

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.

Vates välittää.

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 veloitteita 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 esittäytymisvuoron.

Taru Tammi:

No niin olen Taru Tammi ja Näkövammaisten liiton työelämäpalveluista tuon terveisiä. Olen siellä Työelämäpalvelujen päällikkönä ja meillä on Näkövammaisten liitossa tämmöinen seitsemän hengen tiimi, jotka työskennellään näkövammaisten opiskeluun, työelämään liittyvissä asioissa hyvin laajasti. Meidän asiakaskunta on sieltä kasiluokkalaisista, sitten ihan pitkälti yli kuusikymmppisiin 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 työllisyyteen 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. Ja Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka pääasiallisena tehtävänä on juuri yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta ja tuota, 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 oon ollut 2015 vuodesta lähtien tuota Yhdenvertaisuusvaltuutetulla, aikaisemmin olin Tasa-arvovaltuutetun ylitarkastajan tehtävissä. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tehnyt sitten myös näitä töitä. Ja näin. Se, että tota yhdenvertaisuusvaltuutettulle 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, niin kuin me emme ole tuomioistuini, meidän ei tarvitse jokaista tapausta käsitellä samalla tapaa. 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 tehdyssä 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 tää on semmoinen tärkeä muutos siihen aikaisempaan tekstiin ja se on hyvin tärkeä, jotta siihen voidaan aina vedota.

Kohtuulliset mukautukset ovat kuitenkin niin kun, kun ne tässä nykyisessä laissa, 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 konkreettisessa tilanteessa kutakin henkilöä varten tehtäviä yksilöllisiä toimenpiteitä. Meillä esimerkiksi nää kohtuullisten mukautusten asiat on oikeastaan kaikissa asiakastapauksissa jollakin tavalla mukana, mutta siellä työpaikoilla sillä tavoin, että usein lähtökohtana on tota 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 tuota siinä tosiaankin siinä konkreettisessa sitä työntekijää koskevassa tilanteessa, mietitään niitä yksilöllisiä toimenpiteitä, mitkä on toimivia ensisijaisesti sen näkövammaisen ihmisen näkövammaisen työntekijän kannalta.

Jussi Aaltonen:

Juuri niinku sä sanoit, että on tärkeä täsmennys, että niin kuin sanotaan nimenomaisesti se, että se kohtuullisuusarviointi on ensisijaisesti sen niin kuin vammaisen henkilön, vammaisen työntekijän tai niin kuin näin lähtökohdista tehtävä. Ja tää 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 niin kuin ollut kaikille toimijoille suinkaan itsestään selvää ja tässä kohtaa juuri se, että kun tää on YK:n vammaisyleissopimuksen eli tuttavallisemmin sen CRPD-pohjainen tota mukautusvelvoite ja ja niinku esimerkiksi Yhdenvertaisuusvaltuutetulle, niin kun se, että kun me tulkitaan yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa ja niitä velvoitteita, niin CRPD on vammaisyleissopimuksen on aivan keskeinen, niinku tulkintaväline siinä. Me katsotaan, että tavallaan sen läpi meidän lainsäädäntöä.

Taru Tammi:

Tämä on tosi tärkeä näkökulma tietenkin. Meilläkin Näkövammaisten liiton työntekijöillä siellä taustalla on YK:n vammaisopimus 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 edistämismukautusvelvoite. Eli mikä niinku 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 niin kuin pyrkiä poistamaan näitä yhdenvertaisuuden toteutumisen esteitä siinä työyhteisössä. Niin tällöin tästä seuraa myös se, että no okei, työnantajalla on niin kuin velvollisuus tulla vastaan näissä asioissa jo aivan niin itsestäänselvästi. Mutta voidaan edellyttää sitä, että työnantaja esimerkiksi lähtee aktiivisesti tarjoamaan mukautusten tekemistä ilman, että työntekijä on välttämättä nostanut sitä itse esille. Jos tämä niin kun 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 niin kuin 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 niin kun joko voimakasta häikäistymistä tai sitten esimerkiksi hämäräsokeutta, ja täsmälleen oikeanlaisella valaistuksella on hirvittävän suuri merkitys työkykyyn. Heikkonäköiset henkilöllä esimerkiksi niin tämmöiset valaistuksen muutostyöt siinä omissa työhuoneissa 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, että tehtäisiin esimerkiksi hankittaisiin jotain

erityisvalaisinta, niin hän on käytännössä työkyvytön. Tai tulee olemaan vähän pidemmällä aikavälillä työkyvytön kun yrittää sinnitellä siinä työssään, että joskus ne ratkaisut on hyvin tällaisia, niin kun voisi sanoa hyvinkin yksinkertaisia ja niinku työnantajalle hyvin yksinkertaisesti ratkaistavissa.

Että sitten hankitaan tällainen valaisin tai tehdään ne työhuoneen valaistuksen muutostyöt, joihin sitten työnantaja voi hakea tätä työolosuhteiden järjestelytukea, josta tässä ajattelin myöskin kertoa. Eli tää 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, niin joillakin kohtuullisena mukautuksena voi olla sekin ratkaisu, että tähän työskentelee pari päivää viikossa kotona ja tota 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 tuota joku semmoinen työtehtävän osa, josta näkövammaisena on mahdotonta selviytyä, vaikka kaikki apuvälineet ja muut asiatkin on niin kuin käyty läpi, niin se, että sellainen työtehtävä jää pois siitä työnkuvasta ja sit järjestellään niin, että mikä sitten voi tulla sen tilalle.

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

Jussi Aaltonen:

Ja sitten niin kuin toinen asia on tällainen rakenteellisempi siinä mielessä, että monilla työpaikoilla vaikka se näkövammaisen tai pyörätuolia käyttävä henkilö on ensimmäinen niin kuin tuota vammaisen henkilö, jolla on saavutettavuus- tai esteettömyystarpeita, jotta hän voi työskennellä siellä toimistossa. Ja niin kuin silloin tämän henkilön myötä hän 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 sähkö ovet tähän tai pitäisikö meidän muokata meidän kynnyksiä tai jotain muuta, mitkä ei ole isoja juttuja.

Me ollaan esimerkiksi puhuttu sen puolesta, että tällaisia tuota valtion Työmarkkinatoria ja muuta kun on tässä perustettu, niin me toimme valiokuntakuulemisissa esiin, että näissä pitäisi olla, edellyttää sitä, että osoitetaan niin kuin esimerkiksi esteettömyyskartoitus siitä, että se ei ole se vammaisen henkilön tehtävänä ensinnäkään niin kuin 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 niin kun henkinen kynnyks hakea sitä paikkaa.

Taru Tammi:

Tää on nyt hyvin yksinkertaistettu tähän, mutta, että kun esimerkiksi tää mitä Jussi hyvin toiti, mä oon tässä oikeastaan puhunut työssä olevien henkilöiden näkökulmasta, mutta siis rekrytointisyrjintähän on todella iso ongelma, johon on hirvittävän hankala puuttua. Esimerkiksi tämä, että jos jo työssä olevalla työntekijällä työnantaja niinku epäilee 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 niin onkin jo sitten ihan kokonaan toinen juttu ja siitä näkökulmasta tuo juuri mitä Jussi äsken tuossa esitti, niin on niinku todella, todella tärkeitä. Tässä nimittäin kuitenkin näissä kohtuullisten mukautusten tilanteissa ja muissakin, niin kun 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 niin kun ihan itsenäisesti. Ja että tällä hetkellä niin kun 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 tota yhdenvertaisuuslakia ja sen osittaisuudistusta ja sitä myös, että se tulee voimaan kesäkuussa 2023. Voisiko esimerkiksi Jussi avata vähän tätä, keskeisiä muutoksia? Miten, miten siinä niin kun 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 niin kuin yksinkertaistetaan, niin työsuhteen päättämiseen ja terveydentilaan. Ja silloin tota esimerkiksi se, että rekrytointi ja esimerkiksi etninen alkuperä, rekrytointi ja vammaisuus esimerkiksi niin on, on hyvin näkymätön osa ollut tätä. Ja silloin on 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 niin Yhdenvertaisuusvaltuutettu on Näkövammaisten liiton kokemuksen mukaan niin kuitenkin yhdenvertaisuusasioiden paras asiantuntija, varmasti muiden muidenkin vammaisjärjestöjen suulla tässä puhun, ja olemme erittäin iloisia, että tää Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta tällä tavalla laajentuu työelämään, ja se on suorastaan välttämätöntä.

Jussi Aaltonen:

Sellanen, mikä tästä jäi niin kun vajaaksi on se, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, joka taas sitten on taas tällainen matalan kynnyksen oikeusturvaelin, joka antaa sitten, voi antaa tällaisia niin kuin osapuolia sitovia ratkaisuja, niin ei kuitenkaan saanut sitä työelämämandaattia. Ja me niin kun ollaan nähty koko ajan, että Yhdenvertaisuusvaltuutettu, joka voi edistää sitten asian sovinnollisesti ratkaisua ja antaa lausunnoillaan niin kuin tällaista ohjausta niin tuota muodostaa kuitenkin lautakunnan kanssa sitten tällaisen niin kun, niin kun se olisi tällainen tarkoituksenmukainen kokonaisuus. Se, että jos valtuutetun toimenpiteet ei jostain syystä riitä, niin se asia voitaisiin viedä lautakuntaan ilman oikeudenkäyntikuluriskiä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulla on jo useamman vuoden ajan, niin kuin työelämäkysymykset ollut yksi ihan näistä keskeisistä painopistealueista. Ja niin kuin erityisesti vammaisuuden ja työelämän, niin kuin yhteenliittymä on, on ollut sellainen mikä meillä on pitkään ollut esillä. Tietyllä tapaa me ollaan nähty ihan jo se, että yhdenvertaisuuslain, nyt tän uuden lain voimassaoloaikana, eli 2015 alusta lähtien, on tapahtunut paljon positiivista kehitystä. Ja ihan siis tietoisuus ylipäänsä siitä, ja niin kuin se, että tämä YK:n vammaisyleissopimuksen 2016 kesästä lähtien, niin sen vaikutus alkaa näkyä vähitellen. Ja se tulee niin kuin muuttamaan tätä, niin kun meidän yhteiskuntaa vielä sellaisella tavalla, että me ei niin kun ymmärretäkään sitä. Mä näkisin, näkisin sen niin. Se on kuitenkin, se on osa meidän lainsäädäntöä. Se on ihmisoikeussopimus jo, jota jokaisen viranomaisen tulee, tulee osata niin kuin soveltaa myös siinä ja niin kuin 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 tää yhteiskunta on niin rakenteellisesti syrjivä, syrjäyttää vammaisia henkilöitä. Tekee heidän niin kuin yhdenvertaisten työelämän oikeuksien toteutumisen kohtuuttoman vaikeaksi ihan jo niin kuin sillä rakenteellisella tasolla, ja tässä päädyttiin sellaiseen ideaan, että tehtiin tuota 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 niin kun työelämäesteiden niin kuin rakenteellisen purun näkökulmasta, ja tätä tiekarttaa me nyt edelleen maaliskuussa 2023 odotamme. Ja valtuutettu on pitänyt sitä esillä ja se on myös valtuutetun näissä hallitusohjelmataavoitteissa mukana. Nyt tämä haaste on paljon isompi kuin yksi ministeriön hallinnonalan sisäinen tarkastelu eli niin kun työ- ja elinkeinoministeriö ei edes pystyisi tätä omilla toimenpiteillään niinku ratkaisemaan tehokkaasti, vaan tässä täytyy katsoa myös, että no miltä vaikka opetus- ja kulttuuriministeriön toiminta siinä samassa näyttää, miltä sosiaali- ja terveysministeriö, entä oikeusministeriö. Tarvitaan sellaista niin kuin hallinnon alojen välistä koordinaatiota, tavallaan ilmiöpohjaista tarkastelua sille, että me voidaan niin kuin turvata niiden oikeuksien toteutuminen, jotta ei tule sellaista epäsynchronia siinä, että niin kuin tavallaan muodollisesti saatetaan asiat kuntoon yhdellä hallinnonalalla, mutta ne ei itse asiassa enää toimikaan, kun ne pitäisi yhdistää siihen toisen hallinnonalan asiaan.

Minun aivan niin kun tota 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 niin kuin 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.

Kati Savela-Vilmari:

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, 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 niin kun tavallaan joku uusi ohjelma, joku työkykyohjelma tai muuta vastaava ohjelma, jossa lähdetään taas selvittämään alusta asti näitä asioita. Mutta nyt on olennaista se, että tehdyn selvityksen pohjalta ministeriö yhteistyössä, vammaisjärjestö yhteistyössä, eri tahojen kanssa yhteistyössä tehdään semmoinen käytännöllinen toimintasuunnitelma, mieluummin kun tiekartta. Ja lähdetään tekemään. Ei tässä, ei tässä nyt mun mielestä ole nyt enää niin kun mitään selvitettävää, että todella harmi, että tämä jäi niin kun nyt tällä hallituskaudella tähän, mutta sitä suuremmalla syyllä heidän on tärkeitä nyt niin kun yhdessä toimia niin, että seuraavalla hallituskaudella jatketaan tästä.

Jussi Aaltonen:

Joo ja totta kai niin kuin lieka kiristyy, niin kuin jos mietitään julkisen vallan niin kun osalta se, että meillä on selvitetty ja sitten tuota jos asiat on asiat on tiedossa, niin kyllähän niin kuin jossain vaiheessa tulee se, että jos me tiedetään tämä minkä takia tästä ei seuraa toimintaa, valtuutettu on usein käyttänyt tällaista esimerkkiä, että me emme tiedä, mikä on vammaisten naisten euro, kun me, 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 tuota niin kuitenkin on eteenpäin on menty. Ja nää 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 panoksellemme sitä suojaa, mikä jo tähän saakka on ollut, ja niin kuin myös niin kun erityisesti niin kuin vähentämään aliraportointia, tehostamaan oikeuksiin pääsyä. Me tarvitaan siihen yhteistyötä, kansalaisyhteiskunnan ja järjestöjen kanssa. Ja tota onneksi sitä yhteistyötä harjoiteltu jo tähänkin saakka, mutta tuota kehotan olemaan tota 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 nyt erityisesti varmasti seurataan tätä ja halutaan tiedottaa ja auttaa Vates-säätiössäkin sen osalta, että tieto vieläkin paremmin leviäisi.

Aina meillä ei ole, niin kun Taru, joka on pitkään ollut alalla, ja Jussi ja muut niin 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 tää 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 ja miesääni:

Vates välittää.