

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA
2021 – 2022

Yhteistyötoimikunta 14.12.2020

Kunnanhallitus 21.12.2020

1. JOHDANTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja jokaisen demokraattisen yhteiskunnan perusarvo.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Pornaisten kunnanvaltuusto on vuonna 2017 hyväksynyt Euroopan peruskirjan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa.

Kuntastrategian tavoitteissa todetaan: Johdamme kunnan toimintaa ja taloutta niin, että henkilöstöllä on hyvät työnteon edellytykset. Tuemme henkilöstömme uudistumista onnistuneilla rekrytoinneilla ja varautumalla osaamisen siirtoon eläköitymisen yhteydessä.

Työsopimuslaki (1331/2014) 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto:

”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallista syistä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2015). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).”

Työturvallisuuslaki (738/2002) 28 § Häirintä:

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN VELVOITTEET

Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015. Uudistuksen keskeiset muutokset koskevat tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatimisen ajankohtia ja sisältöä. Lisäksi laki-

uudistuksessa säädetään henkilöstön osallistumisesta suunnitelman ja kartoituksen laatimiseen sekä työnantajan tiedotusvelvollisuuteen.

Täysin uutena lakiin on kirjattu kielto syrjiä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä kielto läheissyrjinnästä ja oletamaan perustuvasta syrjinnästä.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa:

”Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
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.”

Uuden yhdenvertaisuuslain taustalla on muun muassa työsyryntädirektiivin säädökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

3. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Tasa-arvolaki 6a §:

”Jos työnantajan palvelussuhteessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvolain 6a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää ainakin:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitusta naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitusta voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.”

Yhdenvertaisuuslaki 7 §:

”Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajien kanssa.”

4. TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS PORNAINEN KUNNASSA

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Pornaisten kunnassa sitä, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituiksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanlaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Pornaisten kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista Pornaisten kunnan palveluksessa.

Pornaisten kunnalla on käytössä myös muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat mm. koulutussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja toimintamalli esimie-

hille työntekijän tukemiseksi sairauspoissaolotapauksissa sekä hoitoonohjausjärjestelmän periaatteet.

Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten pohjalta laadittuja tehtävien vaativuustasojen mukaisia kriteeristöjä. Henkilön työsuorituksen arviointia varten on hyväksytty lomake, jonka avulla arviointi suoritetaan.

Tavoite:

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä pitkäjänteistä toimintaa. Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

Suunnitelma päivitetään kokonaisuudessaan joka toinen vuosi. Päivityksen pohjatyö tehdään hallinto- ja taloustoimialalla. Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa, jonka jälkeen se toimitetaan kunnanhallituksen hyväksyttäväksi. Suunnitelma jalkautetaan johtoryhmän jäsenten kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi.

5. NYKYTILANTEEN KARTOITUS

5.1 Henkilöstö

Pornaisten kunnan palveluksessa oli 31.12.2019 191 henkilöä, joista 155 oli vakinaisessa ja 36 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisiin työntekijöihin sisältyvät sijaiset ja muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet sekä työllistetyt. Henkilöstöstä virkasuhteisia oli 78 ja työsuhteisia 113. Kunnan henkilöstöstä naisia oli 159 ja miehiä 32.

Henkilöstömäärä jakautui vakinaisten ja määräaikaisten osalta seuraavasti:

	Vakinaiset	Määräaikaiset
Hallinto- ja taloustoimiala	8	
Sivistystoimiala	129	34
Kuntakehitystoimiala	18	2

Vuonna 2019 sairauspäiviä oli 2170. Koko henkilöstön keskimääräinen sairausloman pituus oli 11,36 kalenteripäivää/henkilö. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 45 vuotta 8 kuukautta.

5.2. Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole välillisesti tai välittömästi sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoituksessa kiinnitetään huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin, eli työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä.

Palkkakartoitus on tehty Kuntatyönantajan (KT) ohjeiden mukaisesti ja tiedot on raportoitu tilanteesta 20.11. Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisen henkilöstön osalta, mikä pitää sisällään sekä vakituisen että määräaikaisen henkilöstön.

KT:n ohjeen mukaisesti palkkatiedot esitetään vain niistä ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Yhdessäkään ryhmässä ei ole kuutta miestä. Naisten osuus henkilöstöstä on 83,24 %. Hinnoittelemattomien ryhmä koostuu hyvin erilaisia tehtäväkokonaisuuksia tekevistä henkilöistä, joten tehtäväkohtaisissa palkoissa keskiarvopalkkojen ero muodostuu muihin hinnoittelukohtiin verrattuna suuremmaksi.

Palkkavertailu on tehty tehtäväkohtaisista ja varsinaisista palkoista.

Palkkatarkastelun perusteella voidaan todeta, että miesten ja naisten välillä ei esiinny oleellisia perusteettomia palkkaeroja.

- Pornaisten kunnan avoimiin työpaikkoihin hakeutuu sekä naisia että miehiä ja valituiksi tulee myös kumpaakin sukupuolta. Keskitettyä seuranta hakeneiden tai valittujen määrää/sukupuoli ei ole.
- palkkauksessa noudatamme alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten mukaisia hinnoitteluliitteitä. Palkan määräytymisen perusteena ovat tehtäväkuvat ja työn vaativuuden arviointi
- koulutukseen hakeutuu sekä naisia että miehiä
- työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- perhevapaiden myöntämisen suhteen noudatamme tasapuolista kohtelua

6. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

6.1 REKRYTOINTI (sisäinen ja ulkoinen)

Tavoite:

Avoimet, läpinäkyvät ja sujuvat rekrytointiprosessit. Palvelussuhteisiin valitaan pätevimmat työnhakijat sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet:

- Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Työpaikkailoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään jollekin sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina.

- Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä asettaa etusijalle vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja valinnassa kahdesta yhtä ansioituneesta tai tehtävään soveltuvasta hakijasta.
- Vastuu rekrytoinnista on esimiehillä.

6.2 PALKKAUS

Tavoite:

Oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä. Sama tehtäväkohtainen palkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtäväkuva. Tehtäväkuvien pohjana voidaan käyttää niin sanottuja mallitehtäväkuvia, joihin lisätään kyseiseen tehtävään oleellisesti liittyvät työtehtävät.

Henkilökohtaiset palkanlisät määritellään henkilökohtaisen lisän kriteerein eli osoitetun työmenestyksen tai työssä saavutettujen tulosten perusteella tasapuolisesti. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaatavuutta. Henkilökohtaiset lisät kohdennetaan työmarkkinaosapuolten valtakunnallisissa neuvotteluissa tai paikallisneuvotteluissa sopimille palkansaajaryhmille siihen osoitetun järjestelyvaraerän osoittamassa laajuudessa.

Toimenpiteet:

- työn vaatavuuden arviointi/tehtäväkuvat päivitetään siltä osin, kun eivät vastaa nykytilannetta
- huolehditaan henkilökohtaisten lisien oikeudenmukaisuudesta
- vastuu tehtäväkuvien ja arvioinnin tekemisestä on esimiehellä

6.3 KOULUTUS JA URAKEHITYS

Tavoitteet:

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautumista.

Vuonna 2019 koulutus- ja kurssipäiviä kertyi 187, koulutukseen osallistui 158 henkilöä. Opintovapaalla vuonna 2019 oli 2 henkilöä. Vuoden 2019 koulutuksista työllisyysrahasto korvasi kunnalle 3363 €.

Toimenpiteet:

- vuosittain laaditaan koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma
- koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät
- koulutukseen osallistuminen pyritään järjestämään sijaisjärjestelyin
- vastuu koulutussuunnitelman laatimisesta esimiehillä sekä hallinto- ja taloustoimialalla

6.4 TYÖOLOJAT

Tavoite:

Taataan jokaiselle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin.

Toimenpiteet:

- tarkistetaan, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja –välineet ja mikäli puutteita havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa
- tarkistetaan työn kuormittavuus ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen. Tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista
- työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä hyödynnetään työolojen kehittämisessä
- turvallisuusriskien kirjaaminen ja korjaaminen

6.5 PERHEVAPAAT (lakisääteiset)

Perhevapaita, joihin lasketaan tilapäiset hoitovapaat, hoitovapaat ja vanhempainvapaat pidettiin vuonna 2019 134 kalenteripäivää. Miesten pitämiä perhevapaita oli 22 kalenteripäivää.

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet:

- tasapuolinen kohtelu perhevapaita myönnettäessä
- tiedotetaan perhevapaita oleville työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja merkittävistä muutoksista
- vastuu esimiehillä

6.6. TYÖAJAN JOUSTOT

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista.

Toimenpiteet:

- vuorotteluvapaa
- harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat
- palkatonta vapaata voi olla enintään kaksi viikkoa kalenterivuoden aikana siten, että arki-työpäivät ja viikonloput eivät kuulu virka/työvapaaseen
- työnkierto mahdollisuuksien mukaan
- etätöiden tekeminen mahdollista

Vuonna 2019 ei vuorotteluvapaalla ollut yhtään henkilöä.

6.7 HÄIRINTÄ JA SYRJINTÄ

Tavoite:

Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet. Häirintä- ja kiusaamista-pauksiin puututaan välittömästi. Kaikelle häirinnälle on nollatoleranssi.

Toimenpiteet:

- työpaikan johto (esimiehet) tuo selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään, työnantajalla vastuun asiaan puuttumisesta
- tasa-arvoinen johtaminen
- varhaisen välittämisen malli
- tapaukset käsitellään välittömästi
- vastuu ennalta ehkäisemisestä on kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esimiehillä

7. TIEDOTUS JA SEURANTA

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakouksissa, erilaisissa koulutus/infotilaisuuksissa.

Pienessä organisaatiossa tiedon saanti on joustavaa, jos joku asia askarruttaa, niin sitä voi aina kysyä suoraan esimieheltä.

8. KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ JA MÄÄRITELMIÄ

Sukupuoli-identiteetti: henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Seksuaalinen häirintä: sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalinen ei toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjinnällä: tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 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 tarkoituksellisista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä).
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Välitön syrjintä:

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä:

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

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 §:n mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslain 2 luvun 2 § velvoittaa työnantaja kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. **Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden** toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 4 §:n 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 toteutuisi. 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

tunnisteta. 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. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista. **Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla** tarkoitetaan määräaikaisesti 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. Esim. vähemmistöryhmien koulunkäyntiä tukevat erityisjärjestelyt (koulunkäynninohjaaja) sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioidessa. Näissä tapauksissa voidaan 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.

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työntajalle 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, vanhukset, etniset, uskonnolliset ja kielelliset vähemmistöt, vammaiset ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Toisaalta jokainen ihminen voi joutua kohtaamaan ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita.

9. HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

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

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pikasearch%5Bpika%5D=laki%20naisten%20>

Työturvallisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5type%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Rikoslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=rikoslaki>

Yhdenvertaisuussivusto/Oikeusministeriö

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

<http://www.ofm.fi/fi/vahemmistovaltuutettu>

Tasa-arvovaltuutettu

<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>