

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

**Katsaus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaan sekä  
toimenpiteet niiden edistämiseksi kunnassa**

# Sisällys

1. Johdanto	1
2. Mitä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?	2
2.1. Kansainvälisiä ihmisoikeus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussopimuksia	2
2.2. Kansallista lainsäädäntöä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	3
3. Käsitteitä	4
3.1. Syrjinnän muodot	4
3.2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sanastoa	6
4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	7
4.1. Ikääntyneet	8
4.2. Lapset ja nuoret	9
4.3. Monikulttuurinen väestö	10
4.4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	10
4.5. Vammaiset	11
5. Valitut kehittämistoimet ja tavoitteet	12
6. Tavoitteiden seuranta	13
Liitteet	14
Liite 1 – Toimintaohjeet syrjinnästä tai häirinnästä ilmoittamiseen	14

# 1. Johdanto

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perustavanlaatuisia arvoja, jotka muodostavat pohjan oikeudenmukaiselle, tasapuoliselle ja hyvinvoivalle yhteiskunnalle. Tässä suunnitelmassa esitetään suuntaviivoja ja toimenpiteitä noiden arvojen edistämiseksi. Tavoitteenamme on luoda kunta, jossa jokainen yksilö voi kokea olevansa arvokas ja tasavertainen osa yhteisöä. Tämä suunnitelma tarjoaa pohjan sille työlle ja toimii oppaana toimintamme suunnittelussa ja arvioinnissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma pitää sisällään sekä katsauksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaan että ajatuksia siitä, kuinka niitä voitaisiin yhä edistää. Suunnitelman laatimisessa on käytetty apuna kuntalaisille ja henkilöstölle laadittuja kyselyitä. Kyselyt järjestettiin syksyllä 2023 ja niihin vastasivat kuntalaiset ja kuntien henkilöstö Alavieskasta, Merijärveltä, Sievistä sekä Ylivieskasta.

Suomi on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Perustuslaissa taataan kaikille yhdenvertainen kohtelu lain edessä sekä perusoikeudet, jotka suojaavat jokaisen yksilön ihmisarvoa ja oikeutta syrjimättömyyteen. Lisäksi Suomi on sitoutunut kansainvälisiin sopimuksiin ja ihmisoikeuksia koskeviin julistuksiin. Nämä sitoumukset velvoittavat edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla.

Kaupunkien ja kuntien vastuulla on luoda ympäristö, jossa kaikki asukkaat voivat nauttia samoista oikeuksista ja mahdollisuuksista riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta syystä. Jokaisella kuntalaisella tulisi olla oikeus oikeudenmukaiseen kohteluun työpaikalla, koulutuksessa, päätöksenteossa ja kaikessa yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää vuorovaikutteista yhteistyötä, kriittisyyttä totuttuja toimintatapoja ja ajatusmalleja kohtaan sekä rohkeutta puuttua epäkohtiin. Suunnitelmaan sitoutumalla voimme lisätä tietoisuutta näistä arvoista ja oikeuksista, ehkäistä syrjintää ja epätasa-arvoa, edistää monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta sekä varmistaa, että kunnan palvelut ja päätöksenteko ovat kaikkien saavutettavissa ja palvelevat kaikkien tarpeita.

## 2. Mitä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käyvät käsi kädessä. Tasa-arvolla tarkoitetaan ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä sukupuoleen katsomatta sekä syrjimättömyyttä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhdenvertaisuus taas tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta sekä muusta henkilöön liittyvästä syystä. Käytännössä yhdenvertaisuus on sekä syrjimättömyyttä että tasavertaisia mahdollisuuksia saada työtä, koulutusta ja palveluita. Tasa-arvo käsittää siis sukupuoleen ja sen ilmaisuun liittyvät asiat ja yhdenvertaisuus täydentää sitä muilla henkilöön liittyvillä ominaisuuksilla.

Syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilö joutuu huonompaan asemaan tai häntä kohdellaan huonommin kuin toisia ilman hyväksyttävää syytä. Henkilö ei siis saa tasa-arvoista tai yhdenvertaista kohtelua. Syrjintää ilmenee monissa muodoissa: se voi perustua useaan henkilön ominaisuuteen, toisinaan se voi olla myös tiedostamatonta tai yhteiskunnan rakenteista kumpuavaa. Syrjinnäksi luetaan välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, ohje tai käsky syrjiä sekä kohtuullisten mukautusten epääminen vammaiselta henkilöltä. Kaikki epäasiallinen toiminta tai huono kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää. Syrjinnän edellytyksenä on, että henkilöä on vertailukelpoisessa tilanteessa kohdeltu huonommin kuin toisia jonkin syrjintäperusteen vuoksi. Näin ollen huono palvelu tai epäasiallinen kohtelu on syrjintää vain, jos sen syynä on yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolaeissa kuvattu peruste.

Syrjintä ei ole vain vähemmistöjä koskeva ilmiö, vaan kuka tahansa voi kokea syrjintää esimerkiksi iän tai terveydentilan perusteella. Syrjinnän ehkäiseminen on siis kaikkien eduksi. Yhteiskunnan valtarakenteiden ja historiallisten seikkojen vuoksi jotkut ihmiset kohtaavat syrjintää todennäköisemmin kuin jotkut toiset. Tietämättömyys ja ennakkoluuloisuus kohdistuvat helpommin sellaisiin ihmisiin, jotka eivät sulaudu enemmistöihin tai keskivertoihin eri tilanteissa. Syrjinnän vastustaminen on yhdenvertaisuuden puolustamista, pyrkimistä siihen, että ihmis- ja perusoikeudet sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu toteutuvat jokaisen ihmisen kohdalla.

### 2.1. Kansainvälisiä ihmisoikeus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussopimuksia

Suomen kansallinen lainsäädäntö ihmisoikeuksista, tasa-arvosta ja ihmisten yhdenvertaisuudesta perustuu kansainvälisiin sopimuksiin. Erityisesti erilaiset YK:n yleissopimukset ovat keskeisiä suunnannäyttäjiä ihmisoikeuksien edistämässä kaikkialla maailmassa. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948) on toiminut lähtökohtana monille sitä seuranneille sopimuksille. Julistuksen ensimmäisen artiklan mukaan: "Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan."

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ja siinä määritellyt oikeudet huomioon ottaen vuonna 1950 solmittiin Euroopan ihmisoikeussopimus. Tuon sopimuksen mukaan kaikki sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuva syrjintä on kielletty.

Yleismaailmallisten kaikkia ihmisiä koskevien sopimusten lisäksi on sovittu myös erilaisten ihmisryhmien aseman ja oikeuksien edistämisestä, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus voisi toteutua. YK:n kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva sopimus (1965) pyrkii lopettamaan rotuun, ihonväriin ja kansalliseen tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän. Sen mukaan sopimusvaltioiden tulee purkaa syrjiviä rakenteita ja olla harjoittamatta syrjintää. YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (1979) tavoitteena taas on edistää sukupuolten tasa-arvoa. Lasten oikeuksista on sovittu YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa (1989). Ihmisoikeudet kuuluvat kaikille lapsille ilman lapsen tai tämän vanhemman ominaisuuksiin, asemaan tai muuhun seikkaan liittyvää erottelua. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (2006) takaa vammaisille henkilöille yhdenvertaisen oikeuden nauttia oikeuksistaan sekä osallistua yhteiskuntaan. Yleissopimuksen yhdeksäs artikla koskee esteettömyyttä ja saavutettavuutta: vammaisilla henkilöillä tulee olla yhdenvertainen pääsy ympäristöön, palveluihin ja tiedottamiseen.

## **2.2. Kansallista lainsäädäntöä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta**

Suomen perustuslain (1999/731, 22 §) mukaan julkisen vallan tulee turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Lain kuudennessa pykälässä lausutaan kaikkien ihmisten olevan yhdenvertaisia lain edessä. Samassa pykälässä myös kielletään ihmisten asettaminen eri asemaan henkilöön liittyvistä syistä, annetaan lapsille oikeus tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti yksilöinä ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin sekä todetaan, että sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää.

Kunnilla on suuri rooli yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäjinä. Ne tuottavat palveluita ja käyttävät julkista valtaa, mutta myös työllistävät lukuisia ihmisiä. Kuntalain (2015/410, 1 §)

mukaan kunta edistää asukkaiden hyvinvointia ja järjestää palvelut sosiaalisesti kestäväällä tavalla. Pykälä 8.2 toteaa kunnan vastaavan järjestämisvastuunsa piiriin kuuluvien palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta. Myös kuntia velvoittava hallintolaki (2003/434) toteaa tasapuolisen kohtelun olevan hyvää hallintoa.

Syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (1986/609, 7 §). Laki velvoittaa kuntia ennaltaehkäisemään lain tarkoittamaa syrjintää ja edistämään sukupuolten tasa-arvoa työnantajana, palveluiden järjestäjänä sekä julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanossa.

Yhdenvertaisuuslaki (2014/1325, 8 §) kieltää kaiken syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolain tavoin yhdenvertaisuuslaki velvoittaa edistämään yhdenvertaisuutta niin viranomaisena, työnantajana kuin koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjänä. Laki oikeuttaa myös sellaisen positiivisen erityiskohtelun, jolla edistetään tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai ehkäistään syrjinnästä johtuvia haittoja.

### 3. Käsitteitä

Tässä luvussa esitellään erilaisia syrjintään, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä käsitteitä. Listauksen tarkoitus on tarjota yhteiset käsitteet ilmiöistä keskustelemisen tueksi. Valtaosaa käsitteistä käytetään myöhemmin tässä asiakirjassa.

#### 3.1. Syrjinnän muodot

**Välitön syrjintä:** Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Esimerkiksi kielletään palvelun käyttäminen vammaiselta henkilöltä.

**Välillinen syrjintä:** Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esimerkiksi edellytetään rekrytoinnissa täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn kannalta välttämätöntä.

**Häirintä:** Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen. Esimerkiksi rasistinen tai seksistinen vitsailu ja nimittely tai kiusaaminen. Jos työnantaja laiminlyö veloitettaan puuttua häirintään työpaikalla, se katsotaan syrjinnäksi.

**Ohje tai käsky syrjiä:** Esihenkilön tai työnantajan syrjintään liittyvä tai sen aikaansaava opastus, toimintaohje tai velvoite, joka rikkoo syrjintäkieltoa. Kyse on syrjinnästä, vaikka ohjetta ei olisi vielä noudatettu.

**Kohtuullisten mukautusten epääminen:** Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarvittavien asianmukaisten ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavien kohtuullisten mukautusten tekemättä jättäminen on syrjintää. Esimerkiksi kieltäytyminen kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen henkilö tarvitsisi osallistuakseen työhaastatteluun.

**Moniperusteinen syrjintä:** Syrjintä, joka perustuu useampaan kuin yhteen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuun henkilöön liittyvään tosiseikkaan tai olettamukseen on moniperustaista syrjintää. Moniperusteinen syrjintä voidaan jaotella seuraavasti:

1. **Moninkertainen syrjintä:** Henkilö kohtaa syrjintää useammassa tilanteessa eri perustein. Esimerkiksi vammaisen ulkomaalaistaustainen henkilö voi kohdata syrjintää työmarkkinoilla vammaisuuden perusteella ja asuntomarkkinoilla alkuperänsä perusteella.
2. **Kumulatiivinen syrjintä:** Henkilöä syrjitään samassa tilanteessa useammalla perusteella. Esimerkiksi romaninainen voi kohdata työmarkkinoilla syrjintää sekä naisena että romanina.
3. **Risteävä syrjintä:** Eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja. Esimerkiksi nuoret muslimimiehet voivat kohdata syrjintää, joka ei perustu puhtaasti uskontoon, ikään tai sukupuoleen, vaan näiden kaikkien yhdistelmään.

**Rakenteellinen syrjintä:** Väliillisen syrjinnän muoto, joka on usein tiedostamatonta ja kumpuaa yhteiskunnan rakenteista. Esimerkiksi esteelliset ja saavuttamattomat tilat ja palvelut tai nimen vaikuttaminen vuokra-asunnon saantiin.

**Syrjivät vastatoimet:** Toimet, joita voidaan pitää vastatoimina syrjintään puuttumisesta. Henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdistaa häneen kielteisiä seurauksia siksi, että hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

**Läheissyryntä:** Syrjintä, joka perustuu läheiseen henkilöön liittyvään syrjintäperusteeseen. Esimerkiksi puolison etnisyyteen perustuva huonompi palvelu.

**Olettamaan perustuva syrjintä:** Henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hänen virheellisesti oletetaan olevan esimerkiksi raskaana tai kuuluvan johonkin uskontokuntaan.

## 3.2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sanastoa

**Muodollinen yhdenvertaisuus:** Ihmiset ovat samanarvoisia ja heillä on yhtäläiset oikeudet. Samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin ilman syrjintää. Voidaan käyttää myös sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä asiayhteyksissä muodossa "muodollinen tasa-arvo".

**Tosiasiallinen yhdenvertaisuus:** Yhdenvertaisuus toteutuu ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta, mikä voi edellyttää poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta heikommassa asemassa olevan eduksi. Voidaan käyttää myös sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä asiayhteyksissä muodossa "tosiasiallinen tasa-arvo".

**Positiivinen erityiskohtelu:** Keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Tarkoittaa käytännössä henkilöön liittyvän syyn huomioimista tämän aseman parantamiseksi. Esimerkiksi nuorten työnvälityspalvelut tai ikäihmisten nopeutettu menettely sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnissa.

**Kohtuullinen mukauttaminen:** Yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia, joilla varmistetaan vammaisten ihmisten mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

**Toiminnallinen tasa-arvo:** Päätöksenteon, palveluiden ja muiden toimintojen tasa-arvo. Huomion kiinnittäminen tasa-arvoon edistää yhdenvertaisuutta, mutta myös parantaa palveluiden käyttäjäkokemusta. Moninkertaisen syrjinnän välttämiseksi sukupuoli on otettava huomioon eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

**Esteettömyys:** Ihmisten moninaisuuden huomioon ottamista rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa, se huomioi ihmisten liikkumiseen, näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät haasteet ja pyrkii tekemään tiloista ja ympäristöstä toimivan kaikille.

**Saavutettavuus:** Ikään kuin digitaalisen maailman esteettömyyttä: siinä on kyse verkkosivujen, sovellusten, viestinnän ja palveluiden tuomisesta kaikkien käytettäväksi. Digitaalisten palveluiden ulkopuolelle jäämistä voidaan kutsua digitaaliseksi syrjäytymiseksi.

**Kaikille sopiva suunnittelu:** Palveluiden ja ympäristön suunnittelemista alusta alkaen siten, että kaikki ihmiset voivat käyttää mahdollisimman laajasti samoja palveluita, tiloja ja ratkaisuja ilman mukautuksia. Kaikille sopiva suunnittelu on esteetöntä ja saavutettavaa.

**Syrjintäperuste:** Yhdenvertaisuuslaissa sekä laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta on määritetty syrjintäperusteet, eli sellaiset henkilöön liittyvät ominaisuudet, joita ei saa käyttää perusteena henkilön erilaiseen kohteluun.

**Vammaisen henkilö:** Henkilö, jolla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

**Seksuaalivähemmistöt:** Yläkäsite ihmisryhmille, joiden seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa heteroseksuaalisuudesta. Esimerkiksi homot, lesbot, bi-, pan-, ja aseksuaalit. Seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa sitä kehen ihminen tuntee emotionaalista ja/tai seksuaalista vetovoimaa.

**Sukupuolivähemmistöt:** Yläkäsite ihmisryhmille, jotka eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen tai joiden sukupuoli, sen ilmaisu ja kokemus eivät kaikin tai jollain tavoin vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta ja jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön. Esimerkiksi trans-, inter- ja muunsukupuoliset sekä transvestiitit.

**Sukupuoli-identiteetti:** Henkilön kokemus omasta sukupuolestaan. Se on yksilöllinen, eikä välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen.

**Sukupuolen ilmaisu:** Sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi noudattaa perinteisiä sukupuolinormeja tai poiketa niistä.

## 4. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on ymmärrettävä, kuinka hyvin ne toteutuvat yhteisössä. Lisäksi on tiedostettava eri ryhmien erilaiset tarpeet tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus on sitä, että huomioidaan eri ryhmien lähtökohdat ja tasoitetaan niistä kumpuavia eroja. Tässä luvussa käydään lävitse sekä organisaation nykytilaa, että huomioitavia kohteita kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Luvussa nostetaan muutamia väestöryhmiä, joiden voidaan katsoa tarvitsevan erityistä huomiota tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi, sekä tapoja, joilla kyseisten ryhmien yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa arvioitiin teettämällä kaksi kyselyä: toinen kysely oli suunnattu kaikille kuntien jäsenille ja toinen taas niiden henkilöstölle. Vastauksia niihin saatiin yhteensä 346. Vastauksien perusteella saatiin muodostettua kattava kuva sekä onnistumisista että ongelmakohdista kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Toteuttamalla kyselyt alueellisesti, saatiin suurempi määrä vastauksia kuin yksittäinen kunta olisi voinut kerätä. Suurempi vastausmäärä taas antoi paremmat edellytykset arvioida ilmiötä yksilöllisiä kokemuksia laajemmalla tasolla. Vaikka jokaisen kunnan vastauksissa oli pieniä paikkakuntakohtaisia eroja, niistä kustakin muodostui samankaltainen kuva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta.

Henkilöstökyselyn vastauksista käy ilmi, että valtaosa henkilöstöstä kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan työpaikallaan. Vaikka ongelmiakin tunnistetaan, silti kokemukset ovat ennen muuta myönteisiä. Työyhteisöissä suurimpia haasteita vaikuttaisivat olevan seuraavat asiat: Henkilöstöllä on puutteelliset tiedot siitä, kuinka tai kenelle ilmoittaa syrjinnästä. Lisäksi esihenkilötyöskentelyssä ei kiinnitetä riittävästi huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tämä ilmenee joko siten, että esihenkilön toiminta on epäyhdenvertaista tai puuttuminen ongelmatilanteisiin on puutteellista.

Kuntalaiskyselyn mukaan valtaosa vastaajista kokee saavansa tasapuolista kohtelua kunnan palveluissa. Kuitenkin osa vastaajista tunnistaa eriarvoisuutta kunnan toiminnassa. Kuntalaisilla on kokemuksia sosioekonomiseen asemaan sekä ikään perustuvasta eriarvoisesta kohtelusta. Samoin kuin henkilöstönkin kohdalla, kuntalaisilla on vähäinen tietämys siitä, kuinka toimia tai kenelle ilmoittaa syrjintää kohdatessaan. Vain noin 35 prosenttia vastaajista kokee tietävänsä kuinka toimia havaitessaan syrjintää.

## **4.1. Ikääntyneet**

Suomessa väestö ikääntyy lähes jokaisessa kunnassa. Edistämällä ikääntyvien ihmisten hyvinvointia ja mahdollisuuksia osallistua niin vapaa-ajan toimintaan kuin työelämään, edistetään myös heidän mahdollisuuksiaan nauttia yhdenvertaisesti heidän perusoikeuksistaan. On myös tärkeää huomata, että kasvava ikääntyneiden joukko pitää sisällään yksilöitä laidasta laitaan. Osa on aktiivisempia ja toimintakykyisempiä kuin toiset ja joukkoon mahtuu myös vähemmistöjen edustajia, joiden kohdalla olisi tärkeää ehkäistä moniperusteista syrjintää.

Ikään perustuva syrjintä voi rajata vanhenevaa väestöä ulos työelämästä, sillä heidät saatetaan nähdä hitaina tai tuottamattomina. Työelämää joustavoittamalla voidaan lisätä ikääntyvien ihmisten mahdollisuutta tehdä työtä. Osa-aikaisen työnteon mahdollisuus uran loppupäässä voi

tarjota sopivan tavan luoda tasapainoa työn ja vapaa-ajan välille sekä ylläpitää työkykyä. Myös työaikojen joustavuus voi tukea tätä.

Yksin jääminen ja syrjäytyminen voivat muodostua esteeksi yhdenvertaisuuden toteutumiselle, jos ikääntyvä ihminen jää yhteisöjen ja palveluiden ulkopuolelle sosiaalisten siteiden puutteen vuoksi. Digitaalinen syrjäytyminen on eräs ikääntyvän väestön yhdenvertaisuutta uhkaava tekijä. Se tarkoittaa sähköistyvien palveluiden ja tiedonvälityksen ulkopuolelle jäämistä. Tämä tulee ottaa huomioon kunnallisten palveluiden tiedottamisessa. Digitaalista syrjäytymistä voidaan myös ehkäistä tarjoamalla digitaitojen opetusta ja huolehtimalla digitaalisten ympäristöjen saavutettavuudesta.

Henkilöstöllä teetetyt kyselyn perusteella jatkossa on syytä kiinnittää erityistä huomiota työtehtävien yhdenvertaiseen jakautumiseen nuorempien ja iäkkäämpien työntekijöiden välillä. Myös korkeaan ikään liittyvää epäasiallista kommentointia on pyrittävä ehkäisemään. Kuntalaisilla teetetystä kyselystä nousee joitain viitteitä digitaalisesta syrjäytymisestä.

## **4.2. Lapset ja nuoret**

Ikääntyvän väestön tavoin, lapsilla ja nuorilla on riski tulla syrjityksi ikänsä perusteella. Alaikäisen yksilön mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ovat rajallisemmat ja riippuvaisemmat yhteiskunnan tarjoamista osallistumisen kanavista. Kunnilla onkin velvollisuus kuulla näitä ryhmiä heitä koskevissa päätöksissä.

Lapset ja nuoret voivat kohdata sukupuoleensa perustuvaa syrjintää perinteisten sukupuoleen liittyvien odotusten vuoksi. Heitä saatetaan ohjata tiettyihin harrastuksiin tai tietynlaisiin uravalintoihin, mikä on ongelmallista yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Työmarkkinoilla nuoret saattavat kohdata syrjintää, sillä heitä ei välttämättä pidetä yhtä luotettavina kuin vanhempia hakijoita tai heidän osaamiseensa ei luoteta. Nuorten työllistämishankkeet ovat eräs tapa lisätä työelämän yhdenvertaisuutta.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä vammaisten, etniseen vähemmistöön kuuluvien tai muuten syrjinnän vaarassa olevien lasten ja nuorten yhdenvertaisuuteen. Nuorten syrjäytymistä ja yksinäisyyttä ehkäisemällä voidaan kohentaa erityisesti vähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointia ja edistää heidän kykyään nauttia oikeuksistaan täysimääräisesti.

Kuntalaisille suunnattuun kyselyyn vastasi vain pieni määrä nuoria ja heidän vastauksistaan nousee huoli siitä, että nuorten ääni jää sivuun päätöksenteossa. Jatkossa onkin syytä pyrkiä kohentamaan nuorten osallisuutta, jotta saadaan paremmin tietoa heidän kokemastaan yhdenvertaisuudesta. Aineiston perusteella jatkossa on myös syytä kiinnittää erityistä huomiota

työuran alussa olevien nuorten naisten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, jotta voidaan ehkäistä heihin kohdistuvaa kumulatiivista syrjintää.

### **4.3. Monikulttuurinen väestö**

Suomessa asuu ihmisiä monista taustoista ja kulttuureista. Tässä suunnitelmassa käsitellään yhdessä niitä lukuisia väestöryhmiä, jotka poikkeavat valtaväestöstä etnisen taustansa, ensimmäisen kielensä, kansalaisuutensa tai uskontokuntansa osalta. Näitä ryhmiä erottaa monet tekijät, mutta niitä yhdistää lähtökohtaisesti samankaltaiset riskit joutua syrjinnän uhreiksi. Erityisesti rakenteellinen syrjintä kohdistuu tällaisiin väestöryhmiin. Ikääntyneistä, nuorista ja vammaisista poiketen monikulttuurisella väestöllä ei ole erityistä vaikuttamistoimielintä, joten näiden ryhmien äänen tuominen päätöksentekoon vaatii erityistä ponnistelua. Maahanmuuttajien kohdalla yhdenvertaisuuden edistämiseksi keskeistä on heidän kotouttaminen ja saattaminen osalliseksi suomalaiseen yhteiskuntaan.

Ennakkoluulot ja tietämättömyys ovat keskeinen tekijä syrjinnän taustalla. Esimerkiksi uskonto näkyy Suomessa harvoin työpaikoilla. Kuitenkin muissa kulttuureissa uskonto saattaa näyttäytyä arjessa pukeutumisessa tai ruokavaliossa. Ihminen, joka ei ymmärrä toisen kulttuuria, saattaa tahattomasti tai tahallaan kohdella toista eri tavalla. Kohtaamisia ja vuorovaikutusta lisäämällä voidaan kasvattaa ymmärrystä muista kulttuureista ja vähentää siitä johtuvaa syrjintää.

Rakenteellisen syrjinnän muodot ovat usein tiedostamattomia, prosesseissa tapahtuvia kulkujia ja ne ilmenevät siten, että syrjintää kohtaava ryhmä pärjää tilastollisesti muita heikommin jollain mittarilla. Rakenteellista syrjintää on esimerkiksi se, jos rekrytoinneissa tyypillisen suomalaisen nimen omaavat henkilöt pärjäävät tilastollisesti paremmin kuin muut. Rakenteellista syrjintää voi ehkäistä tarkastelemalla kriittisesti organisaation prosesseja ja niiden tuottamia ratkaisuja. Mikäli ratkaisut näyttäytyvät suosiollisina jollekin ryhmälle, on syytä arvioida, miksi niin tapahtuu.

Turvallisuus on myös keskeinen elementti monikulttuurisen väestön yhdenvertaisuuden vaalimisessa. Jokaisen tulisi voida tuntea olonsa turvallisiksi liikkuaan julkisilla paikoilla. Mikäli henkilöä tai ihmisryhmää kohtaan käyttäydytään tavalla, joka tekee tilanteesta uhkaavan tai vihamielisen, kyse on häirinnästä.

Kyselyaineiston perusteella paikallinen ilmapiiri koetaan jossain määrin ennakkoluuloiseksi, mikä näyttäytyy epäasiallisena kielenkäyttönä ja epäluuloisuutena. Jatkossa onkin syytä kiinnittää huomiota erityisesti kielenkäyttöön, joka kohdistuu monikulttuuriseen väestöön.

### **4.4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt**

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeudellinen asema on vahvistunut huomattavasti 2000-luvulla, mutta nämä ryhmät kohtaavat yhä ennakkoluuloja ja syrjintää. Tahallisen syrjivän käytöksen lisäksi ryhmät kohtaavat tahattomia kommentteja ja tekoja, jotka heikentävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Sateenkaariperheet, eli perheet, joissa yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön, kohtaavat ymmärtämättömyyttä heidän perhejärjestelystään sekä arkisissa kohtaamisissa että palveluissa.

Sukupuoli- ja perhenormeista poikkeavien ihmisten yhdenvertaisuutta voidaan edistää purkamalla sellaisia ilmaisu- ja ajattelutapoja, jotka perustuvat oletamaan miehen ja naisen välisestä parisuhteesta ja sukupuolen kaksinapaisuudesta. Muun muassa kyselylomakkeita tehdessä voidaan arvioida, onko vastaajan sukupuolen kysyminen tarpeellista ja millaisia vastausmahdollisuuksia siihen annetaan. Sama pätee suhdestatuksen kysymiseen (naimisissa/naimaton/eronnut/leski), sillä se sivuuttaa perheiden ja suhteiden monimuotoisuuden.

Erityisiä tarpeita näiden vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseksi on ymmärryksen lisääminen ja asiakastyötä tekevien sensitiivisyyden vahvistaminen. Sateenkaariperheiden lapset voivat olla vanhempiansa seksuaalisuuden tai sukupuolen vuoksi alttiita läheissyrijinnälle, eli syrjinnälle, joka perustuu läheisen henkilön ominaisuuteen. Asia on syytä huomioida niin varhaiskasvatuksessa kuin kouluissakin.

Kyselyiden perusteella kunnan työyhteisöissä olisi syytä löytää keinoja ehkäistä seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää epäasiallista kommentointia, jotta jokainen kunnassa uskaltaisi ilmaista itseään.

## **4.5. Vammaiset**

Vammainen on henkilö, jolla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä rajoite tai vamma, joka voi vaikuttaa hänen kykyynsä osallistua päivittäiseen toimintaan ja vuorovaikutukseen ympäristönsä kanssa yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaiset kohtaavat lukuisia eri syrjinnän muotoja, erityisesti rakenteellista syrjintää, niin palveluissa, työelämässä kuin koulutuksessakin. Päätöksenteossa vammaisten yhdenvertaisuutta on pyritty edistämään vammaisneuvostoilla.

Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen ovat tapoja, joilla voidaan tukea vammaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia käyttää palveluita. Tilojen esteettömyys on perusedellytys yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Kommunikaation tuet, kuten induktiosilmukka, helpottavat esimerkiksi kulttuuripalveluista nauttimista. Saavutettavuus digitaalisissa ympäristöissä taas

mahdollistaa verkkoon siirtyneiden palveluiden käytön. Esteettömyyden ja saavutettavuuden sivuuttaminen on rakenteellista syrjintää.

Koulutuksessa vammaiset oppilaat voivat kohdata esteitä, kuten puutteellinen saavutettavuus oppimateriaaleissa tai kommunikoinnissa, tai esteelliset oppimisympäristöt. Samoja haasteita on myös työelämässä. Lisäksi työelämässä vammaiset henkilöt saattavat tulla syrjityksi rekrytoinnissa tai urakehityksessä. Työhönotossa ja urasuunnittelussa tulisi aina arvioida onko vamma tosiasiallisesti este uralla etenemiselle tai työn saamiselle.

Sosiaalinen eristyneisyys on myös yhdenvertaisuutta haastava tekijä. Vammaiset henkilöt saattavat jäädä ulkopuolelle sosiaalisista verkostoista ja yhteisöistä eivätkä siten saa samoja mahdollisuuksia kuin muut. Tämän taustalla voi olla asenteet tai ennakkoluulot.

Kuntalaisille suunnatun kyselyn perusteella olisi hyvä tarkastella kunnan tarjoamia palveluja ja niiden esteettömyyttä sekä saavutettavuutta kaikille ihmisille terveydentilasta riippumatta. Samoin henkilöstölle suunnatun kyselyn perusteella jatkossa on syytä kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden mahdollisesti tarvitsemiin mukautuksiin.

## **5. Valitut kehittämistoimet ja tavoitteet**

Huomioiden edellä mainitut tekijät aina kansainvälisistä sopimuksista paikallisiin ongelmakohtiin, otamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kärkiteemoiksi seuraavat kolme asiaa:

1. Selkeät toimintaohjeet
2. Esihenkilötyön kehittäminen
3. Yhdenvertaisuusviestinnän kehittäminen

Yksi suurimmista haasteista kyselyiden mukaan on syrjinnästä ilmoittaneiden pieni määrä sekä sitäkin pienempi määrä syrjintään puuttumista. Toimintaohjeiden selkeyttämisellä luodaan edellytykset puuttua syrjintään systemaattisesti. Tämän asiakirjan valmistelun yhteydessä on laadittu toimintaohjeet tilanteisiin, joissa kuntalainen tai kunnan henkilöstöön kuuluva on kohdannut syrjintää. Ohjeistus tulee jalkauttaa koko kuntaorganisaatioon.

Panostamme esihenkilöiden kouluttamiseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista. Esihenkilöiden osaamista vahvistamalla voidaan edistää yhdenvertaisten käytäntöjen toimeenpanoa. Eräs havainto kyselyiden pohjalta oli, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmakohtiin voitaisiin puuttua vahvemmin jo lähiesihenkilötasolla. Tavoiteltavaa on, että

parempi osaaminen johtaa ongelmien tunnistamiseen ja selkeät toimintaohjeet ongelmien ratkaisemiseen.

Kolmantena kehittämistoimenpiteenä työstämme kunnan yhdenvertaisuusviestintää. Tavoitteena on viestiä selvemmin kunnan sitoutumisesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Kunta voi toimia suunnannäyttäjänä turvallisen ja jokaisen yksilön oikeuksia kunnioittavan yhteisön rakentamisessa.

## **6. Tavoitteiden seuranta**

Tämä suunnitelma antaa suuntaviivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle kunnassa sekä määrittää sen painopisteet. Suunnitelmaa päivitetään valtuustokausittain. Tämän suunnitelman ulkopuolelle jäävät tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus sekä koulutuspalveluiden ja varhaiskasvatuksen suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, joista määrätään laissa erikseen. Henkilöstön tasa-arvon tilaa seurataan osana henkilöstöraportointia ja palkkakartoitus laaditaan lain edellyttämällä tavalla esimerkiksi joka toinen vuosi tilinpäätöksen yhteydessä. Sivistyspalveluiden ja varhaiskasvatuksen osalta yksikkökohtaisten suunnitelmien päivittäminen tapahtuu lain edellyttämällä tavalla vuosittain. Alemman tasoissa asiakirjoissa tulee huomioida tämän suunnitelman painopisteet kuitenkin huomioiden palvelualueelle ominaiset erityispiirteet.

Asiakirjan valmistelu yhteistyönä koettiin hyödylliseksi ja arvokkaaksi lisäksi, joten yhteistyön mahdollisuutta on syytä tarkastella seuraavan päivityksen yhteydessä. Päivityksen yhteydessä olisi myös syytä toteuttaa uudet kyselyt kuntalaisille ja henkilöstölle, jotta saataisiin seurantatietoa toimien vaikuttavuudesta. Erityisesti nuorten tavoittaminen osoittautui tämän asiakirjan valmistelussa haasteelliseksi. Tulevien kyselyiden yhteydessä tulisi panostaa siihen, että kysely tavoittaisi mahdollisimman suuren määrän kuntalaisia.

# Liitteet

## Liite 1 – Toimintaohjeet syrjinnästä tai häirinnästä ilmoittamiseen

Syrjintä kaikissa muodoissaan on vastoin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeja eikä niitä hyväksytä missään kuntien palveluissa, työpaikoilla tai viranomaistoiminnassa. Erityisesti syrjivät rakenteet voivat olla hankalia tunnistaa ja kitkeä pois organisaatiosta, mutta se on mahdollista jokaisen työntekijän ja asiakkaan tarkkaavaisuudella ja sitoutumisella yhteiseen tavoitteeseen. Mikäli havaitset tai epäilet syrjintää, puututhan siihen matalalla kynnyksellä ja otat yhteyttä asianmukaiseen toimijaan. Tässä ohjeessa kerrotaan, kuinka toimia tilanteissa, joissa havaitset syrjintää tai joudut itse syrjinnän uhriksi.

### 1. Syrjintä työelämässä

Työelämässä sekä työhönotossa yhdenvertaisuuslain toteutumista valvoo työsuojeluviranomaiset sekä valtakunnallinen yhdenvertaisuusvaltuutettu. Työnantajan on ehkäistävä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää ja aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta. Sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä on myös kielletty työelämässä. Tasa-arvolain toteutumista työasioissa valvoo valtakunnallinen tasa-arvovaltuutettu.

Jotkin syrjinnän muodot, kuten häirintä, voivat täyttää myös rikoksen tunnusmerkistön. Tällaisia syrjintään liittyviä rikoksia tutkii poliisi.

#### 1.1. Syrjintää kokeva

Jos epäilet, että olet joutunut syrjinnän uhriksi:

1. Keskustele tapahtuneesta esihenkilön kanssa ja pyydä perustelut syrjiväksi epäilemästäsi menettelystä. Pyydä perustelut myös kirjallisena.
2. Voit myös keskustella asiasta työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa.
3. Mikäli edelleen epäilet tulleeesi syrjityksi tai et saa asiaa selvitettyä työnantajan kanssa, ota yhteyttä aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen neuvontaan.

Mikäli kyse on häirinnästä:

1. Kirjoita muistiin tapahtumien kulku ja muut tilanteen nähneet niin tarkkaan kuin pystyt.
2. Ilmoita asiasta esihenkilöllesi ja pyydä tätä puuttumaan käytökseen. Mikäli häirintää on tapahtunut lähiesihenkilön toimesta, ota yhteyttä ylempään esihenkilöön.

3. Voit myös keskustella asiasta työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa.
4. Mikäli edelleen epäilet tulleet syrjityksi tai et saa asiaa selvitettyä työnantajan kanssa, ota yhteyttä aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen neuvontaan.

Olethan nopeasti yhteydessä esihenkilösi ja työsuojeluun, sillä syrjintäasia voi vanhentua. Mikäli epäilet, että asiassa on tapahtunut rikos, ole yhteydessä poliisiin.

Jos epäkohdan esille nostamisesta seuraa vastatoimia, kuten työsuoritusten tiukempaa valvontaa, ota yhteyttä ylempään esihenkilöön tai tarvittaessa työsuojeluun.

## **1.2. Työyhteisön jäsen**

Jos havaitset syrjintää työyhteisössäsi, keskustele asiasta uhrin kanssa ja selvitä, kuinka hän on kokenut tilanteen. Kannusta tätä olemaan yhteydessä esihenkilöön. Kirjaa muistiin näkemäsi tilanne asian myöhempää selvitystä varten.

Jos havaitset toistuvasti syrjivää toimintaa tai syrjivän käytännön, ole yhteydessä esihenkilösi.

Jos epäkohdan esille nostamisesta seuraa vastatoimia, kuten työsuoritusten tiukempaa valvontaa, ota yhteyttä ylempään esihenkilöön tai tarvittaessa työsuojeluun.

## **1.3. Esihenkilö**

Jos työntekijä tai -hakija epäilee kohdanneensa syrjintää:

1. Toimita puolueettomasti selvitys tapahtumien kulusta. Kuule asianosaisia ja mahdollisia todistajia.
2. Tee selvityksen perusteella johtopäätökset tilanteen luonteesta ja kirjaa ylös tekemäsi johtopäätökset sekä mahdollisesti antamasi ohjeet ja määräykset.
3. Keskustele ilmoituksen tehneen työntekijän tai -hakijan kanssa ja perustelee tekemäsi johtopäätökset ja ratkaisut. Anna perustelut mieluiten myös kirjallisena.

Jos sinulle ilmoitetaan häirinnästä:

1. Kun työntekijä ilmoittaa kohdanneensa häirintää, työnantajan velvollisuus on ryhtyä käytettävissä olevin keinoin toimiin häirinnän poistamiseksi.
2. Toimita puolueettomasti selvitys tapahtumien kulusta. Kuule asianosaisia ja mahdollisia todistajia.

3. Tee selvityksen perusteella johtopäätökset tilanteen luonteesta ja ryhdy toimiin tilanteen ratkaisemiseksi. Mikäli katsot asiassa olevan kyse häirinnästä, se tulee lopettaa käytettävissä olevin keinoin.
4. Kirjaa ylös tekemäsi johtopäätökset sekä mahdollisesti antamasi ohjeet ja määräykset.
5. Keskustele tekemästäsi ratkaisusta ja sen perusteluista ilmoituksen tehneen työntekijän kanssa.

#### **1.4. Työsuojeluvaltuutettu**

Jos sinun puoleesi käännytään syrjintäasiassa, toimi uhrin tukena ja apuna. Opasta uhria oikeiden tahojen puoleen. Huolehdi, että asia saatetaan eteenpäin ja avusta tapahtumienkulun selvittämisessä mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan.

## **2. Syrjintä palveluissa tai päätöksenteossa**

Kunnalla on velvollisuus järjestää toimintansa yhdenvertaisesti. Sen tulee kohdella palveluissaan asioivia yhdenvertaisesti, mutta myös valvoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista päätöksentekoprosesseissaan. Yhdenvertaisuusperiaate kuuluu hyvän hallinnon periaatteisiin, joita julkista valtaa käyttävien toimijoiden tulisi vaalia toiminnassaan.

Jos epäilet kunnan päätöksenteossa tapahtuneen syrjintää, tai epäilet päätöksen johtavan syrjintään, asia on syytä saattaa pikaisesti valtakunnallisen yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutetun tietoon. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetuilla ei ole toimivaltaa muuttaa viranomaisen tekemää päätöstä, mutta ne voivat antaa neuvoja lain sisällöstä tai selvittää yksittäisiä syrjintätapauksia. Yhteydenotto valtuutettuun ei korvaa oikaisu- tai muutoksenhakumenettelyitä. Jos asiassa on mahdollista hakea muutosta tai oikaisua, se on syytä hoitaa määräaikojen puitteissa.

Jos epäilet kohdanneesi syrjintää tai häirintää kunnallisissa palveluissa:

1. Kirjaa ylös tapahtumien kulku niin tarkkaan kuin muistat.
2. Ota yhteyttä palvelusta vastaavaan esihenkilöön tai viranhaltijaan ja kerro havaintosi. Jos otat yhteyttä puhelimitse, muistathan esittää myös kirjallisen pyynnön tilanteen selvittämisestä esimerkiksi sähköpostitse. Voit myös ottaa yhteyttä kunnan verkkosivuilta löytyvään sähköpostiin.
3. Mikäli kunnan toimittaman selvityksen jälkeen edelleen epäilet tulleeesi syrjityksi tai et saa asiaa selvitettyä kunnan kanssa, ota yhteyttä valtakunnalliseen yhdenvertaisuus- tai tasa-arvovaltuutettuun.

### **3. Lakia valvovat tahot**

Syrjinnän kieltoa valvoo Suomessa useampi eri taho, joista kukin vastaa tietynlaisen tai tietyssä ympäristössä tapahtuvan syrjinnän selvittämisestä ja ehkäisystä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi ottaa yhteyttä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvovaltuutetun puoleen voi kääntyä, mikäli epäilee tulleen syrjityksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Työsuojeluviranomaiset taas valvovat yhdenvertaisuuden toteutumista työssä tai sen haussa.

#### **Työsuojeluviranomainen**

Työelämän yhdenvertaisuutta valvovat työsuojeluviranomaisena aluehallintovirastot. Työsuojeluviranomaisten valvonta kohdistuu työnantajan toimintaan. Työhyvinvointineuvonta vastaa syrjintään liittyviin kysymyksiin. Neuvontaan voi soittaa luottamuksellisesti ja ilman, että nimeä tarvitsee mainita. Puhelinneuvonnassa on mahdollista keskustella syrjintään perehtyneen tarkastajan kanssa, siitä onko asiassa kyse syrjinnästä. Tarvittaessa tarkastaja antaa ohjeita asian käsittelyyn työpaikalla sekä asian saattamiseksi vireille työsuojeluviranomaisessa. Lisätietoja työsuojeluviranomaisten toiminnasta on saatavilla osoitteessa: [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi).

#### **Yhdenvertaisuusvaltuutettu**

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu. Valtuutetun tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Se neuvoo, selvittää yksittäisiä tapauksia sekä edistää sovintoa osapuolten välillä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi myös viedä yksittäisen tapauksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tai tuomioistuimen ratkaistavaksi. 1.6.2023 alkaen yhdenvertaisuusvaltuutetulla on myös valtuudet valvoa työelämää koskevia yksittäisiä syrjintätapauksia.

Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää käsittelee tasa-arvovaltuutettu. Kuitenkin moniperusteisen syrjinnän tapauksiin sovelletaan yhdenvertaisuuslakia, vaikka yksi syrjintäperusteista olisi sukupuoli. Lisätietoja yhdenvertaisuusvaltuutetun toiminnasta on saatavilla osoitteessa: <https://syrjinta.fi>.

Yhdenvertaisuusvaltuutettuun voi ottaa yhteyttä puhelimitse, sähköpostitse, kirjeitse sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivuilla chatissa tai täyttämällä yhteydenottolomakkeen.

#### **Tasa-arvovaltuutettu**

Jos epäilee tullessa syrjityksi sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun takia, voi ottaa yhteyttä tasa-arvovaltuutettuun. Valtuutettu voi antaa yleistä neuvontaa ja ohjeita lain sisällöstä, ryhtyä selvittämään yksittäistä tapausta ja antaa niistä lausuntoja sekä edistää sovintoa osapuolten välillä. Tasa-arvovaltuutettu voi myös viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lisätietoa valtuutetun toiminnasta on saatavilla osoitteessa: <https://tasa-arvo.fi>.

Muissa kuin sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvissä syrjintäasioissa tulee olla yhteydessä yhdenvertaisuusvaltuutettuun. Myös moniperusteisen syrjinnän tapauksissa voi kääntyä yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen, vaikka yksi syrjintäperusteista olisi sukupuoli.

Tasa-arvovaltuutettuun voi ottaa yhteyttä puhelimitse, sähköpostitse tai valtuutetun verkkosivuilta löytyvällä yhteydenottolomakkeella.