaan selkeä tarttua. Mutta se rekrytointisyrjintä ja siihen liittyvät kysymykset onkin jo sitten ihan kokonaan toinen juttu ja siitä näkökulmasta tuo juuri, mitä Jussi äsken tuossa esitit, niin on todella, todella tärkeitä. Tässä nimittäin kuitenkin näissä kohtuullisten mukautusten tilanteissa ja muissakin, epäasialliseen kohteluun ja syrjintään liittyvissä tilanteissa, tässä jätetään aivan liikaa yksittäisen ihmisen varaan ja siihen varaan, että hän tuntee, ymmärtää oikeutensa, pystyy ja haluaa ja voi lähteä niitä ajamaan eteenpäin. Ja sitten se, että jos niitä lähdetään vielä sitten viemään, niin kuin todella tekemään syrjintäilmoitusta aluehallintovirastolle ja muuta, niin siinä sitten tarvitaan jo melkoista taustajoukkoakin. Harva pystyy sitä tekemään ihan itsenäisesti. Ja että tällä hetkellä on ymmärrettävä se, että myöskin yksittäisen vammaisen ihmiseen kohdistuva syrjintä on samalla koko ryhmään kohdistuvaa syrjintää. Ja olisi todella tärkeitä, että näitä asioita ei jätetä sen yksittäisen vammaisen ihmisen asiaksi ja vaatimaan oikeutta omalla työpaikallaankaan.

Kati Savela-Vilmari:

Tässä on tuotu esiin yhdenvertaisuuslakia ja sen osittaisuudistusta ja sitä myös, että se tulee voimaan kesäkuussa 2023. Voisiko esimerkiksi Jussi avata vähän tätä, keskeisiä muutoksia? Miten siinä työelämään liittyvää ja vammaisten henkilöiden työelämään pääsyn tai työssä pysymiseen liittyviä, minkälaisia keskeisiä uudistuksia siinä on yhdenvertaisuusvaltuutetun osalta tai muuten?

Jussi Aaltonen:

Työelämän ja yhdenvertaisuusvaltuutetun osalta keskeisin varmastikin on se, että me saamme täyden työelämämandaatin. Me olemme 20 vuotta pitäneet tätä asiaa esillä ja nyt se viimein toteutuu. Eli meillä tulee sitten kesäkuusta lähtien olemaan rinnakkainen mandaatti työelämän syrjintätapausten valvonnan osalta yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja työsuojeluviranomaisille. Eli kumpaan tahansa voi olla sitten yhteydessä.

Ja jos me katsotaan, miten meillä on oikeusjärjestelmässä, tuomioistuimissa ja työsuojeluviranomaisissa, minkälaiset tapaukset niissä painottuu perinteisesti, niin meillä on ollut tuota pääsääntöisesti, jos yksinkertaistetaan, niin työsuhteen päättämiseen ja terveydentilaan. Ja silloin esimerkiksi se, että rekrytointi ja esimerkiksi etninen alkuperä, rekrytointi ja vammaisuus esimerkiksi on hyvin näkymätön osa ollut tätä. Ja silloin syntyy kysymys siitä, että mikä on vaikka työelämään pyrkivien vammaisten henkilöiden oikeusturva tältä osin? Mitä, kuinka tehokkaasti se voi toteutua, jos se ei meidän viranomaiskoneistossa näy.

Taru Tammi:

Juuri näin, että siis esimerkiksi meillä yhdenvertaisuusvaltuutettu on Näkövammaisten liiton kokemuksen mukaan kuitenkin yhdenvertaisuusasioiden paras asiantuntija, varmasti muidenkin vammaisjärjestöjen suulla tässä puhun, ja olemme erittäin iloisia, että yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta tällä tavalla laajentuu työelämään, ja se on suorastaan välttämätöntä.

Jussi Aaltonen:

Sellainen, mikä tästä jäi vajaaksi, on se, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka taas sitten on taas tällainen matalan kynnyksen oikeusturvaelin, joka voi antaa tällaisia osapuolia sitovia ratkaisuja, niin ei kuitenkaan saanut sitä työelämämandaattia. Ja me ollaan nähty koko ajan, että yhdenvertaisuusvaltuutettu, joka voi edistää asian sovinnollisesti ratkaisua ja antaa lausunnoillaan tällaista ohjausta muodostaa kuitenkin lautakunnan kanssa sitten tällaisen, se olisi tällainen tarkoituksenmukainen kokonaisuus. Se, että jos valtuutetun

toimenpiteet ei jostain syystä riitä, niin se asia voitaisiin viedä lautakuntaan ilman oikeudenkäyntikuriskä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo useamman vuoden ajan työelämäkysymykset ollut yksi ihan näistä keskeisistä painopistealueista. Ja erityisesti vammaisuuden ja työelämän yhteenliittymä on ollut sellainen, mikä meillä on pitkään ollut esillä. Tietyllä tapaa me ollaan nähty ihan jo se, että yhdenvertaisuuslain, nyt tämän uuden lain voimassaoloaikana, eli 2015 alusta lähtien, on tapahtunut paljon positiivista kehitystä. Ja ihan siis tietoisuus ylipäänsä siitä, ja se, että tämä YK:n vammaisyleissopimuksen 2016 kesästä lähtien, niin sen vaikutus alkaa näkyä vähitellen. Ja se tulee muuttamaan tätä meidän yhteiskuntaa vielä sellaisella tavalla, että me ei ymmärretäkään sitä. Mä näkisin sen niin. Se on kuitenkin osa meidän lainsäädäntöä. Se on ihmisoikeussopimus jo, jota jokaisen viranomaisen tulee, tulee osata soveltaa myös siinä ja ristiriitatilanteessa se saa etusijan tällaiseen tavalliseen kansalliseen lakiin verrattuna.

Ja kun me oltiin sitten eri järjestöjen kanssa tehty yhteistyötä vammaisuuteen ja työelämään liittyen, niin alkoi näyttää koko ajan selvemmältä se, että tämä rakenteellinen, siis tämä yhteiskunta on niin rakenteellisesti syrjivä, syrjäyttää vammaisia henkilöitä. Tekee heidän yhdenvertaisten työelämän oikeuksien toteutumisen kohtuuttoman vaikeaksi ihan jo sillä rakenteellisella tasolla, ja tässä päädyttiin sellaiseen ideaan, että ministeriölle, TEM:iin tehtiin aloite, jossa ehdotettiin, että ministeriö selvittäisi sitä, että minkälaisia rakenteellisia työelämään pääsyn esteitä vammaiset henkilöt kohtaavat tässä yhteiskunnassa. Ja ministeriö tervehti ilolla tätä meidän aloitetta ja toteutti tämän selvityksen; se on **Anni Kyröläisen** selvitys, julkaistu kesällä 2020.

Erinomainen selvitys, jonka jälkeen sitten muistaakseni tammikuussa 2021 TEM antoi ihan tällaisen tiedotteen, jossa he totesivat, että he aloittavat tällaisen tiekartan valmistelun vammaisten henkilöiden työelämäesteiden rakenteellisen purun näkökulmasta, ja tätä tiekarttaa me nyt edelleen maaliskuussa 2023 odotamme. Ja valtuutettu on pitänyt sitä esillä ja se on myös valtuutetun hallitusohjelmatavoitteissa mukana. Nyt tämä haaste on paljon isompi kuin yksi ministeriön hallinnonalan sisäinen tarkastelu eli työ- ja elinkeinoministeriö ei edes pystyisi tätä omilla toimenpiteillään ratkaisemaan tehokkaasti, vaan tässä täytyy katsoa myös, että miltä vaikka opetus- ja kulttuuriministeriön toiminta siinä samassa näyttää, miltä sosiaali- ja terveysministeriö, entä oikeusministeriö. Tarvitaan sellaista hallinnon alojen välistä koordinaatiota, tavallaan ilmiöpohjaista tarkastelua sille, että me voidaan turvata niiden oikeuksien toteutuminen, jotta ei tule sellaista epäsynkronia siinä, että tavallaan muodollisesti saatetaan asiat kuntoon yhdellä hallinnonalalla, mutta ne ei itse asiassa enää toimikaan, kun ne pitäisi yhdistää siihen toisen hallinnonalan asiaan.

Minun aivan lempipykäläni, perustuslain 22 pykälä: julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Turvattava. Ei että olisi kiva, jos turvattaisiin, ei että olisi pyrittävä turvaamaan – vaan turvattava!

Tää tiekartta olisi tärkeä edistysaskel tässä, ja juuri se, että me pystytään tekemään niitä suunnitelmallisesti, tavoitteellisesti, se on juuri sitä, mitä myös yhdenvertaisuuslaissa edellytetään viranomaisilta yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteinä. Mietitään, että heidän tulee pyrkiä poistamaan niitä yhdenvertaisuuden toteutumisen esteitä, heidän tulee ottaa huomioon myös ne olosuhteet, jotka ovat heistä riippumattomia.

Keiden yhteistyötä tässä tarvittaisiin nyt, että saataisiin eteenpäin tätä selvityksen edistämistä tiekartaksi, ja muutenkin edistettyä näitä toimenpiteitä? Mitä tulee työnantajien tietoisuuteen ja ylipäänsä just tosiaan vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen?

Taru Tammi:

Tämä selvitys tosiaan saatiin kesäkuussa 2020, ja itse oon ollut tässä, tällä hallituskaudella Vammaisfoorumin edustajana työ- ja elinkeinoministeriön ministerityöryhmän tämmöisessä alatyöryhmässä. Koko ajan myöskin tässä alatyöryhmän työskentelyssä on tullut esille se, että miten olennaista on se ministeriöiden yhdessä tekeminen, mä sanon nyt ihan näin, enkä yhteistyö, vaan se yhdessä tekeminen ja sitten yhdessä tekeminen vammaisjärjestöjen, Yhdenvertaisuusvaltuutetun, monien tahojen kanssa.

Nyt esimerkiksi vammaisjärjestöissä ja yhdenvertaisuusvaltuutettu varsin hyvin tietää missä mennään ja mitkä on niitä rakenteellisia esteitä, mitä on asennepuolella tehtävää. Se kyllä tiedetään. Mutta nythän pitäisi lähteä tekemään niille asioille jotakin. Ja Anni Kyröläinen tässä selvityksessä siis esitti todella monia ehdotuksia ja nyt niiden ehdotusten pohjalta se tiekartta tai millä nimellä sitä nyt ikinä kutsutaankaan, se täytyy saada nyt, jotta pystytään lähtemään sitten selkeästi tekemään niille asioille jotakin.

Ja nyt tässä on, mä sanon suoraan, että pelko on nyt siitä ylipäänsä vammaisten työllistymiseen ja tässä yhteydessä sanon nyt vielä lisäksi, myös osatyökykyisten työllistymiseen liittyvissä asioissa, että kun uusi hallitus aloittaa ja uusi hallitusohjelma tehdään, niin taas tehdään tavallaan joku uusi ohjelma, joku työkykyohjelma tai muu vastaava ohjelma, jossa lähdetään taas selvittämään alusta asti näitä asioita. Mutta nyt on olennaista se, että tehdyn selvityksen pohjalta ministeriö yhteistyössä, vammaisjärjestöt yhteistyössä, eri tahojen kanssa yhteistyössä tehdään semmoinen käytännöllinen toimintasuunnitelma, mieluummin kuin tiekartta. Ja lähdetään tekemään. Ei tässä nyt mun mielestä ole nyt enää mitään selvitettävää, että todella harmi, että tämä jäi nyt tällä hallituskaudella tähän, mutta sitä suuremmalla syyllä heidän on tärkeitä nyt yhdessä toimia niin, että seuraavalla hallituskaudella jatketaan tästä.

Jussi Aaltonen:

Joo ja totta kai lieka kiristyy, jos mietitään julkisen vallan osalta se, että meillä on selvitetty ja sitten, jos asiat on tiedossa, niin kyllähän jossain vaiheessa tulee se, että jos me tiedetään tämä minkä takia tästä ei seuraa toimintaa. Valtuutettu on usein käyttänyt tällaista esimerkiksi, että me emme tiedä, mikä on vammaisten naisten euro, kun meillä on tämä lentävä lause sukupuolten tasa-arvon osalta. Ja sitten jos me tehdään, esimerkiksi me uudistetaan lainsäädäntöä, me tehdään jotain politiikkaohjelmia, jotka liittyy vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksiin, ja meillä ei ole esimerkiksi näin keskeistä tietoa käytettävissä se valmistelun pohjalle, niin silloinhan me mennään sammutetuilla lyhdyillä. Me toivotaan, että kaikki menee oikeaan suuntaan ja että meidän aavistus ei ole väärä, että miten me tällaisessa tilanteessa voidaan aidosti turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista tekemällä näitä, jos meiltä puuttuu lähtötilanteen arviointitieto?

Taru Tammi:

Joo, tämä on todella iso ongelma, tämä arviointitiedon puute ja esimerkiksi se, että yhdenvertaisuusvaikutuksen, niitten arvioinnin pitäisi sisältyä vaikkapa talousarvioon. Eli siis ei nämä tämmöiset konkreettiset toimenpiteet lähde realisoitumaan, jos niissä ei ole selkeästi selkeitä suunnitelmia ja päätöksiä, ja sitten päätöksiä myös siitä toiminnallisista ja taloudellisista resursseista.

Eli kyllä tähän tarvitaan tällaista ryhtiä. Mutta olen täsmälleen samaa mieltä Jussin kanssa siitä, että YK:n vammaissopimus, se tosiaan 2016, se tuntuu meistä pitkältä ajalta, mutta tuota kyllä tässä kuitenkin on eteenpäin menty. Ja nämä on asioita, joissa laivat kääntyy aika hitaasti.

Jussi Aaltonen:

Me odotetaan innolla kesäkuun ensimmäistä päivää, jolloin yhdenvertaisuusvaltuutetulla on ensimmäistä kertaa mahdollisuus käsitellä työelämän syrjintätapaukset alusta loppuun saakka. Me toivotaan, että me saadaan matalalla kynnyksellä yhteydenottoja vammaisilta henkilöiltä.

Me toivotaan, että me pystytään tulevaisuudessa täydentämään omalla panokselamme sitä suojaa, mikä jo tähän saakka on ollut, ja myös erityisesti vähentämään aliraportointia, tehostamaan oikeuksiin pääsyä. Me tarvitaan siihen yhteistyötä, kansalaisyhteiskunnan ja järjestöjen kanssa. Ja onneksi sitä yhteistyötä harjoiteltu jo tähänkin saakka, mutta tuota kehotan olemaan työelämän syrjintäepäilyissä yhteydessä.

Kati Savela-Vilmari:

Kiitos Taru ja Jussi. Ja tuossa on tosiaan viitattu järjestöjen yhteistyöhön ja kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden yhteistyöhön, ja sitä on paljon tehty ja ihan varmasti tehdään edelleen, ja nyt erityisesti varmasti seurataan tätä ja halutaan tiedottaa ja auttaa Vates-säätiössäkin sen osalta, että tieto vieläkin paremmin leviäisi.

Aina meillä ei ole, niin kuin Taru, joka on pitkään ollut alalla, ja Jussi ja muut ajattelee, että tätä tietoa on levitetty paljon, mutta edelleen on aina uusia ihmisiä, jotka sitä tietoa tarvitsee.

Taru Tammi:

Kyllä yhdessä tekeminen jatkukoon ja vahvistukoon.

Kati Savela-Vilmari:

Kiitos Taru Tammi ja Jussi Aaltonen. Tämä on ollut todella mielenkiintoinen keskustelu ja paljon tietoa ja siinä vaiheessa, kun tämä uudistus tulee voimaan, niin tullaan kyllä myös jakamaan tätä tietoa muun muassa tämän jakson avulla ja varmasti myös muilla tavoilla. Kiitos vielä, että pääsitte osallistumaan Vates välittää -podcast-jakson tekemiseen!

Taru Tammi: Kiitos.

Jussi Aaltonen: Kiitoksia.

Loppumusiikki

Miesääni: Vates välittää.