

Yhdenvertaisuuslaki



Yhdenvertaisuus- mitä se tarkoittaa?

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja ettei ketään saa syrjiä esimerkiksi iän, ihonvärin, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua ja kehittää itseään, saada palveluita ja edetä työuralla.



Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alussa ja sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Laissa säädetään muun muassa siitä,

- mikä on syrjintää
- mikä on sallittua erilaista kohtelua
- kenelle syrjinnästä ilmoitetaan
- millaista hyvitystä ja muita seuraamuksia lain nojalla voi hakea sekä
- keiden tulee edistää yhdenvertaisuutta.

Mikä on syrjintää?

Syrjintä on tyypillisesti ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat (tai heidän oletetaan kuuluvan) tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjinnän taustalla ovat usein eri ryhmiin kohdistuvat ennakkoluulot, jotka yleistetään koskemaan kaikkia kyseiseen ryhmään kuuluvia henkilöitä. Syrjintää voi olla yksittäinen sana tai tilanne, tai se voi olla seurausta yhteiskunnan rakenteista. Syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla. Perustuslain syrjintäsäännös kieltää myös niin sanotun erilliskohtelun eli segregaaation, jossa palveluja tarjotaan erikseen eri väestöryhmille syrjintäkielossa mainitun perusteen mukaisesti, jolle sitä voidaan jonkin hyväksyttävän syyn perusteella pitää määrättyssä tilanteessa oikeutettuna.

Syrjinnän kielto

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjinnästä voi olla kyse, kun



henkilöä kohdellaan syrjivästi siksi, että hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan henkilön läheinen (läheissyrjintä). Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin, kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta (olettamaan perustuva syrjintä). Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää on

Välitön syrjintä (10 §): Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.

Elinkeinonharjoittaja kieltäytyy päästämästä vammaista henkilöä liiketiloihinsa.

Välillinen syrjintä (13 §): Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän synn perusteella.

Työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.

Häirintä (14 §): Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilma-
piiri.

Loukkaustarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely.

Myös ihmisarvoa loukkaavat puheet, sähköpostiviestit, epäasiallisen materiaalin esille laittaminen ja muunlainen viestintä voi olla laissa kiellettyä häirintää.

Ohje tai käsky syrjiä (8 §): Syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.

Ravintolan johtaja käskää eteisvahtimestareita varmistamaan, että tiettyihin väestöryhmiin kuuluvat henkilöt eivät pääse ravintolaan.

Kohtuullisten mukautusten epääminen (15 §): Viranomainen, koulutuksen järjestäjä, työnantaja sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoaja, joka jättää tekemättä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, joilla vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus turvataan, syyllistyy syrjintään.

Työnantaja kieltäytyy tarvittavista kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen työnhakija tarvitsisi osallistuakseen työpaikkahaastatteluun.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto (17 §): Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Linja-autoyhtiö edellyttää kuljettajanpaikkaa koskevassa hakuilmoituksessaan hakijoilta Suomen kansalaisuutta.

Vastatoimen kielto (16 §) Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Työnantaja siirtää työntekijän toisiin, vähemmän vaativiin työtehtäviin hänen ilmoitettuaan syrjintäkokemuksesta työsuojeluviranomaiselle.

Syrjinnän kokemukset eri väestöryhmissä

Jokainen ihminen voi joutua kohtaamaan syrjintää tai ennakkoluuloja jonkin hänen liittyvän syyn kuten iän, uskonnon, terveydentilan jne. perusteella. Syr-

jinnälle erityisen alttiita ovat henkilöt, jotka kuuluvat sellaisiin ryhmiin, joihin kohdistuu kielteisiä stereotyyppioita ja ennakkoluuloja. Syrjinnästä voi koitua sekä henkisiä että taloudellisia vahinkoja. Se myös lisää turvattomuutta ja heikentää syrjittyjen mahdollisuutta osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan.



Esimerkkejä syrjinnän kokemuksista eri väestöryhmissä

Romanit	<p>Romaneihin kohdistuvat ennakkoluulot heikentävät romanien yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistyä.</p> <p>Romaniperheelle asetetaan erityisehtoja, kun he vuokraavat asunnon / vuokra-asuntoa ei myönnetä lainkaan.</p> <p>Työpaikalla tai kaupassa tapahtuvasta varkaudesta syytetään helposti ensimmäiseksi romanityöntekijää tai -asiakasta.</p>
Saamelaiset	<p>Kunta kieltäytyy tarjoamasta saamenkielistä päivähoitoa tai vanhustenhoitoa, vaikka siihen olisi tarvittavat resurssit.</p> <p>Saamelaisiin kohdistuu vihapuhetta internetissä.</p> <p>Saamelaisnuoret kokevat syrjintää kulttuurisen taustansa takia.</p>
Maahanmuuttajat	<p>Näkyviin vähemmistöihin (valtaväestöstä ulkonäöltään poikkeavat) kuuluviin henkilöihin kohdistuu rassistista nimittelyä ja väkivaltaa julkisilla paikoilla.</p> <p>Kielitaitovaatimukset asetetaan vaatimukseksi työssä, jossa ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä.</p> <p>Henkilön, jolla on vieraskielinen nimi tai joka puhuu murtaen suomea, on vaikeampi työllistyä kuin kantasuomalaisen.</p>
Vammaiset	<p>Pyörätuolilla liikkuva henkilö ei pääse esteellisiin kaappoihin, työpaikkoihin tai luokkahuoneisiin, vaikka kohtuullisilla toimilla pääsy olisi järjestettävissä.</p> <p>Huonokuuloinen henkilö ei kuule keskustelua meluisassa kokousympäristössä ja häneltä evätään induktiosilmukan käyttö.</p> <p>Näkövammaisen henkilö ei voi osallistua yliopiston pääsykokeeseen, koska koe perustuu näkemiseen, vaikka itse opintoura ja opintojen suorittaminen olisivat hänelle mahdollisia.</p>
Seksuaalivähemmistöt	<p>Henkilö ei uskalla tuoda samaa sukupuolta olevaa puolisoa työyhteisön tietoon, koska pelkää syrjintää.</p> <p>Seksuaalivähemmistöihin kuuluviin kohdistuu vihapuhetta ja väkivaltaa.</p> <p>Seksuaalivähemmistöihin kuuluva nuori/aikuinen joutuu kuuntelemaan loukkaavia vitsejä koulussa/työpaikalla.</p>
Lapset ja nuoret	<p>Alaikäisiltä kielletään oleskelu jossain tilassa, kuten kauppakeskuksessa tai kaupassa ilman hyväksyttävää syytä.</p> <p>Nuoret ovat heikommassa asemassa työmarkkinoilla.</p> <p>Kouluissa esiintyy syrjintää, kiusaamista ja seksuaalista häirintää.</p>

Vanhukset ja ikääntyneet

Vanhukset kokevat, että heidät nähdään sairaina tai kyvyttöminä vaikuttamaan heidän omaa elämäänsä koskeviin ratkaisuihin.
Ikääntyneet kohtaavat syrjintää työmarkkinoilla.
Vanhusten tarpeet ohitetaan sähköisiä palveluita suunniteltaessa.

Uskonnolliset ja vakaumuselliset ryhmät

Henkilön vaatetukseen tai uskonnonharjoittamiseen liittyviä tekijöitä pidetään esteenä henkilön työnteolle silloin, kun ne tosiasiallisesti eivät sitä ole.
Uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kohtaavat ennakkoluuloja ja heidän on vaikeampi työllistyä.
Uskonnottomille ja vähemmistöuskontoihin kuuluville lapsille ei järjestetä vaihtoehtoista ohjelmaa koulun uskonnollisten tapahtumien aikana.

Moniperusteinen syrjintä

Romanivanhus tulee syrjityksi niin romanina, naisena kuin vanhuksena.
Vammaista maahanmuuttajaa ei oteta työvoimapolitiittiselle kotoutumiskurssille, koska hänen työllistymismahdollisuutensa katsotaan olevan muita huonommat.
Seksuaalivähemmistöön kuuluvan vanhuksen kumppania ei tunnusteta perheenjäseneksi sairaan- tai vanhustenhuollossa.



Mikä on sallittua erilaista kohtelua?

Kaikki erilainen kohtelu, joka perustuu henkilöön liittyvään syyhyn, kuten terveydentilaan, ikään, kansalaisuuteen jne., ei ole syrjintää. Yhdenvertaisuuslain 11 §:n mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin, sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Esimerkiksi tupakka-, alkoholi- ja liikennelainsäädännössä on säädetty erilaisista ikärajoista ja vaatimuksista.

Myös muulla kuin lakiin perustuvalla erilaisella kohtelulla voi olla perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite. Esimerkiksi nuorten syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet, kieliryhmien yhdenvertaisuuden edistäminen tai uskonnollisille vähemmistöille annettavat avustukset eivät ole syrjintää, sillä ne pyrkivät perusoikeusnäkökulmasta hyväksyttävään päämäärään. Tällaisia päämääriä ovat esimerkiksi kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien, syrjimättömyyden ja tasa-arvon sekä lasten ja vähemmistöjen oikeuksien edistäminen.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan ole syr-

jintää. Positiivisella erityiskohtelulla on oltava perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja sen tulee olla suunniteltua, oikeasuhtaista ja tilapäistä. Positiivista erityiskohtelua ovat esimerkiksi sellaiset oikeasuhtaiset rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden (esimerkiksi maahanmuuttajien) osuutta henkilöstössä.

Erilainen kohtelu työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työssä ja työtehtävään valittaessa on yhdenvertaisuuslain 12 §:n mukaan oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Esimerkiksi papin virkaa täytettäessä voidaan edellyttää tiettyyn kirkkokuntaan kuulumista tai kiinalaiseen ravintolaan voidaan hakea kiinalaistaustaisia työntekijöitä.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Kenelle syrjinnästä ilmoitetaan?

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuuslain 18 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Poliisi tutkii syrjintä- tai syrjintään liittyviä rikoksia.

- 1 Jos koet tullessi syrjityksi jollakin muulla elämänalueella kuin työelämässä (esimerkiksi julkiset palvelut, koulutus jne.), ota yhteyttä **yhdenvertaisuusvaltuutettuun**.
www.syrjinta.fi

Voit saattaa syrjintää koskevan asian myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.
www.yvtltk.fi

- 2 Jos koet tullessi syrjityksi työpaikalla tai työtä haikiessasi, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/>
yhdenvertaisuus

- 3 Jos koet, että sinuun on kohdistunut rikos, johon liittyy syrjiviä motiiveja, ota yhteys poliisiin.

www.poliisi.fi

- 4 Jos koet, että viranomaiset ovat kohdelleet sinua syrjivästi, voit myös tehdä kantelun eduskunnan oikeusasiamiehelle, aluehallintovirastoon tai sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten kohdalla paikalliselle potilas- tai sosiaaliasiamiehelle.

Jos olet epävarma siitä, kenen puoleen kääntyä syrjintää koskevassa asiassa, voit kysyä neuvoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta tai rikosuhripäivystyksestä (**www.riku.fi**). Syrjintäilmoitusta pohtiessa on hyvä muistaa, että yhdenvertaisuuslaki kieltää vastatoimet syrjinnästä ilmoittanutta henkilöä kohtaan.

Neuvontaa ja oikeudellista apua voit saada myös oikeusaputoimistoista (**www.oikeus.fi**), ammattiliitoilta tai eri ryhmiä edustavilta kansalaisjärjestöiltä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen voi kääntyä, jos on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvä syyn perusteella.

Työsuojeluviranomaiset

Yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa, julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa, työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla sekä työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset. Työsuojeluviranomainen voi puuttua työpaikalla esiintyvään syrjintään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädetyillä valvontatoimenpiteillä, kuten toimintaohjein ja kehoituksin. Jos työnantaja ei noudata kehotusta, työsuojeluviranomainen voi tehdä työnantajaa velvoittavan päätöksen.

Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutetun tehtävä on valvoa tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu voi avustaa tasa-arvolaisissa määritellyn syrjinnän kohteeksi joutunutta tämän oikeuksien turvaamisessa sekä tarvittaessa avustaa tätä oikeudenkäynnissä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta vahvistaa osapuolten välisen sovinnon syrjintää tai vastatoimia koskevassa asiassa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa kieltää asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää. Lautakunta voi myös määrätä asianomaisen ryhtymään toimenpiteisiin säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.

Tasa-arvolain noudattamisen valvonnassa lautakunnalla on toimivaltaa myös työelämään liittyvissä kysymyksissä. Asian voi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi saattaa tasa-arvolakia koskevilta osin tasa-arvovaltuutettu tai työmarkkinoiden keskusjärjestö.

Syrjinnän seuraamukset

Syrjinnän seuraamukset riippuvat siitä, minkä lain nojalla syrjintätapaus tuomioistuimessa käsitellään. Yhdenvertaisuuslain seuraamuksiin kuuluvat syrjinnän uhrille maksettava hyvitys, syrjivän sopimusehdon mitätöinti, työsuojeluviranomaisten toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan määräämä kielto- tai velvoitepäätös ja niiden tehosteeksi annettava uhkasakko.

Tyypillisiä rangaistuksia syrjintään liittyvissä oikeustapauksissa on rikoslain nojalla annetut sakkorangaistukset, joskin enimmäisrangaistus syrjinnästä on 6 kk vankeutta. Syrjityksi tullut voi myös saada korvausta työsopimuslain perusteella tai ns. kärsimyskorvausta vahingonkorvauslain perusteella.

Hyvitys

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on yhdenvertaisuuslain 23 §:ään perustuen oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on yhdenvertaisuuslain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Hyvityksen määrällä ei ole laissa asetettua enimmäismäärää. Hyvityksen tulee yhdenvertaisuuslain 24 §:n mukaan olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen. Teon vakavuutta arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvitystä vaaditaan käräjäoikeudessa ja sen tulee tapahtua kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Hyvityksen hakeminen ei estä hakemasta korvausta vahingonkorvauslain tai muun lain perusteella.

Kieltopäätös ja uhkasakko

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi yhdenvertaisuuslain 20 §:n mukaan kieltää, muissa kuin työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvissa asioissa, asianomaista jatkamasta tai uusimasta syrjintää tai vastatoimia taikka määrätä tämän ryhtymään kohtuullisessa määräajassa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvollisuuksien täyttämiseksi. Lautakunta voi asettaa antamansa kiellon tai määräyksen tehosteeksi uhkasakon.



Miten yhdenvertaisuutta voidaan edistää?

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien sekä työnantajien tulee arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuutta toteutettaessa tulee ottaa huomioon alkuperä, ikä, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja muut yhdenvertaisuuslaissa kielletyt erotteluperusteet. Edistämistoimenpi-

teiden tarkoituksena on turvata kaikkien henkilöiden tosiasiallisesti yhdenvertaiset mahdollisuudet käyttää eri viranomaisten palveluita, kouluttautua ja edetä työllä. Se voi edellyttää toimenpiteitä yhdenvertaisuuden esteiden poistamiseksi, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

Yhdenvertaisuuden edistämismääräykset yhdenvertaisuuslaissa

Viranomainen (5 §)

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjä (6 §)

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Työnantaja (7 §)

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden arvioiminen

Yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää:

- 1 kykyä arvioida omaa toimintaa eri väestöryhmien näkökulmasta
- 2 kykyä olla vuorovaikutuksessa eri väestöryhmien kanssa
- 3 kykyä tunnistaa kehittämiskohteita
- 4 taitoa suunnitella konkreettisia toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään.

Yhdenvertaisuutta voidaan arvioida monin eri menetelmin. Vinkkejä erilaisista menetelmistä löytyy oikeusministeriön julkaisemasta **yhdenvertaisuuden arvioinnin verkkomateriaalista** <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai työnantajan tekemä suunnitelma niistä konkreettisista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään toiminnassa tai työnantajan roolissa. Suunnitelma voi olla erillinen tai osa jotain muuta suunnitelmaa (kuten tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa, työsuojeluntoimintaohjelmaa jne.).

Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaita, ohjeita ja hyviä käytäntöjä on kerätty yhdenvertaisuus.fi-sivulle.



Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt

Yhdenvertaisuussuunnitelma voi pitää sisällään esimerkiksi kuvauksen yhdenvertaisuuden arviointimenetelmistä ja sen tuloksista, listauksen konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi se-

kä sen, miten ja millaisella aikataululla suunnitelman toimeenpanoa seurataan, arvioidaan ja tarvittaessa päivitetään.

ARVIOINTIMATRIISI

	YHDENVERTAISUUDEN ARVIOINTI		YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	
MENETELMÄT Esimerkiksi:	HAVAINNOT		TOIMENPITEET (kuvaus, aikataulu ja vastuut)	SEURANTA
	Työnantaja	Toiminta		
Henkilöstökysely				
Arviointi- kokoukset				
Lausuntokierros				
Strategioiden seurantatiedot				
Asiakirja-analyysi				

Lisätietoja

Yhdenvertaisuuslaista:

FINLEX (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>)

Hallituksen esitys (HE 19/2014 ja HE 111/2014)

Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö (TyVM 11/2014)

Yhdenvertaisuuden edistämisestä:

www.yhdenvertaisuus.fi

www.oikeusministerio.fi (Demokratia-, kieli- ja perusoikeusasiat)

Syrjinnän uhrin oikeusturvasta: www.syrjinta.fi

Syrjintään puuttumisesta työelämässä: www.tyosuojelu.fi

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä: www.tasa-arvo.fi

Syrjinnästä Suomessa: www.yhdenvertaisuus.fi/syrjinnan_seuranta/

Syrjinnän vastaisista kampanjoista: www.yhdenvertaisuus.fi

Tiedustelut ja esitteen tilaukset: yhdenvertaisuus.om@om.fi

www.yhdenvertaisuus.fi



yhdenvertaisuus.fi
equality.fi