


Sisäasianministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009-2011

Yhdenvertaisuus 

SISÄASIAINMINISTERIÖN JULKAISUJA 37/2008

SISÄASIAINMINISTERIÖ
Yhdenvertaisuus



Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009–2011

Helsinki 2008





Tämä julkaisu on tuotettu osana YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisön työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta Progress-ohjelmasta (2007-2013). Julkaisussa ilmaistut mielipiteet ovat kirjoittajan omia, eikä Euroopan komissio vastaa julkaisun sisällön käytöstä. Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

Sisäasiainministeriö
Monistamo
Helsinki 2008

ISSN 1236-2840
ISBN 978-952-491-400-0 (nid.)
ISBN 978-952-491-401-7 (PDF)

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä Sinikka Keskinen, puheenjohtaja Krista Murto sihteeri		Julkaisun laji	
		Toimeksiantaja Sisäasiainministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 11.2.2008 SM060:00/2008	
Julkaisun nimi Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009-2011			
Julkaisun osat Esipuhe, suunnitelma, 1 liite			
Tiivistelmä Sisäasiainministeriö asetti 11.2.2008 työryhmän valmistelemaan sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjauksia ja sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä ohjaamaan alue- ja paikallishallinnon, sisältäen kunnallisen pelastuslaitoksen, yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi toteutettavaa koulutusohjelmaa. Työryhmän jäsenet ovat olleet ministeriön osastojen ja yksiköiden edustajia. Kansalaisjärjestöjä ja eri vähemmistöryhmiä edustavia tahoja on konsultoitu suunnitelman sisältöjen osalta 13.6.2008 järjestetyssä työpajassa. Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009–2011 on moniperusteinen ja kattaa seuraavat kielletyt syrjintäperusteet: etninen alkuperä, ikä, kieli, uskonto tai vakaumus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja moniperusteinen syrjintä. Suunnitelmaan on valtavirtaistettu sukupuolten tasa-arvo ja sitä laadittaessa on arvioitu sukupuolivaikutukset. Suunnitelma koskee sisäasiainministeriön toimintaa ja hallinnonalan palveluiden ohjaamista sekä ministeriötä työnantajana. Tavoitteena on ollut laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, joka sisältää konkreettisia, toteuttamiskelpoisia ja seurattavissa olevia toimenpiteitä. Suunnitelman toimeenpano tapahtuu ministeriön osastoilla ja yksiköissä toimialakohtaisesti niin, että toimenpiteet pääosin sisällytetään tulossopimuksiin. Suunnitelman toimeenpanon tueksi laaditaan koulutusmateriaalia, tarvittaessa koulutetaan osastoja ja yksiköitä sekä tiedotetaan laajasti ministeriön eri tiedonvälityskanavia käyttäen. Sisäasiainministeriö asettaa vuoden 2009 alusta lähtien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän, jonka tehtävänä on tukea, seurata ja arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanoa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kehittymistä ministeriön osastojen ja yksiköiden toiminnassa ja ministeriössä työnantajana.			
Avainsanat (asiasanat) yhdenvertaisuus, syrjintä, tasa-arvo, vähemmistöt, suunnitelmat			
Muut tiedot Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-401-7 (PDF), osoite www.intermin.fi/julkaisut			
Sarjan nimi ja numero Sisäasiainministeriön julkaisut 37/2008		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-400-0
Kokonaissivumäärä 48	Kieli suomi	Hinta 20 € + alv.	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Sisäasiainministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäasiainministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Inrikesförvaltningens arbetsgrupp för en likabehandlingsplan Sinikka Keskinen, ordförande Krista Murto, sekreterare	Typ av publikation		
	Uppdragsgivare Inrikesministeriet		
	Datum för tillsättandet av organet 11.2.2008 SM060:00/2008		
Publikation (även den finska titeln) Inrikesministeriets likabehandlingsplan 2009–2011			
Publikationens delar Förord, plan, 1 bilaga			
Referat <p>Inrikesministeriet tillsatte den 11 februari 2008 en arbetsgrupp för att ta fram riktlinjer för likabehandling inom inrikesförvaltningen och en likabehandlingsplan för inrikesministeriet och för att styra ett utbildningsprogram avsett som stöd för planeringen av likabehandling inom regional- och lokalförvaltningen, inbegripet de kommunala räddningsverken. Medlemmarna i arbetsgruppen har bestått av anställda vid ministeriets avdelningar och enheter. Frivilligorganisationer och företrädare för olika minoriteter har konsulterats om innehållet i en verkstad som arrangerades den 13 juni 2008.</p> <p>Inrikesministeriets likabehandlingsplan 2009–2011 är brett upplagd och täcker in följande förbjudna diskrimineringsgrunder: etniskt ursprung, ålder, språk, religion eller övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning och diskriminering på flera olika grunder. Jämställdheten har integrerats i planen och konsekvenserna för båda könen har bedömts i upplägget. Planen ser på inrikesministeriets verksamhet och styrningen av förvaltningens tjänster och dessutom på ministeriet som arbetsgivare.</p> <p>Målet har varit en likabehandlingsplan med konkreta, genomförbara och uppföljningsbara insatser. Planen verkställs vid ministeriets avdelningar och enheter. Insatserna ska i huvudsak integreras i resultatavtalen för varje sektor. Till stöd för planen tas ett utbildningsmaterial fram, i förekommande fall utbildas avdelningar och enheter och ministeriets olika kommunikationskanaler utnyttjas för bredaste möjliga information om planen.</p> <p>Inrikesministeriet tillsätter i början av 2009 en likabehandlings- och jämställdhetsgrupp som ska stödja, bevaka och utvärdera likabehandlings- och jämställdhetsplanerna och likabehandlings- och jämställdhetssituationen vid ministeriets avdelningar och enheter samt ministeriet i dess egenskap av arbetsgivare.</p>			
Nyckelord likabehandling, diskriminering, jämställdhet, minoriteter, planer			
Övriga uppgifter Elektronisk version, ISBN 978-952-491-401-7 (PDF), www.intermin.fi/publikationer			
Seriens namn och nummer Inrikesministeriets publikation 37/2008		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-400-0
Sidoantal 48	Språk finska	Pris 20 € + moms	Sekretessgrad offentlig
Distribution Inrikesministeriet		Förläggare/utgivare Inrikesministeriet	

Authors (name, chairman and secretary of the body) Working Group on Equality Planning Ms Sinikka Keskinen, chairperson Ms Krista Murto, secretary		Type of publication	
		Commissioned by Ministry of the Interior	
		Body appointed on 11 February 2008 SM060:00/2008	
Name of publication Ministry of the Interior's Equality Plan 2009-2011			
Parts Introduction, plan, 1 appendix			
Abstract <p>The Ministry of the Interior appointed on 11 February 2008 a Working Group to draft Equality Guidelines for the Ministry's administrative sector and an Equality Plan for the Ministry and to manage a training programme organised to support regional and local equality planning, including municipal rescue services. The members of the Working Group represented different departments and units of the Ministry. In addition, non-governmental organisations and different minority groups were consulted on the contents of the Plan during a workshop held on 13 June 2008.</p> <p>The Ministry of the Interior's Equality Plan 2009-2011 is horizontal and addresses discrimination on the grounds of ethnic origin, age, language, religion or belief, disability, sexual orientation, and multiple discrimination. When drawing up the Plan, gender impact assessment was carried out and gender equality mainstreamed into the Plan. The Plan covers both operations implemented by the Ministry and its personnel management, in other words, both external and internal equality.</p> <p>The purpose of the Equality Plan is to introduce concrete and feasible measures that can be monitored with a view to promoting equality and preventing discrimination. The responsibility for the implementation of the Plan will rest with the relevant departments and units of the Ministry. The measures to be implemented will be included in the performance agreements which are made annually between departments/units and the leadership of the Ministry. Training material will be prepared to facilitate the implementation process, and if necessary, training sessions organised. Information on the objectives and contents of the Plan will be disseminated by using various internal channels.</p> <p>At the beginning of 2009, the Ministry of the Interior will appoint a joint steering committee for anti-discrimination and gender equality matters. The committee will monitor, support and evaluate the implementation of the Equality Plan and the Gender Equality Plan and the developments made in the Ministry's internal and external equality situation.</p>			
Keywords equality, anti-discrimination, discrimination, minority groups, plans			
Other information ISBN number for online version: ISBN 978-952-491-401-7 (PDF), available at www.intermin.fi			
Name of series and number of publication Ministry of the Interior publication 37/2008		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-400-0
Number of pages 48	Language Finnish	Price 20 € + VAT.	Confidentiality rating public
Distributed by Ministry of the Interior		Published by Ministry of the Interior	

Esipuhe

Sisäasiainministeriön tunnuslauseena on vuoden 2008 alusta lähtien ollut ”Turvallinen ja moniarvoinen Suomi”. Tämän sisäasiainministeriön ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on ollut yhdenvertaisuutta edistämällä lisätä turvallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa, ja moniarvoisuuden hyväksymistä ministeriön toiminnassa ja ministeriössä työnantajana. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu niin, että sen sisältämät toimenpiteet ovat konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia. Se mahdollistaa suunnitelman toteutumisen ajantasaisen seuraamisen ja säännöllisen päivittämisen. Vaikka suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi kattaa vain tiettyjä toiminnan osa-alueita, on yhdenvertaisuusnäkökulma sisällytettävä myös muuhun ministeriössä tehtävään työhön kuten suunnittelu- ja ohjaustyöhön, lainsäädännön valmisteluun, tulossuunnitteluun, henkilöstökoulutukseen, tiedottamiseen ja henkilöstöjohtamiseen.

Marraskuussa 2008 annoimme koko sisäasiainhallintoa koskevat yhdenvertaisuuslinjaukset. Nuo linjaukset ohjaavat hallinnonalamme toimintaa ja eri toimialoilla tehtävää yhdenvertaisuussuunnittelua. Ne kertovat myös yhteistyötahoillemme ja eri vähemmistöryhmille yhdenvertaisen kohtelun periaatteista, joihin koko hallintomme on sitoutunut.

Sisäasiainministeriö on valmentanut sen alaisia yksiköitä sekä tarjonnut saman kouluttautumismahdollisuuden kunnallisten pelastuslaitosten henkilöstölle viime kevään ja tämän syksyn aikana järjestämällä 10 työpajaa eri puolilla Suomea: Helsingissä, Joensuussa, Kajaanissa, Kuopiossa, Lappeenrannassa, Oulussa, Rovaniemellä, Tampereella, Turussa ja Vaasassa. Työpajoissa on käsitelty yhdenvertaisuuslain sisältöjä, yhdenvertaisuussuunnittelun prosessia ja sisältöjä, muiden viranomaisten yhdenvertaisuustyötä ja kokemuksia syrjinnästä eri vähemmistöryhmien näkökulmasta. Osa työpajapäivästä on käytetty ryhmätyöskentelyyn, jonka tarkoituksena on ollut kerätä aineksia kunkin yksikön omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten. Ministeriön toimialat tulevat vielä tänä vuonna ohjeistamaan kaikkia hallinnon yksiköitä yhdenvertaisuussuunnitelmien valmistelussa.

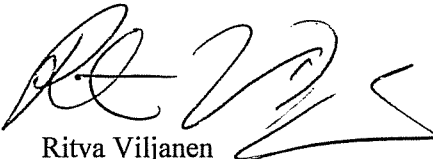
Sisäasiainministeriö asetti 11. helmikuuta 2008 työryhmän valmistelemaan sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjauksia ja sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä ohjaamaan alue- ja paikallishallinnon, sisältäen kunnallisen pelastustoimen, yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi toteutettavaa em. koulutusohjelmaa. Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten työryhmä on kuullut 13.6.08 järjestämässään tilaisuudessa järjestöjen ja muiden yhteistyötahojen edustajia. Lisäksi eri syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavilla kattojärjestöillä ja muilla keskeisillä heitä edustavilla tahoilla on ollut mahdollisuus kommentoida suunnitelmaluonnosta. Suunnitelmaluonnosta on käsitelty ministeriön osastoilla ja yksiköissä, ja se on hyväksytty maahanmuuttoasiain johtoryhmässä (MAJO) 19.11.2008, henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöhallinnon yhteistyöryhmässä (HEPRY) 27.11.2008 ja turvallisuusasiain johtoryhmässä (TURJO) 2.12.2008.

Kiitän lämpimästi yhdenvertaisuussuunnitteluryhmän jäseniä, joita ovat olleet Sinikka Keskinen ministeriön oikeusyksiköstä (puheenjohtaja), Sakari Kapulainen ja Pietari Vuorensola rajavartio-osastolta, Mika Kättö ja Mirva Kahlos pelastusosastolta, Kaija Melvas

poliisiosastolta, Sari Haavisto ja Nina Suorsa maahanmuutto-osastolta, Johanna Puro ja Mikaeli Langinvainio kansainvälisten asioiden yksiköstä, Satu Vepsäläinen ja Miia Lehmus-Niemi ministeriön hallintoyksiköstä ja Antti Rechardt ministeriön viestintäyksiköstä sekä työryhmän sihteerinä toiminutta Krista Murtoa ministeriön oikeusyksiköstä.

Helsingissä 16. joulukuuta 2008

Kansliapäällikkö



Ritva Viljanen

Sisällys

1 Suunnitelman tavoitteet.....	3
2 Arvopohja ja toiminta-ajatus	3
3 Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	5
3.1 Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvät käsitteet	5
3.2 Yhdenvertaisuustilanne sisäasiainministeriössä	6
3.2.1 Toiminnallinen yhdenvertaisuus.....	6
3.2.2 Sisäinen yhdenvertaisuus.....	8
4 Toiminnan yhdenvertaisuushaasteet	10
4.1 Etninen alkuperä	10
4.2 Kieli.....	13
4.3 Uskonto ja vakaumus	14
4.4 Vammaisuus	16
4.5 Ikä.....	17
4.6 Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti	19
4.7 Moniperusteinen syrjintä.....	21
4.8 Lainsäädännön ja ohjeistuksen valmistelu	22
4.9 Voimavarat ja tulosoheutus	23
4.10 Yhteistyö.....	23
4.11 Tiedottaminen ja viestintä	25
4.12 Sisäasiainhallinnon toiminnan ohjaaminen saamelaiden kotiseutualueella	26
5 Sisäasiainministeriön haasteet työnantajana.....	27
5.1 Sisäasiainministeriön henkilöstö.....	27
5.2 Työntekijöiden rekrytointi ja uralla eteneminen.....	27
5.3 Uusien työntekijöiden perehdyttäminen.....	28
5.4 Henkilöstön hyvinvointi	28
5.5 Sukupuolten tasa-arvo	29
5.6 Henkilöstökoulutus	29
5.7 Asenneilmapiiri ja sisäinen vuorovaikutus.....	30
6 Syrjintäepäilyihin ja työpaikkakiusaamiseen puuttuminen.....	31
6.1 Syrjintä ja häirintä toimintaympäristössä	31
6.2 Syrjintä, häirintä ja työpaikkakiusaaminen ministeriön sisällä	32

7 Seuranta ja arviointi	33
7.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja arviointi	33
7.2 Yhdenvertaisuustilanteen arviointi ministeriön toiminnassa.....	34
7.3 Yhdenvertaisuustilanteen arviointi ministeriön sisällä	35

Liitteet

Liite 1: Työryhmän asettamispäätös	37
--	----

1 Suunnitelman tavoitteet

Tämä sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma koskee ministeriön toimintaa ja hallinnonalan palvelujen ohjaamista sekä ministeriötä työnantajana. Tavoitteena on, että sisäasiainministeriö edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimeenpanemalla tätä yhdenvertaisuussuunnitelmaa ministeriö ehkäisee ja torjuu kaikkinaista syrjintää etnisen alkuperän, iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja moniperusteisen syrjinnän osalta. Suunnitelma perustuu sisäasianhallinnon yhdenvertaisuustilanteen kartoitukseen ja ministeriön marraskuussa 2008 antamiin linjauksiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Suunnitelman toimeenpano tapahtuu ministeriön osastoilla ja yksiköissä toimialakohtaisesti. Sisäasiainministeriö asettaa vuonna 2009 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän, jonka tehtävänä on tukea, seurata ja arvioida yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien toimeenpanoa ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanteen kehittymistä ministeriön osastojen ja yksiköiden toiminnassa ja ministeriössä työnantajana. Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuoden 2011 loppuun saakka, toteutumisen väliarviointi tehdään vuoden 2009 loppuun mennessä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kielloista säädetään Suomen perustuslain perusoikeussäännöksissä. Näitä säännöksiä täsmentävät useissa eri laeissa säädetyt syrjinnän kiellot sekä tasapuoliseen kohteluun velvoittavat säännökset. Euroopan unionin jäsenmaat ovat sitoutuneet edistämään yhdenvertaisuutta ja vastustamaan kaikkinaista syrjintää. Vuonna 2000 annettiin kaksi direktiiviä (2000/43/EY ”rasismidirektiivi” ja 2000/78/EY ”työsyrjintädirektiivi”) yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi. Direktiivit on Suomessa pantu toimeen yhdenvertaisuuslailla, joka astui voimaan 1. helmikuuta 2004.

2 Arvopohja ja toiminta-ajatus

Sisäasiainministeriön toiminta-ajatuksena on rakentaa turvallista, vastuullista ja välittävää Suomea edistämällä moniarvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja maahanmuuttoa. Ministeriön visiona 2015 on, että Suomi on Euroopan turvallisimman ja moniarvoisimman maan, jonka kansainvälistä kilpailukykyä tukevat aktiivinen maahanmuuttopolitiikka sekä kokemus yhdenvertaisuuteen perustuvasta ja turvallisesta yhteiskunnasta. Ministeriön toimintaa ohjaavia arvoja ovat luotettavuus, muutoskykyisyys, yhteistyökykyisyys ja avoimuus.

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta luotettavuus merkitsee sitä, että myös eri vähemmistöt voivat luottaa ministeriön toimintaan, ja odottaa saavansa yhdenvertaista kohtelua, palveluja ja tietoa siinä missä enemmistöön kuuluvatkin. Ei ole itsestään selvää, että eri vähemmistöryhmät kuten esimerkiksi maahanmuuttajat ja pakolaiset, romanit ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat luottaisivat viranomaisiin samalla tavoin kuin valtaväestöön kuuluvat. Historiallisiin ja elämäkokemuksellisiin syihin perustuva luottamuksen puute onkin yksi haaste, johon sisäasiainministeriön toimialojen tulee löytää keinoja vastata. Viranomaisten toiminta perustuu hyvään sidosryhmäyhteistyöhön. Väestön luottamus viranomaisiin taas on välttämätön edellytys yhteistyön onnistumiselle.

Muutoskykyisyys ministeriön arvona voi näyttäytyä yhdenvertaisuuskysymyksenä esimerkiksi silloin, kun vammaisen ihminen tai muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuva henkilö tarvitsee turvallisuuteen liittyviä perustietoja ja perustaitoja sekä apua hätätilanteessa. Ministeriön toimialoista erityisesti pelastustoimella ja maahanmuuttohallinnolla on edessään uusia haasteita johtuen sekä väestön ikärakenteen muutoksesta että maahanmuuttajien määrän kasvusta maassamme.

Yhteistyökykyisyys sisäasiainministeriön arvona on keskeinen yhdenvertaisuustyön näkökulmasta. On tärkeää, että eri ryhmiä edustavia järjestöjä kuullaan ministeriössä tehtävässä suunnittelutyössä, jotta myös erityisryhmien tarpeet ja kokemukset tulevat otetuksi huomioon. Hyvä esimerkki tästä on Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön yhteistyöhanke erityisryhmien asumisturvallisuudesta.

Ministeriöllä on kansalaisjärjestöstrategia, jota soveltamalla voidaan laajasti hyödyntää järjestöjen näkemyksiä ja voimavaroja. Tiedotusyhteistyö vähemmistöjä edustavien järjestöjen kanssa tehostaa tiedon perille menoa ja hyödynnettävyyttä. Yhteistyötä voidaan tehdä hyvin käytännöllisissä asioissa, esimerkiksi fyysisen ympäristön ja sähköisen viestinnän sekä palveluiden esteettömyyden testaamisessa. Yksittäisillä virkamiehillä on mahdollisuus omalla toiminnallaan edistää yhteistyötä esimerkiksi hyödyntämällä ministeriön tarjoamaa mahdollisuutta käyttää yksi työpäivä vuodessa hyväntekeväisyystyöhön.

Ministeriön omaksumista arvoista ”avoimuus” tarkoittaa yhdenvertaisuusnäkökulmasta paitsi avointa tiedottamista, myös erityispanosta eri ryhmille tiedottamiseen ja jatkuvan keskusteluyhteyden sekä pysyvien yhteistyörakenteiden ja -käytänteiden luomista. Yksi osa avoimuutta on se, että ministeriön virat ovat aidosti avoinna eri-ikäisille, kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluville hakijoille.

3 Yhdenvertaisuuden edistäminen

3.1 Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvät käsitteet

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla joko välitöntä tai välillistä. Myös häirintä tai käsky syrjiä ovat kiellettyä syrjintää. *Välittömällä syrjinnällä* tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotain toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, jos työpaikkailmoituksessa edellytetään, että valittava henkilö on alle 35-vuotias. *Välillisellä syrjinnällä* tarkoitetaan tilannetta tai prosessia, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Esimerkkinä välillisestä syrjinnästä on tilanne, jossa työntekijältä edellytetään täydellistä suomenkielen taitoa, vaikka työtehtävien luonne ei sitä edellytä. Välillistä syrjintää saattaa esiintyä eri vaiheissa jotain prosessia, esimerkiksi koulutusta tai palvelukokonaisuutta, jolloin sen tunnistaminen on vaikeaa ja sen vaikutukset näkyvät vasta lopputuloksissa.

Häirinnäksi nimitetään henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista loukkaamista niin, että siitä seuraa uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintää esiintyy esimerkiksi silloin, jos työyhteisön jotkut jäsenet jatkuvasti uhkailevat, pilkkaavat ja häpäisevät maahanmuuttajataustaista tai homoseksuaaliksi tunnettua työtoveriaan. *Käskyllä tai ohjeella syrjiä* tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa ravintolan omistaja käskee vahtimestaria epäämään sisäänpääsyn kaikilta romaneilta.

Syrjintänä ei pidetä kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvää eri asemaan asettamista silloin, kun kysymys on todellisesta ja ratkaisevasta vaatimuksesta, ikään liittyvästä erilaisesta kohtelusta, kun siihen on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu syy ja kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- ja työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista tai sillä on työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai näihin rinnastettava oikeutettu tavoite. Kiellettyinä syrjintänä ei pidetä myöskään sellaisille henkilöille tai henkilöryhmille myönnettyä *positiivista erityiskohtelua*, joiden katsotaan olevan esimerkiksi alkuperänsä, ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen tuen tarpeessa.

Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa säädetään *vastatoimien kiellosta ja hyvityksestä* syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle. Yhdenvertaisuuslakiin sisältyy myös *todistustaakan jakoa* koskeva säädös, joka tarkoittaa sitä, että jos syrjinnän kohteeksi joutunut henkilö esittää sellaisia todennäköisiä seikkoja, joiden perusteella

syntyy syrjintäoletta, on vastapuolen tämän jälkeen esitettävä näyttö siitä, ettei kysymyksessä ole ollut syrjintä.

Valtion, kuntien ja kuntayhtymien viranomaisilla on velvollisuus laatia *yhdenvertaisuussuunnitelma* etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työministeriö on antanut *Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä* syyskuussa 2004 ja uudistanut niitä maaliskuussa 2007.

3.2 Yhdenvertaisuustilanne sisäasiainministeriössä

Sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä kartoitti yhdenvertaisuustilannetta hallinnonalalla kevään 2008 aikana. Kartoitus kattoi sekä toiminnallisen että työantajanäkökulman. Kartoituksen pohjalta voidaan yleisesti todeta, että sisäasiainministeriön valmistelemassa lainsäädännössä on otettu ihmis- ja perusoikeuskysymykset hyvin huomioon, samoin ministeriössä valmistellussa ohjeistuksessa, strategioissa ja kehittämishankkeissa on tavoiteltu ihmisten tasavertaista kohtelua ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista. Myös sukupuolten tasa-arvo ja ikätasa-arvo ovat esillä eri suunnitelmissa ja hankkeissa. Muut kielletyt syrjintäperusteet sen sijaan näkyvät niissä melko huonosti.

3.2.1 Toiminnallinen yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän torjuminen liittyvät sisäasiainministeriön toimintaan kaikilla toimialoilla. Eniten toimenpiteitä kohdentuu syrjinnän torjumiseen etnisen alkuperän ja iän perusteella, vähiten uskonnon, vakaumuksen ja seksuaalisen suuntautumisen osalta.

Sisäasiainministeriössä toteutetaan perus- ja ihmisoikeuksien ennakkollista ja jälkikäteistä valvontaa, joilla on vaikutusta yhdenvertaisuuden toteutumiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Sisäasiainministeriössä ennakkollinen valvonta kohdistuu lakiehdotuksiin niiden valmistelu- ja säätämävaiheessa. Valvonnan tarkoituksena on estää perustuslain kanssa ristiriitaisten lakien säätäminen. Jälkikäteistä valvontaa toteutetaan laillisuusvalvonnan keinoin.

Sisäasiainministeriön oikeusyksikössä hoidetaan yhdenvertaisuuslain mukaisia yhteensovittamistehtäviä, jotka koskevat samanaikaisesti kaikkia tai useita kiellettyjä syrjintäperusteita ja etnisen yhdenvertaisuuden edistämistä keinoin, jotka koskevat sekä vanhoja että uusia vähemmistöjä. Tällaisia tehtäviä ovat muun muassa yhdenvertaisuussuunnittelu, syrjinnän seuranta ja EU Progress – ohjelman ”Syrjimättömyys” osa-alueen kansallinen koordinointi. Sisäasiainministeriö on käynnistänyt prosessin, jonka tavoitteena on edistää viranomaisten

yhdenvertaisuussuunnittelun määrällistä ja laadullista kehittämistä. Tarkoitusta varten perustettu asiantuntijaryhmä on laatinut yhdenvertaisuussuunnittelun laatuindikaattorit ja tehnyt esityksiä, joita ministeriö hyödyntää uudistaessaan yhdenvertaisuuslain mukaiset *Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi*. Viranomaisen yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi valmistetaan myös opas. Hanke syrjinnän seurantajärjestelmän toimeenpanemiseksi on alkanut, ja sitä varten on perustettu laajapohjainen seurantaryhmä. Tavoitteena on, että järjestelmän perusosa olisi kokonaisuudessaan toiminnassa vuoden 2009 loppuun mennessä.

Ministeriön oikeusyksikkö suunnittelee ja koordinoi kansallisia, poikkihallinnollisia tiedotuskampanjoita, jotka voivat jatkaa Progress -ohjelman alla vuoteen 2014 saakka. Kampanjoita toteutetaan laajassa kansallisessa kumppanuudessa, jossa mukana ovat eri ministeriöt, Saamelaiskäräjät ja eri neuvottelukunnat sekä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavat kattojärjestöt. Progress -ohjelmaan sisältyy myös EU-tason syrjimättömyyskampanja, joka on alkanut tänä keväänä.

Ministeriön poliisiosasto on pyrkinyt alentamaan syrjintätapausten ilmoituskynnystä ja parantamaan poliisin osaamista syrjintätapausten tunnistamisessa järjestämällä koulutusta ja julkaisemalla oppaan, jossa käytännön esimerkkien avulla esitellään eri perusteiden tapahtuneita syrjintätapauksia. Vastaava opas on valmistettu myös sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille, jotta he paremmin osaisivat ohjata syrjintää kokeneita poliisin tai neuvontaa antavien järjestöjen pariin. Poliisiammattikorkeakoulussa on vuodesta 1998 lähtien laadittu vuotuinen selvitys ja julkaistu raportti rasistisesta rikollisuudesta. Vuonna 2008 julkaistiin rasististen rikosten elinkaaritutkimus, joka antaa vastauksia siihen, mitä rikosilmoituksille tapahtuu oikeusjärjestelmässä. Selvityksen pohjalta on järjestetty koulutusta syyttäjille ja poliisille. Vastaava prosessi kaikkien ns. viharikosten osalta on käynnistynyt marraskuun 2008n alussa.

Rajavartiolaitoksen toimintakenttää, rajatarkastuksia ja rajavalvontaa koskevassa Euroopan yhteisön sekä kansallisessa lainsäädännössä on huomioitu noudatettavat yhdenvertaisuusperiaatteet. Rajavartiomiesten perusopetukseen kuuluu mm. asiakaspalvelutilanteissa etniseltä taustaltaan ja kulttuuriltaan erilaisten ihmisten yhdenvertainen kohtaaminen. Rajavartiolaitoksen henkilöstökoulutuksessa käsitellään yhdenvertaisuutta koskevia säännöksiä. Rajavartiolaitoksen asiakkaina on vuosittain yli 150 eri kansalaisuutta, joihin kuuluu etniseltä ja kulttuuriselta taustaltaan erilaisia, eri-ikäisiä ja -kielisiä ihmisiä. Tässä joukossa ovat edustettuina myös niin sanotut näkymättömät vähemmistöt, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Vuosittain Rajavartiolaitos ottaa myös vastaan turvapaikkahakemuksia ihmisiltä, jotka pelkäävät joutuvansa vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen johdosta.

Ikääntyneiden, vammaisten ihmisten, laitolosuhteissa elävien ihmisten ja kansallisia kieliä osaamattomien ihmisten asumisturvallisuuden edistäminen sekä suojeleminen onnettomuustilanteissa asettavat haasteita pelastustoimelle. Kunnallisten pelastuslaitosten toiminnan tulisi olla osa kuntien yhdenvertaisuussuunnittelua, mutta näin ei kuitenkaan aina ole. Ministeriön pelastusosasto onkin osaltaan tukenut kunnallisten pelastuslaitosten yhdenvertaisuussuunnittelua tarjoamalla niille mahdollisuuden osallistua alueellisiin koulutustilaisuuksiin.

Maahanmuutto-osasto omalla toiminnallaan sekä yhteistyössä muiden hallinnonalojen kanssa vaikuttaa siihen, että maahanmuuttajien asema ja oikeudet otetaan huomioon kaikessa yhteiskunnallisessa suunnittelussa. Tavoitteena on muun muassa lisätä maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen osallistumista päätöksentekoon järjestämällä kuulemistilaisuuksia ja tukemalla maahanmuuttajien omaa järjestötoimintaa. Maahanmuutto-osaston yhteydessä toimiva Etnisten suhteiden neuvottelukunta (ETNO) ja sen kolme alueellista neuvottelukuntaa ovat työskennelleet kolmivuotiskautensa 2005–2008 aikana paljon rasismiin ja syrjintään liittyvissä kysymyksissä. Toimikaudella 2008–2011 tullaan jatkamaan rasismiin ja syrjinnän vastaista työtä.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen on vahvasti esillä Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa¹, Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman toimeenpanossa, Etnisten suhteiden ja kotouttamisen puiteohjelmassa, Ihmiskaupan vastaisessa tarkentavassa toimintasuunnitelmassa ja Kotouttamislain toimeenpanoa tarkastelevassa selonteossa. Myös pakolaispolitiikan toimeenpanossa, mm. kiintiöpakolaisten valinnoissa korostetaan huonommassa asemassa olevien pakolaisten, kuten vammaisten ja sairaiden henkilöiden sekä haavoittuvassa asemassa olevien naisten, sijoittamista Suomeen.

Sisäasiainministeriön hallinnoimista EU-rahastoista (SOLID -rahastot) Euroopan pakolaisrahaston valintakriteerit korostavat heikossa asemassa olevien pakolaisten tukemista ja pakolaisten omaa osallistumista kehittämissä, ja Kotouttamisrahaston monivuotinen ohjelma painottaa monimuotoisuuden hyväksymistä, maahanmuuttajien osallistumista sekä riskiryhmien, kuten nuorten ja vammaisten henkilöiden, tukimuotojen kehittämistä.

3.2.2 Sisäinen yhdenvertaisuus

Sisäasiainministeriön henkilöstöstrategia edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tavoitteena on mm. naisten parempi urakehitys ja sijoittuminen entistä enemmän myös esimiestehtäviin. Henkilöstösuunnitelmassaan ministeriö valmistautuu

¹ Sisäisen turvallisuuden ohjelma sisältää myös muita yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet huomioon ottavia toimia sisäisen turvallisuuden edistämiseksi

osaamisen kehittämisen ohella myös osaamisen siirtämiseen henkilöstön vaihtuvuuden kasvaessa. Lähtökohtana on, ettei organisaatio kadota työntekijöillä olevaa arvokasta tietoa heidän siirtyessään eläkkeelle tai uusiin tehtäviin. Henkilöstösuunnitelmassa todetaan, että kaikki henkilöstöpoliittinen toiminta perustuu tasapuolisuuteen, oli kyseessä sukupuoli, ikä, uskonto tai mikä tahansa henkilön yksityisyyteen liittyvä asia. Myös toimialakohtaisissa suunnitelmissa (mm. poliisi) sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyvät toimenpiteet näkyvät vahvasti. Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategiassa näkyy henkilöstön kielitaidon ja kulttuurikompetenssin kehittäminen osana asiakaspalvelua sekä henkilöstön ikääntymiseen liittyvät kysymykset.

Sisäasiainministeriössä on henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, jonka kehittäminen toiminnalliseen suuntaan aloitetaan vuonna 2009 perustettavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toimesta. Ministeriön johdolle ja henkilöstölle on annettu koulutusta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008–2011 mukaisesti kaikki ministeriöt valtavirtaistavat sukupuolinäkökulman vähintään yhteen merkittävään hankkeeseensa. Sisäasiainministeriön hallinnonalan osalta em. hankkeena toteutetaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Kriisinhallintakeskuksen toimintaan. Tänä vuonna ministeriö on toteuttanut ensimmäistä kertaa henkilöstön keskuudessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Ministeriön työsuojelun toimintaohjelma sisältää ennalta ehkäisevää toimintaa ja erityisiä tukitoimia henkilöstön ikääntymisen sekä työ- ja toimintakyvyn alentumisen seurauksien osalta. Työhyvinvointia seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyn avulla, jossa seurannan ja tilastoinnin luokittelutietoina ovat tähän asti olleet ikä ja sukupuoli.

Sisäasiainministeriö on järjestänyt useita koko henkilöstölle suunnattuja tiedotustilaisuuksia, joissa ovat olleet esillä myös yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvät kysymykset. Toimialakohtaisesti yhdenvertaisuuskoulutusta on järjestetty poliisi- ja rajavartiomiehille² jatkokoulutuksena; poliisiin ja rajavartiomiesten osalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset kuuluvat myös peruskoulutukseen. Myös pelastustoimen ja hätäkeskustoiminnan koulutuksessa korostetaan autettavien yhdenvertaista kohtelua ja siihen liittyen myös rasismien ja syrjinnän vastaisen toiminnan lähtökohtia. Suuri osa maahanmuuttoasioissa työskentelevää henkilöstöä on perehtynyt ja saanut koulutusta vähemmistöasioissa erityisesti etnisen ja uskonnollisen yhdenvertaisuuden osalta. Etnisten suhteiden, syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä rasismien ehkäisy otetaan huomioon kansainvälisiin siviilikriisinhallintatehtäviin pyrkiville ja lähetettävälle asiantuntijoille järjestettävässä koulutuksessa.

² Rajavartiomies on rajavartiolaitoksen virkamies, joka on saanut valtioneuvoston asetuksella säädettävän rajavartiomiehen koulutuksen ja jonka asianomaisen hallintoyksikön päällikkö on määrännyt rajavartiomieheksi. Rajavartiomiehellä on rajavartiolaissa (578/2005) ja muussa laissa rajavartiomiehelle säädetyt toimivaltuudet. (Laki rajavartiolaitoksen hallinnosta (577/2005), 15 §:n 1–2 mom.), poliisimies = nais- tai miespuolinen poliisi

Sisäasiainministeriö on antanut alaiselleen hallinnolle ja kunnalliselle pelastustoimelle koulutusta yhdenvertaisuuskysymyksissä ja valmennusta yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen järjestämällä alueellisia työpajoja eri puolilla maata. Pelastustoimi toteuttaa erityistä hanketta (”Pelastushenkilöstön toimintakyky -hanke”), jonka tavoitteena on pelastustoimen operatiivisen toiminnan suorituskyvyn turvaaminen pelastushenkilöstön keski-ikäen noustessa ja eläkkeelle siirtymisen kasvaessa.

4 Toiminnan yhdenvertaisuushaasteet

Tässä luvussa kuvataan sisäasiainministeriön haasteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän torjumiseksi ministeriön toiminnan osalta, ja esitetään keinoja ja toimenpiteitä, joilla niihin vastataan seuraavan kolmen vuoden aikana.

4.1 Etninen alkuperä

Suomessa etnisen alkuperänsä perusteella syrjinnän vaarassa ovat etniset vähemmistöt kuten romanit, maahanmuuttajataustaiset henkilöt ja ryhmät sekä alkuperäiskansa saamelaiset. Sisäasiainministeriön haasteet etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat pitkälti osasto- ja yksikkökohtaisia.

Poliisiosaston osalta haasteet liittyvät poliisin osaamisen lisäämiseen kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa, paikallisen yhteistyön edistämiseen poliisin ja romaniväestön, maahanmuuttajien sekä saamelaisten kesken, syrjinnän tunnistamiseen ja etnisten konfliktien ehkäisyyn liittyvien valmiuksien kehittämiseen. Myös etnisten vähemmistöjen osuuden lisääminen poliisikoulutuksessa ja poliisin palveluksessa on haaste, johon poliisiosaston tulee vastata.

Ministeriön rajavartio-osaston toimialan haasteet liittyvät henkilöstön kouluttamiseen kulttuurien välisen kommunikoinnin taidossa sekä eritaustaisten ihmisten kohtaamisessa jokapäiväisessä työssä. Saamelaisalueilla on merkityksellistä alkuperäiskansan kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien kunnioittaminen.

Pelastustoimen ja hätäkeskuslaitoksen toiminnalliset yhdenvertaisuushaasteet liittyvät ikääntyneiden, erityisryhmien sekä maahanmuuttajien turvallisuuden edistämiseen ja onnettomuuksien ehkäisyyn, liikuntarajoitteisten henkilöiden auttamiseen ja viittomakielisten tai suomea/ruotsia osaamattomien ihmisten ohjaamiseen onnettomuustilanteissa. Pelastusosasto pyrkii lisäämään

pelastushenkilöstön monimuotoisuutta kannustamalla maahanmuuttajien ja naisten rekrytointiin.

Maahanmuuton monipuolistuminen ja kasvanut työvoiman maahanmuutto vaativat uusia näkökulmia ja lähestymistapoja yhdenvertaisuustyöhön. Maahanmuutto-osaston haasteena on syrjinnän ja rasmin vastaisen työn sekä hyvien etnisten suhteiden edistämisen integroiminen osaksi kotouttamispolitiikkaa käytännön tasolla. Maahanmuuttajien neuvontaa, ohjausta ja koulutusta kehitetään muun muassa luomalla opastusjärjestelmä, joka kattaa myös kotouttamistoimenpiteiden ulkopuolelle tällä hetkellä jäävien maahanmuuttajien yhteiskuntaan ja työelämään perehdytyksen. Lisää yhdenvertaisuushaasteita liittyy maahanmuuttajien keskuudessa olevien vähemmistöjen yhdenvertaiseen kohteluun sekä kulttuurisista erityispiirteistä johtuvien turvallisuusongelmien ehkäisyyn ja puuttumisen mallien kehittämiseen.

Vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden siviilikriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen kannustaminen ja heidän valmentamisensa on uusi haaste ministeriön kansainvälisten asioiden yksikölle.

Ministeriön viestintäyksikkö uudistaa sisäasiainministeriön kansalaisjärjestöstrategiaa yhteistyössä ministeriön eri osastojen kanssa, minkä yhteydessä kehitetään uusia vuorovaikutuskäytäntöjä ja kuulemismenettelyjä. Keskeisenä tavoitteena on parantaa edellytyksiä kansalaisvaikuttamiseen esimerkiksi kehittämällä kansalaisten osallisuutta keskeisiin lainsäädäntöhankkeissa jo niiden valmisteluvaiheessa. Kuulemis- ja vuorovaikutuskäytäntöjen kehittämällä tuetaan myös etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajia edustavien järjestöjen mahdollisuuksia vaikuttamiseen. Kansalaisjärjestöstrategian uudistamisen yhteydessä kootaan kattava listaus etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajia edustavista tahoista.

Oikeusyksikön tehtäviin kuuluu yhdenvertaisuus- ja syrjintäasioiden yhteensovittamistehtäviä, jotka ovat luonteeltaan poikkihallinnollisia ja koskevat samanaikaisesti useita eri ryhmiä. Haasteita ovat etniseen alkuperään liittyvän moniperusteisen syrjinnän tunnistamisen vahvistaminen, tietoisuuden kasvattaminen hyvistä käytännöistä koskien positiivisen erityiskohtelun muotoja, yhteistyön edistäminen eri neuvottelukuntien kesken sekä syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen yhteistyössä valvontaviranomaisten kanssa.

Toimenpiteet:

Poliisiosasto varmistaa, että poliisin perus- ja jatkokoulutukseen sisällytetään kulttuurien väliseen kommunikaatioon sekä saamelaisten, romanien ja maahanmuuttajien tilanteeseen ja syrjintäkokemuksiin liittyvää koulutusta. Opetussuunnitelmia kehitetään niin, että ne tiedon jakamisen lisäksi sisältävät interaktiivisia ja elämyksellisiä osioita.

Poliisiosasto kehittää koulutuksen ja kirjallisen materiaalin avulla poliisin valmiuksia ennalta ehkäistä ja ratkaista etnisiä konfliktitilanteita.

Poliisiosasto kerää ja levittää hyviä esimerkkejä poliisin ja maahanmuuttaja-, saamelais- ja romanijärjestöjen yhteistyöstä.

Poliisiosasto selvittää poliisissa aliedustettuina olevien ryhmien poliisikoulutukseen hakeutumisen esteitä ja suunnittelee mahdollisia tukitoimia kuten tiedottamista ja valmennusoppaita.

Rajavartiomiesten perus- ja jatkokoulutuksessa syvennetään entisestään kulttuurien väliseen kommunikointiin liittyviä sisältöjä.

Maahanmuutto-osasto edistää etnistä yhdenvertaisuutta osana kaikkea toimintaa ja kiinnittää yhdessä muiden osastojen ja alaisensa hallinnon kanssa huomiota siihen, että maahanmuuton monipuolistumisen ja kasvaneen työvoiman maahanmuuton tuomat haasteet otetaan huomioon rasmin ja syrjinnän torjuntaa ja hyvien etnisten suhteiden edistämistä koskevissa toimenpiteissä.

Maahanmuutto-osasto edistää etnistä yhdenvertaisuutta kehittämällä maahanmuuttajien neuvontaa ja ohjausta sekä kerää ja levittää hyviä käytäntöjä rasmin ja etnisen syrjinnän ”nollatoleranssin” kehittämiseksi.

Maahanmuutto-osasto käynnistää toimenpiteitä yhdessä maahanmuuttajia edustavien järjestöjen ja alueviranomaisten kanssa kuntien kotouttamisohjelmien kehittämiseksi niin, että ne sisältävät konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja hyvien etnisten suhteiden edistämiseksi sekä rasmin ja syrjinnän torjumiseksi.

Pelastusosasto arvioi, mahdollistavatko ammatillisen peruskoulutuksen pääsykoevaatimukset naisten ja maahanmuuttajien yhdenvertaisen hakeutumisen alan koulutukseen.

Kansainvälisten asioiden yksikkö laatii tiedotusmateriaalia siviilikriisinhallinnasta maahanmuuttajien käyttöön.

Oikeusyksikkö vahvistaa neuvottelukuntien roolia sisäasiainministeriön valmistelutyössä, ja järjestää Romaniasiain, Etnisten suhteiden ja Saamelaisasiain neuvottelukunnille ja muille neuvottelukunnille yhteisiä tilaisuuksia, joissa sovitaan yhteistyömuodoista niin, että romanit, muut etniset vähemmistöt ja maahanmuuttajat otettaisiin paremmin huomioon muiden neuvottelukuntien toiminnassa.

Oikeusyksikkö toteuttaa pilottihankkeen etnisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi yhdessä vähemmistövaltuutetun, järjestöjen ja muiden viranomaisten kanssa.

Ministeriön viestintäyksikkö edistää etnisiä vähemmistöjä ja maahanmuuttajia edustavien järjestöjen mahdollisuuksia kansalaisvaikuttamiseen kehittämällä kuulemis- ja vuorovaikutuskäytäntöjä ministeriön kansalaisjärjestöstrategian uudistamisen yhteydessä.

4.2 Kieli

Sisäasiainhallinnon asiointikieliä koko maassa ovat suomi ja ruotsi ja saamelaisten kotiseutualueella suomi ja saame. Tämä koskee sekä asiakastyötä, tiedottamista (mukaan lukien sähköinen tiedottaminen) että asiakkaille annettavaa ohjausta ja neuvontaa. Tulkkausta, mukaan lukien viittomakieli, ohjataan käyttämään aina silloin, kun asia tulee esiin viranomaisen aloitteesta ja myös muissa asiakastilanteissa, jos se on yhdenvertaisuuden toteutumisen ja asiakkaan oikeusturvan vuoksi tarpeellista. Tulkkauksen ja kääntämisen tarve näkyy etenkin työskennellessä ulkomaalaisten ja maahanmuuttajien kanssa. Tiedotuksessa ja henkilökohtaisessa asiakastyössä tulee tarpeen vaatiessa käyttää selkokieltä sekä mahdollisten vammojen että asiointikielten taitotason vaihtelevuuden vuoksi.

Rajavartiolaitoksessa on haasteena rajavartiomiesten kielitaitopohjan laajentaminen vastaamaan Rajavartiolaitoksen tehtävien vaatimuksia toisaalta rajaliikenteessä ja toisaalta ruotsinkielisillä ja kaksikielisillä alueilla sekä saamelaisalueilla.

Pelastusosasto ohjaa hätäkeskuslaitosta niin, että sen palvelujen toimivuus varmistetaan myös tilanteissa, jolloin apua tarvitseva ei vammansa tai kielitaidottomuutensa vuoksi kykene kommunikoimaan totutulla tavalla.

Maahanmuutto-osasto kiinnittää alaiseensa hallintoon kohdistuvassa ohjauksessa huomiota siihen, että tulkkaus- ja käännöstarpeet resursoidaan käytännön olosuhteiden vaihtelu huomioon ottaen sekä Maahanmuuttoviraston lupaprosesseissa että turvapaikanhakijoiden oikeudellisessa neuvonnassa.

Toimenpiteet:

Poliisiosasto, rajavartio-osasto ja maahanmuutto-osasto selvittävät, ovatko alaisen hallinnon voimavarat tulkkaukseen riittävät, ja tekevät tarvittaessa suunnitelmat tilanteen korjaamiseksi. Maahanmuutto-osasto kiinnittää alaiseen hallintoon kohdistuvassa ohjauksessa huomiota tulkkaus- ja käännöspalveluiden riittävyteen.

Pelastusosasto selvittää hätäkeskusten valmiudet palvella vammaisia asiakkaita ja muuta kuin suomea tai ruotsia puhuvia henkilöitä, ja ryhtyy selvityksen pohjalta tarvittaviin toimenpiteisiin

Rajavartio-osasto varmistaa, että Rajavartiolaitoksen koulutusohjelmaan sisältyy rajavartiomiesten tehtäviä tukeva sekä kielilakien vaatima kielikoulutus.

4.3 Uskonto ja vakaumus

Uskonnon perusteella tapahtuva syrjintä voi kohdistua vähemmistöuskontoihin, esimerkiksi niiden ulkoisten tunnusmerkkien vuoksi, tai valtauskonnon eri suuntauksiin sekä myös vailla uskontoa oleviin henkilöihin. Uskontoihin ja niiden harjoittamiseen liittyvistä tavoista ja periaatteista tarvitaan lisätietoa kaikilla sisäasiainministeriön toimialoilla.

Poliisin rekisteröimissä rikosilmoituksissa uskonnon ulkoiset tunnusmerkit, kuten musliminaisten huivit, saattavat liittyä myös syrjintään, mutta nykyisin tällaiset rikokset rekisteröityvät yleensä rasismiperusteisiksi. Poliisiosaston haasteena on kehittää oman toimintansa tukemiseksi järjestelmää, johon rekisteröityvät kaikki viharikokset niin, että niitä voidaan seurata myös perustekohtaisesti.

Rajavartio-osasto kehittää edelleen uskonnon ja kulttuuristen seikkojen huomioonottamista viranomaistyössä. Rajavartio-osasto varmistaa, että uskonnolliset erityispiirteet tulevat huomioiduksi rajavartiomiesten koulutuksessa.

Maahanmuutto-osaston kehittää edelleen uskontojen ja kulttuurien välistä dialogia. Etnisten suhteiden neuvottelukunta edistää uskonnon harjoittamisen esteenä olevien säädösten ja/tai työkäytäntöjen poistamista. Etnisten suhteiden neuvottelukunta vie eteenpäin tekemiänsä aloitteita ongelmallisten käytännön kysymysten, kuten poikien ympärileikkauksen ja hautapaikkojen riittävyden, ratkaisemiseksi.

Oikeusyksikkö sisällyttää koordinoimansa Progress -ohjelman hankkeisiin toimia uskontoihin liittyvien kielteisten stereotyyppien poistamiseen ja uskonnon perusteella tapahtuvan moniperusteisen syrjinnän torjumiseen.

Vakaumuksella käsitetään monenlaisia asioita, esimerkiksi poliittiseen puolueeseen, aatteelliseen tai ammattijärjestöön kuulumista, pasifismia, elämäntapaan liittyviä eettisiä periaatteita jne. Demokratian toimivuuden kannalta on tärkeää, että ihmiset ovat yhteiskunnallisesti aktiivisia ja toimivat vakaumuksensa perusteella tärkeiksi kokemiensa asioiden edistämiseksi. Radikalisoitumiseen liitetään usein kielteisiä ja yhteiskunnan vastaisia ilmiöitä, jotka näyttäytyvät osana äärimmäistä vakaumuksellisuutta, mutta joiden takana on ryhmiä, jotka monesti ovat kokeneet jäävänsä yhteiskunnan ulkopuolelle ja vaille yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Radikalisoituminen on yhteisöjen ja ihmisten kannalta tuomittavaa silloin, kun siihen liittyy väkivaltaa ja toisten vahingoittamista. Sisäasiainministeriön tehtävänä on torjua väkivaltaista radikalisoitumista. Tämän torjumiseksi on tärkeää edistää yhdenvertaista kohtelua sekä syrjäytymistä ja syrjinnän ehkäisyä.

Toimenpiteet:

Poliisiosasto ja oikeusyksikkö toteuttavat kansallisen syrjinnän vastaisen kampanjan alla hankkeita, joiden tavoitteena on uskuntoon liittyviä ja muita viharikoksia koskevan seurantatiedon kerääminen ja analysointi niin, että kunkin perusteen osalta tapahtuvat syrjintärikokset voidaan erottaa perustekohtaisesti.

Poliisiosasto kehittää, ohjeistaa ja kouluttaa eri syrjintäperusteiden, mukaan lukien uskunto, tehtävien rikosilmoitusten rekisteröintiä ja tutkintaa.

Etnisten suhteiden neuvottelukunta tekee aloitteita viranomaisten ja uskonnollisten yhteisöjen yhteistoiminnaksi lainsäädännön ja työkäytäntöjen kehittämiseksi.

Oikeusyksikkö toteuttaa uskonnon perusteella tapahtuvan syrjinnän vastaista tiedotusta ja muuta toimintaa osana Progress -ohjelmaa.

Sisäasiainministeriön, erityisesti poliisiosaston, maahanmuutto-osaston ja sisäisen turvallisuuden sihteeristön, toimintaan radikalisoitumisen ehkäisemiseksi sisällytetään syrjinnän ja syrjäytymisen ehkäisyyn sekä yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämiseen tähtäviä toimenpiteitä.

4.4 Vammaisuus

Vammaisten ihmisten palveluissa ja tiedon saannissa on haasteita koko sisäasiainministeriölle. Haasteet koskevat sekä fyysistä esteettömyyttä että esteettömyyttä sisäisten sähköisten työvälineiden ja ulkoisten Internet-sivujen osalta. Oma haasteensa yhdenvertaisuuden kannalta on myös vammaisten ihmisten asumisen paloturvallisuuden edistäminen.

Periaatteessa viittomakielen tulkin käyttäminen on mahdollista esimerkiksi poliisin palvelutilanteissa, mutta käytännön toteuttamisessa on ongelmia tulkin tilaamisen ja saatavuuden osalta. Muut toimialat käyttävät viittomakielistä tulkkausta harvoin. Kuulovammaisten henkilöiden hätäilmoitusten tekemisen helpottamiseksi on toteutettu uusia palvelumuotoja, ja nykyisin hätäilmoitus on mahdollista tehdä mm. tekstiviestinä hätäkeskusaluekohtaiseen GSM-numeroon. Valtakunnallista numeroa tekstiviestin lähettämiseksi ei ole.

Ministeriön sekä alaisen hallinnon toimitilat asettavat esteitä vammaisten henkilöiden asianmukaiselle liikkumiselle. Rajanylityspaikkojen rakenteissa ja asiakaspalvelussa liikuntarajoitteisuus on otettu huomioon. Pelastustoimen näkökulmasta vanhemmassa rakennuskannassa esiintyy rakenteellisia esteitä, jotka heikentävät poistumisturvallisuutta ja vaikeuttavat pelastustoimintaa onnettomuustilanteissa. Turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten joukossa ei tällä hetkellä ole yhtään keskusta, jossa vammaisten henkilöiden liikkuminen olisi esteetöntä. Vammaisten ihmisten osallistumista ministeriön järjestämiin tilaisuuksiin vaikeuttaa se, että tilat ovat usein vammaisen henkilön asianmukaisen liikkumisen kannalta puutteellisia.

Ministeriössä ovat laajasti käytössä sähköiset työvälineet ja -menetelmät. Ministeriö viestintäyksikkö on aloittanut sekä sisäisten työvälineiden testauksen että ulkoisten internet-sivustojen esteettömyyden kartoittamisen yhteistyössä oikeusyksikön kanssa. Suunnitelmat esteettömyyden toteuttamiseksi tehdään yhteistyössä hallintoyksikön kanssa. Esteettömyys otetaan yhtenä kriteerinä huomioon uuden julkaisujärjestelmän ja portaalin vaativuusmäärittelyissä.

Toimenpiteet:

Ministeriön yleisölle tarkoitetut tilaisuudet järjestetään esteettömissä tiloissa.

Ministeriön osastot ohjeistavat alaistaan hallintoa sisällyttämään esteettömyyskartoitukset osaksi yhdenvertaisuussuunnitelmiaan.

Ministeriön hallintoyksikön, viestintäyksikön ja oikeusyksikön yhteistyönä tehdään ministeriön sisäisten työvälineiden ja ulkoisten Internet – sivustojen esteettömyyskartoitukset ja laaditaan suunnitelma niiden esteellisyyden poistamiseksi. Hallintoyksikkö huolehtii yhteistyössä viestintä- ja oikeusyksikön kanssa, että esteettömyys huomioidaan kaikissa hankittavissa julkaisujärjestelmissä.

Pelastusosasto varmistaa, että käynnistyneessä pelastuslain uudistamisessa kiinnitetään huomiota rakennusten poistumisturvallisuutta koskevaan sääntelyyn.

Pelastusosasto huolehtii, että hätäkeskuslaitoksen kehittämishankkeissa on mukana hätäilmoituksen vastaanottaminen tekstiviestinä yleiseen hätänumeroon 112.

4.5 Ikä

Ikänsä perusteella syrjinnän vaarassa ovat ikääntyneet ja toisaalta nuoret henkilöt. Erityisryhmä on myös lapset, sillä he voivat kärsiä monin tavoin syrjinnästä, väärinkäytöksistä ja kiusaamisesta eivätkä ole tietoisia oikeuksistaan tai kykene etsimään asiantuntevaa apua.

Yhdenvertaisuushaasteita liittyy poliisiin työssä lapsiin, nuoriin ja vanhusväestöön. Perhe- ja lähisuhdeväkivallan kohteena ovat usein naisten ja lasten lisäksi vanukset, jotka joutuvat omien lastensa kaltoin kohtelemiksi. Nuoriin liittyvät haasteet ovat paitsi rikosten ja päihteidenkäytön ehkäisyä ja valvontaa, myös nuorten keskinäisiin suhteisiin liittyvien konfliktien ehkäisyä ja niihin puuttumista. Nuoret ovat muita ikäryhmiä useammin sekä rasististen rikosten uhreina että niiden tekijöinä.

Rajavartio-osaston toimialalla on erityisesti haasteena tunnistaa rajanylitysliikenteessä liikkuvista lapsista ja nuorista mahdolliset ihmiskaupan uhrit. Alaikäisten huomioimiseen erityisryhmänä rajanylitysliikenteessä kiinnitetään huomiota niin ulkomaalaislaissa kuin Schengenin rajasäännöstössäkin.

Pelastusosaston yhdenvertaisuushaasteet liittyvät väestön ikääntymiseen ja sitä kautta tulipaloriskin kasvamiseen. Vanhusväestölle sekä mm. sosiaali- ja terveysviranomaisille annettu asumisen paloturvallisuuteen liittyvä ohjaus, neuvonta ja teknisten suojakeinojen kehittäminen onkin tärkeä osa pelastustoimen yhdenvertaisuustyötä. Pelastusosasto toimii myös kunnallisen pelastustoimen henkilöstön ikärakenteen muutoksesta johtuvien ongelmien ehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi. Pelastustoimessa on parhaillaan meneillään pelastuslaitosten

henkilöstön toimintakykyhanke, jonka tavoitteena on turvata pelastuslaitosten ja sopimuspalokuntien toimintakyky tulevaisuudessa.

Maahanmuutto-osaston toimialueella haasteita eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumiselle liittyy erityisesti maahanmuuttajien kotoutumisen edellytyksiin, turvapaikanhakijoiden vastaanottoon ja kansainväliseen suojeluun yleensäkin.

Maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten menestyminen perusopetuksessa ja jatko-opintoihin pääseminen on edellytys heidän tasa-arvoiselle asemalleen suomalaisessa yhteiskunnassa. Tällä hetkellä tilanne on kuitenkin se, että esimerkiksi lukio-opintoihin lähtevien maahanmuuttajanuorten osuus on pääväestöä huomattavasti alhaisempi, ja toisaalta erityisopetukseen siirrettyjen maahanmuuttajataustaisten oppilaiden osuus muita korkeampi. Myös Suomessa koulutuksensa saaneiden nuorten työttömyys on joidenkin ryhmien osalta hälyttävän suuri, vaikka puutteellinen kielitaito tai muut tavallisesti esiin tuodut syyt eivät voi siihen enää vaikuttaa. Erityisryhmä turvapaikanhakijoiden osalta ovat ilman huoltajaa olevat alaikäiset lapset ja nuoret, joiden yhdenvertaiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun tulee edelleen panostaa. Maahanmuuttajavanhusten osalta yhdenvertaisuushaasteet liittyvät itsenäisyyteen ja mielekkääseen elämän sisältöön, joka saavutetaan kielitaidon, kontaktiverkoston ja syrjimättömän hoitoympäristön avulla.

Ikä on yksi ns. poikkileikkaavista syrjintäperusteista ministeriön oikeusyksikön toiminnassa kuten sukupuolikin. Haasteita ikäsyrjinnän ja siihen liittyvän moniperusteisen syrjinnän torjumiseksi on tunnistettu erityisesti seuraavilla alueilla: romanilasten ja nuorten koulutus, maahanmuuttajanuoriin kohdistuva syrjintä ja rasismi, saamelaislasten omakieliset palvelut, ikääntyneiden vammaisten ihmisten työllisyys ja nuoriin maahanmuuttajataustaisiin naisiin kohdistuva kunniaväkivallan uhka, pakkoavioliitot ja hyväksikäyttö.

Toimenpiteet:

Polisiosasto osoittaa voimavaroja perhe- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn ja toimii yhteistyössä muiden viranomaisten ja järjestöjen kanssa erityisesti lasten suojelemiseksi em. perhetilanteissa.

Maahanmuutto-osasto valmistele yhteistyössä järjestöjen, opetus- ja työviranomaisten sekä kuntien kanssa toimenpiteitä nuoriin maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin kohdistuvan syrjinnän torjumiseksi koulutuksessa ja työllistymisessä.

Maahanmuutto-osasto selvittää lapsen edun toteumista turvapaikanhakijoiden vastaanotossa ottaen huomioon sen, mitä Yleissopimuksessa lapsen oikeuksista on sovittu oikeudesta omaan kieleen, uskontoon, kulttuuritaustaan ja turvalliseen kasvuympäristöön.

Rajavartio-osasto huolehtii, että Rajavartiolaitos järjestää rajavartiomiehille syventävää koulutusta ihmiskaupasta ja ihmiskaupan uhrien tunnistamisesta Ihmiskaupan vastaisen tarkennetun toimintasuunnitelman mukaisesti. Koulutuksessa huomioidaan erityisesti alaikäiset ihmiskaupan uhreina.

Oikeusyksikkö valmistelee osana koordinoimiaan hankkeita toimenpiteitä ja lisäselvityksiä romanilasten ja nuorten oikeudesta syrjimättömään koulutukseen, keinoista torjua maahanmuuttajanuoriin kohdistuvaa syrjintää ja rasismia ja saamelaislasten oikeudesta omakieliseen päivähoitoon. Oikeusyksikkö selvittää positiivisen erityiskohtelun käyttämistä ikääntyneiden vammaisten työllistymiseksi.

Oikeusyksikkö koordinoi osana Sisäisen turvallisuuden ohjelmaa selvitystä koskien kulttuurisista erityispiirteistä johtuvia turvallisuusongelmia.

4.6 Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti

Seksuaalisen suuntautumisen perusteella syrjinnän vaarassa ovat seksuaalivähemmistöihin³ ja sukupuolivähemmistöihin⁴ kuuluvat henkilöt. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset jakautuvat seksuaaliselta suuntautumiseltaan hetero- ja ei-heteroseksuaaleihin samassa suhteessa kuin muukin väestö.

Sisäasiainministeriön toiminnassa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt (LGBT - ihmiset) ovat olleet hyvin vähän esillä. Poliisiosaston osalta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamaan syrjintään liittyviä haasteita ovat syrjinnän tunnistamiseen, ja rekisteröintiin liittyvät kysymykset, seurantatutkimuksen aloittaminen sekä yhteistyön lisääminen kansalaisjärjestöjen, esim. SETA:n, kanssa paikallistasolla.

³ lesbot, homot (suuntautuminen samaan sukupuoleen) ja biseksuaaliset henkilöt (suuntautuminen molempiin sukupuoliin)

⁴ intersukupuoliset, transsukupuoliset, transvestiitit ja transgender ihmiset (esimerkiksi ihmiset, jotka kokevat olevansa eri sukupuolta kuin oma fyysinen sukupuoli tai, joiden sukupuolen kokemukset ovat moninaisia tai ihmiset, jotka syntyvät molempien sukupuolien fyysisin ominaisuuksin)

Rajavartio-osaston toimialalla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt voivat tulla esiin rajatarkastusten yhteydessä, ja lähinnä kansainvälisen suojelun tapauksissa turvapaikanhakijoina.

Maahanmuutto-osastolla yhdenvertaisuushaasteet LGBT -ihmisten osalta liittyvät esimerkiksi kansainväliseen suojeluun ja turvapaikanhakijoiden vastaanottoon. Kuuluminen seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön voi joissakin maissa johtaa henkilökohtaiseen vainoon, vaikuttaa muista syistä johtuvaa vainoa lisäävästi tai aiheuttaa riskin tulla karkotetuksi ensimmäisestä turvapaikkamaasta. Turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat hakijat ovat kohdanneet syrjintää ja häirintää muiden asukkaiden taholta.

Oikeusyksikön toiminnassa haasteita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta ovat muun muassa sateenkaariperheiden palveluiden yhdenvertaisuus ja moniperusteinen syrjintä, jota seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat erityisesti joidenkin etnisten vähemmistöjen ja uskonnollisten ryhmien sisällä. Nykyisellään seksuaalivähemmistöt kuuluvat yhdenvertaisuuslain ja sukupuolivähemmistöt tasa-arvolain piiriin. Koska tasa-arvolaisissa ei kuitenkaan ole selkeästi määritelty sukupuolivähemmistöille annettavaa syrjinnän suojaa, on epäselvää, mitä keinoja on käytettävissä syrjinnän torjumiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen heidän osaltaan.

Toimenpiteet:

Poliisiosasto ryhtyy toimenpiteisiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaaman syrjinnän kirjaamisperusteiden tarkentamiseksi, rikosilmoitusten rekisteröimiseksi ja syrjintärikoksista raportoimiseksi.

Poliisiosasto tekee yhteistyötä kansalaisjärjestöjen kanssa tiedon jakamiseksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä osana poliisin jatkokoulutusta.

Maahanmuutto-osasto ohjaa turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksia jakamaan asukkaille tietoa Suomen syrjinnän vastaisesta lainsäädännöstä, toteuttamaan eri perusteiden tapahtuvaa syrjintää ehkäisevää toimintaa ja luomaan toimintamallit syrjintään puuttumiseksi.

Oikeusyksikkö laatii sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle suunnattua materiaalia sateenkaariperheiden palvelutarpeista.

Oikeusyksikkö järjestää moniperusteisesta syrjinnästä seminaareja ja työpajoja, joissa käsitellään myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemia syrjintää eri vähemmistöryhmissä.

Oikeusyksikkö vaikuttaa siihen, että yhdenvertaisuuslainsäädännön kokonaisuudistuksessa sukupuolivähemmistöjen asema suhteessa lainsäädäntöön ja sitä valvoviin viranomaisiin selkiytyy.

4.7 Moniperusteinen syrjintä

Sukupuoli ja ikä ovat muita useammin moniperusteisen syrjinnän yhtenä osatekijänä. Ministeriön oikeusyksikön syrjinnän vastainen toiminta on luonteeltaan pitkälti horisontaalista, eri syrjintäperusteet samanaikaisesti huomioon ottavaa. Ministeriön osastoista erityisesti poliisiosasto on tärkeä toimija syrjintäkysymyksissä ja sille kuuluvat myös kaikki yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet.

Rajavartiolaitoksen suorittamissa rajatarkastuksissa korostuu etninen alkuperä. Valtaosa ulkorajaliikenteessä liikkuvista on muita kuin suomalaisia. Moniperusteisuus näkyy rajavartio-osaston toimialalla esimerkiksi ihmiskaupan ehkäisyyn liittyvissä kysymyksissä sekä sukupuolen että iän (lapset ja nuoret) osalta. Myös pelastusosaston toiminnassa ikä on merkittävä yhdenvertaisuuskysymyksissä huomioon otettava tekijä, johon tulevaisuudessa liittyy haasteita esimerkiksi maahanmuuttajavanhusten osalta, joiden kielitaito ei usein riitä ennaltaehkäisevän turvallisuustietouden hankkimiseen/saamiseen ja hätätilanteista selviämiseen omin avuin.

Maahanmuutto-osaston toiminnassa yhdenvertaisuushaasteita esiintyy moniperusteisesti naisten, lasten, nuorten, vammaisten maahanmuuttajien ja maahanmuuttajavanhusten kohdalla. Maahanmuuttajanaisten tavoittaminen on joidenkin ryhmien osalta erityisen haasteellista, mikä puolestaan vaikeuttaa kotoutumisprosessia, palveluihin pääsyä ja jopa perusoikeuksien toteutumista sekä altistaa hyväksikäytön eri muodoille.

Ihmiskaupan vastaisen tarkennetun toimintasuunnitelman toimeenpanossa seurataan suunnitelman uhrikeskeisen lähestymistavan sekä lapsi- ja sukupuolinäkökulman toteutumista. Ihmiskaupan uhrien tunnistamista koskevassa koulutuksessa ja ohjeistuksessa kiinnitetään huomiota erityisesti siihen, että mahdollinen ihmiskauppa tunnistetaan erilaisissa tilanteissa hyväksikäyttötavasta (mm. seksuaalinen hyväksikäyttö ja työvoiman hyväksikäyttö) ja uhrin sukupuolesta tai iästä riippumatta.

Erilaiset syrjintäperusteet ja erilaisten vähemmistöjen asema tulevat näkyviin Suomen pakolaispolitiikan mukaisesti myös kiintiöpakolaisten valinnassa.

Positiivisen erityiskohtelun tarve otetaan huomioon näiden ryhmien vastaanotossa ja pakolaisten kotoutumista tukevilla toimenpiteillä.

Toimenpide:

Ministeriön osastot ja yksiköt yhteistyössä ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmien kanssa huolehtivat, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä otetaan huomioon moniperusteiseen syrjintään liittyvät kysymykset valtavirtaistamisperiaatteella.

Moniperusteinen syrjintä otetaan huomioon ihmiskaupan vastaisen tarkennetun toimintasuunnitelman toimeenpanossa korostaen suunnitelman uhrilähtöistä lähestymistapaa sekä lapsi- ja sukupuolinäkökulmaa.

4.8 Lainsäädännön ja ohjeistuksen valmistelu

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset otetaan huomioon lainsäädännön valmistelussa ja ministeriön antamassa ohjeistuksessa. Uutta lainsäädäntöä valmisteltaessa varmistetaan siitä, että säännökset täyttävät yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle asetettavat vaatimukset. Lainsäädäntöratkaisuihin päätettäessä sääntelyn kohteena olevasta asiasta on tarvittaessa tehtävä sukupuolivaikutusten arviointi (SUVAUS) ja vastaava tarkastelu myös muiden kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta. Tällä tavoin voidaan varmistua siitä, että säännösten soveltaminen ei käytännössä johda välilliseen syrjintään. Myös EU-säädösvalmistelussa kiinnitetään huomioita yhdenvertaisuusnäkökohtien toteutumiseen.

Sisäasiainhallinnon ja sen eri toimialoja koskevan ohjeistuksen laatimisessa arvioidaan tarvittaessa ohjeistuksen yhdenvertaisuus- ja sukupuolivaikutukset. Arvioinnin tavoitteena on turvata sitä, ettei syrjiviä käytäntöjä pääse syntymään, ja että syrjinnän vaarassa olevat ryhmät otetaan huomioon myönteisesti ohjeistusta annettaessa. Jos nykyisessä ohjeistuksessa huomataan puutteita tai ohjeiden tuottavan epätasa-arvoisuutta, ko. ohjeistusta muutetaan ja korjataan.

Toimenpiteet:

Ministeriön osastot ja yksiköt varmistavat, että ministeriön valmistelemassa lainsäädännössä on arvioitu sukupuolivaikutukset ja vaikutukset vähemmistöihin sekä tehty tarkastelu kaikkien syrjintäperusteiden osalta.

Ministeriön osastot ja yksiköt huolehtivat, ettei niiden antaman ohjeistuksen seurauksena synny syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä.

Ministeriön osastot ja yksiköt kiinnittävät EU-säädösvalmistelussa huomiota siihen, että yhdenvertaisuusnäkökohdat toteutuvat eikä sääntely johda (välilliseen) syrjintään.

4.9 Voimavarat ja tulosohjaus

Sisäasiainministeriö edistää kaikille yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista tulosohjauksen avulla niin, että tavoitteiden asettamisessa otetaan huomioon erityisryhmät ja osoitetaan niiden toteuttamiseksi välttämättömät henkilöstö- sekä muut resurssit. Tulosohjauksen avulla varmistetaan myös, ettei voimavarojen mitoittamisen tuloksena synny yhdenvertaisuutta estäviä käytäntöjä; esimerkiksi ulkomaalaisasioihin liittyvien asiakirjojen saaminen ei saa kestää kohtuuttomasti kauemmin henkilöstöresursseista johtuen kuin suomalaisten passien ja henkilökorttien saaminen.

Toimenpiteet:

Sisäasiainministeriö edistää alaisen hallinnon tulosohjauksella yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista.

Sisäasiainministeriö varmistaa, että palveluihin kohdennetut resurssit mitoitetaan huomioiden eri asiakasryhmien tarpeet. Resurssien kohdentamisella varmistetaan täten yhdenvertaisen palvelun toteutuminen.

4.10 Yhteistyö

Sisäasiainministeriö on edustettuna useissa neuvottelukunnissa ja muissa yhteistyöelimissä. Sen lisäksi eri hankkeiden tueksi on perustettu määräaikaista työryhmiä ja muita poikkihallinnollisia rakenteita. Ministeriön yhteydessä toimii Etnisten suhteiden neuvottelukunta (ETNO) ja sen alueelliset neuvottelukunnat, joissa ovat edustettuina muiden tahojen lisäksi maahanmuuttajia ja niitä etnisiä vähemmistöjä edustavat järjestöt ja yhteisöt, joilla ei ole omaa neuvottelukuntaa. Ministeriön edustajat tuovat em. yhteistyöelimissä esille yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä kysymyksiä ja aloitteita sekä jakavat tietoa ministeriön sisällä ko. elinten toiminnasta.

Etnisten suhteiden neuvottelukunta toimii muiden tavoitteidensa lisäksi maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen vaikuttamisen ja osallistumisen kanavana. Maahanmuutto-osasto varmistaa, että maahanmuuttajataustaisilla ETNO:n jäsenillä on mahdollisuus osallistua neuvottelukunnan ja alueellisten neuvottelukuntien työhön. ETNO:n antamat lausunnot, kokouspöytäkirjat, raportit ja muut asiakirjat valmistellaan kieliasultaan sellaisina, ettei niihin perehtyminen ole liian vaikeaa tai hidasta edustajille, joiden äidinkieli ei ole suomi. ETNO:n toimintaa suunnitellaan aikataulujen ja työtehtävien osalta niin, ettei niille edustajille, joiden ei ole mahdollista käyttää työaikaansa, aiheudu toimintaan osallistumisesta kohtuuttomia rasitteita.

Sisäasiainministeriö tiivistää ja kehittää yhteistyötään kansalaisyhteiskunnan kanssa ja kannustaa siihen myös alaistiaan hallintoa. Ministeriön henkilöstöä kannustetaan käyttämään yhden työpäivän mahdollisuutta vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyöhön, esimerkiksi kansalaisjärjestöissä. Menettelyllä pyritään muun muassa lisäämään virkamiesten kyseisen järjestökentän tuntemusta sekä suoraa yhteydenpitoa kansalaisjärjestöihin. Ministeriö kutsuu eri vähemmistöjä edustavia tahoja työryhmien jäseniksi tai järjestää heidän kuulemisensa muulla tavoin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ministeriön osastot ja yksiköt, joiden toimintaan sisältyy erityistoimenpiteitä vähemmistöjen tukemiseksi, varmistavat jo suunnitteluvaiheessa, että suunnitellut toiminnot vastaavat eri vähemmistöjen todellisia tarpeita. Yhteistyötä tehdään kansallisella tasolla erityisesti eri ryhmiä edustavien kattojärjestöjen ja -elinten, kuten SETA:n, Vammaisfoorumin ja Saamelaiskäräjien, kanssa ja paikallistasolla paikallisten yhdistysten kanssa.

Ministeriön oikeusyksikkö jatkaa toimenpiteitä eri ryhmiä edustavien järjestöjen voimavaraistamiseksi syrjinnän vastaisessa työssä, ja toimii yhteistyössä järjestöjen kanssa syrjinnän seuraamiseksi, syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämiseksi sekä kehittämishankkeiden toteuttamiseksi mm. EU Progress -ohjelman rahoituksella. Ministeriön siviilikriisinhallinnan yhteistyörakenteissa otetaan huomioon eri vähemmistöryhmät ja kehitetään yhteistyötä heitä edustavien tahojen kanssa sekä koulutusasioissa että vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden rekrytoimisessa siviilikriisinhallintatehtäviin.

Maahanmuutto-osasto tukee maahanmuuttajayhdistysten toiminnan ja resurssien kehittymistä niin, että em. yhdistykset voisivat esimerkiksi tuottaa kunnille ja muille viranomaisille ostopalveluna kotoutumista tukevaa toimintaa. Työvoiman maahanmuuttoon liittyvissä yhteistyörakenteissa pyritään varmistamaan, että rekrytoijat ovat tietoisia syrjimättömyydestä yhdenvertaisuuden toteutumisesta rekrytointiprosesseissa.

Toimenpiteet:

Maahanmuutto-osasto kehittää maahanmuuttajataustaisten ETNO:n jäsenten mahdollisuuksia osallistua neuvottelukunnan ja alueellisten neuvottelukuntien työhön.

Ministeriö kutsuu eri vähemmistöjä edustavia tahoja työryhmien jäseniksi tai järjestää heidän kuulemisensa muulla tavoin hallinnon kansalaisten kuulemista koskevia periaatteiden noudattaen (muun muassa resurssit, ajoitus, avoimuus). Maahanmuutto-osasto tutkii uusia toimintatapoja maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen kuulemiselle.

Ministeriön viestintäyksikkö kehittää ministeriön uudessa kansalaisjärjestöstrategiassa vuorovaikutuskäytäntöjä ministeriön hallinnonalan ja vähemmistöjä edustavien järjestöjen välillä.

Ministeriön oikeusyksikkö toteuttaa hankkeita ja toimenpiteitä eri vähemmistöjä edustavien järjestöjen yhteistyön kehittämiseksi ja järjestöjen syrjinnän vastaisen työn vahvistamiseksi.

Maahanmuutto-osasto auttaa maahanmuuttajajärjestöjä kehittämään valmiuksia ja resursseja tarjota kotoutumista tukevia palveluita ja rakenteita.

4.11 Tiedottaminen ja viestintä

Sisäasiainministeriö toimii aktiivisesti yksipuolisten mielikuvien ehkäisemiseksi ja myönteisen suhtautumisen lisäämiseksi eri vähemmistöjä ja vammaisia ihmisiä kohtaan. Ministeriö puuttuu yksipuoliseen tai väärään uutisointiin ja etsii sekä hyödyntää tilaisuuksia tuoda esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä. Ministeriön sähköisten palveluiden ja tiedonsaantikanavien esteettömyys testataan ja puutteet korjataan. Ministeriön tiedotusmateriaalissa käytetään selkeää kieltä ja vältetään ammattiterminologiaa.

Käännätystarpeet saamenkielelle huomioidaan ulkoisessa tiedottamisessa. Saamenkielisen tiedottamisen riittävydestä huolehditaan asioissa, jotka koskevat erityisesti saamelaisten kotiseutua tai saamelaisten asemaa ja oikeuksia.

Myös selkokielen käyttämisen tarve tiedotuksessa on arvioitava kohderyhmät huomioon ottaen tapauskohtaisesti.

Kun koko sisäasianhallinto kehittää voimakkaasti sähköistä asiointia, tulee ministeriön kulloistenkin vastuutahojen samalla varmistaa sen kielellinen ja

tekninen esteettömyys. Koska kaikilla asiakkailla ei asuinpaikasta, elämäntilanteesta tai henkilökohtaisista syistä johtuen ole vielä nykyään mahdollisuutta hyödyntää sähköisiä palveluita laajamittaisesti, turvataan tiedonsaanti ja asiointi myös muilla tavoin.

Toimenpiteet:

Ministeriön tiedotusmateriaalissa käytetään selkeää kieltä sekä suositaan yleistajuisia ilmaisuja.

Ministeriön oikeusyksikkö seuraa ja huolehtii yhteistyössä viestintäyksikön kanssa, että ministeriön osastot ja yksiköt puuttuvat yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan uutisointiin.

Ministeriön oikeusyksikkö etsii, suunnittelee ja hyödyntää yhteistyössä viestintäyksikön kanssa tilaisuuksia tuoda esiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä.

Viestintäyksikkö ottaa huomioon erityisesti saamenkielisten oikeuksia ja asemaa koskevassa ulkoisessa tiedottamisessa käännytystarpeet vähintään pohjoissaamen kielelle.

4.12 Sisäasiainhallinnon toiminnan ohjaaminen saamelaisten kotiseutualueella

Sisäasiainministeriö tukee alaisensa hallinnon saamenkielisiä palveluita, tiedottamista ja paikallisen henkilöstön kulttuurituntemuksen kehittymistä yhdessä saamelaisia edustavien tahojen ja muiden paikallisten toimijoiden kanssa. Ministeriö vaikuttaa siihen, että eri toimialoilla tehdään yhteistyötä Saamelaiskäräjien ja saamelaisjärjestöjen kanssa myös muissa hallinnonalan kysymyksissä, joilla on vaikutusta saamelaisen kulttuurin ja elämänmuodon säilymiseen ja kehittymiseen. Oikeus saamenkielen käyttämiseen voidaan parhaiten turvata rekrytoimalla saamenkielisiä työntekijöitä.

Sisäasiainministeriö varmistaa, että sen saamelaisten kotiseutualueella toimivilla viranomaisilla on riittävät valmiudet saamenkieliseen palveluun, ja että saamenkielistä tiedotusmateriaalia on saatavilla sekä sähköisesti että kirjallisena.

Toimenpide:

Ministeriö varmistaa riittävät resurssit ja valmiudet saamenkieliseen palveluun ja tiedottamiseen.

5 Sisäasiainministeriön haasteet työnantajana

5.1 Sisäasiainministeriön henkilöstö

Sisäasiainministeriössä työskentelee naisia suunnilleen 220 ja miehiä 150⁵. Ministeriön henkilöstön keski-ikä syyskuussa 2008 oli 46,7⁶ vuotta. Koska esimerkiksi etnisiin vähemmistöihin ja maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin kuuluvia ja vammaisia henkilöitä on henkilöstössä vain muutama, on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseen. Sisäasiainhallinnossa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden rekrytointiin vaikuttavat valtion virkamieslain (750/1994) 7 §:n säännökset, joiden mukaan eräisiin virkoihin voidaan nimittää vain Suomen kansalainen. Näitä ovat mm. ministeriön korkeimman virkamiesjohdon virat, poliisilaissa (493/1995) tarkoitettu poliisimiehen virka, suojelupoliisin muu kuin poliisimiehen virka sekä rajavartiolaitoksen virka (ks. myös rajavartiolaitoksen hallintolaki (577/2005) 10 §).

5.2 Työntekijöiden rekrytointi ja uralla eteneminen

Ministeriön henkilöstöstrategian mukaan naisten etenemistä uralla tuetaan siten, että naisten mahdollisuudet edetä urallaan ja päästä esimiestehtäviin paranevat. Rekrytointitilanteessa valinnan esimiestehtäviin tulee kohdistua aina pätevimpään ja sopivimpaan hakijaan, mutta näiden kriteerien täytyttyä ja hakijoiden ollessa yhtä hyviä, on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan korjaamaan naisten vähäistä osuutta johto- ja päällikkötehtävissä. Henkilöstöstrategiaa täydennetään vastaavalla vähemmistöjen ja vammaisten työntekijöiden sekä tehtäväryhmäkohtaisesti vähemmistönä olevaa sukupuolta edustavien hakijoiden positiivisella erityiskohtelulla.

⁵ Luvut eivät sisällä rajavartio-osaston tietoja.

⁶ Luku ei sisällä rajavartio-osaston tietoja.

Keinoja henkilöstön monimuotoisuuden kehittämiseksi ovat mm. yhdenvertaisuuslausekkeen käyttöön ottaminen työpaikkailmoituksissa ja vähemmistöjen rekrytoimiseen liittyvien esteiden poistaminen. Yhdenvertaisuuslausekkeella kannustetaan eri-ikäisiä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia naisia ja miehiä hakemaan ministeriössä avoinna olevia työpaikkoja. Esteenä vähemmistöjen ja vammaisten ihmisten rekrytoimiseksi ministeriön palvelukseen saattavat olla esimerkiksi kielitaitoon tai esteettömään työskentely-ympäristöön liittyvät seikat. Kielitaitovaatimukset selvitetään tapauskohtaisesti niin, ettei rekrytoinnissa aseteta perusteettomia kielitaitovaatimuksia. Tällä pyritään tukemaan mm. maahanmuuttajien hakeutumista hallinnonalan tehtäviin. Vammaisten työntekijöiden rekrytointia edistetään ministeriön tilojen ja sähköisten työvälineiden esteettömyyskartoituksella ja sen pohjalta tehtävillä parannuksilla.

Sisäasiainministeriön henkilöstöstä 23,6 %⁷ on määräaikaissa virkasuhteessa. Määräaikaaisuusien osalta yhdenvertaisuushaaste on tehtävien vaatavuustason, henkilökohtaisen osaamisen ja palkkatason vastaavuus.

5.3 Uusien työntekijöiden perehdyttäminen

Sisäasiainministeriö on valmistellut kattavan perehdyttämisohjelman uusille työntekijöille. Perehdytysohjelman sisältönä on tietoa valtiosta työpaikkana, työnantajan ja virkamiehen toimintaa ohjaavasta säädösperustasta, sisäasiainministeriön toimintaympäristöstä, palvelussuhdeasioista, ministeriön sisäisistä palveluista, henkilöstön kehittämisestä ja koulutuksesta, työhyvinvoinnista, työsuojelusta sekä yhteistoiminnasta. Perehdytysmateriaalina on uuden työntekijän perehdytysopas, perehdyttämisopas esimiehelle ja perehdyttäjälle, perehdytysuunnitelma sekä intranet Iineksessä oleva perehdytyskansio. Perehdytysohjelmaa kehitetään lisäämällä sähköiseen perehdytyskansioon sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelma.

5.4 Henkilöstön hyvinvointi

Työhyvinvointia seurataan sisäasiainministeriössä työhyvinvointikyselyn avulla, joka sisältää myös kysymyksiä liittyen oikeudenmukaiseen kohteluun esimiehen, johdon sekä työtovereiden taholta, tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä ja työpaikkakiusaamiseen. Vuoden 2008 tulosten mukaan työpaikkakiusaamista oli kokenut noin 14 % henkilöstöstä.

⁷ rajavartio-osasto vuoden 2007 lopussa: määräaikaaisia 4,8 % henkilöstä.

Ministeriön työsuojelun toimintaohjelman liitteenä on ohje henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisilanteiden selvittämiseksi. Ohje sisältää toimintaohjeet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun selvittämiseksi ja poistamiseksi. Ohjeeseen lisätään näkökulmia yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi sekä toimintaohjeet työntekijöiden välisten syrjintätapausten ja työsyryntätapausten käsittelemiseksi.

5.5 Sukupuolten tasa-arvo

Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelman on valmistunut vuonna 2007. Lisäksi poliisilla on oma henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelmansa. Sisäasiainministeriö on asettanut huhtikuussa 2008 määräaikaisen työryhmän, jonka tehtävänä on mm. määrittellä henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman käytännön toimenpiteet. Työryhmän aineistoa voidaan käyttää toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman valmistelussa.

Marraskuun 2006 tietojen perusteella tehty palkkavertailu osoittaa, että naiset olivat enemmistönä alemmissa vaativuusluokissa (3-6) ja miehet ylimmissä (8-9). Johtamistehtävälisää sai yhteensä 20 virkamiestä, joista 7 oli naisia ja 13 miehiä.

5.6 Henkilöstökoulutus

Ministeriön henkilöstölle ei ole järjestetty yhdenvertaisuuskoulutusta muutoin kuin sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen osalta, johon liittyvä koulutus on toteutettu osana osastopäällikkökokousta ja koko henkilöstölle avoimena syyskuussa 2008. Ministeriön osastoilla ja erillisyyksiköissä on kuitenkin henkilöitä, jotka ovat perehtyneet yhdenvertaisuuskysymyksiin. Yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmän edustajat antavat koulutusta osasto- ja yksikkökohtaisesti yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöistä ja tavoitteista. Vuoden 2009 alusta perustettava ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä laatii suunnitelman ministeriön koko henkilöstön kouluttamiseksi yhdenvertaisuuskysymyksissä.

Maahanmuutto-osastolla suuri osa henkilöstöstä on perehtynyt ja saanut koulutusta vähemmistöasioissa erityisesti etnisen ja uskonnollisen yhdenvertaisuuden osalta. Moniperusteisen syrjinnän tunnistamisen ja torjumisen osalta tarvitaan osastolla koulutusta myös ikäsyrjinnän, vammaisuuden (erityisesti esteettömyyden) ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän osalta.

5.7 Asenneilmapiiri ja sisäinen vuorovaikutus

Työhyvinvointia koskevan kyselyn vuodelta 2008 perusteella sisäasiainministeriössä työtyytyväisyys on hieman korkeammalla tasolla kuin valtiosektorilla keskimäärin. Samoin esimiesten osoittama kohtelu koettiin keskimääräistä oikeudenmukaisemmaksi. Työpaikkakiusaamista oli kokenut noin 14 % työhyvinvointikyselyyn vastanneista. Syksyllä 2008 toteutettuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista syrjintää oli havainnut noin 40 %, ja heistä noin puolet oli itse kokenut syrjintää.

Työyhteisöjen ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä on monia. Johdon, yksittäisten henkilöiden ja epävirallisten ryhmien lisäksi työyhteisön tunnistetulla normistolla ja käyttäytymiseen liittyvillä tavoilla on suuri merkitys. Sisäasiainministeriön työyhteisöjen normistoa ja käyttäytymiskulttuuria kehitetään vähemmistöjä kunnioittavaksi niin, että esimerkiksi heitä loukkaavat vitsit tai epäasiallinen nimitys eivät kuulu epävirallisestikaan hyväksytyyn normistoon. Henkilöstön tulee myös tiedostaa, että tiettyjen loukkaavien nimitysten käyttäminen⁸ on työyhteyksissä kielletty, ja että asiakastyössä ko. nimitys on rikos, josta on tuomittu sakkorangaistuksia.

Toimenpiteet:

Ministeriön hallintoyksikkö sisällyttää rekrytointia koskevaan ohjeistukseen konkreettisia keinoja monimuotoisuuden lisäämiseksi sisäasiainministeriössä. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi kielitaitovaatimusten selkiyttäminen, työolosuhteiden mukauttaminen ja vähemmistöihin kuuluvien hakijoiden kannustaminen hakuilmoituksissa.

Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat liitetään perehdyttämismateriaaliin.

Ministeriön ohjeeseen henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi lisätään toimintaohjeet sekä työntekijöiden välisten syrjintätapausten että työsyryntätapausten käsittelemiseksi.

Ministeriön hallintoyksikkö uudistaa vuotuisen työhyvinvointikyselyn sisällöt niin, että siihen lisätään nykyistä enemmän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoilannetta kartoittavia kysymyksiä. Erillinen ja laajempi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien seurannan yhteydessä.

⁸ Esimerkkejä: neekeri, ryssä, mustalainen

6 Syrjintäepäilyihin ja työpaikkakiusaamiseen puuttuminen

Sisäasiainministeriön hallinnonalalla on valtakunnallisesti tärkeä rooli yhdenvertaisuuden edistämässä ja syrjintään puuttumisessa. Poliisin tehtävänä on ottaa vastaan syrjintää koskevia rikosilmoituksia ja suorittaa niiden esitutkinta. Samoin poliisin tehtävänä on syrjintä- ja rasismirikosten seuraaminen, konfliktien ennaltaehkäisy ja yhdenvertaisuuden edistäminen omalla toimialueellaan, kuten muillakin ministeriöiden osastoilla ja yksiköillä. Ministeriön oikeusyksiköllä on valtakunnallinen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymysten yhteensovittamistehtävä, joka koskee mm. yhdenvertaisuussuunnittelua, syrjinnän seurantaan, syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittämistä ja EU-ohjelmien ja hankkeiden koordinoitua. Maahanmuutto-osasto vastaa maahanmuuttopolitiikasta ja kansainvälisestä suojelusta, joihin yhdenvertaiseen kohteluun liittyvät kysymykset liittyvät kiinteästi.

6.1 Syrjintä ja häirintä toimintaympäristössä

Sisäasiainministeriö ohjeistaa alaistiaan hallintoa siitä, miten havaittuun syrjintään tulee puuttua kullakin toimialalla. Kaikkia viranomaisia koskee hallintolain mukainen velvollisuus antaa neuvontaa ja ohjausta syrjintää kokeneille asiansa eteenpäin viemiseksi. Poliisin tehtäviin kuuluu tutkia ja viedä syyteharkintaan havaitsemansa syrjintätapaukset. Syrjinnän torjuminen ja siihen puuttuminen koskee myös ministeriön hankkimia ostopalveluita. Mikäli epätasa-arvoista kohtelua tai syrjintäepäilyjä tulee esiin ministeriön ostamissa palveluissa, on ne selvitettävä ja mahdolliset väärinkäytökset ja -menettelyt korjattava. Ostopalveluita ei voida hankkia julkisin varoin palvelutuottajilta, joiden toiminnan yhdenvertaisuutta on syytä epäillä.

Ministeriön poliisiosasto ohjaa ja kehittää poliisin toimintaa syrjinnän tunnistamisessa, tutkintapyyntöjen vastaanottamisessa, rekisteröimisessä, tutkinnassa ja eteenpäin viemisessä. Poliisi on syrjintäkysymyksissä myös neuvova viranomainen, jolla on erityisosaamista työtehtäviinsä perustuen. Ministeriön oikeusyksikkö koordinoi syrjintätiedon keräämiseksi, julkaisemiseksi ja analysoimiseksi perustettua seurantajärjestelmää. Oikeusyksikkö seuraa myös viranomaisten yhdenvertaisuussuunnittelun tilaa ja laatua sekä antaa ohjeistuksen suunnitelmien sisällöiksi.

Osana ministeriön syrjinnän vastaista työtä suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteitä ilmoituskynnyksen alentamiseksi yhdessä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien tahojen kanssa. Näitä toimenpiteitä ovat muun muassa tiedottaminen ja tietoisuuden kasvattaminen eri vähemmistöjen keskuudessa

oikeudesta syrjimättömään kohteluun, syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen paikallistasolla ja syrjintätapausten julkistaminen.

Sisäasiainministeriö tiedottaa toiminnastaan syrjinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä laajalle yleisölle että tarpeen vaatiessa kohdennettuna eri ryhmille. Tiedottamisen avulla ehkäistään myös yksipuolisten mielikuvien syntymistä ja edistetään myönteistä suhtautumista eri vähemmistöihin. Koska perinteiset tiedottamisen muodot, kuten tiedotteet, eivät tavoita kaikkia ryhmiä, kehitetään vaihtoehtoisia ja rinnakkaisia tiedottamisen muotoja yhteistyössä eri vähemmistöjä edustavien tahojen kanssa.

Toimenpiteet:

Sisäasiainministeriö ohjeistaa alaistaan hallintoa siitä, miten havaittuun syrjintään tulee puuttua kullakin toimialalla.

Polisiosasto ja oikeusyksikkö suunnittelevat ja toteuttavat osana ministeriön syrjinnän vastaista työtä toimenpiteitä ilmoituskyynnyksen alentamiseksi yhdessä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien tahojen kanssa.

6.2 Syrjintä, häirintä ja työpaikkakiusaaminen ministeriön sisällä

Jokaisella työntekijällä on oikeus puuttua syrjintään ja esimiehen velvollisuus on ottaa kantaa työntekijän esittämään tai tietoon tulleeseen syrjintäepäilyyn ja varmistaa, että asia selvitetään. Syrjintään ja häirintään on puututtava tasavertaisesti, tapahtuipa sitä millä perusteella tahansa. Syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi jaetaan asiaa koskevaa tietoa koko henkilöstölle ja korostetaan sitä, että syrjintä ja häirintä ovat koko työyhteisön ongelmia, ja niillä on monia kerrannaisvaikutuksia työn tuottavuuden ja työilmapiiriin osalta. Monesti koettu syrjintä, häirintä tai kiusaaminen on tahatonta ja johtuu tietämättömyydestä, mutta huomattava on, ettei se siinäkään tapauksessa ole sallittua.

Koetusta tai havaituista syrjinnästä ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle tai tarvittaessa luottamushenkilöille. Esimies on aina ensimmäinen taho, mikäli hän itse ei liity syrjintäkokemuksen syntymiseen. Työsuojelupiiri on työelämän syrjinnän valvontaviranomainen, jolta saa myös neuvoja syrjinnän tunnistamiseen ja mahdollisiin jatkotoimiin liittyen.

Sisäasiainministeriön työntekijöihin voi myös ulkopuolisilta tahoilta kohdistua syytöksiä tai syrjintäepäilyjä. Nämäkin tilanteet on aina selvitettävä, ja tarvittaessa puututtava asioihin. Tilanteesta riippuen saattaa olla hyvä käsitellä syytöksiä yhdessä koko työyhteisön kanssa, olivatpa ne aiheellisia tai ei.

Toimenpiteet:

Ministeriön jokaisella työntekijällä on oikeus puuttua syrjintään ja esimiehen velvollisuus on ottaa kantaa työntekijän esittämään tai tietoon tulleeseen syrjintäepäilyyn ja varmistaa, että asia selvitetään.

Koetusta tai havaituista syrjinnästä ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai tarvittaessa luottamushenkilöille.

7 Seuranta ja arviointi

7.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja arviointi

Ministeriöön perustettava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä seuraa yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa 31.12.2011 saakka; suunnitelman toteutumisen väliarviointi tehdään vuoden 2009 lopulla. Koska suunnitelman toimeenpano tapahtuu ministeriön osastoilla ja yksiköissä, tulee osastojen ja yksiköiden varmistaa, että yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet on sisällytetty tulossuunnitelmiin.

Ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä kerää toteutumista koskevat tiedot ja arvioi mahdollisten jatkotoimenpiteiden, lisäysten ja tarkennusten tarpeen. Seurannasta ja arvioinnista laaditaan väliraportti ja loppuraportti ministeriön johdolle. Em. ryhmälle raportoidaan myös yhdenvertaisuuden toteutumisesta ministeriön toiminnassa ja sisällä sekä eri toimialojen yhdenvertaisuussuunnittelun toteutumisesta. Kaikki ministeriön osastot varmistavat, että alaisella hallinnolla on yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittuna tai suunnitteluprosessi alkanut. Yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin ja mahdollisten hallinnollisten tai sisällöllisten muutosten pohjalta päätetään ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamis- tai lisäystarpeista jo väliraportointivaiheessa.

Toimenpiteet:

Ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä kerää yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista koskevat tiedot ja arvioi mahdollisten jatkotoimenpiteiden, lisäysten ja tarkennusten tarpeen.

Poliisiosasto, rajavartio-osasto ja pelastusosasto varmistavat osaltaan, että poliisin yksiköillä, Häätäkeskuslaitoksella ja Pelastusopistolla sekä Rajavartiolaitoksella on yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittuna tai suunnitteluprosessi alkanut.

Ministeriön oikeusyksikkö kerää tietoja sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnitelmista ja järjestää suunnitelmien arvioinnin vuoden 2011 aikana.

7.2 Yhdenvertaisuustilanteen arviointi ministeriön toiminnassa

Yhdenvertaisuustilanteen arvioinnissa hyödynnetään ministeriön keräämiä tilastoja ja eri toimialoilla tehtävää tilastollista seuranta. Tarpeen mukaan seuranta kehitetään niin, että siitä saadaan yhdenvertaisuustilanteen seurantaan tarpeellista tietoa. Kansallisesta yhdenvertaisuustilanteesta saadaan arvioinnissa hyödynnettävää tietoa sekä oikeusyksikön syrjinnän seurantajärjestelmän että poliisin rasististen rikosten seurantatutkimuksen kautta. Poliisin toiminnasta syrjintäkysymyksissä saadaan tietoa viharikosten elinkaaritutkimuksesta, joka toteutetaan pääosin vuoden 2009 aikana. Syrjintään, rasismiin, kotouttamisohjelmiin ja yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyvää tietoa kerätään kotouttamisen ja hyvien etnisten suhteiden puiteohjelman kautta.

Syrjintätilanteesta ministeriön eri toimialoilla saadaan tietoa lisäksi sisäisen turvallisuuden ohjelman toimeenpanon, maahanmuuttopoliittisen ohjelman toimeenpanon sekä erilaisten erillisselvitysten ja kartoitusten kautta. Maahanmuutto-osasto kehittää ja toteuttaa maahanmuuttajabarometrin, jonka kautta saadaan tietoa mm. maahanmuuttajien omista kokemuksista kotouttamistoimenpiteistä ja syrjintäkokemuksista.

Ministeriön oikeusyksikön tekemästä yhdenvertaisuustyöstä kerätään säännöllisesti palautetta. Lisäksi järjestetään arviointitilaisuuksia, joihin kutsutaan eri ryhmien edustajia ja muita asiantuntijoita. Ministeriön oikeusyksikkö kerää tietoja sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnitelmista ja toteuttaa suunnitelmien toimeenpanoa koskevan kyselyn vuoden 2011 aikana. Suunnitelmia arvioidaan myös laatukriteerien pohjalta ja tehdään tarvittaessa kehittämis ehdotuksia

toimialakohtaisesti. Oikeusyksikön koordinoimaan kansalliseen syrjinnän vastaiseen kampanjaan sisällytetään uusia elementtejä yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamiseksi ministeriön toimialojen toiminnassa.

Sektoritutkimuksen ohjelmaan tehdään tutkimusaloitteita, joiden avulla saadaan tietoa henkilöstön asennoitumisesta monimuotoisuuteen ja yhdenvertaisuuskysymysten osaamisesta lainsäädännön, suunnittelun ja käytännön toiminnan tasolla. Ministeriön toiminnan yhdenvertaisuutta mittaavaa seurantatietoa saadaan myös eurooppalaisten hankkeiden, eurobarometrin ja Euroopan unionin perusoikeusviraston tutkimuksen kautta.

Sisäasiainhallinnon toimialojen toiminnan yhdenvertaisuuden arvioimiseksi kehitetään lisäksi uusia arviointimuotoja kuten yhteistyökokouksia, asiakasraateja ja kyselyitä, joissa eri vähemmistöryhmien näkemykset pääsevät esille.

Toimenpiteet:

Ministeriön osastojen ja yksiköiden tilastollista seuranta kehitetään niin, että sen kautta saadaan tietoa yhdenvertaisuustilanteen seuranta varten.

Maahanmuutto-osasto kehittää ja toteuttaa maahanmuuttajabarometrin, jonka kautta saadaan kotouttamisen lisäksi tietoa mm. maahanmuuttajien syrjintäkokemuksista.

7.3 Yhdenvertaisuustilanteen arviointi ministeriön sisällä

Ministeriön sisäistä yhdenvertaisuustilannetta seurataan ja arvioidaan pääsääntöisesti vuosittain toteutettavan työhyvinvointikyselyn avulla. Seurannassa käytetään hyväksi myös muuhun tarkoitukseen kerättyjä aineistoja. Kolmen vuoden välein toteutetaan lisäksi laajempi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tuloksia hyödynnetään päivitettäessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tasa-arvotilanteen seurantaan liittyvä palkkakartoitus tehdään niin, että se kattaa sukupuolen lisäksi ainakin iän, jolloin sitä voidaan paremmin hyödyntää myös yhdenvertaisuustilanteen arvioinnissa.

Ministeriön esteettömyyden tilaa arvioidaan vuoden 2009 alussa tehtävässä esteettömyyskartoituksessa, jonka pohjalta laaditaan suunnitelma esteettömyyden kehittämiseksi. Suunnitelman toteutumista arvioidaan uuden esteettömyyskartoituksen avulla loppuvuodesta 2011. Ministeriön yhdenvertaisuus-

ja tasa-arvoryhmä arvioi kerätyn tiedon perusteella yhdenvertaisuuden toteutumista ministeriön toiminnassa ja sen sisällä.

Toimenpiteet:

Ministeriöön perustetaan pysyvä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä, joka seuraa ja arvioi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista ministeriön toiminnassa ja työnantajana.

Liite 1: Työryhmän asettamispäätös

Sisäasiainministeriö
Oikeusyksikkö

ASETTAMISPÄÄTÖS

SM060:00/2008

11.2.2008

Sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä

1.1.1 Asettaminen

Sisäasiainministeriö on tänään asettanut työryhmän valmistelemaan sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjauksia ja sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä ohjaamaan alue- ja paikallishallinnon, sisältäen kunnallisen pelastuslaitoksen, yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi toteutettavaa koulutusohjelmaa.

1.1.2 Toimikausi

15.2.2008 - 31.12.2008

1.1.3 Tausta

Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta. Vuoden 2008 aikana sisäasiainhallinnossa toteutetaan prosessi, jonka tuloksena valmistuvat koko hallintoa koskevat yhdenvertaisuuslinjaukset sekä sisäasiainministeriön ja alaisen hallinnon yksiköiden yhdenvertaisuuslain mukaiset yhdenvertaisuussuunnitelmat.

1.1.4 Tehtävä

Työryhmän tehtävänä on:

Tehdä koko hallinnonalaa, sisältäen kunnallisen pelastuslaitoksen, koskeva yhdenvertaisuustilanteen kartoitus ja valmistella sen pohjalta ehdotus sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjauksiksi.

Valmistella sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma, ohjata toimialojen sekä alue- ja paikallishallinnon yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi toteutettavaa koulutusohjelmaa, jonka järjestämät työpajat toimivat yhdenvertaisuussuunnittelun

käynnistystilaisuuksina alueilla. Tilaisuudet järjestetään yhteistyössä toimialojen kanssa.

Sisäasiainministeriö on yhdenvertaisuussuunnittelun kansallinen vastuuviranomainen, ja tässä ominaisuudessa se tulee myös kuluvan vuoden aikana uudistamaan yhdenvertaisuuslain mukaisia, kaikkia viranomaisia koskevia yleisiä suosituksia yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi. Työryhmän tehtävänä on toimia asiantuntija- ja tukiryhmänä *Yleisten suositusten yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi* uudistamisessa.

Organisointi

Työryhmä asetetaan kokoonpanoltaan seuraavana:

Puheenjohtaja:

Erikoissuunnittelija Sinikka Keskinen, oikeusyksikkö

Sihteeri:

Suunnittelija Krista Murto, oikeusyksikkö

Jäsenet ja henkilökohtaiset varajäsenet:

Ylitarkastaja Kaija Melvas, poliisiosasto

Everstiluutnantti Sakari Kapulainen, rajaosasto

Ylitarkastaja Pasi Kokkonen, maahanmuutto-osasto

Lainsäädäntöneuvos Mika Kättö, pelastusosasto

(varajäsen ylitarkastaja Mirva Kahlos, pelastusosasto)

Lainsäädäntöneuvos Johanna Puiro, kansainvälisten asioiden yksikkö

Ylitarkastaja Satu Vepsäläinen, hallintoyksikkö

Viestintäneuvos Irmeli Tuomarla, viestintäyksikkö

Työryhmä kuulee asiantuntijoina vähemmistövaltuutetun, Suomen Kuntaliiton, Etnisten suhteiden neuvottelukunnan, Romaniasiain neuvottelukunnan, Saamelaiskäräjien, SETA ry:n, Vammaisfoorumi ry:n, Allianssi ry:n ja Vanhustyön Keskusliiton edustajia sekä muita keskeisinä pitämiään tahoja.

1.1.5 Kustannukset ja rahoitus

Työ tehdään virkatyönä. Kuulemisista ja kokousjärjestelyistä syntyvät kustannukset maksetaan Progress -ohjelman rahoituksesta (SM013:00/2008)

Kansliapäällikkö

Ritva Viljanen

Lainsäädäntöjohtaja

Pertti Laitinen

1.1.6 LIITTEET

Muistio: Yhdenvertaisuussuunnittelun toimintasuunnitelma 2008

1.1.7 JAKELU

Työryhmän puheenjohtaja, sihteeri, jäsenet ja varajäsenet

1.1.8 TIEDOKSI

Sisäasiainministeri Holmlund
Maahanmuutto- ja eurooppaministeri Thors
Erityisavustaja Bergman
Erityisavustaja Heikkinen
Erityisavustaja Paatero
Ministeriön osastot ja erilliset yksiköt



Yhdenvertaisuus
37/2008

SM:n julkaisusarjan teemat ovat:



Hallinto



Sisäinen turvallisuus



Maahanmuutto



Yhdenvertaisuus



Keskustelualoitteet

Julkaisujen verkkosivut:
www.intermin.fi/julkaisut

Tilaukset:
Sisäasiainministeriö
PL 26, 00023 Valtioneuvosto

ISSN 1236-2840
ISBN 978-952-491-400-0 (nid.)
ISBN 978-952-491-401-7 (PDF)