

Luhangan kunta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

xx.xx.2024

Käsittely

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta 21.2.2024

Kunnanhallitus xx.xx.2024

Kunnanvaltuusto xx.xx.2024

Sisällys

Sisällys	2
1. Johdanto	3
1.1. Kunta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä.....	3
1.2. Luhangan kunnan suunnitelmat ja ohjeet	4
2. Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus.....	5
Suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet.....	5
2.1 Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet.....	5
2.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö	7
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet.....	8
3.1. Johtaminen ja hallinto	8
3.2. Vaikutusarviointi ja seuranta	8
3.3. Koulutus ja osaaminen.....	8
3.4 Viestintä.....	8
3.5 Osallisuus ja osallistaminen	9
4 Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa.....	9
5 Lähteet.....	9

1. Johdanto

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluvat kuntien ja valtion viranomaisten virkavelvollisuuksiin. Velvoite koskee myös asiakaspalvelua.

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

Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuustyön toteuttamisesta vastaavat käytännössä toimialajohtajat, eri yksiköiden esimiehet ja kaikki työntekijät. Tämän lisäksi poliittista päätäntävaltaa käyttävien; Luhangan kunnanvaltuuston ja kunnanhallituksen tulee huomioida tasa – arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat päätöksenteoissaan.

1.1. Kunta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä

Kuntaliitto ohjaa verkkosivuillaan kuntia yhdenvertaisuuden edistämiseen:

”Kuntalain mukaan kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja kestävästä kehitystä alueellaan. Sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten yhdenvertaisuus sekä ihmisoikeuksien toteutuminen ovat keskeisiä hyvinvoinnin ja sosiaalisesti kestävästä kehityksen kannalta. Kunnilla on parhaimmat yhteiskunnalliset edellytykset lähellä kansalaisia vaikuttaa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen arjessa ja lisäten tällä tavalla asukkaidensa hyvinvointia. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.”

Kuntaliitto tukee kuntia tasa-arvon ja yhdenvertaisuustyötä:

- toimimalla kuntien toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lainsäädännön ja politiikan edunvalvojana
- tarjoamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkoston kuntien luottamushenkilöille ja viranhaltijoille
- koordinoimalla Eurooppalaisen naisten ja miesten paikallishallinnon tasa-arvon peruskirja – työtä Suomessa
- yhteistyöllä pohjoismaisten kuntaliittojen ja Euroopan kuntajärjestöjen kattojärjestön
- CEMR:n, Council for European Municipalities and Regions, tasa-arvokomiteassa
- toteuttamalla yhteisiä kehittämishankkeita kuntien ja yhteistyökumppaneiden kanssa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Viranomaisten vastuulla olevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Lailla yhdenvertaisuuslain muuttamisesta (1192/2022) on yhdenvertaisuuslakiin tehty muutoksia 1.6.2023 lukien. Viranomaisen yhdenvertaisuuden edistämiselvoitetta on täsmennetty lisäämällä velvoite arvioida toiminnan vaikutuksia eri väestöryhmiin.

Tasa-arvolain osittaisuudistuksen (1.1.2015) mukaan tavoitteena on ennaltaehkäistä ja estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä. Täysin uutena lakiin on kirjattu kielto syrjiä työntekijöitä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Samoin lakiin on kirjattu kielto läheissyrjinnästä ja oletamaan perustuvasta syrjinnästä. Edellä mainitun lain osittaisuusimisessa uusittiin myös yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Työsopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin aiemmin kirjatut syrjintäperusteet on siirretty yhdenvertaisuuslakiin.

1.2. Luhangan kunnan suunnitelmat ja ohjeet

Luhangan kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sovelletaan myös kunnan toimiin työnantajana. *(Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittava, kun työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.)* Luhangan opetustoimen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty 18.5.2021 vuosille 2021-2024. 2023 tehtyjen lakimuutosten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee laatia yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat 1.6.2025 mennessä. Luhangan kotouttamisohjelmassa (2024) linjataan tavoitteet, joilla sitoudutaan edistämään ja turvaamaan yhdenvertaisuuslain toteutumista esim.maahanmuuttajien osalta.

SUVAUS - sukupuolivaikutusten arviointi – on keskeinen väline tasa-arvon edistämiseksi palveluissa ja päätöksenteossa. Suvauksella tarkoitetaan päätösten ja toimenpiteiden arvioimista ennakkoon siltä näkökulmalta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisiin, miehiin, tyttöihin ja poikiin. Suvauksella tunnistetaan mahdollisia eroja ja huomioidaan erot tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa, päätöksenteossa ja toiminnassa. Kuntaliitto on suositellut sukupuolivaikutusten arviointia osana ennakoivaa vaikutusten arviointia. Luhangan kunnan viranomaisten käytössä on ennakkovaikutusten arvioinnin työkalu EVA jota voidaan käyttää kunnan päätöksenteossa myös sukupuolivaikutusten arviointiin harkinnan tai tarpeen mukaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen liitetään tämän suunnitelman myötä osaksi koko kunnan toimintaa, päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta, seurantaa, arviointia, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä ja paikallisen elinvoiman vahvistamista.

Suunnitelman toteuttamiseksi ja päivittämiseksi tarvitaan mm.

- poliitikkojen ja johdon sitoutumista
- resursseja ja organisointia
- tietopohjaa ja analyysia
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön tuntemista
- motivointia ja viestintää
- päättäjien ja viranhaltijoiden koulutusta

Suunnitelman avulla pyritään lisäämään sekä kuntalaisten että työntekijöiden hyvinvointia. Siitä on tarkoitus muodostaa työkalu, joka ennaltaehkäisee kaikenlaista syrjintää ja tukee yhdenvertaisuuden edistämistä kunnan arjessa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vaikeuttaviin asenteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Syrjivät asenteet ovat usein tiedostamattomia ja syrjivät rakenteet vaikeasti havaittavissa. Ilman asenteellisia muutoksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtävät toimenpiteet jäävät vaikutukseltaan pinnallisiksi ja lyhytkestoisiksi.

Luhangan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran valtuustokaudessa. Suunnitelma toimii pohjana Luhangan kunnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyölle ja sitä täydentämään voidaan laatia muita suunnitelmia ja ohjeistusta.

2. Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus

Suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

Tasa- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on antaa keinoja ja välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen Luhangan kunnassa. Tasa-arvoisessa kunnassa kaikilla on mahdollisuus elää ilman syrjintää sukupuolen tai muunkaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suunnitelman avulla edistetään kuntalaisten tasa-arvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja hyvän kohtelun mahdollisuutta.

Tavoitteita edistääkseen Luhangan kunnanhallitus toimii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmänä aina valtuustokausittain.

Sen tehtäväksi asetetaan

- tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteiden määrittäminen ja kuvaaminen
- tavoitteiden ja seurantamittareiden asettaminen
- tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraaminen vuosittain
- päivittäminen ja raportointi kunnanvaltuustolle

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään johtoryhmässä, työsuojelu-toimikunnassa, YT-toimikunnassa sekä kunnanhallituksessa ja se vahvistetaan valtuustossa.

Kunnanjohtaja vastaa siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään valtuustokausittain ja että suunnitelmaa arvioidaan suhteessa sekä kuntalaisiin että henkilöstöön ja luottamushenkilöstöön.

Esimiehet toimivat kunnassa työnantajan edustajina, ja heidän vastuullaan on työskennellä aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä luonnollisena osana jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

2.1 Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6 § mukaan:

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

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon tai kansalaisuuden perusteella.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Hallintolain 6 § mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. 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.

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

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänaalueilla. Esimerkiksi romanilasten koulunkäyntiä tukevat erityisjärjestelyt sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioidessa ovat tällaisia toimenpiteitä. Tässä tapauksessa voidaan puhua myös asiakaslähtöisestä palveluiden kehittämisestä.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi.

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

2.2 Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja sen muutos (1329/2014)

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Laki%20naisten%20ja%20miesten%20tasa-arvosta](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search[type]=pika&search[pika]=Laki%20naisten%20ja%20miesten%20tasa-arvosta)

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search\[type\]=pika&search\[pika\]=yhdenvertaisuuslaki#L2P6](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search[type]=pika&search[pika]=yhdenvertaisuuslaki#L2P6)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

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

Tasa-arvovaltuutettu

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

Yhdenvertaisuussivusto/ Oikeusministeriö

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

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön osa-alueet

Luhangan kunnan yhdenvertaisuustyön osa-alueiden lähtökohtana huomioidaan kunnan väestö rakenne ja sen tuomat haasteet. Suunnitelmassa pyritään kiinnittämään huomiota yhdenvertaisuuden vahvistamiseen yhteiskunnassa, jossa väestö ikääntyy ja jossa toisaalta digitaaliset yhteydet ja viestinnän palvelut mahdollistavat ihmisten osallistumisen yhteiskunnan toimintaan ajasta ja paikasta riippumatta.

Jatkossa suunnitelmaan voidaan hyödyntää esim. Liikenne- ja viestintäministeriön 12.6.2023 julkaisemaa suunnitelmaa toiminnallisesta yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvosta vuosille 2023-2025 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-243-953-6>

3.1. Johtaminen ja hallinto

Johtamisen ja toiminnan ohjauksen tavoitteena on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulman kokonaisvaltainen huomioon ottaminen kunnan ja sen hallinnonalojen suunnittelussa, kehittämisessä, ohjauksessa, budjetoinnissa ja valvonnassa. Monimuotoisuutta arvostavaa ja keskustelevaa toimintakulttuuria kehitetään sekä tuetaan tasa-arvoista kohtaamista ja vuorovaikutusta. Laadittavassa ja päivitettävässä suunnittelussa ja ohjeistuksessa huomioidaan jatkossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma mahdollisimman hyvin.

3.2. Vaikutusarviointi ja seuranta

Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten vaikutusarvioinnin tulisi olla luonteva osa valmisteluprosesseja jo niiden alkuvaiheesta lähtien. Tavoitteena on sisällyttää toiminnallinen yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon arviointi kunnan hallinnonalojen ennakointi-, selvitys- ja analyysityöhön myös sellaisissa hankkeissa, joissa varsinaista ennakkovaikutusten arvioinnin työkalua ei käytetä.

3.3. Koulutus ja osaaminen

Tavoitteena on parantaa kunnan luottamushenkilöiden ja henkilökunnan osaamista ja tietopohjaa yhdenvertaisuuden ja sukupuolisen tasa-arvon edistämisestä sekä sen hyödyntämisestä päivittäisessä toiminnassa kouluttautumisen avulla.

Osaamisella varmistetaan, että edellä mainitut kohdat 1-2 toteutuvat ja mahdollisiin epäkohtiin puututaan riittävällä tasolla. Erilaisuutta ja monikulttuurisuutta pidetään positiivisena resurssina, johon erilaiset ihmiset tuovat täydentävää osaamista. Monimuotoista osaamista pyritään hyödyntämään kaikessa toiminnassa.

3.4 Viestintä

Tavoitteena on parantaa Luhangan kunnan viestintää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon näkökulmasta kaikkien saavutettavaan muotoon. Varmistamalla edellä kohdassa 3.3. tavoiteltu osaaminen ja tietopohja vahvistetaan osaamista myös viestinnän sisällöstä.

Tietoisuuden lisääminen erilaisuuden huomioimisesta kehittää keskustelukulttuuria ja auttaa muuttamaan asenteita niin kuntalaisten kuin henkilöstönkin keskuudessa. Viestinnässä pyritään toimimaan esimerkillisesti, jolloin kuntalaisia ja sidosryhmiä kohdellaan toisiaan kunnioittavasti ja tasavertaisesti. Henkilöön tai ryhmään kohdistuvaan epäasialliseen kielenkäyttöön tai käyttäytymiseen puututaan. Vakavimmat tapaukset ovat aina rikoksia ja niiden selvittely kuuluu poliisille.

3.5 Osallisuus ja osallistaminen

Tavoitteena on edistää eri väestöryhmien mahdollisuutta tulla kuulluksi kuntalaisia koskevien asioiden valmistelussa esimerkiksi erilaisten teknisten ratkaisujen avulla ja viestintää lisäämällä.

4 Toiminta syrjintä- ja häirintätapauksissa

Kunnassa ei ole tehty erillistä työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Opetustoimenosalta ohjeet on annettu 18.5.2021 hyväksytyssä suunnitelmassa. Kunnan johto antaa erilliset toimintaohjeet syrjintä- ja häirintätapauksissa. Kunta puuttuu havaitsemiinsa syrjintä ja häirintätapauksiin sisäisen ohjeistuksen mukaisesti. Ensisijainen vastuu puuttumisesta on esihenkilöllä.

5 Lähteet

Kuntaliitto

[Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus | Kuntaliitto.fi](https://www.kuntaliitto.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

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

Tasa-arvovaltuutettu

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

Yhdenvertaisuussivusto/ Oikeusministeriö

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