

Utlåtande om en delreform av diskrimineringslagen

VN/3528/2021

Inlämnat via e-tjänsten utlåtande.fi 19.5.2022

Skyldighet att främja likabehandling inom småbarnspedagogiken

Vad anser ni om förslaget genom vilket skyldigheten att planera likabehandling och skyldigheten att främja likabehandling ska utvidgas till att gälla anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken?

FDUV välkomnar förslaget. En likabehandlingsplan inom småbarnspedagogiken främjar likabehandlingen av barn som ofta faller emellan såsom barn med funktionsnedsättning. Det är viktigt att också barn med tal- och kommunikationssvårigheter blir hörda och att de får möjlighet att uttrycka sig med de kommunikationssätt som passar dem bäst.

Vad anser ni om förslaget om att kommunen ska ansvara för att det för de aktörer inom familjedagvård och kommunal öppen småbarnspedagogisk verksamhet som är verksamma på kommunens område utarbetas gemensamma likabehandlingsplaner i samarbete med dessa aktörer i stället för en separat plan för varje verksamhetsställe?

-

Trakasserier

Vad anser ni om förslaget om att definitionen av trakasserier ska ändras så att den också omfattar trakasserier som är riktade mot en människogrupp?

FDUV understöder förslaget. Det är viktigt att myndigheterna har möjlighet att ingripa i trakasserier riktade mot en människogrupp.

Vad anser ni om förslaget enligt vilket det i lagen ska skrivas in att förfarandet hos anordnare av småbarnspedagogik samt utbildningsanordnare är diskriminering, om de försummar att ingripa i trakasserier som de har fått vetskap om?

FDUV understöder förslaget. Det ger ett tydligare mandat åt personalen att ingripa i trakasserier. Diskriminering förebyggs genom att ingripa i tid med effektiva åtgärder.

FDUV

Nordenskiöldsgatan 18 A, FI-00250 Helsingfors
09 434 23 60 | fduv@fduv.fi

Storalånggatan 60, FI-65100 Vasa
06 319 56 52 | fduv.vasa@fduv.fi

Att föra ett ärende till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utan att det finns en namngiven målsägande

Vad anser ni om förslaget enligt vilket diskrimineringsombudsmannen eller en sammanslutning som främjar likabehandling ska kunna föra även ärenden som gäller diskriminering eller repressalier och där en viss målsägande inte kan namnges till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden?

FDUV understöder förslaget. För att synliggöra och förebygga diskriminering är det viktigt att även ärenden där till exempel en minoritet blivit utsatt för diskriminering kan behandlas av nämnden. Det kunde även sänka tröskeln för att föra fram missförhållanden i samhället.

Rimliga anpassningar

Vad anser ni om förslaget som gäller rimliga anpassningar?

FDUV välkomnar förslaget om att utvidga rimliga anpassningar till att även gälla servicens innehåll eftersom det understöder tanken om samhället ska vara tillgängligt för alla. Vi vill även lyfta fram vikten av att språklig och innehållsmässig tillgänglighet beaktas när det gäller rimliga anpassningar. Även i FN:s funktionshinderkonvention betonas vikten av tillgång på lättläst information i artikel 9. I Finland behöver uppskattningsvis 11-14 % av befolkningen information på lätt språk. För personer med intellektuell funktionsnedsättning är det särskilt viktigt att tjänsterna är användarvänliga och att innehållet görs tillgängligt genom användning av lätt språk i både muntlig och skriftlig kommunikation. Vi vill särskilt betona vikten av att få information på sitt eget modersmål.

Gottgörelse

Vad anser ni om förslaget enligt vilket diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ska kunna bestämma att gottgörelse ska betalas?

FDUV understöder förslaget, eftersom det skulle förbättra rättsskyddet för personer med funktionsnedsättning. Förslaget skulle medföra en klar förbättring eftersom många idag inte söker gottgörelse via tingsrätten på grund av att det finns risk för att rättegångskostnaderna överstiger själva gottgörelsen.

Enligt förslaget ska såväl diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som tingsrätterna ha befogenheter att bestämma om gottgörelse. Bestämmelser om fördelningen av nämndens och domstolarnas befogenheter ska finnas i lagen.

Enligt förslaget ska såväl diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som tingsrätterna ha befogenheter att bestämma om gottgörelse. Bestämmelser om

FDUV

Nordenskiöldsgatan 18 A, FI-00250 Helsingfors
09 434 23 60 | fduv@fduv.fi

Storalånggatan 60, FI-65100 Vasa
06 319 56 52 | fduv.vasa@fduv.fi

fördelningen av nämndens och domstolarnas befogenheter ska finnas i lagen. Vad anser ni om förslaget som gäller fördelningen av befogenheter mellan tingsrätterna och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden i gottgörelseärenden?

-

Enligt förslaget ska vid diskriminerings- och jämställdhetsnämndens förfarande i fråga om handläggning och utredning av ärenden, muntlig förhandling och rättegångskostnader iakttas bestämmelserna i lagen om rättegång i förvaltningsärenden och därmed anslutna bestämmelser om offentlighet och till övriga delar även förvaltningslagen. Vad anser ni om förslaget som gäller det förfarande som ska iakttas i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden vid behandlingen av gottgörelseärenden?

-

Vad anser ni om förslaget enligt vilket förlikning ska kunna stadfästas som avgörande i ett ärende som är anhängigt i förvaltningsdomstol till den del som gäller ett gottgörelseärende?

-

Ändringar som gäller diskriminerings- och jämställdhetsnämndens sammansättning och förfaranden

Vad anser ni om förslagen som gäller diskriminerings- och jämställdhetsnämndens sammansättning och förfaranden (till exempel sektionernas sammansättning, förstärkt sektion, avvisande av ärenden, redogörelser för bindningar)?

-

Propositionens konsekvenser

Vilka konsekvenser bedömer ni att de föreslagna ändringarna har?

FDUV bedömer att lagförslaget främjar likabehandling för personer med funktionsnedsättning och stärker deras rättsskydd.

Övriga kommentarer

Har ni andra kommentarer om propositionen?

FDUV:s förhoppning är att den avvikande åsikten av Korteinen och Hiltunen beaktas i det fortsatta beredningsarbetet. Det är viktigt att det i lagen ingår en skyldighet att beakta de behov personer med funktionsnedsättning har när det gäller både fysisk och kognitiv tillgänglighet. Särskilt design för alla, inklusive innehållsmässig tillgänglighet, skulle stärka både delaktigheten och möjligheten till ett självständigt liv för personer med intellektuell eller liknande funktionsnedsättning. Genom att beakta de olika

FDUV

Nordenskiöldsgatan 18 A, FI-00250 Helsingfors
09 434 23 60 | fduv@fduv.fi

Storalånggatan 60, FI-65100 Vasa
06 319 56 52 | fduv.vasa@fduv.fi

funktionshindergruppernas varierande behov redan i planeringsskedet blir det billigare och det gagnar dessutom alla, inte minst personer med funktionsnedsättning, äldre och barnfamiljer.

Dessutom betonar FDUV vikten av att diskrimineringsombudsmannen har tillräckligt med resurser till sitt förfogande. Antalet kontakter till myndigheten har femfaldigats mellan år 2014 och 2021. Det vittnar om att det finns ett uppenbart behov av att säkerställa att ombudsmannen har tillräckligt med resurser för att behandla de inkommande kontakterna.

Allmänna kommentarer

Allmänna kommentarer om undersektionen för arbetslivets proposition

Personer med funktionsnedsättning möter enligt flera studier diskriminering i arbetslivet, vilket även kontakterna till Diskrimineringsombudsmannen vittnar om. Särskilt personer med intellektuell funktionsnedsättning har utmaningar med att få ett arbete med lön på den öppna arbetsmarknaden. Det här beror långt på hinder i servicestrukturen, okunskap och otillräckligt stöd. FDUV anser att det är viktigt att myndigheterna har effektiva och fungerade verktyg för att ingripa i den diskriminering personer med funktionsnedsättning möter i arbetslivet. De föreslagna ändringarna är ett steg i rätt riktning, men är inte tillräckliga. FDUV:S förhoppning är att även Diskrimineringsombudsmannen i framtiden har behörighet att ingripa ärenden som gäller diskriminering i arbetslivet.

Arbetsgivarnas skyldighet att främja likabehandling (7 §)

Vad anser ni om förslaget som gäller en precisering av vad arbetsgivaren ska beakta vid bedömningen av hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen?

-

Vad anser ni om förslaget enligt vilket likabehandlingsplanen i fortsättningen ska innehålla också slutsatserna av bedömningen av likabehandlingen på arbetsplatsen?

-

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter och behörighet (19 §)

Vad anser ni om förslaget enligt vilket diskrimineringsombudsmannen ska ha rätt att lämna utlåtande i ärenden som behandlas av arbetarskyddsmyndigheterna (i de fall som avses i 22 §)?

-

Vad anser ni om förslaget enligt vilket diskrimineringsombudsmannen ska ha möjlighet att vara utomstående sakkunnig i ärenden som omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas behörighet?

-

FDUV

Nordenskiöldsgatan 18 A, FI-00250 Helsingfors
09 434 23 60 | fduv@fduv.fi

Storalånggatan 60, FI-65100 Vasa
06 319 56 52 | fduv.vasa@fduv.fi

Arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter och behörighet (22 §)

Vad anser ni om förslaget om att arbetarskyddsmyndigheternas tillsynsbehörighet ska preciseras så att den gäller arbetslivet?

-

Vad anser ni om förslaget enligt vilket arbetarskyddsmyndigheterna ska ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att lämna utlåtande i ärenden som är av betydelse för tolkningen av diskrimineringslagen?

-

Vad anser ni om förslaget enligt vilket arbetarskyddsmyndigheterna i enskilda fall som är av betydelse för tolkningen av lagen ska kunna anlita diskrimineringsombudsmannen vid utredningen av ett ärende?

-

Vad anser ni om förslagen som gäller arbetarskyddsmyndigheternas förmedling av information?

-

Utvidgning av förfarandet med uppmaningar (13 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen)

Vad anser ni om förslaget om att arbetarskyddsmyndigheternas förfarande med uppmaningar ska utvidgas till att gälla också arbetsgivarnas skyldighet att bedöma och främja likabehandling (7 § 1 mom.)?

-

Alternativa lösningar

Om ni anser att diskrimineringsombudsmannens behörighet bör utvidgas till alla diskriminerings- och likabehandlingsfrågor i arbetslivet, hur skulle ni lösa frågor som gäller diskrimineringsombudsmannens och arbetarskyddsmyndigheternas överlappande behörighet?

FDUV understöder förslaget att diskrimineringsombudsmannens behörighet bör utvidgas till diskriminerings- och likabehandlingsfrågor i arbetslivet.

Diskrimineringsombudsmannen har ett brett kunnande om FN:s funktionshinderkonvention och den diskriminering som personer med funktionsnedsättning möter i arbetslivet. De senaste åren har både funktionsnedsättning och diskriminering i arbetslivet varit bland de frågor som ombudsmannen fått flest kontakter kring. Av kontakterna till arbetsskyddsmyndigheten har hittills endast en bråkdel rört funktionsnedsättning. Genom att utvidga diskrimineringsombudsmannens behörighet till att gälla arbetslivsfrågor kunde man effektivare ingripa i den diskriminering som personer med funktionsnedsättning möter på arbetsmarknaden.

FDUV

Nordenskiöldsgatan 18 A, FI-00250 Helsingfors
09 434 23 60 | fduv@fduv.fi

Storalånggatan 60, FI-65100 Vasa
06 319 56 52 | fduv.vasa@fduv.fi

Diskrimineringsombudsmannens och arbetarskyddsmyndighetens verksamhet kunde därmed komplettera varandra.

Om ni anser att diskriminerings- och jämställdhetsnämndens behörighet bör utvidgas till diskriminerings- och likabehandlingsfrågor i arbetslivet, vilka arbetslivsärenden skulle lämpa sig för behandling i nämnden?

-

Konsekvensbedömning

Allmänna kommentarer om propositionens uppskattade konsekvenser

-

Kommentarer om de ekonomiska konsekvenserna

-

Kommentarer om konsekvenserna för myndigheternas verksamhet

-

Kommentarer om de samhällseliga konsekvenserna

-

Har någon väsentlig konsekvens inte bedömts i propositionen eller inte bedömts i tillräcklig utsträckning? Om så är fallet, vilken?

-

Vanessa Westerlund, sakkunnig i påverkansarbete
FDUV