



Vieremän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2027

Kunnanhallitus 11.12.2023 § 273

Valtuusto 18.12.2023 § 64

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Keskeisiä käsitteitä	4
3. Suunnitteluprosessin kuvaus	6
4. Lainsäädäntö	7
4.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perusoikeutena	7
4.2. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)	8
4.3. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	8
4.4. Syrjintää koskeva lainsäädäntö	9
5. Syrjintäperusteita	9
5.1. Alkuperä	10
5.2. Ikä	12
Ikäsyrjintä työelämässä	12
Ikääntyneet	12
5.3. Sukupuoli	12
5.4. Seksuaalinen suuntautuminen	13
5.5. Uskonto ja vakaumus	14
5.6. Terveystila	14
5.7. Vammaisuus	15
5.8. Työllisyys ja taloudellinen tilanne	15
6. Arvio tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Vieremän kunnassa	16
6.1. Kunnan yhteistyö vähemmistöjen sekä muiden suunnitelmassa huomioitavien ryhmien kanssa	17
Maahanmuuttajat	17
Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	17
Vammaiset sekä toimintakyvyltään rajoittuneet	18
Työttömät	18
Ikääntyneet	18
Nuoret	19
7. Yhdenvertaisuuden edistäminen Vieremän kunnassa – nykytilan arviointi ja toimenpiteet osa-alueittain	19
Asenteet	19

Palvelut	20
Hallintopalvelut	20
Koulutus sekä kulttuuri- ja sivistyspalvelut	21
Liikunta- ja vapaa-ajanpalvelut	22
Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut	22
Työyhteisö	23
Palkkaus	23
Rekrytointi	25
Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen	26
Työolot	26
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	27
Päätöksenteko	27
Häirintä	28

1. Johdanto

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on jokaiselle turvattu perus- ja ihmisoikeus, josta määrätään Suomen perustuslaissa (731/1999) sekä useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa kunnat laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman viranomaisena ja palveluntarjoajana, työnantajana sekä koulutuksen järjestäjänä. Tämän lakisääteisen velvoitteen täyttämiseksi Vieremän kunnassa on laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat päätettiin laatia yhteiseksi ohjelmaksi, jotta suunnitelman avulla voitaisiin vastata mahdollisimman hyvin moniperusteisen syrjinnän ehkäisyyn.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan samanvertaisuutta eri ihmisryhmien välillä. Ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, etnisyydestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöön liittyvät tekijät, kuten ihonväri, syntyperä tai kansalaisuus, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin kouluttautua, työllistyä tai saada palveluja. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kaikilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet.

Sukupuolten välistä **tasa-arvoa** sekä sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin kohdistuvaa syrjintää käsitellään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa eli tasa-arvolaisissa (609/1986).

Vieremän kunta pyrkii kaikessa toiminnassaan edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäisemään syrjintää. Vieremän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen ja tavoitteellinen edistäminen. Suunnitelman laatiminen auttaa kunnan henkilöstöä ja luottamushenkilöitä tunnistamaan mahdollisia epäkohtia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa sekä antaa valmiudet niiden korjaamiseksi.

Syrjinnän taustalla vaikuttavat usein ennakkoluulot ja virheelliset tiedot. Tämän vuoksi Vieremän kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on sisällytetty yleistietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä niitä koskevasta lainsäädännöstä. Yksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteista on, että sen avulla kasvatetaan kuntalaisten tietoisuutta ja oikaistaan virheellisiä käsityksiä. Tietoisuuden kasvattaminen on keino ehkäistä syrjintää ja puuttua syrjintää ylläpitäviin ennakkoluuluihin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään kunnassa noudatettavat toimintatavat, joiden tarkoitus on edistää yhdenvertaisuuden toteutumista. Vieremän kunta sitoutuu noudattamaan toimintatapoja niin työnantajana kuin palveluiden tarjoajana. Lähtökohta on, että Vieremän kunta pyrkii kaikessa toiminnassaan turvaamaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen.

2. Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuus on jokaisen perusoikeus. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan samanarvoisuutta eri ihmisryhmien välillä. **Tasa-arvo** puolestaan viittaa samanarvoisuuteen eri sukupuolten tai sukupuoli-identiteetin omaavien henkilöiden välillä. Myös tasa-arvo on perusoikeus. Molemmat arvot tarkentuvat lain tasolla.

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa samanvertaisen kohtelun periaatetta: samantyyppisissä tapauksissa ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää kuitenkin samanvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus eri ihmisryhmien välillä voisi toteutua. (kts positiivien erityiskohtelu).

Syrjintä tarkoittaa ihmisen asettamista iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä käsittää myös häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä.

Välitön eli suora syrjintä tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen eli epäsuora syrjintä tarkoittaa, että 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.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Läheissyrjinnässä henkilö joutuu syrjityksi johonkuhun toiseen henkilöön liittyvän syyn vuoksi; syrjinnän peruste ei johdu syrjitystä itsestään.

Moniperusteinen syrjintä on henkilön syrjimistä usean syrjintäperusteen nojalla samanaikaisesti.

Olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjijä syrjii henkilöä virheellisen olettaman perusteella: syrjijä voi esimerkiksi luulla, että henkilö kuuluu johonkin vähemmistöryhmään ja syrjii henkilöä pelkän olettamansa perusteella. Olettamaan perustuva syrjintä on kiellettyä.

Kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan syrjinnäksi. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan tekemiä asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Häirintä on ihmisarvon tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista henkilöön liittyvän perusteen, kuten iän, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen, vuoksi siten, että syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä katsotaan syrjinnäksi ja siten kielletyksi.

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä tarkoittaa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa syrjinnän vaarassa olevan henkilön tai ihmisryhmän oikeasuhdaista erilaista kohtelua, joka tähtää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Positiivinen erityiskohtelu ei saa tosiasiasa johtaa syrjintään; erityistoimenpiteiden tulee olla oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö kieltää työnantajaa oikeudettomasti edellyttämästä hakijoilta henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja ilmoittaessaan avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä.

Vastatoimien kieltö kieltää kohtelemasta henkilöä epäsuotuisasti ja siten, että hänelle aiheutuu kielteisiä seurauksia sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Esteettömyys viittaa esteettömyysperiaatteeseen, jonka mukaan rakennetun ympäristön, infrastruktuurin ja palveluiden tulee olla mahdollisimman saavutettavat toimintarajoitteisten henkilöiden näkökulmasta. Esteettömyys kattaa ympäristön lisäksi palvelut ja viestinnän.

3. Suunnitteluprosessin kuvaus

Vieremän kunnan ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen alkoi kesällä 2016. Suunnitelman päivittäminen on katsottu jälleen tarpeelliseksi, ja uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimistyö aloitettiin kesällä 2023. Päivitetty suunnitelma astuu voimaan vuosiksi 2024–2027.

Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee tarkistaa ja päivittää tasaisin väliajoin. Lisäksi siihen kirjattuja toimenpiteitä tulee seurata säännöllisesti. Laissa ei säädetä, kuinka usein yhdenvertaisuussuunnitelmaa tulisi päivittää. Suunnitelman laatimisessa tulee kuitenkin huomioida, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne muuttuu jatkuvasti yhteiskunnan ja paikallisyhteisön kehittyessä, ja täten tätä suunnitelmaa tulisi päivittää aina tarpeen mukaan. Erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vähintään joka toinen vuosi, jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, miten Vieremän kunnassa toimitaankin vuosittain.

Suunnitelma laadittiin yhteistyössä viranhaltijoiden kesken ja se on lähetetty lausuntokierrokselle nuorisovaltuustoon sekä vanhus- ja vammaisneuvostoon. Lisäksi sitä käsiteltiin kunnan yhteistyöryhmässä ja kunnanhallituksessa. Suunnitelman hyväksyi lopulta valtuusto.

On huomionarvoista, että eräät henkilön ominaisuuksiin liittyvät tiedot kuuluvat henkilötietolaissa (523/1999) säädetyn arkaluonteisten tietojen käsittelykiellon piiriin. Arkaluonteisia tietoja saa käsitellä vain erikseen säädettyissä tilanteissa. Kuten henkilötietolain 11 §:stä käy ilmi, syrjintäperusteet (esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen) ja arkaluonteiset tiedot ovat yhteydessä toisiinsa:

Arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan:

- 1. rotua tai etnistä alkuperää;*
- 2. henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista;*
- 3. rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta;*
- 4. henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia;*
- 5. henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä; taikka*
- 6. henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.*

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen ei edellytä eikä oikeuta arkaluonteisten tietojen käsittelyä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on mahdollista arvioida ja edistämistoimenpiteet määritellä ilman, että käsitellään arkaluonteisia tietoja.

Osallistava suunnitteluprosessi lisää vuorovaikutusta niin henkilöstön edustajien ja työnantajan kuin kunnan ja kuntalaisten välillä. Suunnitelman laatiminen yhdessä eri toimijoiden kanssa mahdollistaa sen, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus integroituvat osaksi kunnan kokonaisvaltaista toimintaa.

4. Lainsäädäntö

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta säädetään Suomen kansallisen lainsäädännön lisäksi Euroopan yhteisön oikeudessa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asemaa perusoikeutena turvaa perustuslaki. Yksityiskohtaisemmat säännökset tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja niiden edistämisestä on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (ns. tasa-arvolaki).

4.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus perusoikeutena

Suomen perustuslain 6 §:n mukaan

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Perustuslaissa säädetty yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä yhdenvertaisuuteen lain edessä (1 momentti) että syrjinnän kieltoon (2 momentti). Laki siis kieltää asettamasta ihmisiä erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. **Syrjinnän kieltö** tarkentuu lain tasolla.¹

Perustuslaki 731/1999	Yhdenvertaisuus-laki 1325/2014	Rikoslaki 39/1889	Työturvallisuus-laki 738/2002	Tasa-arvolaki 609/2987
6 § Yhdenvertaisuus	8 § Syrjinnän kieltö	1 luku 11 § Syrjintä 47 luku 3 § Työsyrjintä 47 luku 3 a § Kiskonnantapainen	28 § Häirintä	7 § Syrjintä sukupuolen perusteella

¹ Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010, s. 8.

		työsyrintä		
		11 luku 10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan		

Syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö perustuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18–19/1990).

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

1 § Lain tarkoitus:

Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki velvoittaa kuntia viranomaisena edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki on vuodesta 2015 lähtien koskenut myös syrjintää **sukupuoli-identiteetin** tai **sukupuolen ilmaisun** perusteella. Kunnan tehtävänä on varmistaa, että sukupuolten tasa-arvon ohella myös sukupuolten moninaisuus otetaan huomioon kunnan toiminnassa ja päätöksenteossa.

Kunta on organisaatio, joka käyttää julkista valtaa. Kunnan tulee huolehtia lakisääteisten sukupuoli-kiintiöiden toteutumisesta julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa, jotta sukupuolet tulisivat tasaisesti edustetuksi päätöksenteossa.

Tasa-arvolaissa säädetään, että koulutuksen järjestäjän tulee laatia oppilaitoskohtainen tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustuksen kanssa. Perusopetuksen ja lukion tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu omaksi ohjelmakseen tämän lakisääteisen velvoitteen täyttämiseksi.

4.3. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1 § Lain tarkoitus:

Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntaa viranomaisena ja palveluntarjoajana, työnantajana sekä koulutuksen järjestäjänä edistämään yhdenvertaisuutta eri ihmisryhmien välillä sekä ehkäisemään syrjintää omassa toiminnassaan ja päätöksenteossään. Yhdenvertaisuuslain noudattamista ja

yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat lain 18 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

Tässä suunnitelmassa tarkastellaan kunnan velvollisuuksia viranomaisena, palveluiden tarjoajana ja työnantajana. Suunnitelmassa ei tarkastella kunnan velvollisuuksia koulutuksen järjestäjänä, sillä opilaitoskohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on laadittu omaksi ohjelmakseen.

4.4. Syrjintää koskeva lainsäädäntö

Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen perusoikeus. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Syrjinnästä, syrjinnän kiellosta sekä siitä, millainen menettely katsotaan syrjinnäksi, säädetään tarkemmin tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan syrjiminen on kielletty iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi ilmetä välittömänä tai välillisenä syrjintänä, häirintänä, kohtuullisten mukautusten epäämisinä, syrjivänä työpaikkailmoitteluna tai käskynä syrjiä.

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä sekä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Syrjinnän kiello pitää sisällään myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

Sekä yhdenvertaisuuslaissa että tasa-arvolaissa määrätään, ettei syrjintää tule sallia riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Tämä tarkoittaa syrjinnän olevan kiellettyä myös esimerkiksi silloin, kun henkilön perheenjäsen, ystävä tai työkaveri kuuluu vähemmistöön.

5. Syrjintäperusteita

Syitä, joiden vuoksi henkilö joutuu syrjinnän kohteeksi, kutsutaan **syrjintäperusteiksi**. Syrjintäperusteita on useita. Henkilö tai ihmisryhmä voi joutua syrjityksi lähes minkä tahansa inhimillisen ominaisuuden perusteella. Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 21(1) artiklassa säädetään syrjintäkiellosta ja luetellaan yhteensä seitsemäntoista eri syrjintäperustetta. Sanamuodosta käy ilmi, ettei luettelo ole tyhjentävä:

Kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen

vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliin suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan.

Henkilö voi tulla syrjityksi paitsi yhden myös useamman syrjintäperusteen nojalla, jolloin kyse on **moniperusteisesta syrjinnästä**. Esimerkiksi vammainen ulkomaalaistaustainen nainen voi tulla syrjityksi samanaikaisesti naisena ja vammaisena sekä etnisyytensä vuoksi. Ratkaisevaa ei välttämättä ole se, onko syrjijä onnistunut yrityksessään syrjiä jotakuta, vaan merkitystä tulee antaa sille, onko henkilö tai ihmisryhmä syrjivän teon tai laiminlyönnin vuoksi tosiasiallisesti joutunut tai asetettu eri asemaan.

On huomioitava, ettei syrjintä ole aina tahallista. Toisinaan syrjintä voi johtua erehdyksestä, huolimattomuudesta tai ajattelemattomuudesta. Toisaalta syrjinnän tunnusmerkistön täyttävää menettelyä ei aina katsota syrjinnäksi. Tällaisista tilanteista säädetään lainsäädännössä – kyse on positiivisesta erityiskohtelusta. Erityiskohtelun oikeuttavat perusteet on tarpeen määritellä etukäteen, jotta erilainen kohtelu ei johda tosiasiallisesti syrjintään.

Useissa tapauksissa syrjintä on kuitenkin tahallista. Tahallisen syrjinnän kohteeksi joutuvat varsinkin ”näkyvät vähemmistöt” eli ihmiset, joiden kuuluminen vähemmistöön on tullut julki tai on ulkoisesti havaittavissa. Tällaisia vähemmistöjä ovat esimerkiksi fyysisesti vammaiset sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvat. Näkyvään vähemmistöön kuuluminen lisää todennäköisyyttä tulla syrjityksi, jonka vuoksi esimerkiksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvat eivät välttämättä halua paljastaa todellista seksuaali- tai sukupuoli-identiteettiään. Toisaalta on muistettava, että henkilö voi tulla syrjityksi muunkin ominaisuuden kuin vähemmistöön kuulumisen vuoksi. Syy syrjimiseen ei ole aina vähemmistöön kuulumisessa.

5.1. Alkuperä

Alkuperällä tarkoitetaan ihmisen etnistä tai kansallista alkuperää. Se pitää sisällään esimerkiksi ihonvärin ja muut alkuperään liittyvät piirteet. Ihmisellä voi olla yksi tai useampi alkuperä. Kuka tahansa voi joutua syrjityksi alkuperänsä vuoksi.

Etnisyydellä tarkoitetaan henkilön kokemusta muiden muassa syntyperästään, kielestään, nimistään, suvustaan, asuinalueestaan, tapakulttuuristaan ja uskonnostaan. Mikään edellä luetelluista ei yksinään riitä etnisyyden kriteeriksi. Etnisyys koostuu useista tekijöistä. Etnisyys on oleellinen osa henkilön identiteettiä. Arkikielenkäytössä etnisyydellä viitataan usein etnisiin vähemmistöihin, vaikka tosiasiallisesti suomalaiset edustavat etnistä ryhmää aivan kuten vaikkapa ranskalaiset, somalit tai ruotsalaiset. Etnisyydellä ei tule viitata vähemmistöihin.

Kansalaisuudella tarkoitetaan jonkin maan kansalaisena olemista. Henkilöllä voi olla yksi tai useampi kansalaisuus. Kansalaisuus saadaan yleisimmin syntymällä johonkin valtioon, mutta kansalaisuutta voi myös hakea, mikäli muuttaa toiseen maahan. Kansalaisuus määrittää ihmisen asemaa valtiossa ja sillä on merkitystä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta. Kansalaisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää on esimerkiksi se, että asuntoilmoituksen ulkopuolelle rajataan muut kuin Suomen kansalaiset.

Suomessa alkuperän perusteella syrjityiksi tulevat etenkin ulkomaalaistaustaiset, mutta myös esimerkiksi romanit. Etninen syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu on eriasteista, lievän varautuneesta suhtautumisesta aina avoimeen rasismiin. Syrjintä voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, syntyperään tai tapoihin. Etnisyyden perusteella syrjityksi voivat joutua myös kielelliset vähemmistöt, kuten suomenruotsalaiset. Jokaisen oikeudesta käyttää viranomaisessa omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia, säädetään kielilaissa (423/2003).

Etnisten vähemmistöjen osuus Vieremän kunnassa on verrattain pieni. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei kunnan toiminnassa ja työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomiota etnisten vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuteen. Kunnan toiminnassa ja päätöksenteossa tulee ottaa huomioon, että yhteiskunta kehittyy ja monimuotoistuu jatkuvasti. Kunnan tulee varautua ennalta tilanteeseen, jossa esimerkiksi maahanmuuttaja tai oleskeluluvan saanut turvapaikanhakija joutuu syrjityksi alkuperänsä vuoksi. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä muun muassa asenteisiin vaikuttamalla ja tietoisuuden kasvattamisella. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta voidaan edistää ottamalla heidät paremmin huomioon myös osallistamisessa.

Ksenofobia on muukalaisvihamielisyyttä. Ksenofobia tarkoittaa kielteistä, jopa vihamielistä asennetta ja ennakkoluuloja muualta tulevia tai toista etnistä ryhmää edustavia kohtaan. Tietämättömyys ja virheelliset tiedot ylläpitävät ennakkoluuloja. Virheellisiä käsityksiä tulisi oikaista puolueettoman ja oikeellisen tiedon avulla. Virheellisten tietojen oikaisemiseksi on hyvä tehdä ero esimerkiksi seuraavien käsitteiden välillä.

Maahanmuuttaja on Suomeen asumaan muuttanut henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Maahanmuutto voi olla esimerkiksi työperäistä eli henkilö on tullut Suomeen töihin. Maahanmuuttaja ei ole pakolainen.

Pakolainen on henkilö, joka on joutunut jättämään kotimaansa, koska hänellä on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi esimerkiksi uskontonsa tai poliittisen mielipiteensä perusteella. Pakolaiset ovat siis henkilöitä, jotka tarvitsevat ja joille on myönnetty kansainvälistä suojelua kotimaansa ulkopuolella. Pakolaisuus ei ole vapaaehtoista, toisin kuin maahanmuutto.

Ulkomaalaislaissa (301/2004) pakolainen-käsite viittaa vain niihin, jotka ovat saaneet pakolaisen statuksen eli jotka täyttävät Geneven pakolaissopimuksessa säädetyt vaatimukset. Arkikielessä käsitettä pakolainen käytetään usein virheellisesti, ja käsitteellä viitataan myös maahanmuuttajiin.

Kiintiöpakolainen on henkilö, jonka Suomi on vastaanottanut vuosittaisen pakolaiskiintiön puitteissa esimerkiksi pakolaisleiriltä.

Turvapaikanhakija on suojaaja ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta hakeva henkilö, jolla on perusteltua aiheutta pelätä joutuvansa vainotuksi. Turvapaikkaa ei voi hakea ulkomailta käsin esimerkiksi ottamalla yhteyttä sähköpostitse suomalaisiin viranomaisiin. Turvapaikkahakemuksen voi jättää aikaisintaan Suomen rajalla. Siksi ajaksi, kun turvapaikkahakemusta käsitellään Maahanmuuttovirastossa, turvapaikanhakija ohjataan vastaanottokeskukseen asumaan ja odottamaan kutsua turvapaikkapuhutteluun. Turvapaikanhakijalle voidaan myöntää pakolaisstatus. Kaikille turvapaikanhakijoille ei myönnetä oleskelulupaa.

Siirtolainen on pysyvästi toiseen maahan asumaan ja työskentelemään muuttanut henkilö.

5.2. Ikä

Ikä on yleinen, vaikkakin huonosti tunnistettu syrjintäperuste. Ikäsyrjinnän kieltö koskee kaikkia ikäryhmiä. Ikäsyrjintää voi olla esimerkiksi se, että kirjastoon ei päästetä tietynikäisiä nuoria iltaisin.

Ikäsyrjintä työelämässä

Ikään kohdistuva syrjintä tulee usein ilmi työelämässä. Esimerkiksi nuoria saatetaan pitää perusteettomasti osaamattomia, kun taas ikääntyneiden ei uskota voivan omaksua uusi tietoja ja taitoja.

Erilainen kohtelu työelämässä ja työhönotossa on sallittua, mikäli se perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen koskeviin todellisiin vaatimuksiin. Erilaisen kohtelun tulee myös olla oikeasuhteista, eli se ei saisi olla epäasianmukaista tai ylivoimaisesti. Ikään perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua myös silloin, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite.

Ikääntyneet

Ikäsyrjintä kohdistuu usein ikääntyneisiin. Ikääntynyt väestö, vanhukset, saatetaan nähdä avuttomana, julkisista palveluista riippuvaisena väestöryhmänä. Tällöin ikääntymistä tarkastellaan sairauksien näkökulmasta ja vanhuksista puhuttaessa korostuvat sairaudet, yksinäisyys ja pienituloisuus. Tosiasiassa korkea ikä ei aina tarkoita, että henkilön terveydentila ja toimintakyky olisivat heikentyneet.

Ikääntyneiden osuus Suomen väestöstä kasvaa voimakkaasti. Taloudellisen ja väestöllisen huoltosuhteen heikkeneminen, Suomen talouden heikko tilanne sekä hyvinvointipalveluiden saannin turvaaminen tulevaisuudessa ovat haasteita, joihin pyritään löytämään ratkaisu sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla. Muun muassa näiden seikkojen vuoksi on tärkeää, että ikääntyneiden yhdenvertaisuuteen sekä ikäsyrjinnän ehkäisemiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Lähtökohtana on, että ikääntyneet nähdään ongelmalähtöisen ajattelutavan sijaan yhteiskunnan voimavarana.

5.3. Sukupuoli

Tasa-arvossa on kyse eri sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien välisestä samanvertaisuudesta. Tasa-arvolaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Sukupuoli on usein yksi vaikuttava tekijä moniperusteisessa syrjinnässä.

Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri

asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Välitön syrjintä voi ilmetä esimerkiksi siten, että työtehtävään valitaan perusteettomasti vähemmän ansioitunut henkilö sukupuoleen vedoten.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, että työhönottotilanteessa esitetään perheeseen liittyviä kysymyksiä.

Perinteisen käsityksen mukaan sukupuolia on kaksi: naiset ja miehet. Sukupuolinen suuntautuminen on kuitenkin paljon moniulotteisempaa. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit (muunsukupuoliset) ja transvestiitit, sekä intersukupuoliset henkilöt. Syrjintää kokevat ennen kaikkea sukupuolivähemmistöihin kuuluvat. Naiset kokevat syrjintää sukupuolen perusteella useammin kuin miehet.

Sukupuolinormatiivisuudella tarkoitetaan ajattelutapaa, joka ylläpitää käsitystä kahdesta vastakkaisesta ja muuttumattomasta sukupuolesta. Sukupuolinormatiivinen ajattelutapa pitää sisällään myös naisten ja miesten rooleihin liittyvät arvot ja odotukset.

5.4. Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalinen suuntautuminen on ominaisuus, joka kertoo, mihin sukupuoleen ihminen tuntee romanttista tai seksuaalista vetovoimaa. Ihminen voi olla seksuaaliselta suuntautumiseltaan esimerkiksi hetero, homo, lesbo, bi- tai aseksuaali. On myös ihmisiä, jotka eivät halua määrittää omaa seksuaalista suuntautumistaan. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin viitataan lyhenteellä **LHBTIQ** (engl. LGBTIQ). Lyhenne muodostuu sanoista lesbo, homo, bi-seksuaali, transihminen, intersukupuolinen ja queer.

Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää on esimerkiksi se, ettei samaa sukupuolta olevalle pariskunnalle vuokrata asuntoa heidän seksuaaliseen suuntautumiseensa vuoksi tai että seksuaalivähemmistöön kuuluvaan henkilöön kohdistetaan loukkaavia, hänen seksuaaliseen suuntautumiseensa liittyviä, vitsejä työpaikalla.

Heteronormatiivisuus (tai hetero-oletus) tarkoittaa ajattelutapaa, jonka mukaan sukupuolten ajattelun jakautuvan kahteen vastakkaiseen, toisiinsa vetoa tunteviin naisiin ja miehiin. Heteronormatiivisen ajattelutavan mukaan heteroseksuaalisuus nähdään muita seksuaalisia suuntautumisia luonnollisempana ja toivotumpana.

Asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat muuttuneet myönteisemmiksi. Seksuaalivähemmistöjen asema on kuitenkin parantunut vasta hiljattain, ja esimerkiksi vielä vuonna 1999 Suomen rikoslaisissa kiellettiin rangaistuksen uhalla ”julkinen kehottaminen samaa sukupuolta olevien väliseen

haureuteen”.² Vaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskeva lainsäädäntö on kehittynyt viime vuosikymmenten aikana, epäasiallista kohtelua ja syrjintää esiintyy edelleen.

Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen ei aina näy ulospäin. Kaikki eivät välttämättä halua tuoda seksuaalista tai sukupuolista suuntautumistaan julki. Toisinaan tämä johtuu syrjityksi tulemisen pelosta. Vieremän kunnassa on verrattain vähän asukkaita, mikä voi lisätä syrjityksi tulemisen pelkoa. Todellisen identiteetin salaaminen voi heikentää ihmisen elämänlaatua merkittävästi ja seurauksena voi olla jopa masennus. Sukupuolisesta ja seksuaalisesta monimuotoisuuteen tulisi suhtautua avoimesti. Työpaikoilla on syytä tehdä selväksi, että jokaisella työntekijällä on oikeus ilmaista seksuaalista tai sukupuolista suuntautumistaan vapaasti ilman syrjityksi tulemisen pelkoa. Seksuaalista ja sukupuolista suuntautumista ei pidä sekoittaa keskenään.

5.5. Uskonto ja vakaumus

Uskonnolla tarkoitetaan sekä perinteisiä maailmanuskontoja, kuten kristinuskoa, islamia, juutalaisuutta ja hindulaisuutta, että uusia uskonnollisia liikkeitä. **Vakaumus** tarkoittaa ei-uskonnollista maailman- tai elämäncatsomusta. Näitä ovat esimerkiksi ateismi ja pasifismi.

Uskonnon perusteella tapahtuvaa syrjintää kohtaavat lähinnä henkilöt, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskonnolliseen yhdyskuntaan kuin valtauskonnon edustajat. Suomessa syrjintää kohtaavat esimerkiksi muslimit ja Jehovan todistajat. Tahallisen syrjinnän taustalla ovat usein ennakkoluulot, tahattoman syrjinnän taustalla puolestaan tietämättömyys. Syrjintä uskonnon perusteella onkin toisinaan tiedostamatonta. Toista uskontoa tunnustavat eivät ymmärrä tai tiedä toisen uskontokunnan edustajien tapoja, ja tämän vuoksi tahattomasti syrjivät toisen uskontokunnan edustajia. Syrjintä voi perustua myös henkilön poliittiseen sitoutumiseen tai mielipiteisiin.

Syrjintä uskonnon tai vakaumuksen perusteella voi liittyä alkuperään perustuvaan syrjintään. Tällöin henkilö voi tulla syrjityksi esimerkiksi etnisyytensä tai kansallisuutensa lisäksi uskontonsa vuoksi. Kyse on tällöin moniperusteisesta syrjinnästä.

5.6. Terveystila

Terveystilalla viitataan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveystilaan. Se myös kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet. Terveystila saattaa joissain tilanteissa olla lähellä toista syrjintäperustetta, vammaisuutta. Esimerkiksi krooninen sairaus voi johtaa vammautumiseen. Joissain tapauksissa krooninen sairaus voidaan myös katsoa vammaisuudeksi, mikä se täyttää tietyt reunaehdot.

Tilapäiset vammat ja toimintarajoitteet kuuluvat jokaisen ihmisen elämään. Terveystilansa vuoksi syrjityksi tulevat erityisesti ne henkilöt, joiden vamma, toimintarajoite tai sairaus on pitkäkestoinen

² <https://syrijinta.fi/web/yhdenvertaisuusvaltuutettu/seksuaalivahemmistot>

tai pysyvä tai asteeltaan vakava. Syrjintä terveydentilan perusteella voi ilmetä esimerkiksi siten, että henkilö irtisanotaan tämän sairasloman vuoksi.

5.7. Vammaisuus

Vammaispalvelulain (675/2023) mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden aiheuttaman fyysisen, kognitiivisen, psyykkisen, sosiaalisen tai aisteihin liittyvän toimintarajoitteen vuoksi on yhdessä yhteiskunnassa esiintyvien esteiden kanssa esteitä osallistua yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisia ei tule nähdä yhtenä joukkona, vaan on tärkeää tunnistaa vammaisuuden muodot ja muistaa, että vammaisten erityistarpeet ovat yksilöllisiä.

Vamma tai toimintarajoite voi olla tilapäinen, pitkäkestoinen tai pysyvä. Henkilön toimintakyky voi rajoittua fyysisen tai älyllisen vamman takia, mutta myös aistivamman ja psyykkisen sairauden vuoksi. Vamman vuoksi syrjityiksi tulevat etenkin ne, joiden vamma on muuta kuin tilapäinen. Toisaalta vamma on voinut tulla osaksi henkilön identiteettiä, jolloin henkilö ei koe sairauden tunnetta. Henkilö, jolla on vamma, ei siis välttämättä ole sairas. Tällaisia ihmisiä ei tule kohdata sairaina. Sairaus on ennen kaikkea henkilön omaa kokemusta terveydentilastaan, eli määritelmä on siis subjektiivinen.

Vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden näkeminen sairaina ylläpitää eriarvoisuutta yhteiskunnassa. Vammaisuutta ei tule nähdä ihmistä määrittävänä tekijänä, vaan vammaisuus on vain yksi henkilön ominaisuuksista. Toisaalta vammaisuutta tai henkilön vammaa ei saa vähätellä eikä neutralisoida, vaan henkilön erityistarpeet tulee ottaa huomioon tarpeen mukaan. Ennakkoon ei tule tehdä oletuksia siitä, mihin vammainen henkilö pystyy tai mihin ei.

Kunnan järjestämissä tapahtumissa on huolehdittava vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden yhtäläisistä osallistumismahdollisuuksista **esteettömän** suunnittelun avulla. On esimerkiksi varmistettava, etteivät liikuntarajoitteisten osallistumismahdollisuudet kapenisi rajoitteen vuoksi.

Vammaisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun vammaiselta henkilöltä evätään kohtuulliset mukautukset (kuten liuskan rakentaminen pyörätuolille) hänen pyynnöstään huolimatta. Vammaisten henkilöiden läheiset, esimerkiksi lapset ja nuoret, joiden perheeseen kuuluu vammainen henkilö, kokevat läheissyrjintää. Aivan kuten henkilöstä itsestään johtuva syrjintä, myös läheissyrjintä on kiellettyä.

5.8. Työllisyys ja taloudellinen tilanne

Henkilö voi tulla syrjityksi huonon taloudellisen tilanteensa vuoksi. Syynä voi olla esimerkiksi pienituloisuus tai työttömyys. Huono taloudellinen asema estää yhdenvertaisuuden toteutumisen muun muassa terveystaloudellisuudessa.

Taloudellisen aseman perusteella syrjiminä liittyy läheissyryntään. On esimerkiksi tavallista, että oppilaitoksissa työttömäksi joutuneen vanhemman lapset kokevat syrjintää tai tulevat kiusatuiksi vanhempiensa huonon taloudellisen tilanteen vuoksi.

6. Arvio tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Vieremän kunnassa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Vieremän kunnan työyhteisöissä ja palveluissa pääsääntöisesti hyvin. Vieremän kunta sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti sekä ehkäisemään syrjintää sen kaikissa muodoissa. Tavoitteena on, että Vieremän kunta näyttäytyisi sekä kuntalaisille että työntekijöille turvallisena, tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena asuinpaikkana ja työnantajana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta kartoittaessa tulee huomioida, että tarpeet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteissä vaihtelevat alueittain. Vieremän kunnan suurimmat haasteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa liittyvät palvelujen yhdenvertaiseen saavutettavuuteen. Esimerkiksi merkittävä osa sosiaali- ja terveyspalveluita tarvitsevista ikääntyvistä henkilöistä asuu syrjäseudulla palveluiden ulottumattomissa. Perusopetuksessa puolestaan vaarana on, että syrjäseudulla asuvat oppilaat joutuvat eriarvoiseen asemaan huomattavan pitkien koulumatkojen vuoksi.

Vaikka yhdenvertaisuustilanne Vieremän kunnassa on melko hyvä, tämä ei tarkoita, että mitään ei tulisi tehdä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimenpiteissä pyritään mahdollisimman hyvin ottamaan huomioon (yhteis)kunnan kehitys tulevaisuudessa. Etenkin alueelliseen yhdenvertaisuuteen on tulevaisuudessa kiinnitettävä huomiota.

Nykytilan arviointi kunnan toiminnan eri osa-alueiden osalta on esitetty jäljempänä luvussa ”Yhdenvertaisuuden edistäminen Vieremän kunnassa – nykytilan arviointi ja toimenpiteet osa-alueittain”.

Yhteiskuntamme ja Vieremä osana sitä kehittyä ja monimuotoistuu jatkuvasti. Yhdenvertaisuustilanne ei pysy vakiona, ja tämän vuoksi palveluita on kehitettävä ja palvelutarjontaa uudistettava ajoitain. Yksi syy monimuotoistumiseen on muuttoliike: kuntaan muuttaa uusia, taustaltaan, toimintakyvyltään ja mahdollisuuksiltaan erilaisia ihmisiä.

Yhdenvertaisuustilanne muuttuu vuosittain ennen kaikkea oppilaitoksissa, sillä uusia oppilaita ja opiskelijoita tulee vuosittain. Siispä etenkin oppilaitoksissa tulee vuosittain kiinnittää huomiota muuttuvaan yhdenvertaisuustilanteeseen.

6.1. Kunnan yhteistyö vähemmistöjen sekä muiden suunnitelmassa huomioitavien ryhmien kanssa

Maahanmuuttajat

Vieremän kunta toimii yhdessä muiden Ylä-Savon kuntien kanssa maahanmuuttajien kotouttamiseksi. Ylä-Savon kunnilla on yhteinen maahanmuuttajien kotouttamisohjelma ja maahanmuuttajia palvelee Ylä-Savossa kuntien yhteinen maahanmuuttoneuvoja.

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osuus Vieremän kunnan väestöstä oli 2,8 prosenttia vuonna 2019.³ On kuitenkin huomioitava, että ulkomaalaistaustaisten henkilöiden osuus Suomen väestöstä on kasvanut viime vuosina erityisesti Ukrainan sodan myötä. Ukrainalaisten maahanmuuttajien odotetaan muodostavan merkittävän maahanmuuttajaryhmän myös tulevaisuudessa.

Vuodesta 2023 alkaen ukrainalaiset pakolaiset voivat hakea kotikuntaa oleskeltuaan vuoden Suomessa. Tämä tarkoittaa sitä, että he siirtyvät vastaanottopalveluista kuntien ja hyvinvointialueiden asiakkaisiksi. Kotikunnan saaneilla ukrainalaisilla on samat oikeudet, palvelut ja velvollisuudet kuin Suomessa vakituisesti asuvilla.⁴ Sisäministeriön tekemästä katsauksesta käy ilmi, että tarve sekä kieltenopetukselle että ukrainankieliselle viestinnälle on suuri.⁵ Elokuussa 2023 Vieremällä oli kirjoilla 9 ukrainalaista maahanmuuttajaa, joista kaksi oli ko. kuussa valinnut Vieremän omaksi kotikunnakseen. Maahanmuuttaja lapsille tarjotaan suomenkielen opetusta koulupäivien yhteydessä. Lisäksi kansalaisopiston suomenkielenkurssille voi osallistua koko perhe, jolloin myös pientenlasten vanhemmat pääsevät mukaan opetukseen.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva, arkaluontoinen asia, eikä vähemmistöön kuuluminen välttämättä näy ihmisestä ulospäin. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena ei ole kartoittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kuntalaisten määrää kunnassa. Vieremän kunta noudattaa kaikessa toiminnassaan lakia ja pyrkii siihen, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei aseteta eriarvoiseen asemaan, vaan heitä kohdellaan asiallisesti ja yhdenvertaisesti lain edellyttämällä tavalla.

³ [Maahanmuuttajat \(stat.fi\)](https://stat.fi)

⁴ [Tuhannet Ukrainasta paenneet voivat siirtyä kuntalaisiksi maaliskuusta alkaen \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi)

⁵ [Ukrinalaiset ovat tulevaisuudessakin merkittävä maahanmuuttajaryhmä \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi)

Vammaiset sekä toimintakyvyltään rajoittuneet

Pohjois-Savon hyvinvointialue vastaa vammaispalvelulain (675/2023) perusteella järjestettävistä vammaispalveluista. Vaikka vastuu vammaispalvelujen järjestämisestä kuuluu hyvinvointialueelle, on myös muiden toimijoiden ja viranomaisten osallistuttava vammaisille järjestettyjen tukitoimien toteuttamiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Vieremän kunta tukee vammaisten henkilöiden asemaa yhteiskunnassa erityisesti tiedottamisen, tietoisuuden kasvattamisen, osallisuuden vahvistamisen sekä esteettömän palvelu- ja ympäristösuunnittelun avulla.

Vieremän kunnan **vammaispoliittisessa ohjelmassa** esitetään tarkemmin kunnan vammaispolitiikkaa ohjaavat tavoitteet ja periaatteet sekä vammaisten yhdenvertaisten oikeuksien turvaamiseksi laaditut periaatteet.

Vieremän kunnan vammaisneuvosto toimii kunnan vanhusneuvoston yhteydessä. Vammaisneuvosto on kunnan lakisääteinen vaikuttamistoimielin, jonka tarkoituksena on edistää vammaisten hyvinvointia ja toimia osallistumis- ja vaikuttamisväylänä erityisesti vammaisia henkilöitä koskevissa asioissa.

Työttömät

Vieremän kunta pyrkii työllistämään erityisesti nuoria ja pitkäaikaistyöttömiä. Vieremän kunnan työllisyyspalvelut tarjoaa erilaisia vaihtoehtoja työllistymiseen asiakkaan yksilöllisen tarpeen ja tilanteen mukaan. Kunnan eri yksiköissä on mahdollisuuksia esimerkiksi määräaikaisiin työsuhteisiin, työkokeiluihin, kuntouttavaan työtoimintaan ja oppisopimuskoulutukseen. Työllistymistä tuetaan yhteistyössä paikallisten toimijoiden ja yhteistyötahojen, kuten hankkeiden, sosiaali- ja terveydenhuolto- palveluiden ja työvoimaviranomaisten, kanssa.

Yritykset, yhdistykset, järjestöt, säätiöt ja kotitaloudet voivat hakea kunnalta tukea (Vieremä-lisä) pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. Lisäksi yhdistykset voivat hakea kunnalta väliaikaisrahoitusta, mikäli yhdistys työllistää vieremäläisen pitkäaikaistyöttömän. Kunta tukee myös nuorten kesätyöllistämistä.

Ylä-Savon alueella toimiva Päiväkeskus Pysäkki ry tuottaa päiväkeskus- ja tukiasumispalveluiden ohella työllistämispalveluja. Päiväkeskus Pysäkki ry on lisalmeen vuonna 1994 perustettu tukipalveluja tuottava yhdistys, jonka toiminta on perustamisen jälkeen laajentunut ympäröiviin kuntiin: Sonkajärvelle, Vieremälle ja Kiuruvedelle. Päiväkeskuksiin työllistetään vuosittain yhteensä reilu 100 työntekijää erilaisin tukimuodoin. Tukimuotoja ovat muun muassa palkkatuki, työharjoittelu ja kuntouttava työtoiminta.

Ikääntyneet

Vieremän vanhusneuvosto on vuonna 2002 perustettu ikäihmisten, kunnan viranomaisten, vanhus- ja eläkeläisjärjestöjen sekä muiden ikäihmisten parissa toimivien yhteistyö- ja vaikuttamistoimielin.

Vanhusneuvoston tavoitteena on edistää ikääntyvän väestön hyvinvointia lisäämällä vuorovaikutusta ikääntyneiden keskuudessa ja toimimalla kahdensuuntaisena tiedonvälitys- ja keskustelukanavana ikääntyvää väestöä koskevissa asioissa. Vanhusneuvosto on tärkeä osallistumis- ja vaikuttamiskanava, jonka avulla edistetään ikääntyvän väestön yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutumista Vieremän kunnassa. Vanhusneuvosto osallistuu etenkin kuntasuunnitteluun, kulttuuri- ja liikuntapalvelujen monipuolisuuteen sekä asumisen ja liikkumisen turvallisuuteen.

Nuoret

Vieremän kunnan nuorisovaltuusto aloitti toimintansa vuonna 2017 kuntalain vaatimusten mukaisesti. Nuorisovaltuuston tavoitteena on tuoda nuorten ääni kuuluviin ja edistää nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia Vieremän kunnassa. Vieremän kunta huolehtii, että se tarjoaa riittävät toimintaedellytykset nuorisovaltuuston toiminnalle ja ottaa nuorten tarpeet ja kannanotot huomioon päätöksenteossa ja palveluiden suunnittelussa.

7. Yhdenvertaisuuden edistäminen Vieremän kunnassa – nykytilan arviointi ja toimenpiteet osa-alueittain

Asenteet

Syrjivät asenteet estävät yhdenvertaisuuden ihanteellisen toteutumisen. Syrjinnän taustalla vaikuttavat usein ennakkoluulot ja vähäiset tai väärät tiedot, mutta syrjintä voi myös olla kiinnittynyt yhteiskunnan rakenteisiin. Asenteiden muuttaminen on hidas prosessi, jonka vuoksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää aktiivista ja kärsivällistä toimintaa yhteiskunnan eri tahoilta. Ensinnäkin on tärkeää oppia tunnistamaan, minkälaiset asenteet edistävät syrjintää.

Tärkeässä asemassa on tietoisuuden lisääminen ja väärrien tietojen oikaiseminen sekä syrjivien asenteiden tunnistaminen ja tiedostaminen. Asenteisiin vaikuttaminen on kannattavinta varhais- ja perusopetuksessa, siis koulutuksen keinoin. Tämän suunnitelman lisäksi Vieremän kunnassa on oppilaitoskohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, joissa keskitytään yhdenvertaisuuden edistämiseen opetuksessa.

Työpaikoilla vastuu asenteiden muokkaamisesta sekä positiivisen, hyväksyvän ja yhdenvertaisen ilmapiirin luomisesta on ensisijaisesti esimiehillä. Jokainen työntekijä on kuitenkin velvollinen kiinnittämään huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työpaikalla. Koko kunnan ”ilmapiiriin” osalta vastuu on päätöksentekijöillä, jotka valinnoillaan ja päätöksillään voivat edistää yhdenvertaisuutta.

Toimenpiteitä:

- Yhdenvertaisuusasioista ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen henkilöstölle ja kuntalaisille.

- Koulutuksen järjestäminen tarvittaessa.

Palvelut

Vieremän kunta pyrkii järjestämään palvelunsa niin, että tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu. Yhdenvertaisuus otetaan huomioon kaikissa kunnan palveluissa aina hallinnosta kulttuuri- ja vapaa-ajan palveluihin – tavoitteena ovat siis yhdenvertaiset palvelut. Erityisesti huomiota kiinnitetään palveluiden alueelliseen yhdenvertaisuuteen.

Kunnan palveluissa pyritään huomioimaan syrjinnän vaarassa olevien ryhmien erityistarpeet niin hyvin kuin mahdollista. Käytännössä kaikkien erityistarpeiden huomioiminen ei kuitenkaan resurssien rajallisuuden vuoksi ole mahdollista. Lainsäädännössä määritellyt minimivaatimukset täytetään, ja mahdollisuuksien mukaan yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan laissa asetettuja vaatimuksia kattavammin.

Yhdenvertaisten palveluiden kehittäminen vaatii aktiivisuutta myös palveluiden käyttäjiltä – vain palautteen kautta on mahdollista saada tietoa siitä, kuinka yhdenvertaisiksi palveluiden käyttäjät kokevat palvelut. Palveluiden kehittäminen yhdenvertaisimmiksi on mahdollista vain palautteen avulla. Vuorovaikutus kunnan ja palveluiden käyttäjien välillä auttaa kehittämään palveluita yhdenvertaisemmiksi. Palautteen myötä asiakkaiden tarpeet ja toiveet osataan huomioida paremmin. Tavoitteena on helposti lähestyttävä organisaatio.

Palveluiden saavutettavuuteen liittyy ensinnäkin neuvonta: neuvonta ja palveluohjaus helpottavat pääsyä palveluihin. Toiseksi palveluiden saavutettavuuteen liittyy palveluiden alueellinen saavutettavuus: palvelut eivät saa keskittyä vain taajama-alueelle.

Toimenpiteet:

- Palveluita kehitetään yhdenvertaisiksi ja rohkaistaan käyttäjiä palautteen annossa
- Kehitetään kunnan asiakaspalvelua ja sen saavutettavuutta

Hallintopalvelut

Toukokuussa 2015 voimaan tullut kuntalaki (410/2015) vahvisti demokratiaa ja lisäsi kunnan asukkaiden osallistumismahdollisuuksia. Kuntalaiset voivat vaikuttaa päätöksentekoon muillakin tavoilla kuin äänestämällä kunnallisvaaleissa. Kunnan asukkaan osallistumisoikeudesta säädetään kuntalain 5 luvussa. Luku sisältää säännöksiä muiden muassa aloiteoikeudesta (23 §) sekä luettelon osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista (22 §). Vuoden 2021 kuntalain muutoksella aloiteoikeutta on laajennettu koskemaan kaikkia kunnan jäseniä eli kuntalaisten lisäksi myös kiinteistöjen omistajia ja haltijoita.

Kuntalaisia tulee rohkaista aktiiviseen vaikuttamiseen. Kuntalaisten mielipiteet voidaan ottaa huomioon päätöksenteossa, ja heidän kokemustensa avulla palveluita voidaan kehittää paremmiksi – ovathan kuntalaiset asuinalueensa palveluiden asiantuntijoita.

Vieremän kunnassa on otettu vuonna 2022 käyttöön osallistuva budjetointi, mikä mahdollistaa kuntalaisten osallistumisen kunnan talouden suunnitteluun. Osallistuvassa budjetoinnissa kunta ja kuntalaiset suunnittelevat ja päättävät systemaattisella prosessilla siitä, mihin kohtaisiin tietyt varat käytetään. Sen tavoitteena on lisätä asukkaiden ja viranomaisten välistä vuorovaikutusta, avointa keskustelua, asukkaiden tietämystä sekä valmistelun ja päätöksenteon avoimuutta. Se on väline tunnistaa asukkaiden tarpeita ja tuoda ne osaksi päätöksentekoa.

Toimenpiteet:

- Tiedotetaan kuntalaisille heidän osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksistaan. Huomioidaan erilaiset tiedotuskanavat.
- Rohkaistaan vaikuttamiseen.

Koulutus sekä kulttuuri- ja sivistyspalvelut

Koulutuksen sekä kulttuuri- ja sivistyspalveluiden tarkoitus on edistää ja tukea kuntalaisten hyvinvointia. Palvelut on tarkoitettu kaikille. Vieremän kunnassa palvelut pyritään suunnittelemaan ja toteuttamaan niin, että jokaisella halukkaalla on mahdollisuus hyödyntää palveluita. On erittäin tärkeää huolehtia fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta esteettömyydestä: osallistuminen ei saa estyä esimerkiksi liikuntarajoitteen tai muun vamman vuoksi.

Perusopetuksessa sekä lukiokoulutuksessa noudatetaan perusopetuslakia (628/1998) sekä lukiolakia (629/1998). Koulutuksen yhdenvertaisuuteen keskitytään tämän suunnitelman sijaan Vieremän kunnan oppilaitoskohtaisissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmissa.

Kulttuuritoiminnan eli taiteen harjoittamista ja harrastamista, taidepalvelusten tarjontaa ja käyttöä, kotiseututyötä sekä paikallisen kulttuuriperinteen vaalimista ja edistämistä järjestämistä kunnassa ohjaa kuntien kulttuuritoiminnasta annettu laki (166/2019). Lain 1 §:n mukaan kunnan tehtävänä on edistää kulttuurin ja taiteen tekemistä, harrastamista, saatavuutta ja käyttöä sekä taide- ja kulttuurikasvatusta ja kulttuuriperintöä. Vieremän kunnassa kulttuuripalveluita tuottavat ja tarjoavat kansalaisopisto, kirjasto sekä kulttuuri-, liikunta-, matkailu- ja nuorisotoimi. Esimerkiksi kulttuuritoimi tarjoaa eri-ikäisille kuntalaisille mahdollisuuden tutustua monipuolisesti kulttuurin lajeihin. Kuntalaisille järjestetään kulttuuritilaisuuksia, näyttelyitä, kurssitoimintaa ja retkiä yhdessä järjestöjen, yhteisöjen ja yritysten kanssa. Vanhalla kirjastolla sijaitseva Luova tila on kaikkien musiikin ja kuvataiteen harrastamisesta kiinnostuneiden kuntalaisten omatoimikäytössä. Vieremä on aktiivisesti mukana useissa kulttuurihankkeissa.

Yksi kirjastopalveluiden tavoitteista on edistää kuntalaisten omatoimista oppimista ja tiedonhankintaa. Vieremän kunnankirjaston asiakastyytyväisyyskyselyn (2023) tulosten perusteella kirjaston asiakkaat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä kirjaston aukioloaikoihin, aineistokokoelmiin sekä palveluun.

Toimenpiteet:

- Kehitetään palveluita säännöllisten asiakastyytyväisyyskyselyiden perusteella entistä paremmin asiakkaiden toiveita vastaaviksi.

- Kiinnitetään jatkossakin huomiota palveluiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen esteettömyyteen.

Liikunta- ja vapaa-ajanpalvelut

Liikunta- ja vapaa-ajan palveluiden taustalla on ajatus kuntalaisten hyvinvoinnin tukemisesta. Liikunta- ja vapaa-ajan palveluissa pyritään monipuolisuuteen. Tavoitteena on, että jokaiselle olisi tarjolla jotain. Erityistä huomiota kiinnitetään lasten ja nuorten liikkumiseen ja heidän harrastuneisuutensa tukemiseen sekä erityisryhmiin unohtamatta kuitenkin työkäisiä ja ikääntyviä. Lisäksi erityistä huomiota kiinnitetään erityisryhmiin.

Liikuntapalveluita suunniteltaessa pyritään ottamaan huomioon mahdollisimman kattavasti eri-ikäiset ja erikuntoiset ihmiset, miehet ja naiset. Palvelut on tarkoitettu kaikille. Palveluiden kehittämisessä tärkeässä asemassa on palveluiden käyttäjien antama palaute, jonka pohjalta palveluita voidaan kehittää.

Vieremän kunta ottaa liikuntapalveluissaan huomioon liikuntalaissa (390/2015) säädetyt velvoitteet. Liikuntalain 5 §:n mukaan yleisten edellytysten luominen liikunnalle paikallistasolla on kuntien tehtävä. Kunnan tulee luoda edellytyksiä kunnan asukkaiden liikunnalle muun muassa tukemalla seuratoimintaa sekä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja, tukemalla seuratoimintaa sekä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja. Vieremän kunnan ylläpitämiä liikuntapaikkoja ovat muun muassa Iivon Areenan liikuntamaastot, Einarin puisto, Tekojää, Mini-Areena, talviuintipaikka sekä koulukeskuksen yhteydessä olevat liikuntahalli ja kuntosali.

Vieremän kunnan nuorisotoimen toiminnassa otetaan huomioon nuorisolaki (1285/2016) sekä nuorisotoimen ammattieettiset ohjeet. Nuorisolaissa 2§:n lain tavoitteena on muun muassa edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista. Ryhmään kuulumisen kokemukset sekä kuulluksi ja nähdyksi tuleminen omana itsenään vahvistaa turvallisuutta sekä identiteettiä nuorilla. Nuorisotoimella on nuorisotila Y-talolla. Nuorisotila sekä sen toiminnot pyritään pitämään aktiivisesti esteettömänä sekä saavutettavina kaikille nuorille. Nuorisotila on syrjinnästä vapaa alue ja tilatoiminnassa edistetään yhdenvertaisuutta. Toimintaa (tilatoiminta, retket, tapahtumat) suunnitellaan monipuolisesti niin, että se saavuttaisi mahdollisimman laajasti eri nuoria. Nuorisotoimen tehtävänä on antaa nuorille turvallinen ympäristö, joissa heillä on oikeus olla oma itsensä.

Toimenpiteet:

- Palveluiden monipuolistaminen ja kehittäminen käyttäjien antaman palautteen pohjalta.
- Nuorisotilan yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta

Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut

Yhdenvertaisuus yhdyskunta- ja ympäristöpalveluissa edellyttää esteettömyyden huomioimista. Esteettömyys viittaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ympäristöön, jossa jokainen ihminen voi

ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kyse on palveluiden saatavuudesta, tiedon ymmärrettävyydestä sekä mahdollisuudesta osallistua päätöksentekoon.

Vieremän kunnassa varmistetaan, että palvelut ovat jokaisen saavutettavissa ja että infrastruktuuri on esteetön. Infrastruktuurin esteettömyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä muiden muassa helppoa pääsyä rakennuksiin (portaattomuus), ympäristön turvallisuutta, valaistusratkaisuja, helposti hahmotettavaa ja viihtyisää ympäristöä sekä meluhaittojen huomioimista. Esteettömyys on tärkeää etenkin lasten, ikääntyneiden ja vammaisten sekä toimintarajoitteisten ihmisten yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Toimenpiteet:

- Kiinnitetään palveluiden saatavuuteen ja esteettömyyteen huomiota jo suunnitteluvaiheessa, kartoitetaan useita eri vaihtoehtoja.

Työyhteisö

Tavoite edistämistoimenpiteiden määrittelyssä on, että menettelytavat aina rekrytoinnista päätöksentekoon olisivat aidosti syrjimättömiä, ja että hyvät menettelytavat saataisiin vakiinnutettua. Toimenpiteitä määriteltäessä on otettu huomioon yhdenvertaisuuslain 7.1 §:n vaatimus edistämistoimenpiteiden tehokkuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta ja oikeasuhtaisuudesta.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Huomionarvoinen tässä yhteydessä on pykälän 1 momentti:

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.

Palkkaus

Työyhteisössä palkkaus on erittäin keskeinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymys. Oikeudenmukainen palkkaus edellyttää, etteivät henkilöön liittyvät tekijät vaikuta palkkaukseen. Syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus on oikeudenmukaisen työelämän perusedellytys. Sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen on hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen samapalkkausohjelman päätavoite.⁶

⁶ [Samapalkkausohjelma 2020-2023 \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/fi/asiat/tyoelama/tyoelaman-kehittaminen/samapalkkausohjelma)

Palkkakartoituksella selvitetään, onko saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelu paljastaa selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. On huomattava, että kaikki naisten ja miesten väliset palkkaerot eivät ole perusteettomia. Palkkakartoituksen piiriin kuuluu koko henkilöstö. Yksittäisten työntekijöiden palkat eivät tule esille palkkakartoituksessa.

Yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	2373,77e	2723,99e	-12,85%
Kokonaisansion keskiarvo	2613,77e	2801,42e	-6,7%

Taulukko: KVTESn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot, kokonaisansion keskiarvot sekä näiden summien kokonaiserotusprosentti.

Vieremän kunnassa KVTESn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2373,77 euroa kuukaudessa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2723,99 euroa kuukaudessa. Kokonaiserotus on 350,22 euroa eli 12,85 prosenttia kuukaudessa miesten eduksi. Vieremän kunnassa KVTESn piiriin kuuluvasta henkilöstöstä huomattavan suuri osa, noin 90 prosenttia, on naisia. Naisen osuus on suurempi sivistystoimessa, ruokahuollossa, siivoustyössä sekä päivähoitossa. Miehet, joiden osuus naisten osuuteen verrattuna on pieni, puolestaan ovat korkeasti palkatuissa johtotehtävissä. Palkkaeroa selittävät naisten toimiminen matalasti palkatuissa tehtävissä sekä miesten huomattavan paljon pienempi osuus.

KVTESn piiriin kuuluvien naisten kokonaisansion keskiarvo on 2613,77 euroa kuukaudessa, kun taas miesten kokonaisansion keskiarvo on 2801,42 euroa kuukaudessa. Keskiarvojen erotus on 187,65 euroa kuukaudessa.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	2232,91e	2546,06e	-12,30%
Kokonaispalkan keskiarvo	2502,59e	2976,24e	-15,91%

Taulukko: TSn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot, kokonaisansion keskiarvot sekä näiden summien kokonaiserotusprosentti.

Vieremän kunnassa TSn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2232,91 euroa kuukaudessa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 2546,06 euroa kuukaudessa. Kokonaiserotus on 316,15 euroa kuukaudessa. Miesten korkeampaa palkkaa selittää jälleen miesten toimiminen johtotehtävissä.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö

	Naiset	Miehet	Kokonaiserotus
Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	3033,15e	3016,35e	0,56%
Kokonaispalkan keskiarvo	3855,85	3822,63e	0,87%

Taulukko: OVTESn piiriin kuuluvien naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot, kokonaisansion keskiarvot sekä näiden summien kokonaiserotusprosentti.

Vieremän kunnassa OVTESn piiriin kuuluvien naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 3033,15 euroa kuukaudessa, kun taas miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on 3016,35 euroa kuukaudessa. Kokonaiserotus on 16,8 euroa kuukaudessa naisten hyväksi.

Vuoden 2023 tietojen mukaan henkilöstön sukupuolijakauma on tasaisin opetustoimessa, tosin opetustoimessakin naisten osuus henkilöstöstä on noin 81 prosenttia. Palkkavertailu toteutuu parhaiten OVTESn piiriin kuuluvan henkilöstön osalta. Tätä selittää tasainen jakautuminen johtotehtäviin miesten ja naisten kesken.

Toimenpiteitä:

- Palkkaus pidetään tasa-arvoisena ja syrjimättömänä, noudatetaan samapalkkaisuusperiaatetta
- Palkkauksessa pyritään oikeudenmukaisuuteen
- Palkkatasa-arvoon kiinnitetään jatkuvaa huomiota ja palkkauksen kehitystä seurataan säännöllisesti

Rekrytointi

Tasa-arvolain 6.2 §:n 1-kohdan mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Tämä menettelyohje voidaan ulottaa koskemaan ihmisryhmiä laajemminkin: työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi mahdollisimman monenlaisia ihmisiä alkuperästä, sukupuolisesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta riippumatta. Työnantajan on rekrytoinnissa otettava huomioon yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä säädetty syrjivän työpaikkailmoittelun kielto, jonka mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Rekrytoinnissa tulee toimia lain-säädännön asettamien menettelyvaatimusten mukaisesti, ja ottaa tasapuolisesti huomioon eri väestöryhmät.

Toimenpiteitä:

- Kirjoitetaan työpaikkailmoitukset avoimesti. Avointen tehtävien räätälöinti jo tiedossa olevalle hakijalle on kiellettyä.
- Tehdään rekrytointipäätökset aina tasa-arvoisten valintakriteereiden pohjalta.
- Vältetään sukupuolittuneita tehtävänimikkeitä, suositetaan sukupuolineutraaliutta.

- Varmistetaan, ettei raskaus, perheellisyys tai muu perhesuhteisiin liittyvä seikka vaikuta rekrytointiin.
- Huolehditaan, ettei ikääntyneitä työnhakijoita syrjitä rekrytoitaessa.

Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

Yhdenvertaisuuslaissa ei säädetä konkreettisista toimenpiteistä, joita työnantajalle asetettu yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus edellyttää, joten mallia voidaan ottaa jälleen tasa-arvolaista. Tasa-arvolain 6.2 §:n 2-kohdan mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tämä voidaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta muotoilla siten, että työnantajalla on velvollisuus edistää taustaltaan ja mahdollisuuksiltaan erilaisten työntekijöiden tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Toimenpiteitä:

- Koulutusta kohdistetaan eri ammattiryhmille tasapuolisesti koulutustarve huomioon ottaen.
- Mahdollistetaan uralla eteneminen ja ammatillisen osaamisen ylläpitäminen kaikille työntekijöille tasapuolisesti sukupuolesta, iästä tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta riippumatta.
- Kannustetaan uralla etenemiseen ja itsensä kehittämiseen.
- Varmistetaan, ettei perhevapaat hidasta uralla etenemistä.
- Rohkaistaan etenkin naisia hakeutumaan esimiestehtäviin.

Työolot

Työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvistä työnantajan velvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetyn yleisen huolellisuusvelvoitteen mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat.

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta työnantajan on kiinnitettävä huomiota raskaana olevien työntekijöiden työoloihin, jotta raskaana olevat eivät tosiasiallisesti joutuisi syrjityiksi. Raskaus voidaan huomioida esimerkiksi työvuorojärjestelyissä. Kyse on positiivisesta erityiskohtelusta. Työoloihin liittyy myös työympäristön turvallisuus. Huomion kiinnittäminen työntekijöiden yksilöllisiin erityistarpeisiin vaikuttaa positiivisesti työn tuloksiin.

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteena on huomioida myös työntekijöiden ikä ja ikääntyminen. Ihmisen vanheneminen on yksilöllinen prosessi ja vanhemmat työntekijät eivät siksi ole yhtenäinen

ryhmä. Työterveyshuolto arvioi työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä mm. esikyselyin ja työterveyspsykologin ammattitaitoa hyödyntäen. Työterveyshuollon suosituksia yli 55-vuotiaiden työssä jaksamisen tueksi ovat:

- Työkykyneuvottelut, jossa yksilökohtaisesti tilanteen tarkastelu ja sopivien ratkaisujen etsiminen.
- Terveydellisten syiden johdosta työnkuvan muokkaaminen niin, että työnteon esteitä poistetaan tai toisenlaiseen työnkuvaan siirtyminen.
- Osa-aikatyön mahdollisuuksien käyttö (osasairausloma, osakuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläkkeet) ym.
- Kuntoutuksen toimenpiteet; työfysioterapeutin ohjaus- ja neuvontakäynnit, Kiila-kuntoutus, Tules-kuntoutus ym.
- Työterveyspsykologin käyttö työssä jaksamisen tueksi tarvittaessa.

Vieremän kunnassa on mahdollisuus etätöihin johto-, esimies-, toimisto- ja hallintotehtävissä. Etätö mahdollistaa sen, että esimerkiksi pitkiä työmatkoja kulkevat työntekijät kykenevät sovittamaan työ- ja perhe-elämänsä yhteen paremmin.

Toimenpiteitä:

- Varmistetaan, että työolot ovat kaikille työntekijöille sopivat. Työnteko ei saa estyä eikä vaikeutua ympäristöstä johtuvan syyn vuoksi.
- Kiinnitetään huomiota työntekijöiden yksilöllisiin erityistarpeisiin.
- Huolehditaan työturvallisuudesta työlainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työntekijöillä on oikeus perhevapaisiin. Työnantajan tulee helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja varmistaa, ettei työntekijän perheellisyys tai perheettömyys tosiasiaassa vaikuta rekrytointiin eikä uralla etenemiseen.

Toimenpiteitä:

- Tiedotetaan työntekijöille, heidän oikeudestaan perhevapaisiin – kyse on siis tietoisuuden lisäämisestä.
- Huomioidaan työntekijöiden elämäntilanteet mahdollisimman joustavasti esimerkiksi työajoista sovittaessa.
- Järjestetään tarvittaessa perhevapaalta palaavalle työntekijälle erityistä työhön perehdyttämistä.

Päätöksenteko

Syrjintäkielto koskee myös päätöksentekoa: päätöstä työntekijän työsuhteen lopettamisesta ei saa tehdä syrjivin perustein, osa- tai määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen ei saa liittyä työntekijän

sukupuoleen tai muuhun henkilön ominaisuuteen eikä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet saa perusteettomasti perustua työntekijän ikään, asemaan organisaatiossa tai sukupuoleen.

Toimenpiteet:

- Huolehditaan, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Rohkaistaan työntekijöitä ilmaisemaan mielipiteensä.

Häirintä

Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään viimeistään silloin, kun hän on tullut tietoiseksi häirinnästä. Häirintää ja muunkinlaista syrjintää tulisi kuitenkin ehkäistä ennalta. Jälkikäteinen puuttuminen on toissijaista, ennaltaehkäisy ensisijaista.

Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (1171/2022) tuli voimaan 1.1.2023. Kyse on EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin (2019/1937), eli ns. whistleblower-direktiivin täytäntöönpanosta. Lainsäädännön tarkoituksena on varmistaa, että henkilö, joka työnsä yhteydessä havaitsee tai epäilee yleisen edun vastaista toimintaa erikseen määritellyillä EU:n tai kansallisen oikeuden aloilla voi ilmoittaa asiasta turvallisesti. Direktiivi velvoittaa tietyt työnantajat perustamaan sisäisen ilmoituskanavan väärinkäytösten ilmoittamista varten.

Vieremän kunnan sisäisen ilmoituskanavan palvelun tuottaa ulkopuolinen riippumaton palveluntarjoaja Easywhistle Oy. Se vastaa kanavan teknisestä toteutuksesta ja pitää huolta siitä, että ilmoittajan anonymiteetti on turvattu, ilmoituksen tiedot hyvin suojattu ja järjestelmä täyttää vaativimmat tietosuojakriteerit. Sisäinen ilmoituskanava on tarkoitettu kunnassa työ- ja tai virkasuhteessa työskenteleville henkilöille. Myös harjoittelijoilla, oppisopimusopiskelijoilla tai vastaavilla on mahdollisuus tehdä ilmoituksia.

Toimenpiteet:

- Tehdään selväksi, ettei häirintä hyväksytä työyhteisössä, ja että häirintään puututaan välittömästi.
- Varmistetaan, että henkilöstö tietää kenen puoleen kääntyä ja kuinka toimia, jos kohtaa häirintää.
- Muistutetaan henkilöstöä käyttämään sisäistä ilmoituskanavaa