

---

**Vammaisneuvoston vastaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta**

Kiitämme mahdollisuudesta lausua yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta.

**1. Mitä pidätte nykyisen suunnitelman vahvuuksina? Onko siinä elementtejä, jotka ovat erityisen toimivia ja tärkeitä säilyttää myös jatkossa?**

Vammaisneuvosto pitää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa tärkeänä keskustelun ylläpitäjänä ja asioiden edistämisen työkaluna.

**2. Mitkä asiat voisivat olla paremmin? Löytyykö suunnitelmasta osa-alueita, jotka eivät ole riittävän kattavia tai vaativat muuta kehittämistä?**

**Johdanto:** Johdannossa todetaan: "Yhtenä painopisteenä edistetään kaikkien mahdollisuutta osallisuuteen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä työelämässä. Lisäksi on huomioitava palveluiden laadukkuus ja yhdenvertaisuus."

Porin vammaisneuvosto pitää näitä tavoitteita tärkeänä, mutta haluaa lisäksi muistuttaa, että joskus tarvitaan myös positiivista erityiskohtelua, jotta kaikilla on todellisuudessa yhdenvertainen mahdollisuus osallistua. Palvelujen laadukkuuden ja yhdenvertaisuuden lisäksi on huomioitava myös niiden saavutettavuus. Nämä asiat ovat Porin vammaisneuvoston näkemyksen mukaan niin tärkeitä, että olisi hyvä ne mainita jo johdannossa. Yhdenvertaisuus ei saa jäädä muodolliseksi.

**Toimenpiteet ja mittarit:** Vammaisneuvosto pitää tärkeänä, että mittarit on asetettu konkreettisiksi ja että niitä aidosti seurataan ja mitataan. Yksi esteettömyyttä ja saavutettavuutta lisäävä, ja helposti mitattava teko, olisi kaupungin kiinteistöjen ja palvelupisteiden esteettömyystietojen kirjaaminen palvelutietovarantoon (suomi.fi).

**Käsitteitä ja lisätietoa:** Välittömän syrjinnän kohdalla esimerkiksi on otettu epilepsiaa sairastava henkilö.

"Välitöntä syrjintää on esimerkiksi, jos epilepsiaa sairastava työnhakija ei saa työpaikkaa, vaikka hän olisi siihen pätevin hakija eikä sairaudesta aiheudu kyseisessä työssä haittaa. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on muun muassa työntekijän asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. (Yhdenvertaisuuslaki 10 §)"

Tälle ei ole tarvetta eikä tuo esimerkki tule laista, kuten lainauksesta voisi päätellä. Asian voisi yhtä hyvin ilmaista esimerkiksi: "jos pitkäaikaissairautensa vuoksi työnhakija ei saa työpaikkaa, vaikka hän olisi siihen pätevin hakija eikä sairaudesta aiheudu kyseisessä työssä haittaa".

**3. Puuttuuko suunnitelmasta jokin tärkeä näkökulma? Onko tiettyjä tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden näkökulmia, joita suunnitelmassa ei huomioida, mutta jotka teidän näkemyksenne mukaan tulisi ehdottomasti sisällyttää?**

Enemmän voisi vielä painottaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista.

Vammaisnäkökulmasta yhdenvertaisuus jää valitettavan usein edelleen muodolliseksi ja sen usein ajatellaan riittävän. Positiiviseen erityiskohteluun tulee kannustaa, se kun ei aina välttämättä lisää

edes kustannuksia, mutta tuo kaikille saman mahdollisuuden osallistua ja siten parantaa koko yhteisön hyvinvointia.

Myös YK:n vammaisoikeuksien sopimus saisi olla mainittuna. Koko ajattelua tulisi kehittää siihen sopimuksenkin mainitsemaan suuntaan, että vamma ei ole vika henkilössä vaan yhteiskunnan ja palvelujen esteellisyys ja saavuttamattomuus ovat niitä mahdollisia ongelmia ja vikoja, joiden korjaamisessa voimme me kaikki olla mukana.

#### **4. Sana on vapaa. Mitä muita evästyksiä haluatte antaa suunnitelman päivitystyöhön?**

Vammaisneuvosto olisi kaivannut enemmän tietoa, jota seurannassa on saatu. Onko suunnitelma toteutunut käytännössä? Miltä osin suunnitelman käytännön toimet tai tavoitteet ovat oman seurannan mukaan jääneet toteutumatta? Onko jokin toteutunut odotustasoa paremmin? Mikä on koettu syyksi siihen, että jokin on jäänyt toteutumatta? Kuinka paljon Porin kaupunki työnantajana on pystynyt esimerkiksi mukauttamaan työoloja? Hyödyntääkö kaupunki aktiivisesti erilaisia työnantajalle myönnettäviä tukia työolojen mukauttamiseen (työntekijän vammasta tai sairaudesta johtuen)? Ovatko kaikki rekrytoinnista vastaavat tietoisia näistä mahdollisuuksista, ettei hakijaa hylätä rekryprosessissa esimerkiksi siksi, että arvellaan mukautusten tulevan liian kalliiksi? Tarjoaako kaupunki palkkatukityötä henkilöille, joilla on oikeus palkkatukeen vamman tai sairauden perusteella?

Kaikki nämä yllä mainitut kysymykset ja vastaukset niihin olisi hyvä huomioida seuraavaa suunnitelmaa laatiessa. On tärkeää huomata myös se, että henkilöstökyselyissä ei tule esiin esimerkiksi vammaisuuteen liittyvää syrjintää, jos vammaisia työntekijöitä ei juuri ole. (Emme tiedä onko näin, siksi tästä olisimmekin kaivanneet tietoa.)

Seuraavaa suunnitelmaa laativaan työryhmään voisi olla hyvä idea ottaa kokemusasiantuntijana mukaan vammaisneuvoston edustaja.

Porin vammaisneuvosto