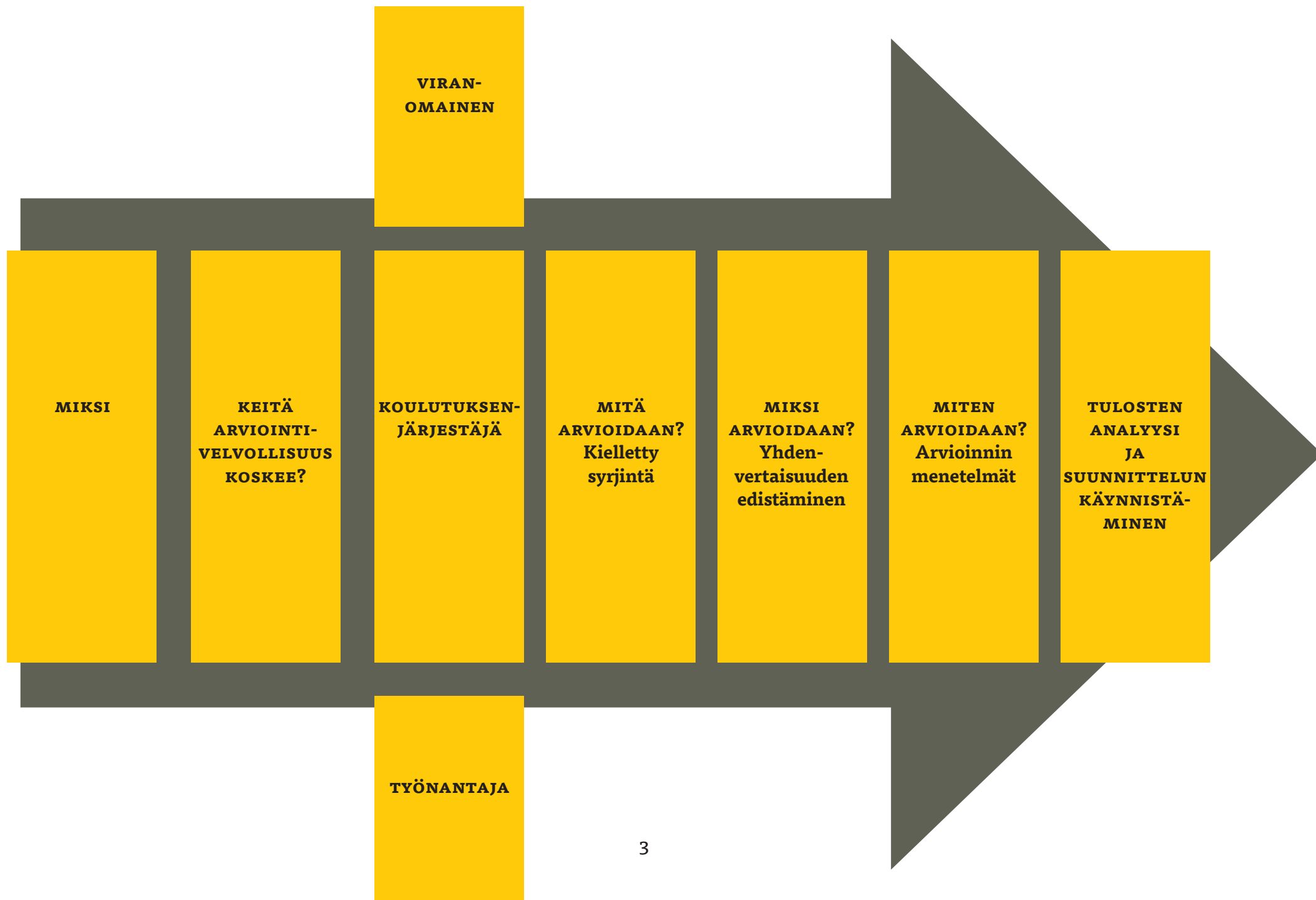


Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu



SISÄLLYSLUETTELO

MIKSI?	4
Mitä hyötyä yhdenvertaisuuden arvioimisesta ja edistämisestä on?	4
KEITÄ ARVIOINTIVELVOLLISUUS KOSKEE?	5
Yhdenvertaisuuden arvioiminen yhdenvertaisuuslaissa	5
Viranomainen	5
Koulutuksen järjestäjä	6
Työnantaja	6
MITÄ ARVIOIDAAN?	7
Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen	7
Syrjinnän seuranta ja arkaluontoisten tietojen käsittelyn kieltäminen	10
Syrjintä eri väestöryhmissä	11
Yhdenvertaisuuden edistäminen	13
Ryhmäkohtainen tarkastelu	15
Organisaation toimintojen tarkastelu	17
Hyvien väestösuhteiden tarkastelu	23
MITEN ARVIOIDAAN?	25
TULOSTEN ANALYYSI JA SUUNNITTELUN KÄYNNISTÄMINEN.	30
Tuloksista toimenpiteisiin	31
Lähdeaineistoja	31



Miksi?

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa säädetään muun muassa eri toimijoiden velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta henkilöstön ja muun toiminnan osalta.

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu on tarkoitettu apuvälineeksi yhdenvertaisuuden edistämistyötä tekeville toimijoille. Se sisältää

- 1) tietoa yhdenvertaisuuslain sisällöistä
- 2) ajatuksia siitä, mitä eri toimijoiden tulisi arvioida arvioidessaan yhdenvertaisuutta
- 3) esimerkkejä erilaisiin syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin liittyvistä kysymyksistä
- 4) esimerkkejä organisaation toimintojen kehittämisestä yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- 4) esimerkkejä menetelmistä, joiden avulla yhdenvertaisuutta voidaan arvioida yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen.

Mitä hyötyä yhdenvertaisuuden arvioimisesta ja edistämisestä on?

Yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai työnantajan on mahdollista toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen tukee kaikkien työntekijöiden ja palveluiden käyttäjien yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa toimintaan. Se ennalta ehkäisee syrjintää, parantaa organisaatioiden sisäistä vuorovaikutusta, lisää turvallisuutta ja auttaa organisaatiota hyödyntämään monimuotoisuuden mukanaan tuomia etuja. Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa sosiaalisen ilmapiirin lisäksi myös työn tehokkuutta ja tuottavuutta sekä laajemmin yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Jokainen yhdenvertaisuutta edistävä työpaikka on askel kohti syrjimätöntä Suomea.

Keitä arviointivelvollisuus koskee?

Yhdenvertaisuuden arvioiminen yhdenvertaisuuslaissa

Yhdenvertaisuuden edistämivelvollisuudet koskevat yhdenvertaisuuslain mukaan **viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä** sekä **työnantajia**.

VIRANOMAINEN

Viranomaisen on yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö,

voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.

Viranomainen on yhdenvertaisuuslain mukaan velvollinen tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman sekä viranomaistoiminnan että työnantajan näkökulmista (toiminta ja henkilöstöpolitiikka). Suun-

Viranomaisella tarkoitetaan tässä laissa valtion viranomaisia, kunnallisia viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia ja eduskunnan virastoja sekä Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden soveltaessa valtakunnan lainsäädäntöön kuuluvia säädöksiä. Mitä viranomaisesta säädetään, sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan tässä laissa sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa. Mitä tässä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan myös työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:ssä ja merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun käyttäjäyritykseen tämän käyttäessä vuokratyöntekijöihin työnjohto- ja valvontaoikeutta samoin kuin työharjoittelun ja muun vastaavan toiminnan järjestäjään siltä osin kuin tämä käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta.

nitelman tulisi sisältää arvio yhdenvertaisuustilanteesta, kuvaus menetelmistä, joiden avulla arviointia on tehty, sekä konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaistoiminnassa ja työpaikalla.

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on yhdenvertaisuuslain 6 § mukaan arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteisiin liittyen.

Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuutta myös työnantajan näkökulmasta.

TYÖNANTAJA

Työnantajan on yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan 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.

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

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

Mitä arvioidaan?

Yhdenvertaisuuslain sisällöt liittyvät yhdenvertaisuuden edistämiseen (luku 2), syrjinnän kieltoihin (luku 3) sekä syrjinnän uhrin oikeusturvaan. Yhdenvertaisuuden arviointi voi sisällöllisesti jakautua kahteen osa-alueeseen, jotka ovat:

- 1 Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- 2 Yhdenvertaisuuden edistäminen.

Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen

Yhdenvertaisuuslain yksi keskeisistä tavoitteista on ehkäistä syrjintää. Syrjinnän tunnistaminen on tärkeä osa yhdenvertaisuuden arvioimista. Arviointia tehtäessä olisi hyvä tietää, mitä syrjintä eri muodoissaan yhdenvertaisuuslain mukaan tarkoittaa, mikä on kiellettyä syrjintää ja mikä laillista erilaista kohtelua, mitä tarkoitetaan positii-visella erityiskohtelulla, mitä tarkoitetaan kohtuullisilla mukautuksilla ja minkälaista syrjintää eri väestöryhmien kohdalla esiintyy.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa **syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuh-teiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautu-misen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella**. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotaku-ta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välilli-

sen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuul-listen mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjinnän ilmenemisen arviointia voidaan tehdä sekä henkilöstöpoli-tiikan että toiminnan osalta. Arvioinnissa voidaan pyrkiä vastaamaan esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- Esiintyykö organisaatiossa tai sen palveluissa syrjintää sen eri muodoissa?
- Miten syrjinnän ilmeneminen on havaittu?
- Millaisiin ryhmiin se kohdistuu?
- Millaisia menettelyitä syrjintätilanteisiin puuttumiseksi on käytössä?
- Miten vaikuttavia ne ovat?
- Millaisia muita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi on käytössä? (asenteisiin vaikuttaminen jne.)
- Millaista tietoa syrjinnästä organisaation toimialalla on saatavilla?
- Saavatko vammaiset henkilöt asianmukaisia ja kohtuullisia mukautuksia?
- Huomioidaanko syrjimättömyys työpaikkailmoituksissa?

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

Myös muulla kuin lakiin perustuvalla erottelulla 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 päämäärän. Tällaisia päämääriä ovat esimerkiksi kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien, syrjimättömyyden ja tasa-arvon sekä lasten ja vähemmistöjen oikeuksien edistäminen.

Myöskään **positiivinen erityiskohtelu**, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan ole syrjintää. Positiivisella erityiskohtelulla on oltava perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja sen tulee olla suunniteltua, oikeasuhtaista ja tilapäistä. Positiivista erityiskohtelua ovat esimerkiksi rekrytointitoimenpiteet, joilla pyritään lisäämään aliedustettuun ryhmään kuuluvien henkilöiden, esimerkiksi maahanmuuttajien, osuutta henkilöstössä. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan saa muodostua muita henkilöitä syrjiväksi.

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.

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 syyn 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 ilmapiiri.

- Loukkaamistarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

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 kieltö (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 kieltö (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 taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

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

SYRJINNÄN SEURANTA JA ARKALUONTOISTEN TIETOJEN KÄSITTELYN KIELTO

Syrjintätiedon keräämisessä on hyvä tuntee yksityisyyden suojaa koskevaa sääntelyä. Henkilötietolaki turvaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaan liittyviä perusoikeuksia henkilötieto- ja käsiteltäessä. Lakia sovelletaan henkilötietojen käsittelyyn ja se sisältää muun muassa **kiellon arkaluontoisten tietojen käsittelystä**. Henkilötietolaki ei kuitenkaan estä syrjintään liittyvän tiedon kerää-

mistä, kunhan kerättävä tieto ei ole luonteeltaan henkilötietoa. Yhdenvertaisuuden arviointia tehtäessä onkin tärkeä muistaa, että:

Eri menetelmillä kerättävät tiedot eivät saa muodostaa henkilötietoja tai henkilörekisteriä.

Yhdenvertaisuuskyselyt tulee toteuttaa anonymieina.

Kyselyissä on syytä varmistaa, että vastauksia ei voida jonkin muun muuttujan (kuin nimen) perusteella yhdistää tiettyyn henkilöön.

Mikä on henkilötieto?

- 1) henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä, hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi;
- 2) henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan henkilötietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, käyttöä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä, muuttamista, yhdistämistä, suojaamista, poistamista, tuhoamista sekä muita henkilötietoihin kohdistuvia toimenpiteitä;
- 3) henkilörekisterillä tarkoitetaan käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuvaa henkilötietoja sisältävää tietojoukkoa, jota käsitellään osin tai kokonaan automaattisen tietojenkäsittelyn avulla taikka joka on järjestetty kortistoksi, luetteloksi tai muulla näihin verrattavalla tavalla siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta.

Arkaluontoiset henkilötiedot

Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaava tai on tarkoitettu kuvaamaan:

- 1) rotua tai etnistä alkuperää;
- 2) henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakau-
musta tai ammattiliittoon kuulumista;
- 3) rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta;
- 4) henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka hä-
neen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toi-
mia;
- 5) henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä; taikka
- 6) henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaali-
huollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.

SYRJINTÄ ERI VÄESTÖRYHMISSÄ

Jokainen ihminen voi joutua kohtaamaan syrjintää tai ennakkoluuloja jonkin häneen liittyvän syyn, kuten iän, uskonnon, terveydentilan jne. perusteella. Syrjinnälle erityisen alttiita ovat sellaisiin ryhmiin kuuluvat henkilöt, joihin kohdistuu negatiivisia stereotypioita ja en-

nakkoluuloja. Vaikka syrjinnän mekanismit ovat usein samanlaisia, syrjintätilanteet vaihtelevat eri ryhmien kohdalla. Eri ryhmien erityiskysymysten tunteminen voi auttaa tunnistamaan syrjintää. Seuraavassa esimerkkejä syrjinnästä ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavista tekijöistä syrjintäperusteiden osalta:



ESIMERKKEJÄ SYRJINNÄN KOKEMUKSISTA ERI VÄESTÖRYHMISSÄ

Romanit	Romaneihin kohdistuvat ennakkoluulot heikentävät romanien yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistyä. Romanilapsia kiusataan kouluissa muita lapsia enemmän. Romaniperheelle asetetaan erityisehtoja kun he vuokraavat asunnon / vuokra-asuntoa ei myönnetä lainkaan. Työpaikalla tai kaupassa tapahtuvasta varkaudesta syytetään helposti ensimmäiseksi romanityöntekijää tai -asiakasta.
Saamelaiset	Kunta kieltäytyy tarjoamasta saamenkielistä päivähoitoa tai vanhustenhoitoa, vaikka siihen olisi tarvittavat resurssit. Saamelaisiin kohdistuu vihapuhetta internetissä. Saamelaisnuoret kokevat syrjintää kulttuurisen taustansa takia.
Maahan-muuttajat	Näkyviin vähemmistöihin (tummaihoiset ja muut valtaväestöstä ulkonäöltään poikkeavat) kuuluviin henkilöihin kohdistuu rasis-tista nimittelyä ja väkivaltaa julkisilla paikoilla. Kielitaitovaatimukset asetetaan vaatimukseksi työssä, jossa ne eivät ole työn tekemisen kannalta välttämättömiä. Henkilön, jolla on vieraskielinen nimi tai joka puhuu murtaen suomea, on vaikeampi työllistyä kuin kantasuomalaisen.
Vammaiset	Pyörätuolilla liikkuva henkilö ei pääse esteellisiin kauppoihin, työpaikkoihin tai luokkahuoneisiin, vaikka kohtuullisilla toimilla pääsy olisi järjestettävissä. Huonokuuloinen henkilö ei kuule keskustelua meluisassa kokoussympäristössä ja häneltä evätään induktiosilmukan käyttö. Näkövammainen henkilö ei voi osallistua yliopiston pääsykokeeseen, koska koe perustuu näkemiseen, vaikka itse opintoura ja opin-tojen suorittaminen olisivat hänelle mahdollisia.
Seksuaali-vähemmistöt	Henkilö ei uskalla tuoda samaa sukupuolta olevaa partneriaan työyhteisön tietoon, koska pelkää syrjintää. Homoseksuaaleihin kohdistuu viharikollisuutta. Seksuaalivähemmistöihin kuuluva nuori/aikuinen joutuu kuuntelemaan loukkaavia vitsejä koulussa/työpaikalla.

ESIMERKKEJÄ SYRJINNÄN KOKEMUKSISTA ERI VÄESTÖRYHMISSÄ

Lapset ja nuoret	Lapsia ja nuoria ei kuulla heidän elämänsä koskevia päätöksiä tehtäessä. Nuoret ovat heikommassa asemassa työmarkkinoilla. Kouluissa esiintyy syrjintää, kiusaamista ja seksuaalista häirintää.
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. Uskonnollisiin vähemmistöihin kohdistuu viharikollisuutta (väkivalta ja ilkeillä teot).
Moniperusteinen syrjintä	Romanivanhus tulee syrjityksi niin romanina kuin vanhuksena. Vammaista maahanmuuttajaa ei oteta työvoimapoliittiselle kotoutumiskurssille, koska hänen työllistymismahdollisuuksiensa katsotaan olevan muita huonommat. Maahanmuuttajataustaisilla lapsilla on korkeampi riski tulla kiusatuksi päivähoitossa tai koulussa. Seksuaalivähemmistöön kuuluvan vanhuksen kumppania ei tunnusteta perheenjäseneksi sairaan- tai vanhustenhuollossa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuden edistäminen on syrjintää ja siihen puuttumista laajempi asiakokonaisuus. Yhdenvertaisuutta ja sen edistämistä voidaan arvioida esimerkiksi eri väestöryhmien yhdenvertaisuuden (syr-

jintäperustelähtöinen tarkastelu), **organisaation toimintojen** tai **hyvien väestösuhteiden näkökulmista**. Yhdenvertaisuutta arvioitaessa on hyvä kiinnittää huomiota sekä muodollisen että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä ja toiminnassa.

MUODOLLINEN YHDENVERTAISUUS

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin ilman syrjintää.



TOSIASIALLINEN YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tämä edellyttää niiden olosuhteiden muuttamista, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.



Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu on keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Se mahdollistaa henkilöön liittyvän syyn huomioimisen esimerkiksi rekrytoinnissa, oppilaaksiotossa tai palveluiden tarjonnassa. Käytännössä positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tietyn heikommassa asemassa olevan ryhmän (esim. lapset tai vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavista toimenpiteistä. Nuorten työlläisyyspalvelut, ikäihmisten nopeutettu menettely sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnissa tai oppilaitosten kielikiintiöt ovat esimerkkejä positiivisesta erityiskohtelusta. Positiivisen erityiskohtelun tulee olla tavoitteisiinsa nähden oikeasuhtaista eikä se saa muodostua toisia ryhmiä syrjiväksi.

Kohtuullinen mukauttaminen

Kohtuullisilla mukautuksilla turvataan vammaisten henkilöiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta erilaisissa tilanteissa. Kohtuullisten mukautusten tekeminen on yhdenvertaisuuslain mukainen velvollisuus, jonka laiminlyönti katsotaan yhdeksi syrjinnän muodoksi. YK:n vammaisyleissopimuksen mukaan kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan vammaisten ihmisten mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.

RYHMÄKOHTAINEN TARKASTELU

Ryhmäkohtaisen arvioinnin ideana on pohtia sitä, onko eri taustoista tulevilla henkilöillä yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia organisaatiossa tai käyttää sen tuottamia palveluita. Arvioinnin yhteydessä voi myös pyrkiä tunnistamaan keinoja, joilla eri taustoista tulevien henkilöiden yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Arvioinnin tekemisen edellytyksenä on se, että

organisaatiossa on riittävästi tietoa ja osaamista ryhmien erityiskysymyksistä. Tietoisuutta voidaan lisätä esimerkiksi kouluttamalla henkilökuntaa ja ottamalla arviointiin mukaan eri ryhmiä edustavia kansalaisjärjestöjä.

Arvioinnin alkuun pääsemistä voi helpottaa seuraavassa taulukossa esitettyjen esimerkkikysymysten pohtiminen.

ARVIOINNIN KOHDE	HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS	TOIMINNAN YHDENVERTAISUUS
Ikä	Ovatko eri-ikäiset työntekijät yhdenvertaisia työpaikalla? Osataanko eri-ikäisten vahvuuksia hyödyntää?	Tunnistetaanko eri-ikäisten tarpeet palveluissa ja viestinnässä? Onko ikäryhmien välillä eroja palveluiden käyttöasteessa?
Alkuperä ja kansalaisuus	Onko etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi avointa työpaikkaa täytettäessä? Millaisin toimenpitein etnistä yhdenvertaisuutta voidaan edistää työuran aikana?	Onko saamelaisten ja romanien erityiskysymyksiä pohdittu toimenpiteitä suunniteltaessa ja toteutettaessa? Miten etnisten vähemmistöjen tosiasiallisia mahdollisuuksia käyttää palveluita voidaan edistää?
Kieli	Millaisin toimenpitein kielellisiä oikeuksia työpaikalla edistetään? Millaisin toimenpitein vieraskielisten työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen taitoa tuetaan?	Voidaanko viestintää parantaa erikielisyyden osalta (vähemmistökielet ja selkokieli)? Miten tulkkauspalvelut toimivat? Onko viittomakielen käytön tarvetta selvitetty?
Uskonto ja vakaumus	Onko työntekijöiden lomasuunnittelussa huomioitu eri uskontokuntia edustavien juhlapyyhiä? Huomioidaanko sisäisissä tarjoiluissa eri uskontojen ruokarajoituksia? Kunnioitetaanko työpaikalla ihmisten uskontoa ja vakaumusta?	Huomioidaanko eri uskontoihin kuuluvien erityistarpeita palveluissa? Kuullaanko eri uskontokuntia uskonnon harjoittamista koskevien päätösten/lakien valmistelussa?

Mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta	Hyväksytäänkö työpaikalla erilaisia mielipiteitä ja poliittisia näkemyksiä? Voiko mielipide tai poliittinen toiminta tai luottamusmiehenä toimiminen vaikuttaa yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin työuralla?	Kerätäänkö erilaisia mielipiteitä politiikan valmistelussa?
Perhesuhteet	Ovatko erilaisista perhetaustoista tulevat henkilöt yhdenvertaisia työpaikalla? Millaisia keinoja esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi on käytössä?	Tunnistetaanko eri perhetaustoista tulevien erityistarpeita palveluissa?
Terveydentila	Onko terveydentila este yhdenvertaisille mahdollisuuksille työpaikalla? Osataanko työntekijöiden terveydentilaa ottaa huomioon työpaikan toiminnan suunnittelussa?	Millaisin toimenpitein asiakkaiden terveydentilaan liittyviä erityiskysymyksiä huomioidaan (esim. allergiat jne.)?
Vammaisuus	Millaisilla kohtuullisia mukautuksia työpaikalla on tehty? Ovatkotyöpaikan järjestelmät saavutettavia kaikille työntekijöille? Ovatko yhteiset kokoustilat esteettömiä?	Onko palveluiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta selvitetty erilaisten vamma ryhmien näkökulmasta? Millaisin viestintämenetelmin saavutettavuutta voidaan lisätä?
Seksuaalinen suuntautuminen	Voiko seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö olla avoimesti oma itsensä työpaikalla? Millaisin keinoin työpaikan asenneilmapiiriin voidaan vaikuttaa?	Onko palvelusuunnittelussa kiinnitetty huomiota seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden erityistarpeisiin? Osataanko niitä tunnistaa vai onko tarpeen konsultoida esimerkiksi seksuaalivähemmistöjä edustavia järjestöjä?

ORGANISAATION TOIMINTOJEN TARKASTELU

Yhdenvertaisuuden edistämistä voi myös tarkastella organisaation toimintojen kehittämisen näkökulmasta. Eri alojen organisaatioiden toiminnot eroavat luonnollisesti toisistaan. Esimerkiksi oppilaitosten toimintojen kehittäminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta edellyttää erilaisia toimenpiteitä kuin vaikkapa poliisin toimintojen kehittäminen. Useimmilla organisaatioilla on kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä mitä tulee henkilöstöpolitiikan tai esimerkiksi palveluprosessin osa-alueisiin. **Toimintolähtöisen arvioinnin tarkoituksena on tarkastella sitä, kuinka yhdenvertaisia organisaation eri toi-**

minnat ovat, miten yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat voidaan tunnistaa ja millaisin keinoin yhdenvertaisuutta voidaan edistää.

Seuraavissa esimerkeissä kuvataan yleisiä henkilöstöpolitiikkaan ja toimintaan liittyviä toimintoja ja sitä, miten niiden yhdenvertaisuutta voidaan tavoitteellisesti edistää. Lisäksi taulukosta löytyy esimerkkejä hyvistä käytännöistä, joilla asetettuihin tavoitteisiin on pyritty vastamaan.

YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN HENKILÖSTÖPOLITIIKASSA

TOIMINTA	TAVOITTEITA	ESIMERKKEJÄ KÄYTÄNNÖISTÄ
Johtaminen	<i>Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus.</i> <i>Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategiaan tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin.</i>	<i>Moninaisuusjohtamisen koulutukset</i> <i>Yhdenvertaisuusasiat otetaan huomioon budjetti- ja strategiatavoitteissa.</i> <i>Yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio annetaan tehtävää varten perustetulle ryhmälle tai vastuuhenkilölle.</i>
Rekrytointi	<i>Eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä.</i> <i>Kaikilla päteillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi.</i> <i>Vähemmistötaustaisia työntekijöitä palkataan lisää.</i> <i>Henkilöstön osaaminen monipuolistuu.</i>	<i>Rekrytoinnin valvominen syrjintätesteillä</i> <i>Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen</i> <i>Eri ryhmiä kannustavat työpaikkailmoitukset</i> <i>Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytoiminen</i>

Perehdyttäminen	Eritaustaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus on tehokasta, monipuolista ja joustavaa.	Henkilökohtaisen työohjaajan nimeäminen työsuhteen alkuvaiheessa Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet Kaksisuuntainen perehdytys
Henkilöstökoulutus	Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee. Kielteisiä asenteita puretaan.	Yhdenvertaisuutta ja syrjintää sekä eri ryhmiä käsittelevät kurssit henkilöstökoulutuksessa Järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin osallistuminen Yhdenvertaisuuskyselyt
Henkilöstön palkkaus, uralla eteneminen ja tehtävien jako	Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia eikä syrjintää esiinny. Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasa-puolisia kaikille. Työtehtävien jako vastaa henkilöstön osaamista.	Henkilöstötilinpäätöksen tekeminen ja tehtävien vaatimustasojen määrittelyt Kehittämiskeskustelut Töiden yksilöllinen suunnittelu (esim. työaikajärjestelyt) Mentorointi Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti
Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen	Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät. Sairauspoissaolot vähenevät. Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä.	Työhyvinvointitoiminta Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu Kuulolaitteet, valaistus, sähköiset työvälineet, esteettömyyskaritoitukset
Työsuojaelu	Syrjintätapaukset osataan tunnistaa. Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti. Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee.	Työsuojaelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi Työsuojaeluviranomaisten ja luottamusmiesten tekemä valvonta

Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat. Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät. Työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä.	Yhteistoimintaryhmät Kiintiöt työryhmissä
Tiedottaminen ja viestintä	Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät. Henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen.	Viestinnän esteettömyyden huomioiminen Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sisäiset tiedotuslehdet, henkilöstöinfot Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen



YHDENVERTAISUUS TOIMINNASSA

TOIMINTA	TAVOITTEITA	ESIMERKKEJÄ TOIMINTAMALLEISTA
Palvelustrategian kehittäminen	<i>Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille. Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan.</i>	<i>Osallisuutta vahvistavat yleiset palvelut Eri ryhmille suunnatut erityispalvelut Tulosohjaus ja resurssien kohdentaminen</i>
Asiakaspalvelu	<i>Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi. Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää.</i>	<i>Henkilöstökoulutus palvelutehtävissä oleville Asiakaspalautemekanismit Ennakko-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen</i>
Neuvonta ja palveluohjaus	<i>Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin.</i>	<i>Maahanmuuttajapalvelupisteet ja omankielinen neuvonta Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen</i>
Tulkki- ja omankielinen palvelu	<i>Asiakkaat ja viranomaiset ymmärtävät toisiaan. Huomioidaan asiakkaiden yksityisyyden suoja käyttämällä ammattilaistulkkeja.</i>	<i>Tulkkien ja etätulkkauksen käyttäminen Apuvälineiden ja muiden kommunikaatiota helpottavien keinojen käyttäminen</i>
Erityspalvelut	<i>Erityspalvelut osataan kohdentaa oikein. Eritysryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta.</i>	<i>Ennakko-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen Maahanmuuttaja- ja vammaispalvelut Eri ryhmille suunnatut työelämävalmennukset Romaniyhdyshenkilöt</i>
Asiakaspalaute	<i>Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta.</i>	<i>Asiakaspalautteen kerääminen eri menetelmin</i>

Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	Asiakkaiden tarpeet osataan ottaa huomioon ja palveluiden vaikutukset paranevat. Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.	Kuulemistilaisuudet ja lausuntokierrokset Kansalaisjärjestöstrategiat Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen
Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta	Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji. Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tulleet syrjityksi.	Asiakaspalvelusta vastaavien henkilöiden kehityskeskusteluissa käsitellään syrjimättömyyttä. Valitustie tehdään asiakkaille tunnetuksi; valitus-, oikaisu- vaatimus- ja muutoksenhakumenettelyt Kantelumekanismit Potilas- ja sosiaaliasiamies
Tiedottaminen	Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät. Tiedottaminen käsittelee vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita eikä anna stereotypistä tietoa.	Ryhmille suunnattu tiedottaminen Eri kielillä tehdyt tiedotusmateriaalit, kuvamateriaalien käyttö Monipuolisten tiedotuskanavien käyttö (radio, ilmaisjakelulehdet) Esteettömät tiedotuskanavat Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen
Esteettömyystoiminta	Toimitilat, asiakaspalveluvälineet ja tiedottaminen ovat esteettömiä	Vammaisjärjestöjen kanssa yhteistyössä tehdyt esteettömyyskartitukset
Lainsäädännön, ohjeistuksien ja politiikan valmistelu	Yhdenvertaisuusvaikutukset otetaan huomioon säädösvalmistelussa. Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä.	Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin. Yhteistyö eri vähemmistöryhmien kanssa
Hankintojen kehittäminen	Julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutukset paranevat.	Kilpailuttamiskriteereissä otetaan huomioon toiminnan yhdenvertaisuusvaikutukset.

HYVIEN VÄESTÖSUHTEIDEN TARKASTELU

Yhdenvertaisuutta voidaan arvioida myös hyvien väestösuhteiden näkökulmasta. Tässä tapauksessa tarkastelun kohteena on se, miten työyhteisön tai laajemmin yhteiskunnan sosiaalinen ilmapiiri vaikuttaa eri taustoista tulevien henkilöiden toimintavalmiuksiin. Väestösuhteiden kannalta keskeisiä osa-alueita ovat **asenteet, turvallisuus, vuorovaikutus ja osallisuus**. Tarkastelua voi tehdä esimerkiksi sen osalta, millaisia asenteita organisaatiossa on eri väestöryhmiä kohtaan, miten turvallisena toiminta koetaan, voivatko henkilöt olla avoi-

mesti sellaisia kuin ovat, minkälaiset tekijät vaikuttavat vuorovaikutukseen eri ryhmien välillä ja millaisia kokemuksia osallisuudesta ja vaikuttamisesta eritaustaisilla henkilöillä on. Väestösuhteiden tarkastelemiseksi on kehitetty tukimateriaaleja, kuten hyvien suhteiden indikaattorit, joita voi hyödyntää arviointia tehtäessä. Esimerkkimateriaalit löytyvät seuraavasta yhdenvertaisuus.fi sivuston osiosta:

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/kampanjat/good-relations/>



Esimerkki yhdenvertaisuuden arvioinnista hyvien väestösuhteiden osa-alueita tarkastelemalla

YHTEISKUNTA		ORGANISAATIOT		MINÄ
		TOIMINTA	HENKILÖSTÖ	
Asenteet	Yhteiskunnassa vallitsevat asenteet eri väestöryhmiä kohtaan (media, julkinen keskustelu, politiikka)	Asiakkaiden ja sidosryhmien luottamus. Asenteet eri väestöryhmiä kohtaan.	Työntekijöiden asenteet erilaisista taustoista tulevia työkavereita kohtaan	Omat asenteet ja ennakkoluulot
Turvallisuus	Yhteiskunnan turvallisuus eri väestöryhmien kokemanä. Keinot edistää turvallisuutta.	Toiminnan kohteena olevien henkilöiden kokema turvallisuus. Asiakkaiden mahdollisuus olla oma itsensä ilman pelkoa syrjinnästä.	Työntekijöiden kokemukset työyhteisön turvallisuudesta ja syrjinnästä Saako olla oma itsensä?	Oma turvallisuus ja sen vaikutukset toimintaedellytyksiin
Vuorovaikutus	Väestöryhmien välinen vuorovaikutus yhteiskunnan eritasoilla	Vuorovaikutus eri väestöryhmien kanssa. Erilaiset yhteistyömuodot	Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja ongelmatilanteiden ratkaisumekanismit	Omat kokemukset ja kyky olla vuorovaikutuksessa eri taustoista tulevien ihmisten kanssa
Osallisuus ja vaikuttaminen	Osallisuutta ja vaikuttamista tukevat instituutiot ja hallinnon käytännöt	Osallistavat käytännöt toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa	Työntekijöiden mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa työn sisältöjen kehittämiseen ja päätöksentekoon	Omat valmiudet osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan ja kokemukset vaikuttamisesta

Miten arvioidaan?

Yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat kysymyksiä, jotka voivat periaatteessa liittyä lähes kaikkeen organisaation toimintaan. Siksi yhdenvertaisuuden arvioiminen voi aluksi tuntua haastavalta. Viime vuosina on kehitetty hyviä menetelmiä, joita voidaan hyödyntää yhdenvertaisuutta arvioitaessa. Mikään ei myöskään estä organisaatiota kehittämästä sen toiminnalle sopivia uusia menetelmiä arvioinnin tekemiseksi. Seuraavassa esimerkkejä arviointimenetelmistä sekä linkkejä menetelmiä koskeviin aineistoihin:

Kyselyt (henkilöstö- ja sidosryhmäkyselyt)

Yleisin tapa kartoittaa yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä on toteuttaa henkilöstölle tai sidosryhmille (palveluiden käyttäjille) kysely yhdenvertaisuudesta. Henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla kartoitetaan esimerkiksi sitä, kokevatko työntekijät työpaikan yhdenvertaiseksi, onko työntekijöillä syrjintäkokemuksia, ovatko he havainneet muihin kohdistuvaa syrjintää ja miten vaikuttavina he pitävät työpaikan yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Henkilöstökyselyssä voidaan myös kysyä henkilökunnan näkemyksiä toiminnan yhdenvertaisuudesta, koulutustarpeista, yhteistyömuodoista syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kanssa jne. Sidosryhmäkyselyt voivat kohdistua monenlaisiin ryhmiin kuten palveluiden käyttäjiin, yhteistyökumppaneihin, kansalaisjärjestöihin jne. Tällaisten kyselyiden tarkoituksena on kerätä ulkopuolinen arvio toiminnan yhdenvertaisuudesta tai esimerkiksi yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden kohdentamisesta.

ESIMERKKIKYSELYITÄ

ARVIOINTIKOKOUKSET JA -TYÖPAJA

Yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyystilanteen arvioimiseksi voidaan järjestää erillisiä tilaisuuksia, kuten temaattisia kokouksia tai työpajoja. Niiden tarkoituksena on yhdessä arvioida sitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu, esiintyykö syrjintää, millaisilla toimenpiteillä eri ryhmien yhdenvertaisuutta voitaisiin edelleen kehittää jne. Uusi yhdenvertaisuuslaki korostaa erityisesti työntekijöiden, oppilaiden ja heidän huoltajiensa sekä opiskelijoiden mahdollisuutta osallistua tai tulla kuulluksi yhdenvertaisuustoimenpiteiden suunnittelussa ja niiden arvioinnissa. Yhdenvertaisuutta käsittelevät kokoukset ja työpaikat voivat toimia keinoina osallistaa kyseisiä ryhmiä toimenpiteiden suunnitteluun ja arviointiin. Arviointikokouksen sisältöjä voidaan ottaa myös osaksi yhdenvertaisuuteen liittyviä koulutustilaisuuksia. Tämä voi lisätä henkilöstön osallistumisaktiivisuutta.

KUULEMINEN

Syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuuleminen on hyvä menetelmä kerätä tietoa toiminnan yhdenvertaisuudesta eri ryhmien näkökulmasta. Kuuleminen voidaan toteuttaa monella tavalla, kuten järjestämällä kuulemistilaisuuksia, toteuttamalla lausuntokierroksia tai haastattelemalla eri ryhmiä edustavien järjestöjen asiantuntijoita. Kuulemisen helpottamiseksi on laadittu erilaisia työkaluja, kuten jul-

kisen hallinnon viranomaisille tarkoitettu sähköinen lausuntopalvelu (<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI>) sekä kaikille toimijoille avoin otakantaa -palvelu (<https://www.otakantaa.fi/fi-FI>).

YHDENVERTAISUUDEN ARVIOIMINEN STRATEGIATYÖSSÄ

Yhdenvertaisuuden arvioiminen voidaan liittää myös osaksi organisaation strategiaprosessia. Esimerkiksi joissain ministeriöissä osastoja pyydetään arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista osana toiminnan ja talouden suunnittelua. Tällaiset aineistot tuottavat hyvän

pohjan yhdenvertaisuuden arvioimiseksi. Arvioinnin pohjaksi voidaan asettaa yhteisiä yhdenvertaisuustavoitteita, jotka ovat myös osa organisaation yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Allaolevassa taulukossa on esimerkkinä sisäministeriön vuosina 2013–2014 käyttämät ministeriön yhteiset **yhdenvertaisuustavoitteet**, joiden toteutumista on seurattu osana toiminnan ja talouden suunnittelua.

Esimerkki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteista, joiden toteutumisesta arvioidaan:

TOIMINNAN SUUNNITTELU JA SEURANTA:

1. Lisätään mahdollisuuksien mukaan aliedustetun sukupuolen ja vähemmistöryhmiin kuuluvien rekrytointia sekä naisten osuutta erityisasiantuntija- sekä esimies- ja johtotehtävissä.
 2. Ministeriö sekä sisäasiainhallinnon virastot ja laitokset arvioivat kehittämis- ja säädöshankkeidensa sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutukset.
 3. Ministeriöllä sekä sisäasiainhallinnon virastoilla ja laitoksilla on ajantasaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.
 4. Ministeriö kehittää tiedonhankinnan menetelmiä henkilöstön ja asiakkaiden kokemusten keräämiseksi tasa-arvon ja syrjimättömyyden toteutumisesta hallinnonalalla. Tietoa käytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnissa.
- > Asetettuja tavoitteita seurataan ja niistä raportoidaan toiminta- ja taloussuunnitelmassa sekä toimintakertomuksessa.

YDINTOIMINTOJEN ANALYYSI

Ydintoimintojen analyysissä organisaatio tarkastelee sen keskeisiä toimintoja, kuten viestintää, johtamista, palveluprosessin eri osa-alueita, markkinointia, henkilöstöpolitiikkaa jne. yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Arviointia voidaan tehdä esimerkiksi pohtimalla seuraavia kysymyksiä.

- 1 Miten yhdenvertaisia eri toiminnot ovat erilaisten käyttäjien tai osanottajien näkökulmasta? (ryhmäkohtainen tarkastelu)
- 2 Miten esteettömiä ja saavuttavia toiminnot ovat?
- 3 Millaisin toimenpitein yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää?

4 Millaisilla menetelmillä saadaan tietoa ydintoimintojen yhdenvertaisuudesta?

5 Millainen vaikutus työntekijöiden asenteilla on toimenpiteiden toteuttamiseen ja niiden yhdenvertaisuuteen?

Asiakirja-analyysi

Asiakirja-analyysin tarkoituksena on arvioida sitä, miten yhdenvertaisuus huomioidaan organisaation tuottamien asiakirjojen sisällyksessä ja miten monimuotoisuutta voitaisiin tehdä näkyvämmäksi jatkossa. Analyysia voidaan tehdä asiakirjojen ohessa myös mediasisällöistä ja muusta viestinnästä.

Asiakirja-analyysin esimerkkikysymyksiä

Asiakirjoissa, tiedottamisessa ja muissa kirjallisissa materiaaleissa käytetty kieli ja terminologia

- Onko asiakirjoissa käytetty kieli ja terminologia ymmärrettävää ja kenelle?
- Edistääkö ja heijastaako käytetty kieli ja terminologia yhdenvertaisuutta? Mitä termejä korvaisit ja millä termeillä?
- Heijastavatko tekstit stereotyyppisiä käsityksiä? Millaisia?
- Onko tuotetuissa teksteissä heteronormatiivinen lähtöoletus? Jos on, miten se näkyy?
- Onko teksteissä opettava tai "ylhäältä ohjaava" sävy?
- Onko teksteissä piilovaikutuksia ja jos on, millaisia?
- Millaista ihmiskäsitystä tekstit heijastavat?

ESTEETTÖMYYSKARTOITUKSET

Tilojen ja palveluiden esteettömyydellä ja saavutettavuudella lisätään monien väestöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Esteettömyyden ja saavutettavuuden tarkasteleminen voivat olla osa yhdenvertaisuuden arviointia. Esteettömyyskartoitukset voivat kohdistua rakennettuun ympäristöön tai esimerkiksi sähköisten palveluiden saavutettavuuteen. Esteettömyys ja saavutettavuus voidaan ottaa huomioon myös rakentamista ja järjestelmiä koskevien hankintojen arviointikriteereissä. Esteettömyyskartoitusten tekemisestä on julkaistu hyviä aineistoja kuten:

Invalidiliiton ESKEH-hankeen materiaalit rakennetun ympäristön kartoituksissa, ohjeistuksissa ja koulutuksissa: http://www.esteeton.fi/portal/fi/julkaisut/esken_julkaisut/oppaita_ja_suunnitteluohjeita/eskeh-projekti_esteettomyysden_arviointimenetelman_ja_kartoituslomakkeen_kehittaminen/

Näkövammaisten keskusliiton Esteettömyys huomioitu –leima http://www.nkl.fi/fi/etusivu/esteettomyysratkaisut/wwwisivut_ja_palvelut/esteettomyys-huomioitu-leima/arviointikriteerit

Verkkosisältöjen osalta on tietoa eri aineistojen testaamisesta ja it-searviointineista Saavutettava tieto- ja viestintäympäristö (Stivi) -suosituksessa www.esok.fi/stivisuositus

Hyviä välineitä on myös Kulttuuria kaikille –sivustolla <http://www.kulttuuriakaikille.info/saavutettavuus>

Työsuojelutyön aineistojen hyödyntäminen

Syrjintään liittyvät kysymykset voivat nousta esiin myös työsuojelutyön aineistoissa. Työsuojelun toimintaohjelmia laadittaessa saataan tarkastella asioita, jotka ovat tärkeitä myös yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esimerkiksi palvelutilanteissa toimivien erilaisten etnistä taustaa edustavien työntekijöiden kokemus ja asiakkaiden taholta tuleva rasistinen puhe lisää työn psykososiaalista kuormittavuutta.

Tasa-arvotyön aineistojen hyödyntäminen

Myös tasa-arvotyön yhteydessä tuotettuja aineistoja voidaan hyödyntää yhdenvertaisuuden arvioinnissa. Kokemukset sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä voivat tuoda esiin esimerkiksi moniperusteista syrjintää tai muita työilmapiiriin yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tasa-arvotyön yhteydessä toteutetuilla toimenpiteillä voi myös olla positiivinen vaikutus työpaikan yhdenvertaisuuteen.

Yhdenvertaisuus kehityskeskusteluissa

Työyhteisön yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita voidaan käsitellä myös esimiehen ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi syrjintäkokemusten, asenteiden tai yhdenvertaisuuden edistämiseen

Asiakaspalautteen kerääminen

Yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä voidaan ottaa myös mukaan asiakastyytyväisyyttä kartoittaviin kyselyihin. Tämä on yksi keino saada ulkopuolista arviointia toiminnan yhdenvertaisuudesta. Asiakastyytyväisyyttä kerätessä voidaan myös pohtia keinoja (esteet-

tömyys, erikieliset lomakkeet jne.), joilla kyselyyn vastaaminen tehdään mahdolliseksi mahdollisimman monelle asiakasryhmälle.

Laillisuusvalvonta-aineistot

Viranomaisia koskevat laillisuusvalvonta-aineistot saattavat sisältää huomioita, jotka ovat tärkeitä yhdenvertaisuutta arvioitaessa. Laillisuusvalvontaviranomaisten vuosiraportit ja joidenkin viranomaisten sisäiset laillisuusvalvontakertomukset voivat muodostaa tällaisia aineistoja.

Ulkoiset arvioinnit

Yhdenvertaisuutta voidaan arvioida myös ulkopuolisella taholla. Esimerkiksi moniin kehittämishankkeisiin liittyy ulkopuolista arviointia, jonka yhteyteen voidaan liittää yhdenvertaisuuden arviointia koskevia kokonaisuuksia.

Tutkimuskatsaukset

Organisaation toimialan yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksistä

voi myös löytyä tutkittua tietoa. Tällaisen tiedon saatavuus voi helpottaa esimerkiksi toiminnan yhdenvertaisuuden arvioimista. Esimerkiksi oikeusministeriön koordinoiman syrjinnän seurantajärjestelmän puitteissa on kerätty paljon tietoa syrjinnän ilmenemisestä koulutuksessa ja vapaa-ajalla, työelämässä sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa

Ihmisoikeusraporttien havainnot ja suositukset

Suomea arvioidaan eri kansainvälisten ihmisoikeussopimusvalvontaelinten toimesta säännöllisin väliajoin. Ihmisoikeussopimusten toimeenpanoa koskevat maaraportit sisältävät eri elämänalueita koskevia suosituksia monien ryhmien yhdenvertaisuuden kannalta tärkeistä aiheista.

Lisätietoja: Ulkoministeriön ihmisoikeussopimuksia koskeva verkkosivu

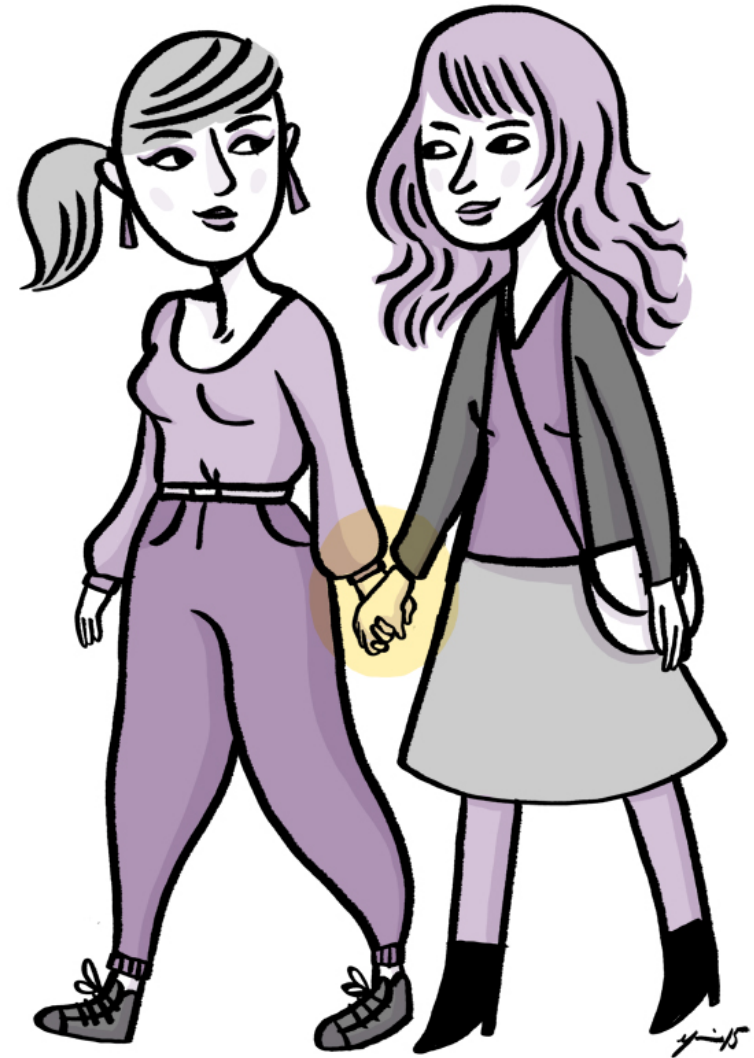
<http://www.formin.fi/public/default.aspx?nodeid=49537>

Tulosten analyysi ja suunnittelun käynnistäminen

Tuloksista toimenpiteisiin

Yhdenvertaisuuden arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa yhdenvertaisuuteen liittyviä kehittämiskohteita. Arvioinnin pohjalta voidaan suunnitella toimenpiteitä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään työpäikällä ja toiminnassa. Konkreettiset toimenpiteet kirjataan yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelma voi olla erillinen tai osa jotain muuta suunnitelmaa (kuten tasa-arvosuunnitelmaa, opetussuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa jne.). Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tueksi on laadittu paljon materiaaleja, joita löytyy tämän oppaan lähdeaineistosta.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voi pitää sisällään esimerkiksi kuvauksen yhdenvertaisuuden arviointimenetelmistä ja sen tuloksista, listauksen konkreettisista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä sen, miten ja millaisella aikataululla suunnitelman toimeenpanoa seurataan, arvioidaan ja tarvittaessa päivitetään.



Arviointimatriisi

YHDENVERTAISUUDEN ARVIOINTI			YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA	
MENETELMÄT <i>esimerkiksi:</i>	HAVAINNOT		TOIMENPITEET <i>(kuvaus, aikataulu ja vastuut)</i>	SEURANTA
	TYÖNANTAJA	TOIMINTA		
Henkilöstökysely				
Arviointikokoukset				
Lausuntokierros				
Strategioiden seurantatiedot				
Asiakirja-analyysi				

Lähdeaineistoja

Yhdenvertaisuussuunnittelusta on laadittu erilaisia oppaita ja ne voivat antaa ideoita yhdenvertaisuuden arvioimisen ja sen pohjalta tehtävien suunnitelmien tekemiseen. Vaikka osa aineistoista on laadittu vanhan yhdenvertaisuuslain aikana, soveltuvat tähän kerätyt oppaat

ja aineistot hyvin uuden yhdenvertaisuuslain edellyttämän, kaikki syrjintäperusteet huomioon ottavan suunnitelman tekemisen tueksi. Muutamia uuden lain voimaan tulon jälkeen laadittuja ohjeita on myös ilmestynyt ja aineistot on kerätty tähän aikajärjestyksessä:

- 2015 Ohje työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen**
(SAK, AKAVA, STTK, Ihmisoikeusliitto, Näkövammaisten keskusliitto, Seta ja Allianssi)
Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille (FIBS)
Yhdenvertainen urheilu – verkkoaineisto liikunta- ja urheilujärjestöille (VALO)
- 2014 Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin ohje säädösvalmistelijoille (Sisäministeriö)**
Pidä huolta. Esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä (Sisäministeriö)
- 2013 Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille (Sisäministeriö)**
- 2011 Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas (Sisäministeriö)**
- 2010 Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (Sisäministeriö)**



yhdenvertaisuus.fi
equality.fi