



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024

Yhteistyötoimikunta xx.xx.2023



Sisällysluettelo

| | |
|---|-------|
| 1. Sisällysluettelo | 2 |
| 2. Johdanto | 3 |
| 3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet | 4 |
| 4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Raahen kaupungissa | 4 |
| 5. Nykytilan kartoitus | 5 |
| 6. Tavoitteet ja toimenpiteet | 5 |
| 6.1 Rekrytointi | 5 |
| 6.2 Palkkaus | 6 |
| 6.3 Koulutus ja urakehitys | 7 |
| 6.4 Työolot | 8 |
| 6.5 Perhevapaat | 8 |
| 6.6 Työajan joustot | 9 |
| 6.7 Häirintä ja syrjintä | 10 |
| 7. Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta | 10 |
| 8. Tiedotus ja seuranta | 11 |
| 9. Käsitteitä | 11-14 |
| 10. Linkit | 15 |

1. Johdanto

Tämä on Raahen kaupungin lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2024. Raahen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista Raahen kaupungin palveluksessa.

Raahen kaupungilla on käytössä muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat muun muassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, ohje koulutukseen hakeutumisesta, työsuojelun toimintaohjelma, rekrytointiohje, perehdyttämisohje, virka- ja työvapaaohje, varhaisen tuen ohje, toimintaohjeet työpaikkahäirintä- ja kiusaamistilanteissa sekä toimintaohje sääntörikkomustilanteissa.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

”Tasa-arvon edistämiselvoitteet koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.” (Tasa-arvovaltuutettu, 2023.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

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

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

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

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

”Yhdenvertaisuuslaissa koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta ja koulutusta. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulee laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma.”

”Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yhdenvertaisuuden edistämisestä.” (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.)

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

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

Varhaiskasvatuksella on oma tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, mikä ei ole osa tätä suunnitelmaa. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksilla on tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Raahen kaupungissa

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Raahen kaupungissa sitä, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimia työpaikkoja täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanlaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perheväpöiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että kaikkien henkilöiden toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samantaisisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten pohjalta laadittuja tehtävien vaatavuustasojen mukaisia kriteeristöjä sekä Raahen kaupungin omaa henkilökohtaisen lisän arviointikriteeristöä. Henkilöstön kohtelussa noudatetaan tasa-arvoisesti Raahen kaupungin ohjeita ja sopimuksia.

Tavoite:

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

Tavoitteen saavuttamiseksi tulee kiinnittää huomiota jokaiseen olemassa olevaan tai tulevaan tehtävään ja siitä suoriutumisen edellytyksiin, työvälineisiin, henkilöresursseihin, osaamiseen, koulutukseen sekä henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen.

Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

Toimenpiteet:

Jokainen työntekijä huolehtii osaltaan tavoitteiden toteutumisesta. Erityisesti johdon, toimialajohtajien, tulosaluepäälliköiden ja tulosityksiköiden esihenkilöiden tulee sitoutua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin toimiin sekä mahdollistaa niiden toteuttaminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kokonaisuudessaan vuosittain. Päivityksen pohjatyö tehdään henkilöstöhallinnossa. Päivityksessä arvioidaan tavoitteiden toteutuminen määriteltyjen mittareiden mukaan myös palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta.

Seuranta:

Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytään henkilöstöjaostossa. Suunnitelma jalkautetaan johtoryhmien kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi. Päivitetty suunnitelma julkaistaan sisäisessä intrassa Poijussa ja viikkotiedotteessa.

5. Nykytilan kartoitus

Raahen kaupungin vakinaisen sekä määräaikaisen henkilöstön määrä vuonna 2023 oli 1178, joista naisia oli 944 ja miehiä 234.

Sukupuolijakauma toimialoittain:

Kaupunginhallitus: miehiä 8, naisia 24

Tulevaisuuslautakunta: miehiä 122, naisia 737

Kehittämislautakunta: miehiä 12, naisia 27

Rakennetun ympäristön lautakunta: miehiä 92, naisia 156

Raahen kaupungissa avoinna olevat työpaikat ilmoitetaan Kuntarekry-järjestelmässä. Työtehtäviin valitaan pätevin ja sopivin henkilö sukupuolesta riippumatta.

Palkkauksessa noudatamme alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten mukaisia ohjeita palkkauksesta. Palkan määräytymisen perusteena ovat ajantasaiset ja henkilökohtaisesti laaditut tehtävänkuvat, sekä tehtävän vaativuuden arviointi tva-kriteeristön mukaan.

Raahen kaupungilla järjestetään koulutuksia sekä yksiköiden omina koulutuksina että keskitettyinä koulutuksina.

Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti, vähintään 5 vuoden välein tai olosuhteiden muuttuessa oleellisesti.

6. Tavoitteet ja toimenpiteet

6.1 Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen)

Tavoite:

Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi.

Toimenpiteet:

- työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin
- työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään jollekin sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina
- Raahen kaupungilla on erillinen rekrytointiohjeistus
- vastuu tasa-arvoisesta sekä yhdenvertaisesta rekrytoinnista on rekrytoivan tulosyksikön esihenkilöillä, tulosalueen päälliköllä ja toimialajohtajalla

Seuranta:

- henkilöstöhallinto seuraa Kuntarekryn kautta rekrytoinnin onnistumista
- henkilöstöhallintoon raportoidaan työpaikkailmoitukset ja hakijat, mikäli hakukanava on jokin muu kuin Kuntarekry

Mittarit:

- hakijoiden lukumäärä
- suoritetaan rekrytointikysely, jonka tulokset käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja lähetetään toimialojen käsiteltäväksi

6.2 Palkkaus

Tavoite:

Sama palkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu tehtävänkuva ja tehtävänvaativuusluokitus tva-kriteeristön mukaan. Tehtävänkuvien pohjana voidaan käyttää mallitehtävänkuvia, joihin lisätään tarvittavat henkilökohtaiset lisätehtävät.

Työnantaja vastaa siitä, että henkilökohtaisten lisien prosentuaalinen määrä palkkasummasta toteutuu työehtosopimuksittain.

Henkilökohtaisen lisän määräytymisperusteet sekä arviointi henkilökohtaisiin lisiin kohdennettua järjestelyerää jaettaessa. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta.

Toimenpiteet:

- palkkatyöryhmässä päivitetään työnvaativuuden sekä henkilökohtaisen lisän kriteeristöt yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa
- jokaisella työntekijällä on ajan tasalla oleva tehtävänkuva sekä työn vaativuuden arviointi
- jokaiselle tehdään henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointi kehityskeskusteluiden yhteydessä
- vastuu tulosyksikön esihenkilöillä, tulosalueen päälliköllä ja toimialajohtajalla

- henkilökohtaisen lisän määräytymisperusteet toteutetaan työehtosopimusten ja Raahen kaupungin kriteeristöjen mukaisesti. Liite 1 Raahen kaupungin henkilökohtaisten lisien määräytymisperusteet (päivityksen alla palkkatyöryhmässä)

Seuranta:

- tehtävänkuvat säilytetään sähköisessä järjestelmässä Hertassa
- tva- arviointi tehdään kaikille työntekijöille
- Tarkastetaan vuosittain henkilökohtaisen lisän jako työehtosopimusten mukaisesti (prosentuaalinen määrä palkkasummasta)

6.3 Koulutus ja urakehitys

Tavoitteet:

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautumista. Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat työkalu esihenkilön ja työntekijän välisessä vuoropuhelussa työhön liittyvissä asioissa.

Tuetaan urakehitystä ja laaditaan urasuunnitelma.

Toimenpiteet:

Henkilöstöhallinnossa laaditaan vuosittain koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma, jota varten kysellään tietoja erillisellä kyselyllä. Vastuu suunnitelmaan tarvittavien tietojen toimittamisesta henkilöstöhallintoon on tulosyksiköiden esihenkilöillä sekä tulosaluepäälliköillä. Toimialajohtajien tulee myös tietää oman toimialansa osaamiset sekä koulutustarpeet.

- kehityskeskustelut osana koulutussuunnitelmaa
- vastuu kehityskeskustelujen käymisestä esihenkilöllä ja työntekijällä
- koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan kaikki ammatti- ja henkilöstöryhmät
- pyritään järjestämään koulutukseen osallistuminen esimerkiksi sijaisjärjestelyllä
- virka- ja työvapaat -ohje, koulutukseen hakeutumisohje

Seuranta:

- henkilöstöhallinto seuraa kehityskeskustelujen toteutumista
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- henkilöstöhallinto seuraa koulutusten toteutumista

Mittari:

- kehityskeskustelut / käydyt / tulosalue
- koulutuspäivät/sukupuoli/henkilöstöryhmä

6.4 Työolot

Tavoite:

Taata jokaiselle työntekijälle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työvälineisiin.

Toimenpiteet:

- tarkistetaan, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja -välineet ja mikäli puutteita havaitaan, hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa
- kiinnitetään huomiota työn kuormittavuuteen ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit työstä selviytymiseen
- tuetaan sekä henkistä että fyysistä työssä jaksamista
- vastuu tulosalueen esihenkilöillä, tulosaluepäälliköillä, toimialajohtajilla, työsuojelulla, henkilöstöhallinnolla

Seuranta:

- seurataan työssä jaksamista työhyvinvointikyselyllä vuosittain ja laaditaan parantamissuunnitelma
- seurataan vuosittain ylitöiden määrää
- uhka- ja vaaratilanne ilmoitusten määrää

Mittarit:

- työhyvinvointikyselyyn vastanneet (työsuojelu ja henkilöstöhallinto)
- tehdyt ylityötunnit vuosittain/henkilöstöryhmä
- uhka- ja vaaratilanne ilmoitusten seuranta ja raportointi

6.5 Perhevapaat (lakisääteiset)

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet:

- tasapuolinen kohtelu perhevapaita myönnettäessä
- tiedotetaan perhevapailta oleville työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista
- virka- ja työvapaat -ohje
- vastuu tasapuolisesta kohtelusta sekä tiedottamisesta tulosyksikön esihenkilöillä, tulosaluepäälliköllä sekä toimialajohtajalla

Seuranta:

- seurataan perhevapaiden käyttöä

Mittari:

- perhevapaiden käyttö

6.6Työajan joustot**Tavoite:**

- helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista

Toimenpiteet:

- mahdollisuus tehdä etätyötä (Raahen kaupungin etätyöperiaatteet)
- vuorotteluvapaa
- työajan lyhentäminen
- tilapäinen työ

Seuranta:

- seurataan työajan joustojen käyttöä
- tilapäisen työn käytön seuranta

Mittarit:

- vuorotteluvapaan käyttö
- lyhennetyn työajan käyttö

6.7 Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä

Tavoite:

Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteessa toimimisesta. Ohjeet ovat kaikkien helposti saatavilla. Toimitaan ennalta ehkäisevästi. Häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi.

Toimenpiteet:

- työpaikan johto, toimialajohtajat, tulosaluepäälliköt sekä tulosyksiköiden esihenkilöt tuovat selkeästi julki kielteisen kantansa häirintään ja syrjintään sekä tiedostavat työnantajan vastuun asiaan puuttumiseen
- vastuu ennalta ehkäisemisestä on kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esihenkilöillä
- ilmenneet tapaukset käsitellään välittömästi
- muistutetaan henkilöstöä Raahen kaupungin olemassa olevat ohjeista; toimintaohje työpaikka-häirintä- ja kiusaamistilanteissa, varhaisen tuen ohje, pelisääntörikkomukset
- tasa-arvoinen johtaminen

Seuranta:

- raportointi häirintätilanteista työsuojeluun
- työhyvinvointikysely

Mittari:

- ilmenneet tapaukset

7. Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Säännöllisesti tehty arviointi antaa tärkeää tietoa siitä, miten suunnitellut toimenpiteet ovat edistyneet ja missä on vielä kehittämisen varaa. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa. Säännöllisesti toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvotyö on Raahen kaupungissa jatkuva prosessi.

Vuonna 2018 laaditussa Raahen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kehitettäväksi nostettujen asioiden toteutuminen:

- työpaikkailmoitusten sisältö tukee tasapuolista hakeutumista

- tehtäväkuvat ajan tasalla
- työnvaativuuden sekä henkilökohtaisen palkanlisän kriteeristöt on laadittu ja päivitetty
- havaitut palkkaerot on tasoitettu
- koko kaupungin henkilöstöä koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laadittu vuosittain
- kaikille työntekijöille pyritty tarjoamaan mahdollisuus osallistua koulutuksiin
- työpaikkakäynneillä on tarkistettu, että kaikilla työntekijöillä on asianmukaiset työtilat ja –välineet sekä kehotettu korjaamaan havaitut puutteet
- työssä jaksamista on seurattu vuoden välein tehtävällä työhyvinvointikyselyllä
- perhevapaiden sekä työajan joustojen myöntäminen on ollut tasapuolista

8. Tiedotus ja seuranta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakokouksissa, erilaisissa koulutus-/infotilaisuuksissa, viikkotiedotteessa sekä sisäisessä intrassa Poijussa. Henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja ohjeet jalkautetaan johtoryhmien kautta. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden valmistelussa on henkilöstöhallinnolla. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esihenkilöillä.

9. Käsitteitä

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

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

Häirintä

Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen. Tai henkilöä kohtaan luodaan käyttäytymisellä halventava tai nöyryyttävä, taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa haikiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Käskey tai ohje syrjiä

Ohje tai käskey voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai käskeyä.

Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa eri sukupuolentasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Päätöksenteossa tasa-arvo tarkoittaa, että päätöksiä tehdään kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla.

Moniperusteinen syrjintä

Henkilö joutuu syrjityksi eri perusteilla (esim. sukupuolen, toimintakyvyn) eri tilanteessa tai samassa tilanteessa eri syrjintäperusteella. Välttämättä yksi tekijä ei yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa.

Olettamasyrjintä:

Henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan olettamaan perustuvaa syrjintää. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan siten sukupuolen ohella myös muiden henkilöön liittyvien tekijöiden tarkastelua.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Seksuaalinen häirintä:

Sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaavaa, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä:

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.

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Vastatoimien kieltö

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä:

Eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Välillinen syrjintä

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

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä:

Naisten tai miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välitön syrjintä

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

LIITTEET

Linkit:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, 1329/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta, 1192/2022. Annettu Helsingissä 20.12.2022. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221192>

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023. Tasa-arvolainsäädäntö. Saatavilla sähköisesti 27.2.2023. <https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>

Tasa-arvolaki, 609/1986. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>

Tasa-arvolaki, 232/2005. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>

Tasa-arvovaltuutettu, 2023. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

Työsopimuslaki, 1331/2014. 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141331>

Työturvallisuuslaki, 738/2002. 20 § Häirintä. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki, 2014/1325. Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2014. Saatavilla sähköisesti 28.2.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>