



YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2024–2026

Valmis käsittelyyn 15.11.23

Valtuuston hyväksyntä joulukuun 2023

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	3
2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN TAUSTA.....	4
3. VETELIN KUNNAN KEHITTÄMISTEEMAT, TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	8
4. KÄSITTEITÄ JA LISÄTIETOA	13
5. LÄHTEET	15



Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymyksiin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

”Koulutuksella, esimiesten toiminnalla, mahdollisesti koko työyhteisön työnohjauksella, yhteisillä toimintamalleilla ja niihin sitoutumisella, avoimella keskustelulla, tarvittaessa toisia työyhteisön jäseniä ymmärtämällä ja tukemalla. Avoin ja keskusteleva työilmapiiri vahvistaa työyhteisöä, antaa edellytykset kehittämiselle, innostaa ja motivoi sekä tehostaa ja parantaa myös itse työtä. Tällä tavoin toimiva työyhteisö venyy ja kestää myös paineessa ja toimii yhtenäisesti.”

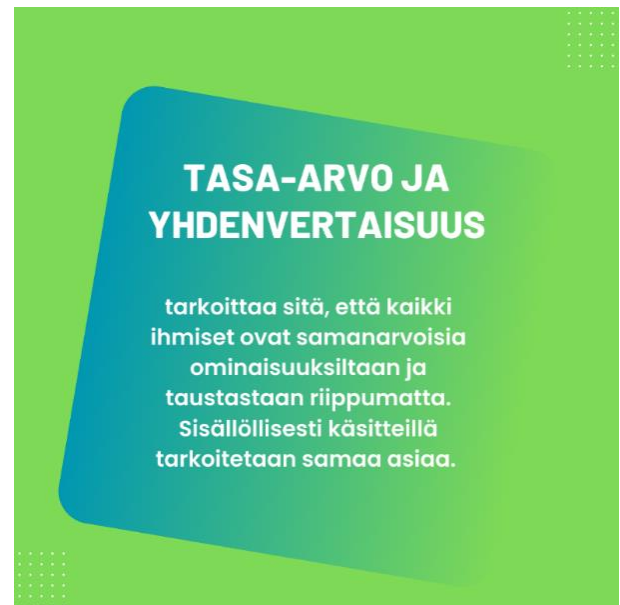
Suora lainaus henkilöstökyselyyn vastanneelta.

1. JOHDANTO

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on antaa suuntaviivoja ja työkaluja työpaikkojen ja palvelujen tasa-arvoisuuden, oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuuluvat ihmis- ja perusoikeuksiin ja ovat täten merkittäviä hyvin toimivan ja demokraattisen yhteiskunnan kulmakiviä, joihin on syytä asennoitua tarvittavalla vakavuudella. Käsitteenä tasa-arvolla viitataan miesten ja naisten väliseen syrjimättömyyteen. Yhdenvertaisuuden käsitteellä puolestaan täsmennetään kaikkia muita henkilöön liittyvän syyn perusteella kiellettyjä syrjäntäperusteita kuin sukupuolta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyö vaatii jatkuvaa, aktiivista, kriittistä ja pitkälle tulevaisuuteen tähtäävää otetta. Näin ollen suunnitelman tavoitteena on selkeästi esitellä keskeiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisteemat, tavoitteet ja niitä varten tarvittavat toimenpiteet sekä seuranta.

Hallitus on vuosien 2020–2023 tasa-arvo-ohjelmassaan asettanut Suomelle tavoitteeksi olla tasa-arvon kärkimaa. Lisäksi hallituksen linjaama hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen periaatepäätös läpileikkaa teemoiltaan kokonaisvaltaisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Linjauksien päämääränä on kehittää kaikkien suomalaisten kestävästä hyvinvointia. Yhtenä painopisteenä edistetään kaikkien mahdollisuutta osallisuuteen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä työelämässä. Lisäksi on huomioitava palveluiden laadukkuus ja yhdenvertaisuus.



2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN TAUSTA

LAINSÄÄDÄNTÖ VELVOITTAJAA JA MÄÄRITTÄÄ KIELLETYT SYRJINTÄPERUSTEET.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluvat **kunnan velvollisuuksiin** ja niillä on vahva lainsäädännöllinen tausta. Suunnitelma saa pohjansa kaikista niistä syrjintäperusteista, joilta osin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty Suomessa ja maailmalla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen ytimenä ovat **ihmisoikeudet** ja **Suomen perustuslaki**, jotka pyrkivät takaamaan ihmisten hyvän elämän ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta, syrjintä on aina rikos. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä.

Työnantajana ja palveluiden tarjoajana Vetelin kunnalla on velvollisuus arvioida ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kunnan tulee aktiivisilla toimenpiteillä vaikuttaa syrjinnän kieltojen noudattamiseen, syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja heikommassa asemassa olevan tukemiseen tai aseman parantamiseen.

Keskeisimpiä ja täsmällisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta määritteleviä sekä syrjinnän kieltoa eri elämäntilanteilla tarkentavia lakeja ovat seuraavat taulukossa esitellyt.

Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait

Perustuslaki 6 §	Tasa-arvolaki 7 §	Yhdenvertaisuuslaki luku 3	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki 28 §	Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja
Muodollinen yhdenvertaisuus Syrjinnän kielto Tosiasiallinen yhdenvertaisuus	Syrjintä - sukupuolen- sukupuoli- identiteetin- sukupuolen ilmai- sun perusteella Välitön ja välillinen syrjintä Häirintä	Syrjinnän kielto: suora eli välitön syrjintä epäsuora eli välilli- nen syrjintä häirintä kohtuullisten mu- kautusten epäämi- nen ohje tai käsky syrjivän työpaikkail- moituksen kielto	Syrjintä Työsyrjintä Kiskonnantapainen syrjintä Kiihottaminen kansanryhmää vastaan	Häirintä	Peruskirjan painotukset

Tasa-arvolaki – Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Mikä lain tarkoituksena:

Estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Vuonna 2014 lakiin tuli kiellot sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun sekä läheis- ja olettamaan perustuvasta syrjinnästä (1329/2014).

Mitä muuta: Tasa-arvolaisissa on myös määritykset ja kiellot monelle muulle eri syrjinnän muodolle, kuten häirinnälle, ohjeille tai käskylle syrjiä.

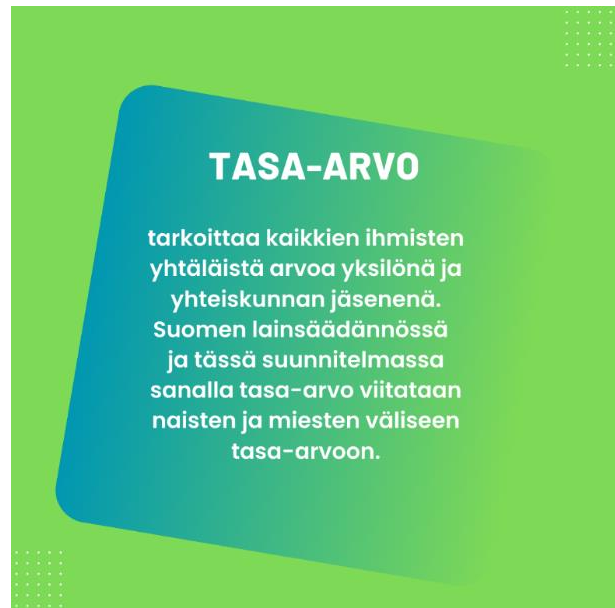
Ketä koskee: Koskee kunnan koko toimintaa eli hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo: Tarkoitetaan organisaation oman henkilöstön tasa-arvotilannetta. Tavoitteena on tasa-arvoinen työpaikka. Osa-alueita ovat esimerkiksi henkilöstön sukupuolijakauma, palkkaerot ja urakehitys.

Toiminnallinen tasa-arvo: Tarkoitetaan organisaation toiminnoissa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa, eli palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Kohderyhmänä organisaation palveluiden käyttäjät (kuntalaiset).

Työnantajana kunnan velvollisuutena on:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.



Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Mikä lain tarkoituksena: Edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Vaikutetaan **tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen** konkreettisilla keinoilla, esimerkiksi syrjinnän vaarassa oleva huomioidaan työjärjestelyiden kautta ja annetaan erityistukea heikoimmassa asemassa oleville (ts. positiivinen erityiskohtelu).

Lain soveltaminen: Lähtökohtaisesti lakia sovelletaan kaikessa julkisessa, yksityisessä toiminnassa ja kunnan kaikessa toiminnassa mukaan lukien asiakaspalvelu. Ulkopuolelle jää yksityis- ja perhe-elämän piiriin ja uskonnonharjoitukseen kuuluva toiminta.

Ketä koskee: Lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä koskee kuntien viranomaisia, palvelun tarjoajia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia.

Työntekijää ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan, ja työnantajan edistämisvelvollisuus koskee seuraavia syrjintäperusteita:

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

MITÄ PITÄÄ SIIS TEHDÄ

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaan työnantajan on arvioitava ja kehitettävä työoloja ja toimintatapoja niin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita noudatetaan. Näin ollen **työntajan on laadittava suunnitelma** tehokkaiden, tarkoituksenmukaisten ja oikeasuhtaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimien tekemiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä yhdessä tasa-arvosuunnitelman kanssa. Laki ei anna määrämuotoista ohjetta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen, mutta tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat:

1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;

2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja

3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

VETELIN KUNNAN ARVOT

Rakkaus -Pidämme kaikki mukana, teemme yhdessä

ja kehitämme kestäväää kuntaa tuleville sukupolville.

Rohkeus -Kehitämme rohkeasti ja kokeilemme uutta.

Reippaus -Toimimme joustavasti ja positiivisella palveluasenteella.



3. VETELIN KUNNAN KEHITTÄMISTEEMAT, TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Miksi suunnitelma?

Sekä työsopimuslaki että yhdenvertaisuuslaki asettavat työnantajalle velvollisuuden käsitellä kaikkia työntekijöitä ja työnhakijoita tasapuolisesti. Tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisaalueita ovat:

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

Viranomaisen 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.

Suora lainaus henkilöstökyselyyn vastanneelta.

”Järjestämällä enemmän toiminnallisia virkistyspäiviä, jossa eri työpisteissä ja elämäntilanteissa olevat kohtaavat luonnollisesti. Näin oppii paremmin huomioimaan myös muiden näkökulmia.”

Nykytilanne Vetelin kunta

- Varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa tasa-arvon näkökulmasta sukupuolijakauma naisvaltainen.
- Perinteisestä ajattelutavasta poiketen myös osa-aikainen ja määräaikainen työsuhde koetaan kiinnostavana, liittyy työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Työmarkkinoille tuleva uusi sukupolvi arvostaa vapaa-aikaa ja vaihtelevia työtehtäviä.
- Vetelin kunta työnantajana kiinnostava ja huolehtii työntekijöiden kouluttautumisesta sekä työhyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä.

PÄÄPERIAATE 1 Syrjinnässä nollatoleranssi

EMME HYVÄKSY SYRJINTÄÄ MISSÄÄN MUODOSSA

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien kielletyt syrjintäperusteet pohjaavat toimintamme: Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun, sukupuoli-identiteettiin, ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn kohdistuva syrjintä on rikos.
- Käyttäydymme yhdenvertaisesti ja asiallisesti muita kohtaan sekä huomioimme kaikkia ihmisiä kunnioittavan kielenkäytön.

TEEMME AKTIIVISESTI TÖITÄ SYRJINNÄN KITKEMISEN ETEEN

- Syrjimättömiä työoloja, toimintatapoja ja palveluja kehitetään kokonaisvaltaisesti.
- Syrjinnän muodot tunnistetaan, epäkohtiin puututaan, niistä ilmoitetaan eteenpäin ja ne pyritään ratkaisemaan parhaalla mahdollisella tavalla.
- Käytetään jo olemassa olevia hyviä toimintamalleja ja ohjeistuksia.



- Kehitetään seurantaa ja toteutusta.
- Korostetaan palautteenannon merkitystä.

PÄÄPERIAATE 2 VASTUU ON KAIKILLA

- Jokainen Vetelin kunnalla työskentelevä on vastuussa tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta työyhteisöstä ja palveluista.
- Jokainen sitoutuu suunnitelman tavoitteisiin.
- Jokainen edistää aktiivisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla toiminnallaan ja esimerkillään.
- Jokainen tekee havaintoja sekä puuttuu rohkeasti syrjintään ja muihin epäkohtiin.

PÄÄPERIAATE 3 ERILAISUUS ON RIKKAUTTA

- Jokainen työntekijä ja jokainen asiakas on ehdottoman uniikki ja tärkeä sellaisena kuin on.
- Monimuotoisuus on voimavara.
- Palvelut ovat kaikkia varten ja niitä kehitetään erityisryhmät huomioiden entistä saavutettavimmiksi ja esteettömimmiksi.
- Työyhteisöissä edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rakentavaa, avointa ja hyväksyvää keskustelukulttuuria.
- Jokaisen mielipidettä arvostetaan ja erimielisyydet ratkaistaan toista kunnioittaen.

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Sukupuolijakautuma

Vetelin kunnan palveluksessa oli 31.12.2022 vakinaisessa virka- ja työsuhteessa 101 naista ja 23 miestä. Sijaisia ja määräaikaista, työllistettyjä oli 31.12.2022 yhteensä 34 henkeä, joista naisia oli 30.

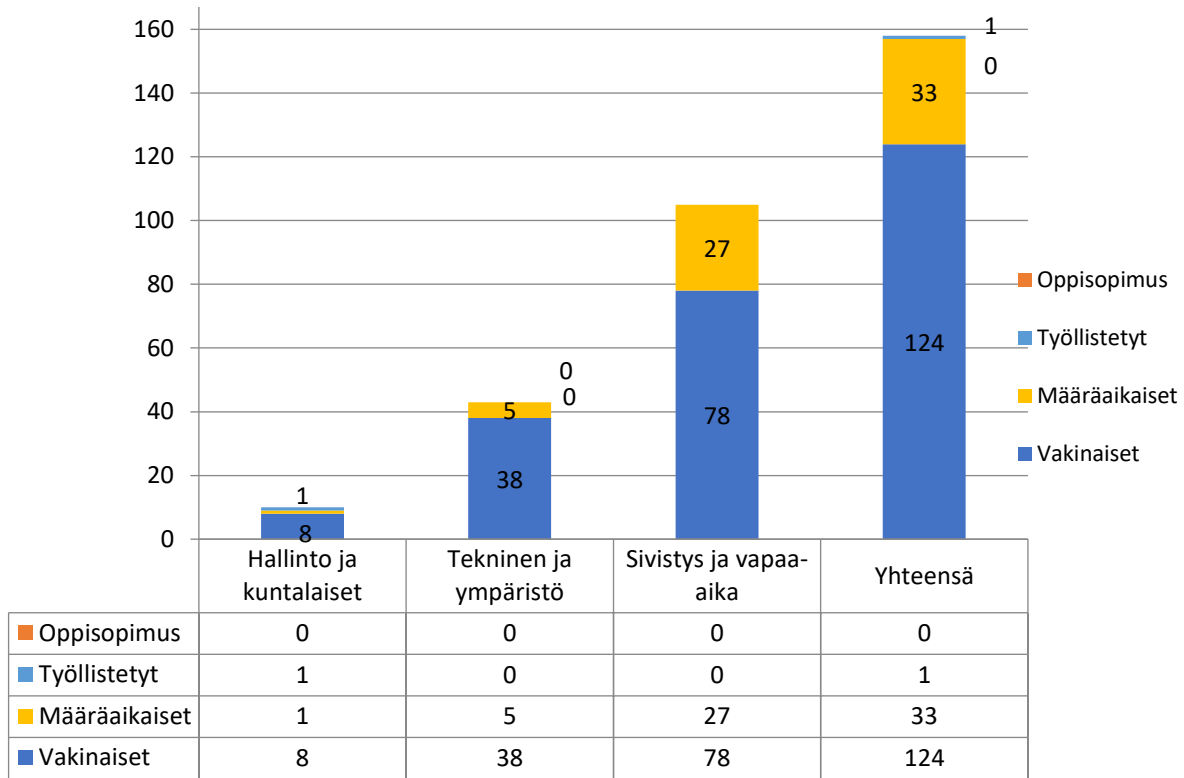
Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Kunnan johtoryhmään kuuluvat kunnanjohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja ja hallintosihteeri. Johtoryhmän jäsenistä neljä on miehiä ja yksi nainen.

Lisäksi muussa esihenkilöasemassa toimivista henkilöistä naisia on 4 ja miehiä 3 (ruoka- ja siivouspalvelupäällikkö, kiinteistöpäällikkö, vapaa-aikapäällikkö, lukion rehtori, perusopetuksen rehtori, kansalaisopiston rehtori ja päiväkodin johtaja).

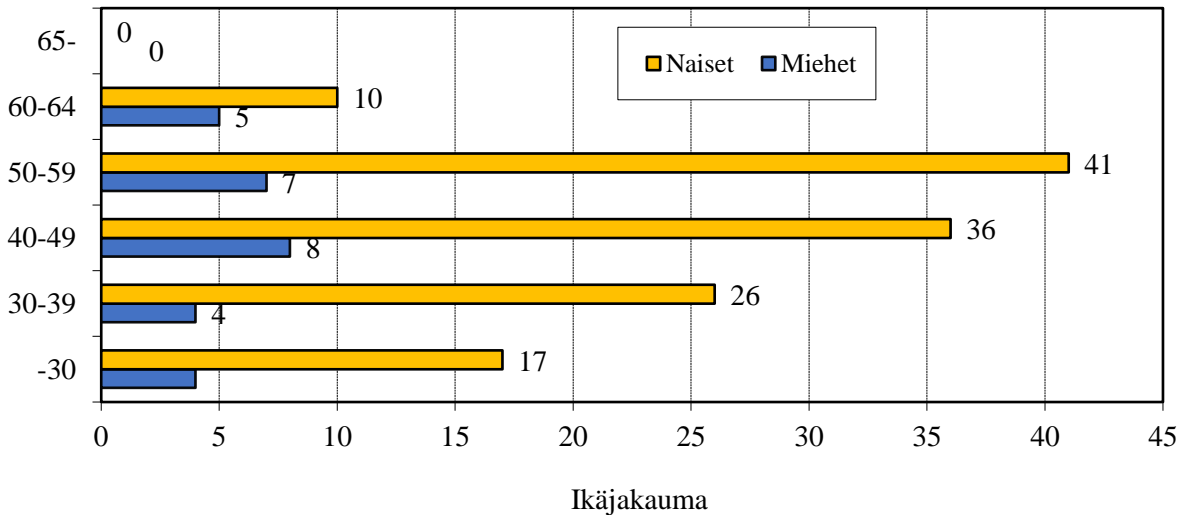
Naisia on kaikissa kunnassa toimivissa ammattiryhmissä. Tyypillisiä naisten ammattialoja ovat opetus, varhaiskasvatus, toimistotyöt sekä ravinto- ja siivoushuolto.

Vakinaiset ja määräaikaiset hallintokunnittain 31.12.2022



Henkilöstömäärä ikäjakauman ja sukupuolen mukaan 31.12.2022

Henkilöstömäärä



Palkat ja palkkaerot

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla kartoitus miesten ja naisten tehtävien palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoitus on tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei siitä ilmene. Ansioita ei tule esittää myöskään ryhmistä, joissa työskentelee alle 6 henkilöä. Jos ryhmä on niin pieni, että tietosuojaraja ei täyty, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin tai tekniset palkkaryhmittäin).

Vetelin kunnassa ei ole yhtään sellaista palkkaryhmää, josta voisi tehdä palkkavertailun. Vertailu estyy tietosuojarajan tai palkkaryhmän sukupuolijakauman takia. Niissä palkkaryhmissä, joissa työntekijöitä olisi enemmän kuin kuusi, on vain samaa sukupuolta olevia työntekijöitä.

Tasa-arvotilanteen seuraaminen ja henkilökunnan käsitykset tasa-arvotilanteesta henkilökunnan keskuudessa ei ole tehty erillistä mittausta tasa-arvotilanteesta, mutta ammattijärjestöjen edustajien mukaan tasa-arvotilanne kunnassa on ”kunnan kokoon ja olosuhteisiin nähden hyvä”. Palkkojen harmonisointia on pyritty tekemään pitkäjänteisesti järjestelyvaraerien turvin ja periaatteena on ollut ”sama palkka samasta työstä”. Palkkoja on harmonisoitu myös työnvaativuuden arvioinnin pohjalta, tosin laajasta ja täysimittaisesta arvioinnista on jo kulunut vuosia. Eri työehtosopimusten välisiä palkkojen tarkasteluja ei ole kunnassa tehty eikä työtehtävissä tapahtuneita muutoksia ole aktiivisesti huomioitu palkoissa.

SUUNNITELMAN SEURANTA, ARVIOINTI JA PÄIVITTÄMINEN

Arviota käytetään suunnitelman toteutumisen seurannassa sekä seuraavan suunnitelman pohjana.

Työnantaja ja työntekijät sopivat, että vuosittaisen tarkastelun sijasta selvitys tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus tehdään kerran kolmessa vuodessa.

Suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden vaikutuksia seurataan ja arvioidaan säännöllisin väliajoin. Seurantavastuu kuuluu johtoryhmälle. Suunnitelma sisältää listan mittareista, joiden avulla eri toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan. Suunnitelman vaikuttavuutta arvioidaan myös kyselyiden, tilastojen tai ryhmäkohtaisten konsultaatiotapaamisten 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.

Henkilöstö

Hallintokunta	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuutaho
<i>Sivistystoimi</i>	Varhaiskasvatuksen Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Henkilöstö- ja asiakaskyselyt	Syky 2023	Sivistyslautakunta
	Perusopetuksen ja lukion Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Henkilöstökysely	Syky 2023	Sivistyslautakunta
<i>Tekninen toimi</i>	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Henkilöstökysely	Syky 2023	Valtuusto/ Kunnanhallitus
<i>Hallinto ja kuntalaiset</i>	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	Henkilöstökysely	Syky 2023	Valtuusto/ Kunnanhallitus

Palvelut

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuutaho
<i>Viestinnän tehostaminen</i>	Aktiivinen viestintä kunnan päätöksistä	Palautekysely	Jatkuvaa, päätösten jälkeen	Kunnan viranhaltijat
<i>Kuunteleva viestintä</i>	Kuntalaisten kohtaamiset (kesämarkkinat, kylätilaisuudet, joulun avaus)	Toteutuneet kuntalaiskohtaukset, palautekysely	2–4 vuodessa	kunnan viranhaltijat markkinointiryhmä
<i>Asiainn helpottaminen</i>	Sähköisen asiointipalvelun käyttöönotto	Käyttöön otettu palvelu	Jatkuvaa	kunnan viranhaltijat
<i>Mielipiteen ilmaisu</i>	Hyödynnetään kyselyitä ja digitaalisia työkaluja kuntalaisten mielipiteiden kuuntelussa. (Vetelin Kesämarkkinat)	Kyselyiden tulokset	Tarvittaessa	markkinointiryhmä
<i>Palvelujen saavutettavuus ja esteettömyys</i>	Palvelut tulee olla kaikille helposti lähestyttäviä. Saavutettavuus viestinnässä ja tiedon saannissa. Kiinnitetään huomiota yhteisen kielen puuttumiseen asiakaspalvelussa	Asiakaspalaukset ja Saavutettavuus- ja esteettömyyssiunnitelmien toteutuminen	jatkuvaa	kunnan viranhaltijat markkinointiryhmä
<i>sähköinen palaute</i>	sähköisestä palautekanavasta tiedottaminen	saatu palaute	jatkuvaa	kunnan viranhaltijat

4.KÄSITTEITÄ JA LISÄTIETOA

Syrjintä

Välitön syrjintä: Tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi, jos epilepsiaa sairastava työnhakija ei saa työpaikkaa, vaikka hän olisi siihen pätevin hakija eikä sairaudesta aiheudu kyseisessä työssä haittaa. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on muun muassa työntekijän asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. (Yhdenvertaisuuslaki 10 §)

Välillinen syrjintä: Tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite. Tasa-arvolaisissa välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan lisäksi sitä, että joku asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Välillistä syrjintää on esimerkiksi tilanne, jossa työtehtävän hoitamisen kannalta epäoleelliset kielitaitovaatimukset estävät välillisesti maahanmuuttajien työllistymisen. (Tasa-arvolaki 7§, Yhdenvertaisuuslaki 13 §)

Moniperusteinen syrjintä: Tarkoittaa syrjintää, joka johtuu useammasta kuin yhdestä syrjintäperusteesta.

Häirintä: On henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, mikäli se liittyy kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, mikäli työnantaja häirinnästä tiedon saatuaan laiminlyö toimiaan häirinnän poistamiseksi. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan muun muassa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä puolestaan tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla loukataan henkilön koskemattomuutta. (Yhdenvertaisuuslaki 14 §)

Ohje ja käsky syrjiä: Ohje tai käsky voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Ohjeen, käskyn tai velvoitteen antajalla pitää olla toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai määräystä. Valvontaviranomainen voi puuttua syrjiviin ohjeisiin, vaikka niitä ei ole noudatettu. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §)

Kohtuullisten mukautusten epääminen: Voidaan katsoa syrjinnäksi. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palvelujen tuottajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa, saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 15 §)

Syrjivän työpaikkailmoituksen kieltö: Tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. (Yhdenvertaisuuslaki 17 §)

Positiivinen erityiskohtelu: Tarkoittaa sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Se ei ole syrjintää.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoli-identiteetti: Tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: Tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Yhdenvertaisuus

Muodollinen yhdenvertaisuus: Ilmenee jo perustuslaista, joka kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien tulee olla puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaissa veloitetaan työnantajia kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus: Toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista, sillä samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tämä puolestaan johtuu ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää välilliseen syrjintään puuttumista.



Monimuotoisuus

Monimuotoisuus: Tarkoittaa asiakkaiden tai työntekijöiden erilaisia kokemuksia, ominaisuuksia tai näkemyksiä (esimerkiksi ikä, sukupuoli, elämäntarinat ja kokemukset).

Monimuotoinen työyhteisö: Tarkoittaa sitä, että työpaikalla on eri-ikäisiä, eri sukupuolia, eri kulttuuri- ja vakaumuksellisia taustoja edustavia työntekijöitä ja muuta monipuolisuutta kuten esimerkiksi koulutustaustan, elämäkokemuksen ja elämäntilanteen mukaan.

Monimuotoisuuden johtaminen: Tarvitaan työntekijöiden vahvuuksien ja osaamisen hyödyntämiseen. Sen yksi muoto on ikäjohtaminen.

Vähemmistö: Tässä suunnitelmassa vähemmistöllä tarkoitetaan ryhmiä, jotka jonkin ominaisuutensa ja lukumääränsä osalta eivät kuulu määräävässä asemassa olevaan valtaväestöön. Esimerkiksi vammaiset, lapset ja nuoret, vanhukset, maahanmuuttajat, etniset ja kansalliset vähemmistöt, seksuaalivähemmistöt (ei-heterot), sukupuolivähemmistöt (ei selkeästi nainen tai mies), vakaumukselliset ja uskonnolliset vähemmistöt, vähemmistökieliset, syrjäytyneet, pienituloiset ja muut, joilla jokin henkilöön liittyvä syy, joka erottaa määräävässä asemassa olevasta valtaväestöstä.

Palvelut

Esteettömyys: ”Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteettömät ympäristöt yhdessä saavutettavien palvelujen, käytettävien välineiden ja ymmärrettävän tiedon kanssa mahdollistavat yhdenvertaisen osallisuuden toteutumisen.” – Invalidiliitto

Saavutettavuus: ”Saavutettavuudella viitataan usein muuhun kuin fyysiseen ympäristöön. Esimerkiksi palvelut, viestintä ja verkkosivut pitää toteuttaa niin, että ne soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet.” - Invalidiliitto

5. LÄHTEET

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/> (31.7.2017)

<https://www.yty.fi/Yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-p84> (25.7.2017)

Vetelin kunnan henkilöstötilinpäätös 2022

Kaustisen seutukunnan osallisuussuunnitelma

Vetelin kunnan henkilöstökysely 2017 ja 2019

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2021–2025 Porin kaupunki