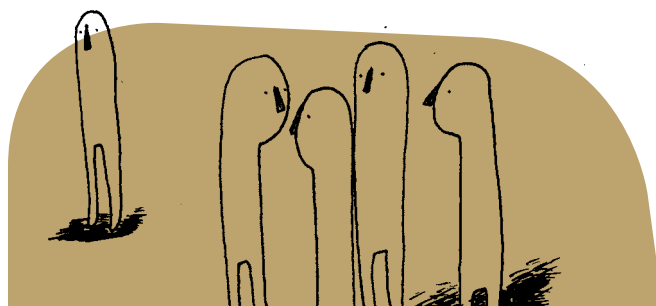
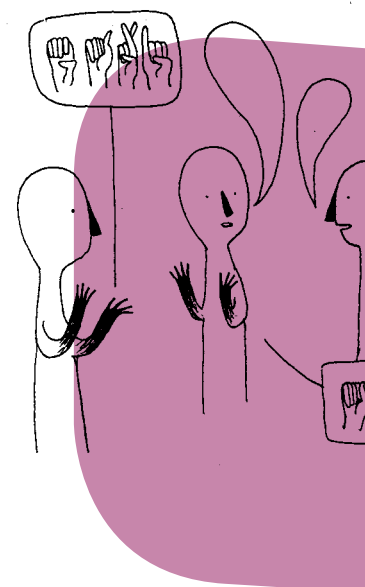
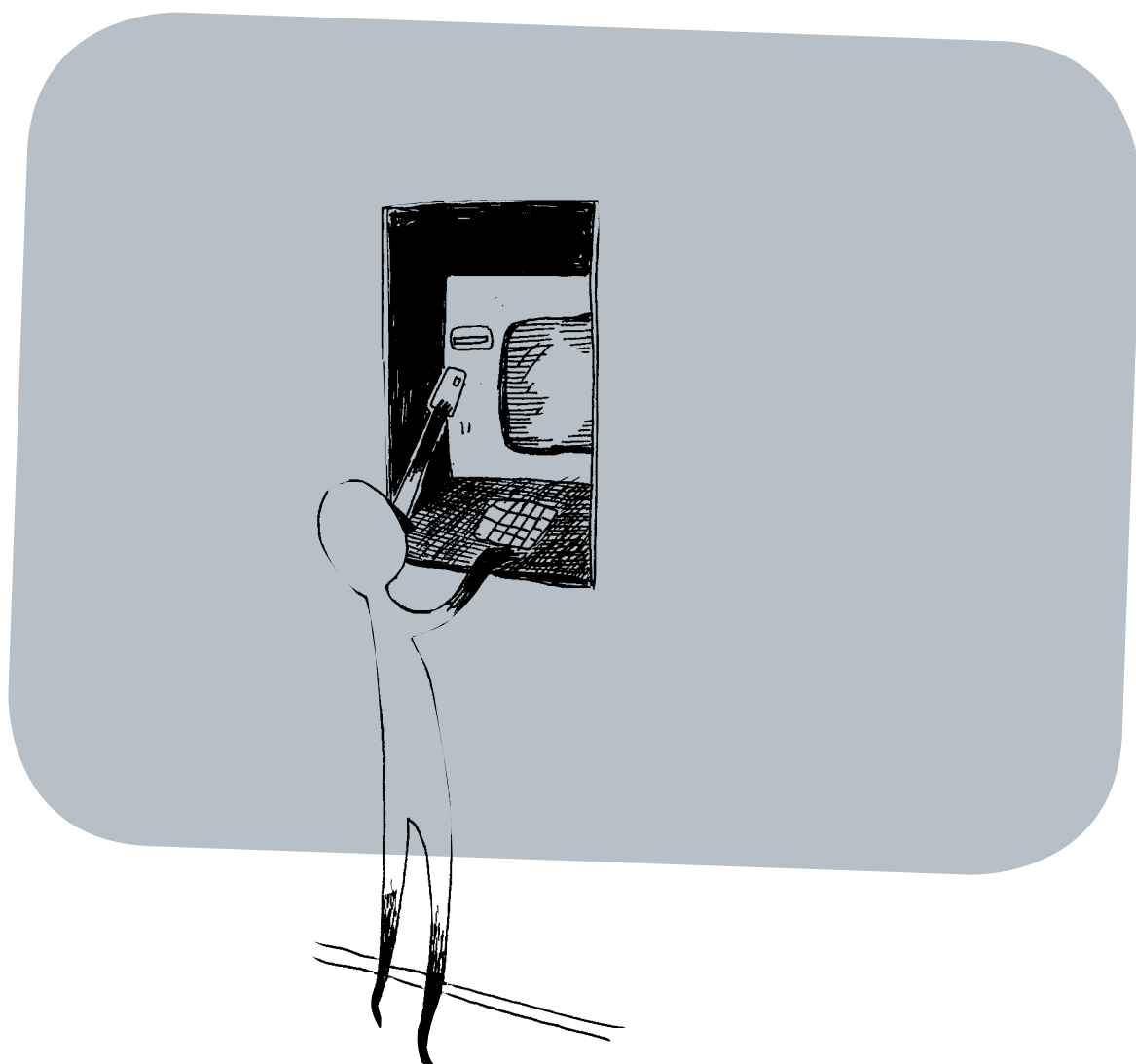




Yhdenvertaisuus- suunnittelun opas



Yhdenvertaisuus- suunnittelun opas



SISÄASIAINMINISTERIÖ

KUVAILULEHTI

Julkaisun päivämäärä

9.4.2010

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)

Yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opastyöryhmä

(puheenjohtaja Sinikka Keskinen, sihteerit Panu Artemjeff ja Tiina Järvinen)

Julkaisun laji

Opas

Toimeksiantaja

Sisäasiainministeriö

Toimielimen asettamispäivä

25.2.2009 /SM003:00/2009

Julkaisun nimi

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas

Julkaisun osat

Tiivistelmä

Tämä opas on tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelmia tekevien viranomaisten tueksi. Se sisältää tietoa yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä, konkreettisia esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessista, suunnittelun tavoitteenasettelusta, sisällöistä ja suunnitelma-asiakirjan rakenteesta. Lisäksi oppaaseen on kerätty esimerkkejä yhdenvertaisuuskysymyksistä eri ryhmien osalta. Oppaan on laatinut sisäasiainministeriön asettama työryhmä (SM003:00/2009) jonka tehtäviin kuului myös yhdenvertaisuussuunnittelun yleisten suositusten uudistaminen. Työryhmän työskentelyyn osallistui eri viranomaistahojen, kansalaisjärjestöjen, yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja itsehallintoelinten edustajia. Oppaan sähköinen versio löytyy internetosoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi. Oppaasta on olemassa suomen-, ruotsin- ja englanninkieliset versiot.

Avainsanat (asiasanat)

Yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnittelu, syrjintä, perusoikeudet

Muut tiedot

Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-568-7 (PDF), www.intermin.fi/julkaisut tai www.yhdenvertaisuus.fi

Sarjan nimi ja numero

Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010

ISSN

1236-2840

ISBN

978-952-491-567-0

Kokonaissivumäärä

40

Kieli

Suomi

Hinta

Maksuton

Luottamuksellisuus

Jakaja

Sisäasiainministeriö

Kustantaja/julkaisija

Sisäasiainministeriö

INRIKESMINISTERIET

PRESENTATIONSBLAD

Utgivningsdatum

9.4.2010

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare)

Arbetsgruppen för rekommendationer om likabehandlingsplaner och planeringshandboken

(ordförande Sinikka Keskinen, sekreterare Panu Artemjeff och Tiina Järvinen)

Typ av publikation

Handbok

Uppdragsgivare

Inrikesministeriet

Datum för tillsättandet av organet

25.2.2009 /SM003:00/2009

Publikationens namn

Handbok i likabehandlingsplanering

Publikationens delar

Referat

Denna handbok är avsedd som stöd för myndigheter när de utarbetar likabehandlingsplaner.

Handboken innehåller information om lagstiftningen om likabehandling samt konkreta exempel som illustrerar processen med att utarbeta en likabehandlingsplan, uppställandet av mål, valet av innehåll och planens struktur. Med finns även exempel på olika människogrupper och likabehandlingsfrågor som är relevanta för dem. Handboken är framtagen av en arbetsgrupp tillsatt av inrikesministeriet (SM003:00/2009). I arbetsgruppens mandat ingick även att se över de allmänna rekommendationerna om innehållet i likabehandlingsplaner. Företrädare från olika myndigheter, medborgarorganisationer, organisationer för likabehandling och jämlikhet samt institutioner för självstyrelse har deltagit i arbetsgruppens arbete. En elektronisk version av handboken finns på adressen www.equality.fi. Handboken publiceras på finska, svenska och engelska. w

Nyckelord

Likabehandling, likabehandlingsplanering, diskriminering, grundläggande rättigheter

Övriga uppgifter

Elektronisk version ISBN 978-952-491-568-7 (PDF), www.intermin.fi/publikationer eller www.equality.fi

Seriens namn och nummer

Inrikesministeriets publikationer 10/2010

ISSN

1236-2840

ISBN

978-952-491-567-0

Sidoantal

40

Språk

Finska

Pris

Kostnadsfri

Sekretessgrad

Distribution

Inrikesministeriet

Förläggare/utgivare

Inrikesministeriet

Sisällysluettelo



Johdanto

7

Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?

8

Syrjintä

9

Muodollinen yhdenvertaisuus

9

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

10

Mikä on yhdenvertaisuussuunnitelma?

13

Keitä suunnitelman laatimisvelvoite koskee?

14

Mikä on suunnitelman tavoite?

14

Kenen yhdenvertaisuutta suunnitelma edistää?

17

Miten suunnitelma tehdään?

18

Suunnitelman sisällöt

21

Yhdenvertaisuus työyhteisössä

22

Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa

24

Esimerkkisuunnitelman rakenne

26

Suunnitelman seuranta, arviointi ja päivittäminen

27

Lisätietoa ja yhteistyötahoja

28

Liite I: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

30



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.

YES - Yhdenvertaisuus EtuSijalle on hallinnon, viranomaisten sekä syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavien elinten ja järjestöjen välinen yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on edistää syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Projektia toteuttavat sisäasiainministeriö, oikeusministeriö, opetusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, puolustusvoimien Pääesikunta sekä Saamelaiskäräjät ja syrjinnän vaarassa olevia tahoja edustavat järjestöt ja neuvottelukunnat. Lisätietoa osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.

Ulkoasu ja taitto: Grafismo
Kuvat: Mari Ahokoivu,
Yhdenvertaisuuslogo: Hahmo Design Oy
Paino: Painoyhtymä Oy, Porvoo
Julkaisuvuosi: 2010
Kustantaja: Sisäasiainministeriö
ISBN 978-952-491-567-0
Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010
ISSN 1236-2840

Johdanto

Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta. Yhdenvertaisuussuunnitelmia on lain voimaantumisen jälkeen laadittu työministeriön vuosina 2004 ja 2007 antamien yleisten suositusten pohjalta. Sisäasiainministeriö antoi vuoden 2010 alussa uudet yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöistä.

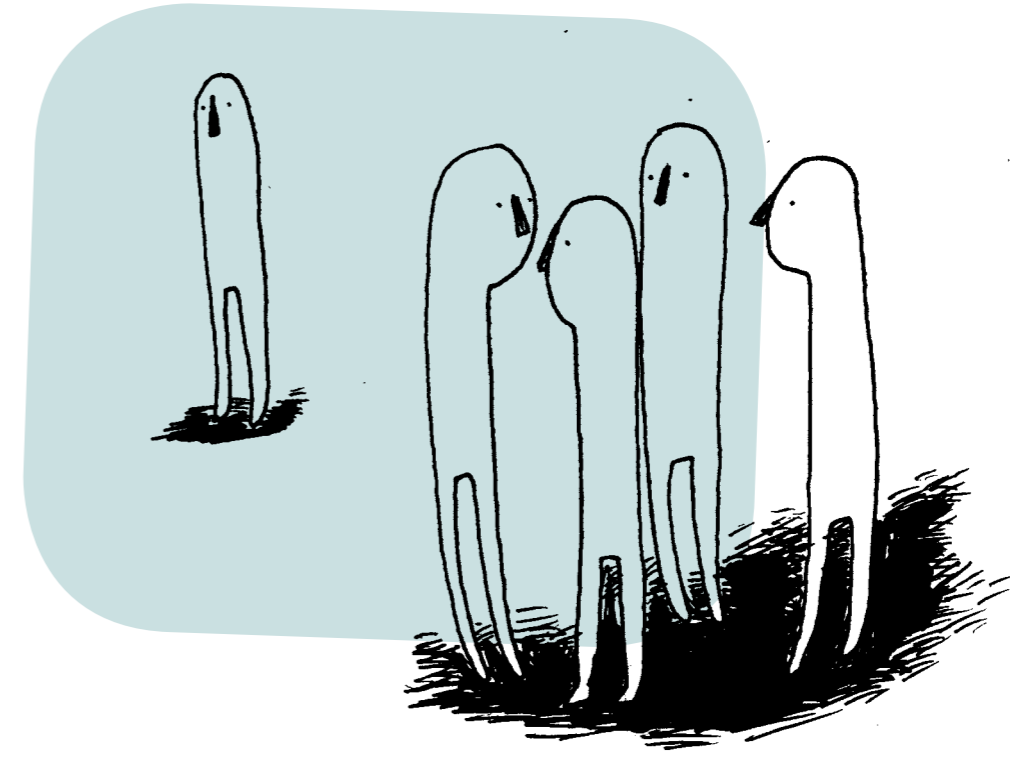
Tämä opas on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelmien yleisten suositusten pohjalta. Oppaan tarkoituksena on tukea viranomaisia yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa. Se sisältää tietoa yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä, konkreettisia esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessista, suunnittelun tavoitteenasettelusta, sisällöistä ja suunnitelma-asiakirjan rakenteesta. Lisäksi oppaaseen on kerätty esimerkkejä yhdenvertaisuuskysymyksistä eri ryhmien osalta¹. Oppaan on laatinut sisäasiainministeriön asettama työryhmä (SM003:00/2009), jonka tehtäviin kuului myös yhdenvertaisuussuunnittelun yleisten suositusten uudistaminen. Työryhmän työskentelyyn osallistui eri viranomais- tahojen, kansalaisjärjestöjen, yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja itsehallintoelinten edustajia. Oppaan sähköinen versio löytyy internetosoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.

¹ Esimerkkiluettelot eivät ole kaikenkattavia ja niitä täydennetään ohjeen verkkoversioon osoitteessa yhdenvertaisuus.fi

Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työläinsäädäntö² tarkentavat syrjinnän kieltä eri elämäntilanteilla.



Syrjintä

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Muodollinen yhdenvertaisuus

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain (6 §) mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantaja kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

Perustuslaki	Yhdenvertaisuuslaki	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki	Tasa-arvolaki
6 § Yhdenvertaisuus	6 § Syrjinnän kielto	11:11 § Syrjintä	28 § Häirintä	7 § Syrjintä sukupuolen perusteella
• Muodollinen yhdenvertaisuus	• Välitön syrjintä	47:3 § Työsyrjintä		• Välitön
• Syrjinnän kielto	• Välillinen syrjintä	47:3 a § Kiskonnantapainen työsyryntä		• Välillinen
• Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ³	• Häirintä	11:10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan		• Häirintä
	• Ohje tai käsky syrjiä			

² Työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja kunnallisista viranhaltijoista annettu laki
³ (HE 309, 1993 vp)

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 4 § mukaan viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi⁴. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnusteta. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on toiminnan vaikutusten tarkastelua syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi.⁵ Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista. Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti yhtä pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänalueilla. Romanilasten koulukäyntiä tukevat erityisjärjestelyt (koulunkäyntiavustaja) sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioidessa ovat esimerkkejä tällaisista toimenpiteistä. Tässä tapauksessa voidaan myös puhua palveluiden kehittämisestä asiakaslähtöisesti.

Yhdenvertaisuuslain 5§:n mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Vammaisten henkilöiden työntekoa helpottavat apuvälineet kuten induktiosilmukka, ruudunlukuohjelmat jne. ovat esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista.

⁴ [HE 309,1993 vp] Katso myös erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet (Yhdenvertaisuuslain 7§)

⁵ Yhdenvertaisuuslain 7 §. Katso myös Scheinin 1999, 244. Teoksessa Hallberg, P., Karapuu, H., Scheinin, M., Tuori, K., Viljanen, V-P. (1999): Perusoikeudet. WSOY (Juva 1999)

Mitä tarkoittaa kohtuullinen mukauttaminen?

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa⁶ yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevia ryhmiä ovat esimerkiksi lapset ja nuoret, vanukset, etniset, uskonnolliset ja kielelliset vähemmistöt, vammaiset ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Toisaalta jokainen ihminen voi joutua kohtaamaan ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita. Syrjinnän mekanismit ovatkin usein samanlaiset henkilön taustasta riippumatta. Eri ryhmien yhdenvertaisuuden toteutumisessa on kuitenkin myös erityispiirteitä, joista seuraavassa taulukossa käydään läpi yleisimpiä esimerkkejä.

ESIMERKKEJÄ ONGELMISTA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESSA⁷

Romanit	<ul style="list-style-type: none">• Romanilapsia kiusataan kouluissa muita lapsia enemmän• Romaniperheelle asetetaan erityisehtoja kun he vuokraavat asunnon / vuokra-asuntoa ei myönnetä lainkaan• Romania ei palkata yrityksen työntekijäksi, koska hänen koettaisiin huonontavan yrityksen julkisuuskuva• Työpaikalla tai kaupassa tapahtuvasta varkaudesta syytetään helposti ensimmäiseksi romanityöntekijää tai -asiakasta
Saamelaiset	<ul style="list-style-type: none">• Saamenkielisellä lapsella ei ole mahdollisuutta saamenkieliseen päivähoitoon tai saamenkieliset vanukset eivät pääse saamenkieliseen vanhustenhoitoon• Saamenkielisistä palveluista ei tiedoteta aktiivisesti• Saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella asuvilla saamelaisilla ei ole mahdollisuutta saada opetusta saamenkielessä opetussuunnitelmaan kirjatun äidinkielen opetussuunnitelman mukaisia viikkotuntimääriä noudattaen tai mahdollisuutta opetukseen ei ole lainkaan• Saamelaisten perinteisten elinkeinojen edellytyksiä ei oteta riittävästi huomioon elinkeinopolitiikassa ja maankäytössä
Maahanmuuttajat	<ul style="list-style-type: none">• Suomen/ruotsin kieltä taitamaton maahanmuuttaja ei saa tietoa kunnan tarjoamista palveluista ja jää tämän vuoksi ilman niitä• Kaikki maahanmuuttajat ohjataan erityispalveluihin heidän taidoistaan, taustastaan ja edellytyksistään huolimatta• Liian korkeiksi asetetut kielitaitovaatimukset työssä, jossa ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä• Henkilöä, jolla on vieraskielinen nimi tai joka puhuu murtaen suomea ei kutsuta työhaastatteluun

⁶ YK:n vammaisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen määritelmä [Katso: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=13&pid=150>]

⁷ Lisätietoja teoksesta Aaltonen, Joronen ja Villa (2009) Syrjintä Suomessa 2008. Ihmisoikeusliitto

- Vammaiset**
- Pyörätuolilla liikkuva henkilö ei pääse esteellisiin kauppoihin, työpaikkoihin tai luokkahuoneisiin
 - Huonokuuloinen henkilö ei kuule keskustelua meluisassa kokoussympäristössä
 - Tulkkipalveluiden puute, mikä estää kuulovammaista asioimasta kunnan virastoissa tai osallistumasta esimerkiksi työpaikan henkilöstöpalaveriin
 - Vammaisen lapsi ei saa osallistua liikuntatuntien toimintaan, koska koululla ei ole koulunkäyntiavustajaa
 - Näkövammaisen henkilö ei voi osallistua yliopiston pääsykokeeseen, koska koe perustuu näkemiseen, vaikka itse opintoura ja opintojen suorittaminen olisivat hänelle mahdollisia
- Seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöt⁸**
- Työsaantiongelmat tilanteissa joissa työnantajat kieltäytyvät palkkaamasta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa henkilöä
 - Henkilö ei uskalla tuoda samaa sukupuolta olevaa partneriaan työyhteisön tietoon
 - Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluva nuori/aikuinen joutuu kuuntelemaan loukkaavia vitsejä koulussa/työpaikalla
 - Sateenkaariperhe ei saa samoja palveluita kuin muut perheet
 - Sukupuolivähemmistöön kuuluvan henkilön on vaikea käyttää erilaisia sukupuolittuneita tiloja kuten miesten ja naisten pukuhuoneita, wc:tä jne.
- Lapset ja nuoret**
- Lapsia ja nuoria ei kuulla heidän elämäänsä koskevia päätöksiä tehtäessä
 - Eriaisista taustoista tulevilla lapsilla ei ole yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua erilaisiin harrastuksiin ja saada palveluita
 - Kaikilla nuorilla ei ole samanlaista mahdollisuutta päästä esim. kouluterveydenhoitajan, -psykologin tai -kuraattorin palveluiden piiriin
 - Kiusaaminen ja sukupuolinen häirintä koulumaailmassa
- Vanhukset**
- Vanhukset nähdään sairaina tai kyyryttöminä vaikuttamaan heidän omaa elämäänsä koskeviin ratkaisuihin
 - Vanhukselle ei tehdä tarpeellista leikkausta, koska hänen ei koeta enää tarvitsevan sitä tai hän ei ole tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä
 - Vanhusten tarpeita ei ota huomioon sähköisiä palveluita suunniteltaessa
- Uskontoon ja vakaumukseen perustuvat ryhmät**
- Henkilön vaatetukseen tai uskonnonharjoittamiseen liittyviä tekijöitä pidetään esteenä henkilön työnteolle silloin kun ne tosiasiallisesti eivät sitä ole
 - Uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kohtaavat ennakkoluuloja ja heidän on vaikeampi työllistyä
 - Kouluissa ja päiväkodeissa on vaikeaa saada korvaavaa ateriaa uskonnon asettamien vaatimusten perusteella
- Moniperusteinen syrjintä**
- Romanivanhus tulee syrjityksi niin romanina kuin vanhuksena
 - Vammaista maahanmuuttajaa ei oteta työvoimapolitiittiselle kotoutumiskurssille, koska hänen työllistymismahdollisuutensa katsotaan olevan muita huonommat
 - Maahanmuuttajataustaisten lasten korkeampi riski tulla kiusatuksi päivähoidossa tai koulussa
 - Seksuaalivähemmistöön kuuluvan vanhuksen kumppania ei tunnusteta perheenjäseneksi sairaan- tai vanhuksenhuollossa

⁸ lesbot, homot [suuntautuminen samaan sukupuoleen] ja biseksuaaliset henkilöt [suuntautuminen molempiin sukupuoliin], 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]



Mikä on yhdenvertaisuussuunnitelma?

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen tai muun organisaation tekemä suunnitelma siitä, kuinka se työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään.

Viranomaisilla on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Yhdenvertaisuuslain 4§ mukaan viranomaisten tulee laatia suunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Vaikka lakiin perustuva suunnittelovelvollisuus koskee vain etnistä alkuperää, on yhdenvertaisuussuunnitelma viranomaistoiminnan kannalta hyödyllisempi, jos se kattaa sen lisäksi myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita, erityisesti uskonnon tai vakaumuksen, iän, vammaisuuden ja seksuaalisen suuntautumisen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta

Keitä suunnitelman laatimisvelvoite koskee?

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien valtion ja kuntien viranomaisten tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii⁹. Yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisen tärkeää oppilaitoksissa ja kouluis- sa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa. Yhdenvertaisuussuunnittelu tukee hyvää hallintoa sekä henkilöstön ja palveluiden kehittämistä. Siksi sen laatimista voi suositella myös organisaatiolle, joilla ei ole velvollisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen.

Mikä on suunnitelman tavoite?

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
2. Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden¹⁰ toteuttaminen
3. Osallisuuden lisääminen

Viranomainen voi asettaa yhdenvertaisuussuunnitelmansa tavoitteeksi esimerkiksi palveluiden ja henkilöstön kehittämisen niin, että ne vastaavat eri asiakas- ja käyttäjäryhmien todellisiin tarpeisiin ja kaikilla henkilöillä riippumatta etnisestä alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, iästä, vammasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta on tasavertainen mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita. Tavoitteena voi olla myös henkilöstön monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen viranomaisen toiminnassa. Toteuttamiskelpoinen yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, niiden toteuttajat, toteuttamisaikataulun ja toteuttamisen seurannan. Kaikki syrjintäperusteet huomioiva yhdenvertaisuussuunnitelma voi sisältää esimerkiksi seuraaviin tavoitteisiin liittyviä konkreettisia toimintoja:

⁹ Myös julkista hallintotehtävää hoitavien itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten, Ahvenanmaan maakunnan viranomaisten sekä valtion liikelaitosten tulee laatia suunnitelma. Suunnitelmanvelvollisuus ei kuitenkaan koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksisia kirkkokuntaa eikä viranomaiseen rinnastettavaa, julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä toimijaa.

¹⁰ sekä yleiset että erityiset toimenpiteet kuten positiiviset erityistoimet ja kohtuullinen mukauttaminen

Etninen alkuperä

- Henkilöstön osaamisen kehittäminen kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa
- Paikallisen yhteistyön kehittäminen viranomaisen ja romaniväestöä, maahanmuuttajataustaisia ryhmiä ja saamelaisia edustavien tahojen kanssa
- Etnisen syrjinnän tunnistamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen tähtäävä toiminta
- Etnisten konfliktien ehkäisy ja ratkaiseminen
- Alkuperäiskansa saamelaisten kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien vahvistaminen viranomaisen toiminnassa (koskee myös kotiseutualueen ulkopuolisia paikkakuntia)
- Maahanmuuttajien, saamelaisten ja romanien perustaman yhdistystoiminnan tukeminen
- Osallisuuden tukeminen tarjoamalla valmentavaa koulutusta ja valmennusta

Kieli

- Asiakaspalvelun, tiedottamisen (mukaan lukien sähköinen tiedottaminen ja tiedotusmateriaalit) sekä ohjauksen ja neuvonnan takaaminen suomeksi, ruotsiksi ja saamelaisten kotiseutualueella saamenkielillä
- Yhdenvertaisuuden turvaaminen tulkkauksen, mukaan lukien viittomakieli, avulla vähintään silloin, kun käsiteltävä asia tulee esille viranomaisen aloitteesta, se on oikeusturvan kannalta välttämätöntä tai se on hallintolain hyvän hallinnon perusteiden toteutumiseksi välttämätöntä
- Selkokieliä asiakastyössä, tiedottamisessa ja opastuksessa

Uskonto ja vakaumus

- Toimenpiteet vähemmistöuskontojen, uskonnottomien ja valtauskonnon eri suuntausten perusteella tapahtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi
- Tiedon jakaminen uskontojen harjoittamisesta ja ulkoisista tunnusmerkeistä
- Syrjinnän ehkäiseminen vakaumuksen perusteella kuten poliittinen toiminta, aatteelliseen tai ammattijärjestöön kuuluminen, pasifismi ja siviilipalvelun suorittaminen tai muiden elämäntapaan liittyvien eettisten periaatteiden noudattaminen

Vammaisuus

- Esteettömyyden ja saavutettavuuden (sähköinen, fyysinen, tekninen) lisääminen esteettömysselvitysten tekemisen ja niiden jatkotoimenpiteiden kautta
- Vammaisten henkilöiden tarpeiden huomioon ottaminen julkaisutoiminnassa
- Vammaisten henkilöiden syrjinnän ehkäisemiseen liittyvät toimet
- Kohtuullisen mukauttamisen toimenpiteet viranomaisen hankkimissa palveluissa

Ikä

- Nuoriin ja ikääntyneisiin henkilöihin kohdistuvat positiivisen erityis-kohtelun ja palvelurakenteiden muodot
- Nuoriin ja ikääntyneisiin henkilöihin sekä lapsiin kohdistuvan syrjinnän ehkäisy ja torjuminen päätöksenteossa, palveluissa ja kouluissa
- Ikääntyneiden ja nuorten henkilöiden kohtaaman moniperusteisen syrjinnän tunnistaminen ja ehkäisy

Seksaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

- Seksuuavähemmistöihin¹¹ kohdistuvan syrjinnän torjuminen ja ehkäisy
- Sen varmistaminen, että sukupuolivähemmistöihin¹² kuuluvien henkilöiden kohtaaman syrjinnän ehkäisy ja torjunta sisältyy joko tasa-arvosuunnitelmaan (ensisijainen) tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan
- Henkilöstön kouluttaminen HLBTI¹³ -ihmisten tilanteesta ja palvelutarpeista
- Avoimen ilmapiirin luominen jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluva työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi sellaisena kuin on
- Sateenkaariperheiden palveluihin pääsyn turvaaminen
- Syrjimättömän kohtelun turvaaminen asiakastilanteissa

Moniperusteinen syrjintä

- Yhdenvertaisuussuunnitelman sukupuolivaikutusten arvioiminen ja sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen
- Moniperusteiselle syrjinnälle altistuneiden ryhmien tunnistaminen viranomaisen toiminnassa ja toimintaympäristössä
- Lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointi (SUVAUS) ja vastaava tarkastelu muiden kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta



¹¹ lesbot, homot (suuntautuminen samaan sukupuoleen) ja biseksuaaliset henkilöt (suuntautuminen molempiin sukupuoliin)

¹² 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)

¹³ Yhteinen termi molemmille edellisille ryhmille

Kenen yhdenvertaisuutta suunnitelma edistää?

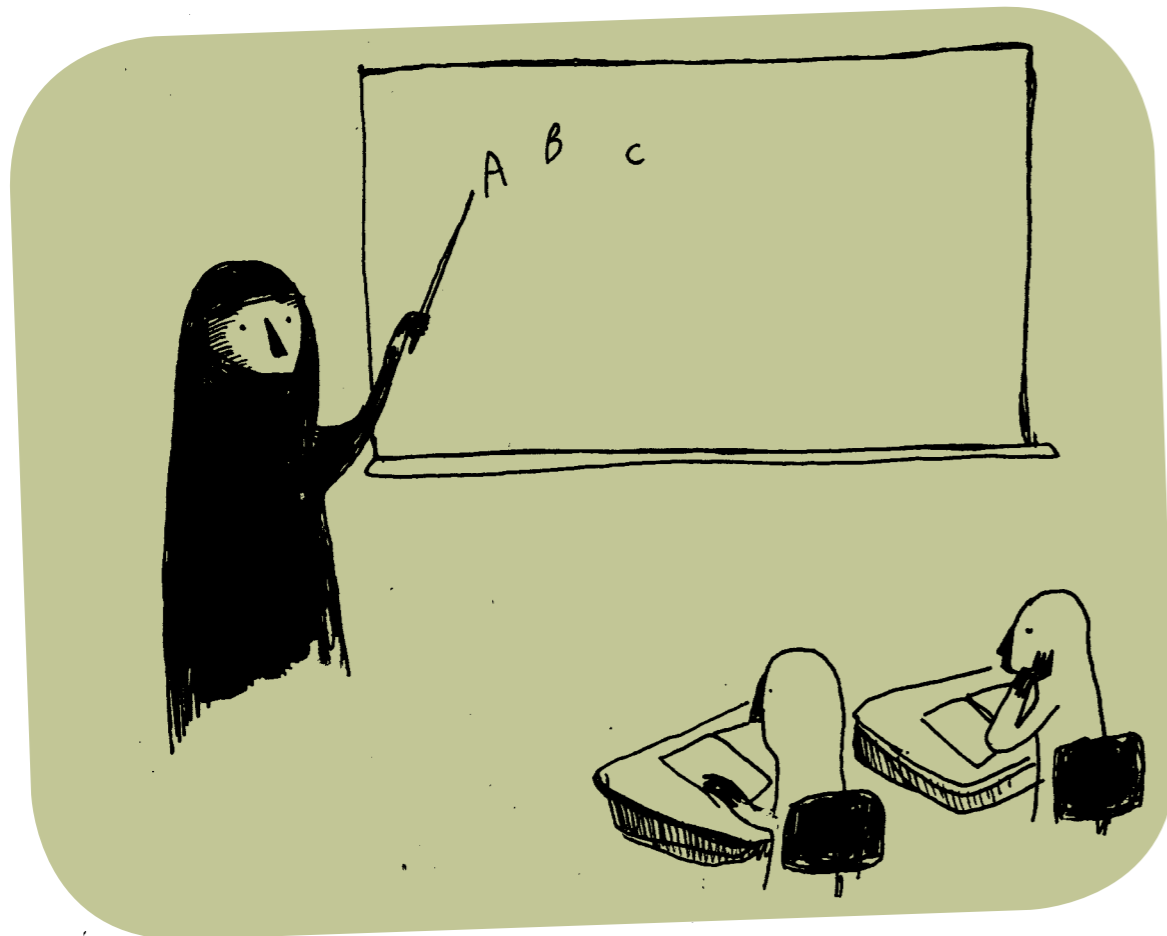
Yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden eli palveluiden käyttäjien, työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain edellyttämä suunnitelma tarkastelee yhdenvertaisuutta vain etnisten ryhmien näkökulmasta. Tällaisessa suunnitelmassa tarkastelun kohteena ovat etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät, työnhakijat ja palveluiden käyttäjät. Koska yhdenvertaisuuslain 4§ edellyttää yhdenvertaisuuden edistämistä myös muiden ryhmien osalta, on kuitenkin hyödyllistä laatia useampaa ryhmää koskeva suunnitelma.



Miten suunnitelma tehdään?

Se miten yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään, riippuu organisaation rakenteesta ja toiminnan luonteesta. Viranomaisten yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa muuta suunnitelmaa, kuten esimerkiksi tasa-arvolain mukaista tasa-arvosuunnitelmaa, työsuojelutoimintaohjelmaa tai opetussuunnitelmaa. Kunnissa tehtävien suunnitelmien yhteydessä on harkittava, tehdäänkö suunnitelma keskitetysti vai toimialakohtaisesti. Yhdenvertaisuussuunnittelun koordinaatio voidaan keskittää yhdelle taholle (esimerkiksi keskushallintoon), jonka tehtävänä on ohjata toimialoja toimialakohtaisten suunnitelmien laatimisessa.

Hyvä suunnitelma perustuu onnistuneelle valmistelulle, jonka vaiheet kuvataan seuraavassa taulukossa:



Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisen vaiheet

1.

Ryhmän kokoaminen

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen on hyvä perustaa erillinen työryhmä. Ryhmässä tulisi olla mukana henkilöstön, johdon ja syrjinnän vaarassa olevien ryhmien edustajia.

Ryhmän ensimmäisenä tehtävänä on käydä läpi

- miksi suunnitelma tehdään
- mitä hyötyä siitä on
- miten se liittyy organisaation toimintaan
- ovatko kaikki oleelliset tahot mukana ryhmän kokoonpanossa
- millaiset resurssit ryhmällä on käytettävissä (työaika, henkilöstö)

2.

Osallistaminen

Osallisuuden vahvistamiseksi organisaation tulisi tiedottaa suunnitelman valmistelusta ja siihen liittyvistä kuulemismenettelyistä jo varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen tukee tiedonkeruuta sekä lisää henkilöstön valmiuksia osallistua suunnitelman tekemiseen ja toteuttamiseen. Lisäksi on hyvä pohtia sitä, miten valmiista suunnitelmasta tiedotetaan.

Tiedottaminen kohdennetaan

- henkilöstölle
- asiakkaille
- muille tärkeille sidosryhmille

3.

Tilannekartoitus

Varsinaisen suunnitelman laatiminen käynnistyy tilannekartoituksella, jossa organisaation toimintaa ja toimintaympäristöä tarkastellaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tarkastelun kannalta keskeisenä kysymyksenä on se, miten yhdenvertaisia eri toiminnat ovat eri ryhmien näkökulmasta.

Tilannekartoitus voi perustua useisiin tiedonkeruun menetelmiin ja lähteisiin, kuten:

- kartoitukseen siitä, miten olemassa olevat strategiat, ohjeet ja toimintapolitiikat huomioivat yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä
- toimintaympäristöä ja asiakaskuntaa kuvaaviin tilastoihin ja aineistoihin
- henkilöstöä koskeviin tilastoihin ja aineistoihin
- toiminnan laatua kuvaaviin indikaattoreihin ja muihin tulosohjausaineistoihin
- asiakaspalautteisiin
- toimintaa koskeviin kanteluihin
- henkilöstölle ja asiakkaille suunnattuihin yhdenvertaisuuskyselyihin¹⁴
- eri ryhmien konsultaatioon
- muihin erilliselvityksiin, kuten esteettömyyskartoitukset, säädösvalmistelun seuranta jne.
- kartoituksessa kannattaa hyödyntää esim. tasa-arvosuunnitelmaa sekä jo olemassa olevia kyselyitä

Tilannekartoituksen yhteydessä on hyvä pohtia tiedonkeruun rajoituksia. Miten ja minkälaisia tietoja eri ryhmistä on mahdollista saada ja missä menee raja tiedonkeruun ja yksityisyydensuojan välillä?

¹⁴ Ohjeen liitteenä I on esimerkki henkilöstölle suunnatusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyistä

4. Toimenpiteiden kohdentaminen

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kootaan konkreettisia toimenpiteitä tilannekartoituksen sa esiin nousseiden asioiden kehittämiseksi. Toimenpiteitä kehitettäessä on tärkeää määrittellä

- mihin toimenpiteellä pyritään
- kenen vastuulla se on ja miten se rahoitetaan
- millä aikataululla se toteutetaan
- miten toimenpiteen vaikutuksia arvioidaan

5. Suunnitelman kirjoittaminen ja hyväksyminen

Suunnitteluprosessin kuvaus, tilannekartoitusmenetelmät ja valitut kehittämistoimenpiteet kootaan yhdenvertaisuuden edistämistä koskeväksi strategiadokumentiksi, yhdenvertaisuussuunnitelmaksi¹⁵. Suunnitelma käsitellään, muokataan ja hyväksytään lopulliseen muotoonsa organisaation normaalissa päätöksentekomenettelyssä.

6. Tiedottaminen ja suunnitelman toimeenpano

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutetaan ja niistä tiedotetaan sovittussa aikataulussa.

7. Seuranta

Toimenpiteiden vaikutuksia tulee seurata säännöllisin väliajoin. Seurantavastuu voidaan antaa joko jo olemassa olevalle seurantaryhmälle tai sitä varten erikseen perustettavalle ryhmälle. Seurannan muotoja ovat esimerkiksi

- laadunvarmistusmenetelmät
- muut indikaattorit ja vaikutusten arviointimenetelmät
- seurantakyselyt
- ja muut palautemekanismit

Seuranta tulisi tehdä niin yhdenvertaisuustilanteen kuin suunnitelman toteutumisen osalta.

8. Päivittäminen

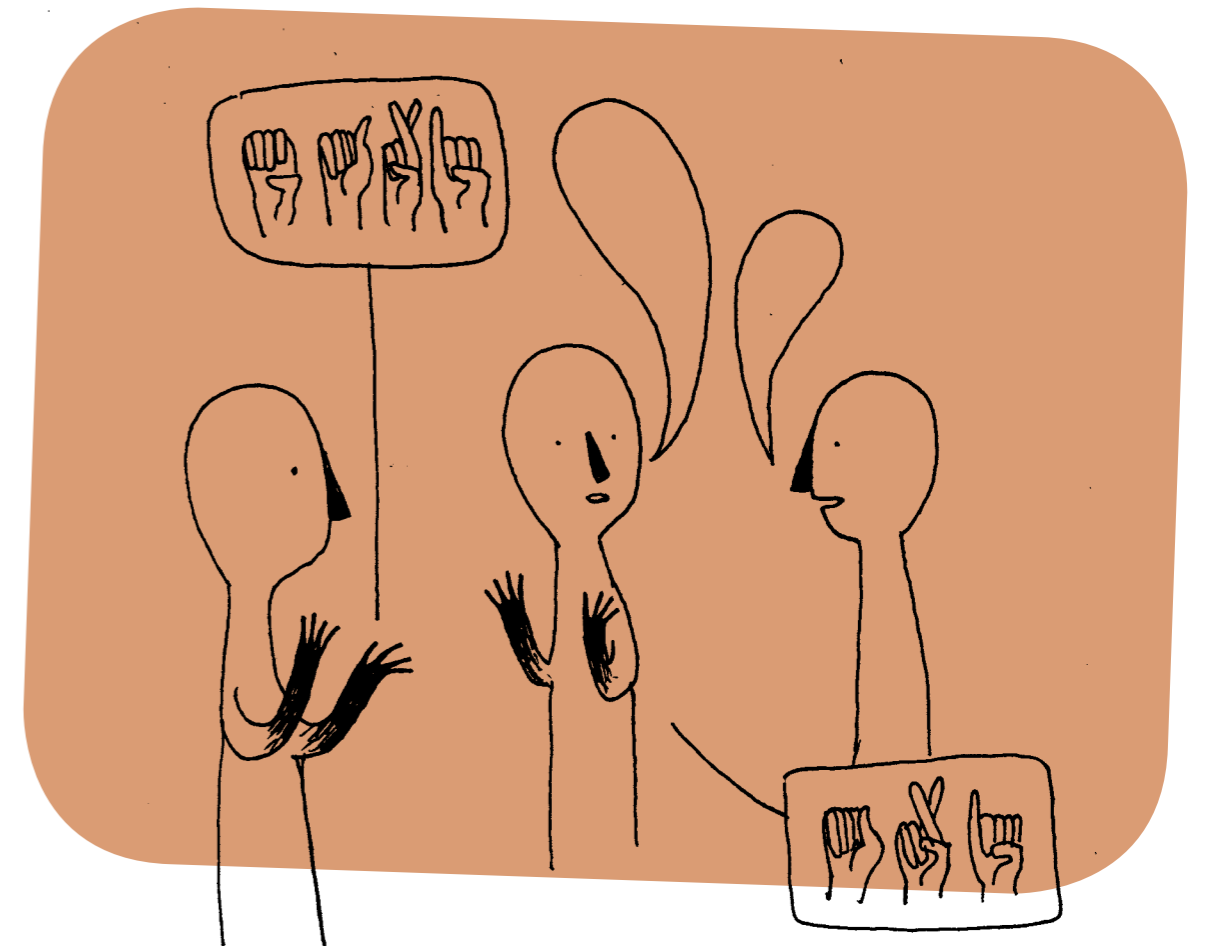
Hyvä suunnitelma on määräaikainen. Suunnitelmaa päivitetään määräajan kuluttua sen vaikuttavuuden parantamiseksi.

Päivittäminen perustuu suunnitelman toteutumisen sekä yhdenvertaisuustilanteen seurantaan.

¹⁵ Esimerkkisuunnitelman rakenne löytyy oppaan sivulta 20

Suunnitelman sisällöt

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt vaihtelevat organisaation toiminnasta riippuen¹⁶. Yhdenvertaisuussuunnittelulla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuusvaikutuksia. Samalla lisätään tieteenkin myös koko työyhteisön yhdenvertaisuutta. Suunnitelmassa tarkastellaan sekä työyhteisöä että organisaation tarjoamia palveluja ja muuta toimintaa.



¹⁶ Esimerkiksi oppilaitoksissa yhdenvertaisuutta voidaan tarkastella muun muassa valintakoejärjestelyiden, opetuksen järjestämisen, opintosuoritteiden tai oppimateriaalien saavutettavuuden näkökulmista.

Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä käytännöistä
Johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus • Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin 	<ul style="list-style-type: none"> • Moninaisuusjohtamisen koulutukset • Yhdenvertaisuusasiat otetaan huomioon budjetti- ja strategiavalmisteluissa • Yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio annetaan tehtävää varten perustetulle ryhmällä tai vastuuhenkilöille
Rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> • Eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä • Kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi • Vähemmistötaustaisia työntekijöitä palkataan lisää • Henkilöstön osaaminen monipuolistuu 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytoinnin valvominen syrjintätehtävillä • Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen • Eri ryhmiä kannustavat työpaikkailmoitukset • Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytoiminen
Perehdyttäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisen työohjaajan nimeäminen työsuhteen alkuvaiheessa • Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet • Kaksisuuntainen perehdytys
Henkilöstökoulutus	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee • Kielteisiä asenteita puretaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuutta ja syrjintää sekä eri ryhmiä käsittelevät kurssit henkilöstökoulutuksessa • Järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin osallistuminen • Yhdenvertaisuuskyselyt
Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt	<ul style="list-style-type: none"> • Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia • Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasa- puolisia kaikille • Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstötilinpäätöksen tekeminen ja tehtävien vaatimustasojen määrittelyt • Kehittämiskeskustelut • Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt) • Mentorointi • Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä käytännöistä
Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät • Sairauspoissaolot vähenevät • Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä 	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointitoiminta • Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt • Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu • Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset työvälineet, esteettömyyskartoitukset
Työsuojelu	<ul style="list-style-type: none"> • Syrjintätapaukset osataan tunnistaa • Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti • Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee 	<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi • Työsuojeluviranomaisten ja luottamusmiesten tekemä valvonta
Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat • Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät • Työntekijöiden koko osaamis- potentiaali on käytössä 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistoimintaryhmät • Kiintiöt työryhmissä
Tiedottaminen ja viestintä	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät • Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> • Viestinnän esteettömyyden huomioiminen • Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sisäiset tiedotuslehdet, henkilöstöinfot • Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen



Yhdenvertaisuus palveluissa ja muussa toiminnassa

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä toimintamalleista
Palvelustrategian kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille • Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Osallisuutta vahvistavat yleiset palvelut • Eri ryhmille suunnatut erityispalvelut • Tulosohjaus ja resurssien kohdentaminen
Asiakaspalvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi • Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstökoulutus palvelutehtävissä oleville • Asiakaspalautemekanismit • Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen
Neuvonta ja palveluohjaus	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin 	<ul style="list-style-type: none"> • Maahanmuuttajapalvelupisteet ja omankielinen neuvonta • Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen
Tulkki- ja oman-kielinen palvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Sekä asiakkaat, että viranomaiset ymmärtävät toisiaan • Huomioidaan asiakkaiden yksityisyyden suoja käyttämällä ammattilaistulkkeja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tulkkien ja etätulkkauksen käyttäminen • Apuvälineiden ja muiden kommunikaatiota helpottavien keinojen käyttäminen
Erityispalvelut	<ul style="list-style-type: none"> • Erityispalvelut osataan kohdentaa oikein • Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen • Maahanmuuttaja- ja vammaispalvelut • Eri ryhmille suunnatut työelämävalmennukset • Romaniyhdyshenkilöt
Asiakaspalautte	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamaansa palvelusta 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalautteen kerääminen eri menetelmin
Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaiden tarpeet osataan ottaa huomioon ja palveluiden vaikutukset paranevat • Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuulemistilaisuudet ja lausunto-kierrokset • Kansalaisjärjestöstrategiat • Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä käytännöistä
Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji • Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tullessa syrjityksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelusta vastaavien henkilöiden kehityskeskusteluissa käsitellään syrjimättömyyttä • Valitustie tehdään asiakkaille tunnetuksi; valitus-, oikaisu- vaatimus- ja muutoksenhaku- menettelyt • Kantelumekanismit • Potilas- ja sosiaaliamies
Tiedottaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät • Tiedottaminen käsittelee vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita, eikä anna stereotyyppistä tietoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmille suunnattu tiedottaminen • Eri kielillä tehdyt tiedotusmateriaalit, kuvamateriaalien käyttö • Monipuolisten tiedotuskanavien käyttö (radio, ilmaisjakelulehdet) • Esteettömät tiedotuskanavat • Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen
Esteettömyystoiminta	<ul style="list-style-type: none"> • Toimitilat, asiakaspalveluvälineet ja tiedottaminen ovat esteettömiä 	<ul style="list-style-type: none"> • Vammaisjärjestöjen kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartoitukset
Lainsäädännön, ohjeistuksien ja politiikan valmistelu	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuusvaikutukset otetaan huomioon säädösvalmistelussa • Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä 	<ul style="list-style-type: none"> • Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin • Yhteistyö eri vähemmistöryhmien kanssa
Hankintojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutukset paranevat 	<ul style="list-style-type: none"> • Kilpailuttamiskriteereissä otetaan huomioon toiminnan yhdenvertaisuusvaikutukset

Esimerkkisuunnitelman rakenne

1. Johdanto

Käsiteltäviä teemoja: - Miksi suunnitelma on tehty?

- Mitä syrjintäperusteita suunnitelma koskee?
- Mitä hyötyä suunnitelmasta on?
- Miten se liittyy muihin organisaation toimintoihin¹⁷?

2. Suunnitteluprosessin kuvaus

Käsiteltäviä teemoja: - Miten ja millainen suunnitelma laadittiin?

- Ketkä osallistuivat sen tekemiseen? Oliko mukana eri ryhmien edustajia?
- Millä tasolla suunnitelma hyväksyttiin?
- Miten suunnitelman valmistelusta tiedotettiin?

3. Tilannekartoitus

Käsiteltäviä teemoja: - Miten toiminnan yhdenvertaisuutta arvioitiin?

- Saatiinko kaikista syrjintäperusteista tietoa?
- Millaisia toimintoja eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjintään puuttumiseksi on jo olemassa?
- Millä toiminnan osa-alueilla yhdenvertaisuuskysymykset ovat merkittäviä?
- Millaisia kehittämisalueita nousi esiin tilannekartoituksessa?
- Millaisia vaikutuksia aikaisemmin laadituilla yhdenvertaisuussuunnitelmillä on ollut?

4. Toimenpiteet

Käsiteltäviä teemoja: - Millaisia toimenpiteitä eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi

- aiotaan tehdä?
(ryhmät tähän)
- Millaisia keinoja syrjinnän tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi kehitetään?
- Kenen vastuulla toimenpiteiden toteuttaminen on?
- Miten toiminta rahoitetaan?

5. Seuranta ja arviointi

Käsiteltäviä teemoja: - Millaisella aikatauluilla suunnitelman toimeenpanon vaikutuksia arvioidaan?

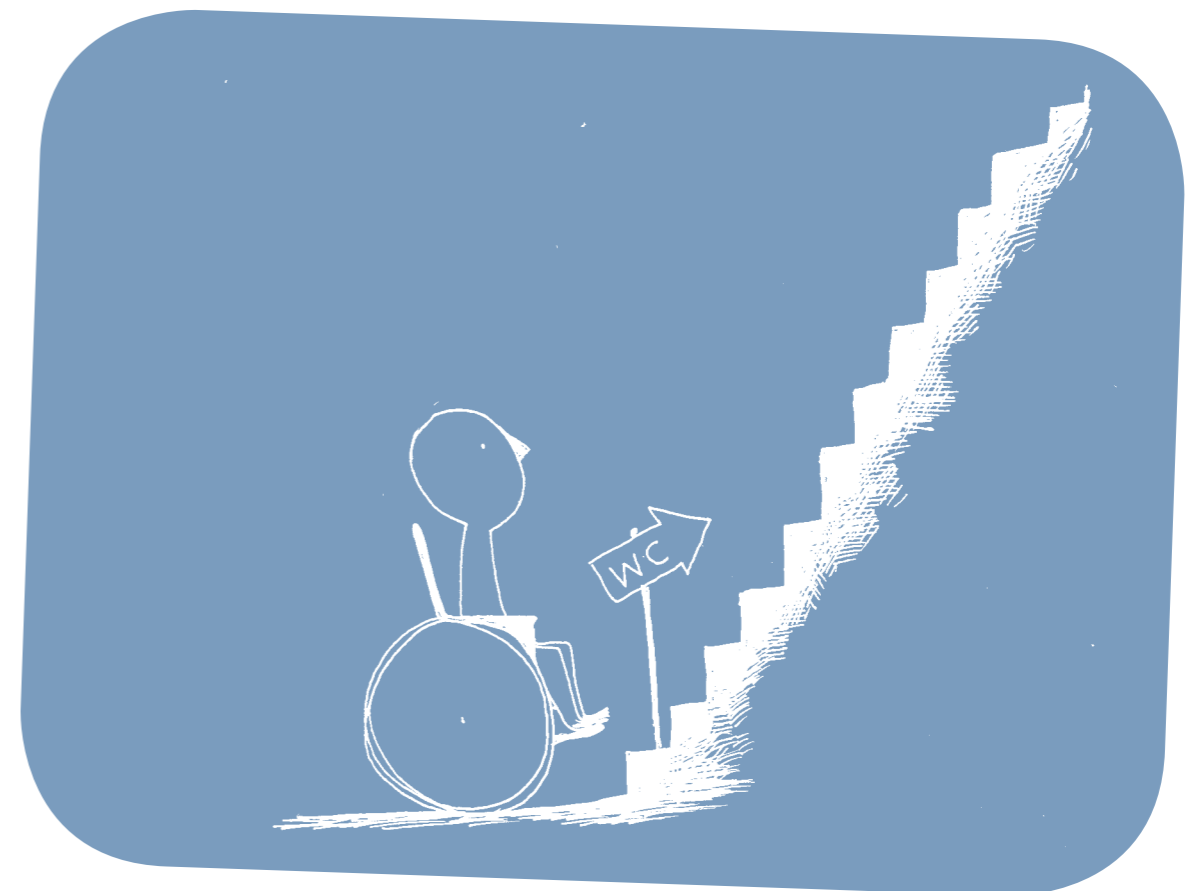
- Millaisilla indikaattoreilla eri toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan?
- Millaisia muita seurantamenetelmiä [seurantakyselyt, tilastot jne.] käytetään?
- Kenen vastuulla seurannan ja arvioinnin toteuttaminen on?

¹⁷ Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen ovat tavoitteita jotka voivat liittyä useisiin viranomaistoiminnan osa-alueisiin. Esi-merkiksi työsuojelutyöllä, hyvän hallinnon kehittämisellä, tasa-arvotyöllä, vammais- ja romanipoliittisilla ohjelmilla tai rasmin vastaisilla ohjeilla voi olla yhtymäkohtia yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Suunnitelman seuranta, arviointi ja päivittäminen

Yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden vaikutuksia seurataan ja arvioidaan säännöllisin väliajoin. Seurantavastuu voidaan antaa joko jo olemassa olevalle seurantar ryhmälle tai sitä varten erikseen perustettavalle ryhmälle. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi sisältää listan indikaattoreista, joiden avulla eri toimenpiteiden vaikutuksia mitataan. Indikaattorit voivat olla joko erillisiä, vain yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten laadittuja tai yleisiä olemassa oleviin laadunvarmistusmenetelmiin liittyviä indikaattoreita. Suunnitelman vaikuttavuutta arvioidaan myös kyselyiden, tilastojen tai ryhmäkohtaisten konsultaatiota-paamisten avulla. Mikäli toimenpiteiden vaikuttavuus todetaan heikoksi, tai toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia, on suunnitelmaa syytä korjata ja päivittää.

Suunnitelman tekeminen ei tarkoita, että kaikki haasteet voitaisiin ratkaista kerralla. Kehitys tapahtuu askel askeleelta ja oleellista on, että yhdenvertaisuutta estävät haasteet on tiedostettu ja niihin pyritään vaikuttamaan. Suunnitelman tavoitteet voidaan jakaa pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteiksi, jolloin niiden toteutuminen on myös realistista.



Lisätietoa ja yhteistyötahoja

Neuvontaa ja lisätietoja antavia tahoja

	Neuvontaa antava taho	Yhteystiedot
Etninen alkuperä tai kansalaisuus	Vähemmistövaltuutettu	www.vahemmistovaltuutettu.fi
	Pakolaisneuvonta	www.pakolaisneuvonta.fi
	Etnisten suhteiden neuvottelukunta	www.intermin.fi/etno
Romanit	Romaniasian neuvottelukunta	www.romani.fi
Saamelaiset	Saamelaiskäräjät	www.samediggi.fi
	Ihmisoikeudet-hanke	www.ihmisoikeudet.net
	Rasmus-verkosto	www.rasmus.fi
Sukupuoli	Tasa-arvovaltuutettu	www.tasa-arvo.fi
	Tasa-arvoklinikka	www.tasa-arvoklinikka.fi
	Tasa-arvoasiain neuvottelukunta	www.tane.fi
	Naistutkimus- ja tasa-arvoportaali	www.minna.fi
Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	SETA ry.	www.seta.fi
	Transtukipiste	www.transtukipiste.fi
	Tasa-arvovaltuutettu	www.tasa-arvo.fi/fi
Seksuaalinen suuntautuminen	SETA ry	www.seta.fi
	Seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöt työelämässä	www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal
Vammaisuus	Valtakunnallinen vammais-neuvosto	www.vane.to
	Kynnys ry.	www.kynnys.fi
	Invalidiliitto ry	www.invalidiliitto.fi
	Vammaisfoorumi ry	www.vammaisfoorumi.fi
	Näkövammaisten keskusliitto ry	www.nkl.fi/tietoa/esteettomyys
	Kehitysvammaliitto ry. / Selkokeskus	www.papunet.net/selkokeskus
	Tietoa esteettömyys-suunnittelusta	www.elsa.fi www.esteeton.fi www.esteettomyys.net
	Kuuloliitto ry	www.kuuloliitto.fi
	Kuurojen Liitto ry	www.kl-deaf.fi
	Suomen CP -Liitto ry	www.cp-liitto.fi
	Suomen Kuurosokeat ry	www.kuurosokeat.fi

	Neuvontaa antava taho	Yhteystiedot	
Ikä			
Vanhuus	Vanhustyön keskusliitto	www.vanhustyonkeskusliitto.fi	
Nuoruus	Nuorisoasiain neuvottelukunta	www.minedu.fi/nuora	
	Suomen nuorisoyhteistyö – Allianssi ry	www.alli.fi	
	Lapsiasiavaltuutettu	www.lapsiasia.fi	
Terveydentila	Mielenterveyden keskusliitto	www.mtkl.fi	
Kaikki syrjintä-perusteet	Paikallispoliisi	www.poliisi.fi	
	Rikosuhripäivystys	www.rikosuhripaivystys.fi	
	Ihmisoikeusliitto	www.ihmisoikeusliitto.fi	
	Lapsiasiainvaltuutettu	www.stm.fi	
	Oma ammattiliitto		
	Oma työnantajaliitto		
	Ihmisoikeudet-hanke	www.ihmisoikeudet.net	
Työsyrjintä	Työsuojelupiirit	www.tyosuoja.fi	
	Elinkeinoelämän keskusliitto EK	www.ek.fi	
	Kirkon työmarkkinalaitos KiSV	www.evl.fi/kkh/heo/	
	Kunnallinen työmarkkinalaitos	www.kuntatyonantajat.fi	
	Valtion työmarkkinalaitos VTML	www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtion_tyomarkkinalaitos/	
	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry	www.sak.fi	
	Toimihenkilökeskus-järjestö STTK ry	www.sttk.fi	
	Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava ry	www.akava.fi	
	Oikeusapu	Oikeusministeriö	www.om.fi www.oikeus.fi

Lisätietoa yhdenvertaisuussuunnittelusta löydät osoitteesta
www.yhdenvertaisuus.fi

Liite I: Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Tervetuloa vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn!

Vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi. Ohessa on muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen.

Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi. Vastaa huolellisesti. Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon.

Kyselyssä on 22 kysymystä, joista kolme on avointa kysymystä. Kysymyksissä 13, 17 ja 20 on käytössä ns. hyppytoiminto. Jos vastaat ”ei” näihin kysymyksiin, voit siirtyä suoraan seuraavaan pääkysymykseen.

Lisätietoja kyselystä antaa henkilöstöpäällikkö xxx, puh. xxx

TAUSTATIEDOT

1) Ikä

- <35
- 35-44
- 45-54
- 55>

2) Sukupuoli

- Nainen
- Mies

3) Osasto/yksikkö

Työorganisaation mukaisesti esimerkiksi:

- Henkilöstöosasto
- Hallinto-osasto
- jne

4) Henkilöstöryhmä

Työorganisaation mukaisesti esimerkiksi:

- Johto
- Esimiehet
- Asiantuntijat
- Toimeenpaneva henkilöstö

5) Työ / virkasuhteeni on

- Vakituinen
- Määräaikainen

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSOSAAMINEN TYÖPAIKALLANI

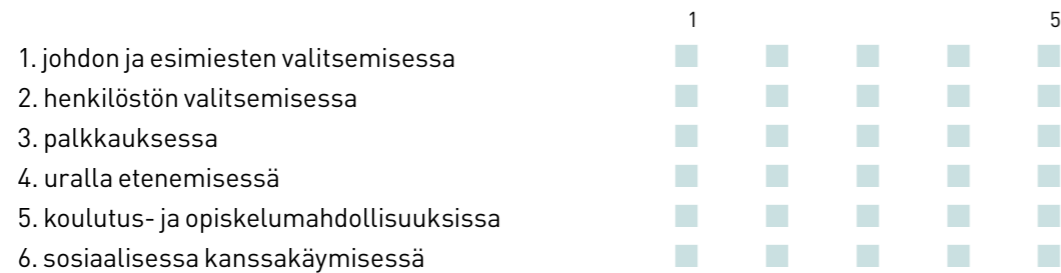
Tasa-arvo: naisten ja miesten välinen syrjimättömyys

Yhdenvertaisuus: syrjimättömyys iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

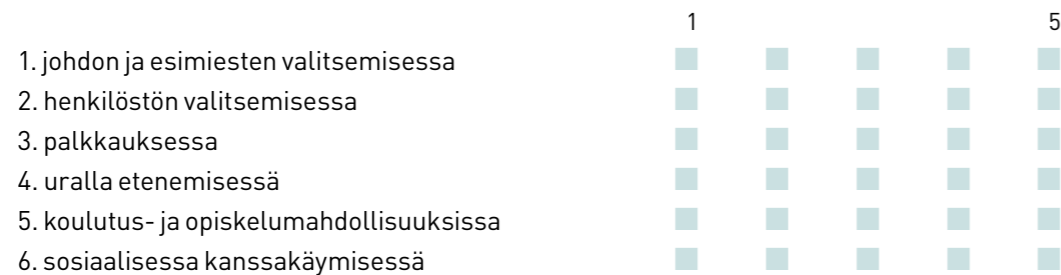
Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen työpaikallasi arvosana asteikolta 1-5:

1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

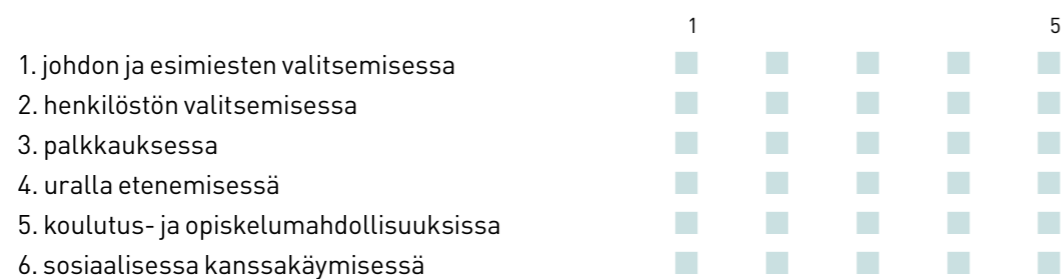
6) Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani



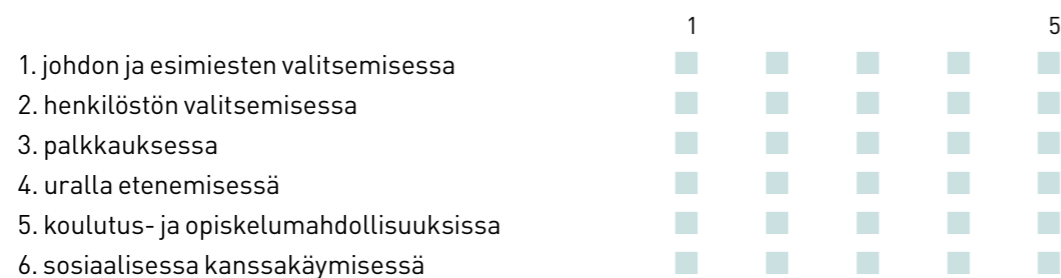
7) Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani



8) Erilaisissa työ- / virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aika-työssä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani



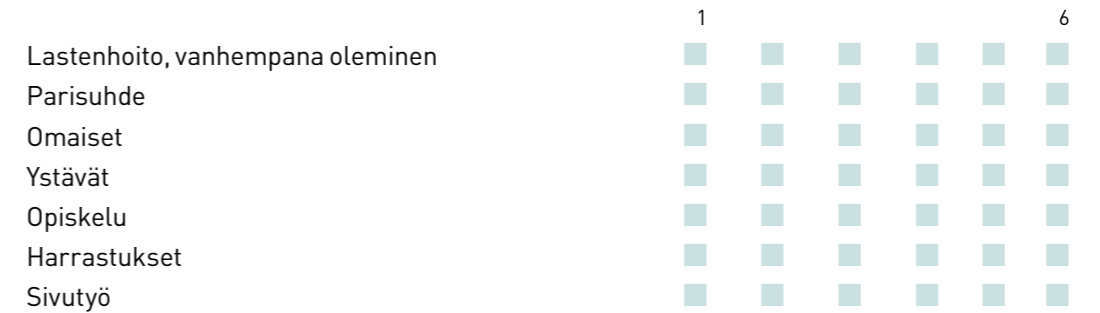
9) Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani



TYÖN JA MUIDEN ELÄMÄNALUEIDEN YHTEENSOVITTAMINEN

10) Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämäntilanteiden yhteensovittamisessa?

1=Ei koske minua, 2=En koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin.



11) Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämäntilanteiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Työkiireet
- Työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot
- Esimies ei tue työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamista
- En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia
- Muu syy, mikä?
- En ole kohdannut vaikeuksia työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisessa

12) Miten työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa työyhteisössäsi?

SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Syrjintä: 1) Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta.

2) häirintä, kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen. Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

13) Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut
- Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Jos et ole havainnut syrjintää tai joutunut syrjinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 17.

14) Mistä arvelet syrjinnän johtuvan?

15) Kenen taholta syrjintää on tapahtunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Työtoverin
- Esimiehen
- Alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin (ml. sisäiset asiakkaat)
- Jonkun muun, kenen?

16) Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta?

- Kyllä
- Ei

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Seksuaalinen häirintä: Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai härskit materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset. Sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kätöläönti, muu ei-toivottu fyysinen koskettelu tms.

17) Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut
- Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

Jos et ole havainnut tai joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi, voit siirtyä suoraan kysymykseen 20.

18) Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei-toivottuja huomautuksia
- Kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista
- Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä
- Epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja
- Fyysistä lähentelyä
- Suoria seksuaalisia ehdotuksia
- Muuta, mitä?

19) Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut?

Voit valita useamman vaihtoehdon

- Työtoverin
- Esimiehen
- Alaisen
- Asiakkaan tai yhteistyökumppanin ml. sisäiset asiakkaat
- Jonkun muun, kenen?

YLEINEN EPÄASIAALLINEN KIELENKÄYTTÖ

20) Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi (esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen kahden vuoden aikana?

- Kyllä, olen havainnut
- Kyllä, olen itse kokenut
- Kyllä, olen havainnut ja kokenut
- Ei, en ole havainnut enkä kokenut

Jos et ole havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä, voit siirtyä suoraan kysymykseen 22.

21) Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut?

Voit valita useamman kohdan.

- Ikä
- Sukupuoli
- Asema työyhteisössä
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Terveydentila tai vamma
- Syntyperä
- Henkilökohtaiset ominaisuudet
- Muu syy, mikä?

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN KEHITTÄMISTARPEET

22) Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

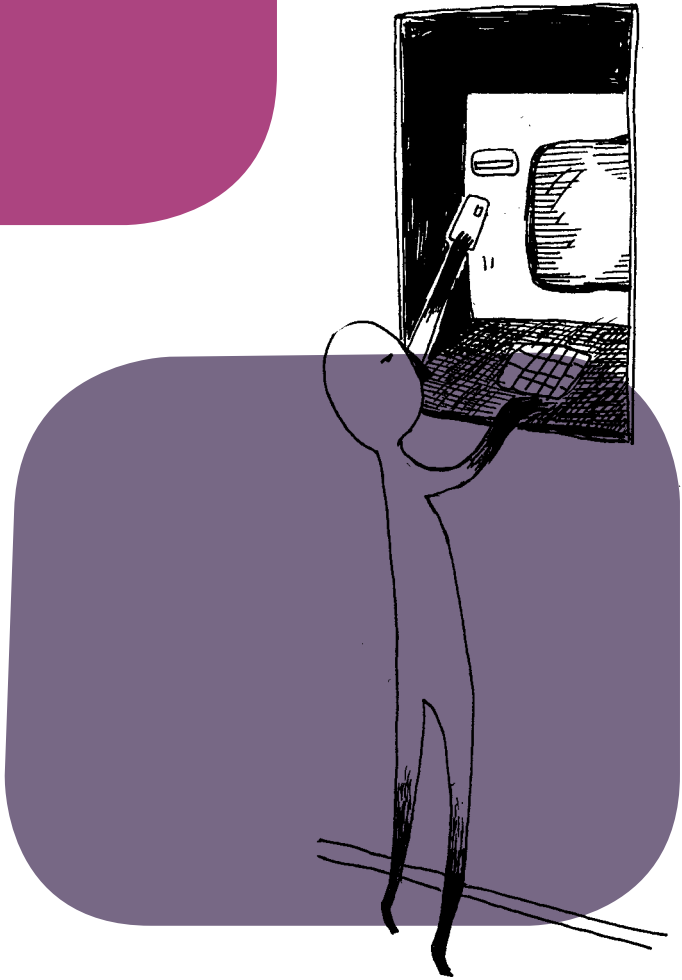
1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=eivät tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

	1				5
Sukupuolten tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23) Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymykseen tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

24) Muuta kommentoitavaa?

KIITOS VASTAUKSESTASI!



yhdenvertaisuus.fi
equality.fi