



Joensuun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

J • ENSUU

Sisältö

1 Johdanto.....	3
2 Lainsäädäntöä	5
2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait.....	5
2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)	6
2.2 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	6
3 Tavoitteet	7
4 Toimenpidesuunnitelma.....	8
4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	8
4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	9
5 Seuranta	11
6 Tärkeitä käsitteitä	12

1 Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen ovat laissa määritettyjä velvoitteita kunnille, viranomaisille, oppilaitoksille sekä työnantajille. Ne ovat tärkeitä työkaluja, joiden avulla organisaatioiden toiminnan läpinäkyvyyttä kehitetään. Epäkohtiin puuttuminen, vuorovaikutteinen ilmapiiiri sekä kaikkien osapuolten sitoutuminen suunnitelmien toteuttamiseen ovat erittäin merkittäviä osa-alueita. Pelkkiin lainsäädäntöön liittyvien epäkohtien korjaaminen ei kuitenkaan varmista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Syrjintä ja epäasiallinen käytös konkretisoituvat arkipäivän kohtaamisissa elämän eri osa-alueilla. Tahattomat asenteet, ymmärtämättömyys, rakenteellinen rasismi ja tiedon puute ovat suuria haasteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta puhuttaessa. Monet vallitsevat normit ovat luonteeltaan ulossulkevia.

Joensuun kaupungin strategia vuosille 2021–2025 ohjaa vahvasti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Joensuussa. Kaupunkilaisten tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja palvelujen saavutettavuuteen liittyvät teemat ovat esillä myös eri ohjelmissa ja suunnitelmissa, joissa linjataan tavoitteita toimenpidetasolla. Näissä ohjelmissa ja suunnitelmissa on myös sovittu tavoitteiden toteutumisen seurannasta. Dokumentteja ovat esimerkiksi Joensuun varhaiskasvatussuunnitelma, Joensuun seudun opetussuunnitelma, varhaiskasvatyksiköiden, koulujen ja nuorisopalvelujen omat yhdenvertaisuussuunnitelmat, lapsiystävällinen kunta-toimenpidesuunnitelma,

maaseutu- ja osallisuusohjelma, kotouttamisohjelma, turvallisuussuunnitelma ja kulttuuriohjelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö huomioidaan monissa suunnitelmissa, mutta kokonais kuvan muodostaminen tilanteesta on ollut hankalaa. Nyt ensimmäistä kertaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinointiin on perustettu koordinaatioryhmä, jotta eri toimialoilla ja niiden omissa suunnitelmissa tehtävä työ tulee näkyväksi ja johdonmukaiseksi. Koordinaatioryhmässä on edustus kaupungin hallinnosta, palvelualueilta, henkilöstöpalveluista sekä henkilöstöstä.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on paljon muutakin kuin edellä luetellut ohjelmat ja tämä suunnitelma. Työtä tehdään jatkuvasti arjessa eri sidosryhmien, kuten oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Näiden säännöllisesti kokoontuvien yhteistyöfoorumien tarkoituksena on varmistaa, että tieto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä ilmiöistä tavoittaa eri tahot. Jatkuva vuoropuhelu sekä kuntalaisten että eri organisaatioiden kanssa mahdollistaa haasteisiin tarttumisen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kokonais kuvan muodostumisen pitkällä aikajänteellä.

Tämä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu kaupungin sisäisenä monialaisena työnä ja sen laatimiseen on osallistunut tulosalueiden johtajia ja asiantuntijoita sekä henkilöstön edustaja. Suunnitelma sisältää kaupungin palveluja sekä henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet. Toimenpiteiden pohjana on käytetty

mm. asiakaskyselyjä ja henkilöstöltä saatuja palautteita. Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty henkilöstö- ja työllisyysjaostossa ja se on kaikkien saatavilla intrassa sekä kaupungin verkkosivuilla. Suunnitelmasta viestitään kaupungin verkkosivuilla ja työntekijöiden eri kanavissa.

Koordinaatioryhmä seuraa tavoitteiden toteutumista ja raportoi niistä vuosittain henkilöstö- ja työllisyysjaostolle, joka lähettää raportin tiedoksi myös kaupunginhallitukselle.



2 Lainsäädäntöä

Suomen perustuslain mukaan ”ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Tarkkaavaisuuden kiinnittäminen edellä mainittuihin tekijöihin on yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Perustuslain mukaan ”sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä,

erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään”. (Oikeusministeriö 731/1999.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kytkeytyy vahvasti lainsäädäntö. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan (CEMR 2006) mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen edellyttää, että paikallis- ja aluehallinnon kaikissa toiminnoissa huomioidaan tasa-arvonäkökohdat.

2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait

Perustuslaki 6 §	Tasa-arvolaki 5–9 §	Yhdenvertaisuuslaki luku 2 ja 3	Rikoslaki	Työ-turvallisuuslaki 28 §	Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja
Muodollinen yhdenvertaisuus	Sukupuolten välinen tasa-arvo koulu-tuksessa, opetuksessa, varhais-	Yhdenvertaisuuden edistäminen	Syrjintä	Häirintä	Peruskirjan painotukset
Syrjinnän kielto	kasvatuksessa ja työelämässä	Syrjinnän kielto:	Työsyrjintä		
Tosiasiallinen yhdenvertaisuus	Syrjintä	- suora eli välitön syrjintä	Kiskonnantapainen syrjintä		
	- sukupuolen	- epä-suora eli välillinen syrjintä	Kiihot-taminen kansanryhmää vastaan		
	- sukupuoli-identiteetin	- häirintä			
	- sukupuolen ilmaisun perusteella				

2.2 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 kytkeytyy pääsääntöisesti kaikkiin elämän osa-alueisiin. Tarkat suunnitelmat ovat oleellinen osa-alue, joiden avulla tasa-arvon toteutumista edistetään. Julkisen hallinnon, viranomaisten, työntekijöiden, työnantajien sekä koulutusten järjestäjien tulee sitoutua tasa-arvon edistämisen ja toteutumisen eteen tehtäviin toimenpiteisiin. Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on ehdottoman tuomittavaa ja käsite täytyy ymmärtää monialaisesti. Esimerkiksi sukupuoli-roolit, naiseuden ja mieheyden sosiaaliset merkitykset sekä henkilökohtainen sukupuoli-identiteetti ovat tässä yhteydessä tärkeitä huomioon otettavia näkökulmia.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen edellyttää tasa-arvoa sekä eri sukupuolten välillä että samaa sukupuolta olevien kesken (THL 2020). Sukupuolten välisen tasa-arvon voi jakaa kahteen kategoriaan, muodolliseen ja tosiasialliseen. Näistä ensimmäisenä mainittu pitää sisällään syrjimättömyyden sekä oikeudenmukaisen kohtelun. Esimerkiksi vallan ja resurssien tulee jakaantua tasaisesti. Sukupuolten tasapuolinen edustus varmistetaan laissa säädettyjen sukupuolikiintiöiden

avulla. Tosiasiallinen tasa-arvo taas tarkoittaa tilanteiden lopputulosta. Monet ilmiöt ovat sukupuolittuneita, joten tämän osa-alueen huomioon ottaminen on erinäisten strategioiden suunnittelussa oleellista. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

2.2 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1§ Lain tarkoitus

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

Laki velvoittaa, että työnantajat, koulutuksen järjestäjät, tavaroiden ja palvelujen tarjoajat sekä viranomaiset sitoutuvat edistämään yhdenvertaisuuden eteen tehtävää työtä. Syrjintä eri muodoissaan on kiellettyä. Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Tätä kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi.

Lain toteutumisen aktiivinen valvonta on oleellinen osa-alue. Tämä tapahtuu yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisten toimesta.

3 Tavoitteet

Joensuun kaupungin strategia on laadittu vuosiksi 2021–25. Joensuun slogan ”helppo hengittää” kuvaa tavoitettamme, että jokainen voi olla aidosti oma itsensä tietäen olevansa hyväksytty sellaisena kuin on.

Arvomme on, että toimimme yhdessä, yhdenvertaisesti, rohkeasti ja kestävästi. Kunnioitamme toisiamme ja annamme jokaisen elää omannäköistään elämää. Kohtelemme kaikkia ihmisiä oikeudenmukaisesti ja toivomme kaikki tervetulleeksi.

Strategiassa mainitut toimintaamme ohjaavat periaatteet ja tavoitteet

- hyvinvoivat ja onnelliset asukkaat
- lapsi-, perhe- ja ikäystävällisyys
- saavutettavuuden ja esteettömyyden varmistaminen

Strategian tavoitelinjauksia

- Joensuun kehittäminen kokonaisuutena monimuotoisesti, alueiden erilaisuus ja lähivirkistystarpeet huomioiden
- Turvallisen ja toimivan arjen sekä sujuvan liikenteen mahdollistaminen kaikenikäisille ja erityisryhmille
- Turvallisen kasvun polun mahdollistaminen
- Lasten ja nuorten edun huomioiminen kaikessa päätöksenteossa
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kasvatuksessa, opetuksessa ja opiskelussa

- Kulttuuri kuuluminen kaikille tuottaen hyvinvointia ja elinvoimaa
- Kuntalaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen tukemalla kaiken ikäisten liikunnallista ja aktiivista elämäntapaa sekä laaja-alaisesti ennaltaehkäisevään toimintaan panostaminen. Liikkumisen olosuhteiden kehittäminen koko kaupungin alueella. Ikäihmisten turvallisen ja aktiivisen arjen edistäjänä toimiminen.
- Kirjastot ovat kaikille avoimia vapaa-ajan virkistyksen ja kulttuurin tiloja

Kaupungin tiloihin on luotu turvallisemman tilan pelisäännöt, jotta Joensuussa olisi helppo hengittää. Ne kiteyttävät kunnioittavan kohtaamisen elementit ja ohjeistavat sekä työntekijöitä että asiakkaita puuttumaan aktiivisesti havaitsemaansa epäasialliseen käyttäytymiseen. Samalla pelisäännöt herättävät huomaamaan omatkin käsitukset tai toimintamallit, joita tulisi muuttaa. Pelisäännöt löytyvät mm. kaupungin verkkosivuilta ja henkilöstölle intrasta.

4 Toimenpidesuunnitelma

Palvelukohtaisia toimenpiteitä ja niiden taustoja on kuvattu Joensuun kaupungin omissa suunnitelmissa: varhaiskasvatussuunnitelma, seudullinen opetussuunnitelma, lapsiystävällinen kunta-toimenpidesuunnitelma, maaseutu- ja osallisuusohjelma,

turvallisuussuunnitelma ja kulttuuri-ohjelma. Seuraavaan taulukkoon on koottu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä, niiden vastuutahot ja mittarit. Kaupungin henkilöstöön liittyvät toimenpiteet ovat omassa taulukossaan.

4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Toimenpide	Aikataulu	Mittari / Todennus	Vastuutaho
Perustetaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, jonka tehtävänä on seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista sekä käydä vuoropuhelua kuntalaisten ja alueen toimijoiden kanssa ajankohtaisista ilmiöistä	2023	Koordinaatioryhmä nimetty	Konsernipalvelut
Synkronoidaan turvallisuussuunnitelman, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja hyvinvointikertomuksen roolijako ja tiedonkeruu	2023–2024	Synkronointi tehty	Konsernipalvelut
Maaseutu- ja osallisuusohjelmien toimenpiteet	2021–2025	Seuranta ohjelmien kautta	Konsernipalvelut
Ennakkovaikutusten arvioinnin (EVA) käyttöönotto päätösten valmistelussa	2023–2025	Tehtyjen EVA-prosessien lukumäärä, seuranta vuosittain	Konsernipalvelut
Kotouttamisohjelman toimenpiteet	2022–2025	Seuranta ohjelman kautta	Konsernipalvelut
Laaditaan perhepäivähoidolle yksi yhteinen ja päiväkodeille toimipaikkakohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat	2023	Suunnitelmat laadittu ja julkaistu	Varhaiskasvatuspalvelut
Jalkautetaan ja toteutetaan paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteiden osalta	2023 ->	Palvelualueella seurataan jalkauttamista ja toteuttamista	Varhaiskasvatuspalvelut

Toimenpide	Aikataulu	Mittari / Todennus	Vastuutaho
Jokainen koulu päivittää omaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaansa konkreettiset toimenpiteensä lukuvuositain vuoteen 2026 saakka, jolloin tehdään suunnitelman seuraava päivitys. Suunnitelma julkaistaan koulun pedanet-sivulla ja sen tekoon osallistetaan sekä oppilaat että huoltajat.	2023–2026	Suunnitelmat laadittu ja julkaistu	Koulutuspalvelut
Harrastamisen Suomen mallia jatketaan alueellisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi	2023->	Pitäjillä toteutuneiden kerhojen määrä	Nuorisopalvelut
Laaditaan nuorisopalveluille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	2024	Suunnitelma laadittu	Nuorisopalvelut
Laaditaan kulttuuripalvelujen omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet	2023	Periaatteet laadittu	Kulttuuripalvelut
Kulttuuriohjelman toimenpiteet	2023–2025	Seuranta ohjelmissa	Kulttuuripalvelut
Talousarvion toiminnalliset tavoitteet	2023–2025	Seuranta osavuositarkastuksissa	Liikuntapalvelut
Lapsiystävällinen kunta-toimenpidesuunnitelman toimenpiteet	2023	Lapsiystävällinen kunta-tavoitteet saavutettu ja tunnustus saatu	Hyvinvoinnin edistämisen palvelut
Täydennetään hyviä käytänteitä ohjeistukseksi kaupunkiympäristön ja tilojen suunnittelua ja toteutusta varten esim. ennakkovai- kutusten arviointien avulla (vammaisvaikutukset, lapsivaikutukset jne.)	2023–2025	Tarvittavat täydennykset tehty	Kaupunkiympäristö

4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Joensuun kaupungille laadittiin henkilöstöohjelma vuosille 2022–2025. Se on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuemme Joensuun kaupungin strategian ja sen tavoite-
linjausten toteutumista. Ohjelmassa on myös toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Arvomme on, että kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Rekrytointimme on oikeudenmukaista.

Henkilöstöohjelman toimenpiteet:

- Kehitämme rekrytointikäytäntöjämme kokeilemalla anonyymia rekrytointia. Selvitämme yhteistyömahdollisuuksia rekrytoinneissa yritysten kanssa Joensuun näkyvyyden ja vetovoiman parantamiseksi sekä muualta muuttavien työntekijöiden perheiden sijoittumisen edistämiseksi.
- Huolehdimme siitä, että palkkauksemme on kuntakentällä kilpailukykyinen ja palkkauksen perusteet ovat selkeät.
- Kannustamme henkilöstöä hakeutumaan avoimeksi tuleviin tehtäviin ja suosimme sisäistä rekrytointia työkierron, urasuunnittelun ja osaamisen kehittämisen kautta.
- Panostamme esihenkilöiden osaamiseen koulutuksilla ja ajankohtaisella tiedottamisella
- Toteutamme työtyytyväisyyskyselyt ja tulosten pohjalta tuemme tarvittaessa työyhteisöjä ja suunnittelemme henkilöstöohjelmaa toteutuvia toimenpiteitä vuosittain.
- Meillä on yhteisesti sovitut toimintamallit, joilla varmistamme tasapuolisen kohtelun.

Vuoden 2023 alkupuolella on tehtävänkuvia päivitetty työn vaativuuden arvioinnin (tva) yhteydessä. Samalla on huomattu palkkojen hinnoittelutunnuksissa virheitä. Virheet korjataan kevään 2023 tva- ja järjestelyvaraerä-neuvottelujen yhteydessä ja korjausten jälkeen laaditaan palkkakartoitus. Raportit ennen korjauksia olisivat vääristäneet todellista tilannetta. Jatkossa palkkakartoitus tehdään vuosittain henkilöstökertomuksen yhteydessä.

Olemme päivittäneet vuonna 2022

Hyvä työkäyttäytyminen -ohjeen. Siinä on kuvattu epäasiallista käyttäytymistä ja häirintää ennaltaehkäiseviä toimia, vastuullinen ja vastuuton työkäyttäytyminen sekä toimintaohjeet mikäli työntekijämme kokee tai näkee epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää. Ohjeemme on kertoa asianosaiselle, mikäli kokee hänen toimintansa epäasiallisena tai häirintänä. Mikäli asiaa ei uskalla sanoa asianosaiselle suoraan, tilanteen kertominen esihenkilölle on tärkeää, jotta epäasiallisuuteen tai häirintään voidaan puuttua. Myös työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies ovat tarvittaessa tukena.

Työyhteisöjen työhyvinvointipareja on koulutettu ohjeen sisältöön, esihenkilöitä on kannustettu käymään ohje läpi työyhteisössä ja keskustelemaan työyhteisön toimintatavoista. Ohjeesta on myös viestitty käytössämme olevilla kanavilla ja se on kaikkien saatavilla intrassa.

Käsitlemme kaikki saapuneet yhteydenotot ja reagoimme niihin asian vaatimalla tavalla. 1.4.2023 on otettu käyttöön sisäinen ilmoituskanava, johon työntekijämme voi ilmoittaa, jos havaitsee työpaikalla laitonta tai yleisen edun vastaista toimintaa. Ilmoitukset menevät sisäiseen tarkastuksen käsiteltäväksi. Ilmoittajan suojele on huomioitu käsittelyssä.

Seuraamme vuosittain työtyytyväisyyskyselyn avulla työyhteisöjemme tilaa. Esihenkilöt on ohjeistettu keskustelemaan tuloksista työyhteisössä ja pohtimaan yhdessä kehittämiskohteita. Henkilöstöpalveluista on mahdollista saada apua asioiden käsittelyyn.

Toimenpide	Aikataulu	Mittari / Todennus	Vastuutaho
Anonyymin rekrytoinnin jatkaminen	2023–24	Anonyymien rekrytointien määrä	Henkilöstöpalvelut
Rekrytointiprosessin tarkempi kuvaus, huomioiden tasa-arvoinen kohtelu	2023–2024	Kuvaus tehty	Henkilöstöpalvelut
Palkkakartoitus tehdään henkilöstöraportoinnin yhteydessä ja mahdolliset epäkohdat korjataan	vuosittain	Palkkakartoitus tehty ja mahdolliset epäkohdat korjattu	Henkilöstöpalvelut
TVA-kriteeristö (työn vaativuuden arviointi) intraan kaikkien nähtäville	2023	Kriteeristö intrassa	Henkilöstöpalvelut
Esihenkilöiden tiedottaminen perheystävällisyydestä, lista perheystävällisistä toimista esihenkilöteamsiin	2023–2025	Lista tehty ja esihenkilöitä tiedotettu	Henkilöstöpalvelut
Työtyytyväisyyskyselyn tuloksiin sekä henkilöstöltä tullessiin ilmoituksiin reagoiminen		Henkilöstöpalvelujen tuki työyhteisöille Ilmoitukset käsitelty	Henkilöstöpalvelut
Järjestetään henkilöstölle ja luottamushenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta	2023–25	Koulutusta pidetty Selvitetään, onko koulutus mahdollista saada osaksi perehdytysmateriaalia.	Henkilöstöpalvelut

5 Seuranta

Koordinaatioryhmä seuraa tässä ja muissa kaupungin suunnitelmissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettuja tavoitteita ja

tarvittaessa kirjaa uusia toimenpiteitä. Tätä suunnitelmaa päivitetään vähintään kaupungin strategian päivityksen yhteydessä.

6 Tärkeitä käsitteitä

Sukupuolisensitiivisyys

Huomioidaan sukupuolinormien vaikutukset yksilön ja yhteiskunnan tasoilla. Ympäristö ja kasvatusta antavat jokaiselle lapselle tilaa sen määrittelyyn, millaisia he itse haluavat olla. On tärkeä huomioida, että sukupuolisensitiivisyys ei ole sama asia kuin sukupuolineutraalius. Sukupuolisensitiivisyydessä ei haluta hävittää, häivyttää, vertailla tai arvottaa sukupuolia. (Seta 2020; Setlementti.)

Sukupuoli-identiteetti

Yksilön sisäinen ja henkilökohtainen kokemus omasta sukupuolesta tai sukupuolettomuudesta. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2018.) Sukupuolen ilmaisu: Kulttuurissamme monet sukupuolen ilmaisuun liittyvät tavat ovat sukupuolittuneita. Tämä termi pitää sisällään kaikki ne käyttäytymisen ja toiminnan tavat, joilla yksilö tuo esiin olemistaan naisena, miehenä tai jonain muuna. Esimerkiksi vaatetus, muu ulkonäkö, ilmeet tai eleet lukeutuvat tähän käsitteeseen. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus 2018.)

Sukupuolen valtavirtaistaminen

Kaikkien toimenpiteiden suunnittelussa ja toteutuksessa tulee ottaa huomioon sukupuolinäkökulma. Päätösten vaikutuksia täytyy arvioida kaikkien eri toimijoiden perspektiiveistä käsin. (STM 609/1986.)

Sukupuoliset stereotypit

Kaavamaiset odotukset ja usein negatiiviset ennakkokäsitykset tietyn sukupuolen edustajaan kohdistuen. Jako on tyypillisesti binäärinen, eli stereotypit

linkittyvät naisiin ja miehiin liitettävään ominaisuuksiin, kykyihin tai persoonallisuuteen. Monesti esimerkiksi naiseus yhdistyy herkkyyteen, kun taas miehisuus assosioituu pikemminkin vaikkapa kilpailuhenkisyys. Sukupuolistereotyyppien myötä tiettyjen roolien edustajilta odotetaan myös tietynlaista käyttäytymistä, josta poikkeaminen voi johtaa jopa sosiaalisen eriytymisen kokemukseen.

Cissukupuolinen tai cisihminen

Henkilö, joka identifioituu ja on tyytyväinen syntymässä määritellyyn sukupuoleensa ja yleensä myös ilmaisee sukupuoltaan sen mukaisesti. (THL 2020.) Normitietoisuus: Normitietoisuudella tarkoitetaan tietoisuutta niistä yhteiskunnallisista normeista, jotka ohjaavat esimerkiksi arvostusten ja käsitysten muodostumista. Normitietoisuuden avulla voidaan tehdä näkyväksi ja analysoida tällaisia normeja ja niiden vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnassa, kouluissa tai työpaikoilla. Joskus käytetään myös sanaa normikriittisyys. (THL 2020.)

Intersektionaalisuus

Käsitteellä tarkoitetaan sitä, että yksilön yhteiskunnalliseen asemaan vaikuttavat tekijät ovat moninaisia. Mahdollisimman kattava tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat saavutettavissa silloin, kun eri tekijöiden merkityksiä arvioidaan suhteessa muihin. Yksittäisiä elementtejä (kuten sukupuoli, ikä, yhteiskuntaluokka, toimintakyky, etninen tausta tai seksuaalinen suuntautuminen) ei voida tarkastella täysin erillään muista. Ne kytkeytyvät

aina laajempiin yhteyksiin. Esimerkiksi nuori ihminen saattaa kohdata työelämässä haasteita ikänsä, sukupuolensa tai seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi. Konkreettisesti tämä voi näkyä vaikkapa ulossulkemisena. Syitä on mahdotonta paikantaa yhteen tekijään, eikä se ole edes tarkoituksenmukaista.

Syrjintä

Sukupuoleen perustuva välillinen ja välitön syrjintä: Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (7§) kieltää syrjinnän.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1. naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
2. eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
3. eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1. 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;
2. eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä yleisellä tasolla

Yhdenvertaisuuslain 8§ mukaan

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

10§ Välitön syrjintä:

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

13§ 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.”

Syrjintä näkyy eri väestöryhmissä. Muun muassa romanit, saamelaiset, vammaiset, lapset, nuoret, maahanmuuttajat, seksuaalivähemmistöt tai ikääntyneet saattavat kohdata taustansa vuoksi syrjintää.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa sitä, että samat ryhmät tai samat henkilöt tulevat monen eri taustavaikuttimen (esimerkiksi ikääntynyt maahanmuuttaja) kautta syrjityiksi. Myös ihmisen

identiteetti voi olla usein monikerroksinen. Moninkertainen syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilö kohtaa useammassa kuin yhdessä tilanteessa syrjintää eri perusteilla. Kumulatiivista syrjintää ovat tilanteet, joissa henkilö kokee syrjintää usean perusteen seurauksena. Esimerkiksi työhaussa henkilöä syrjitään sukupuolen ja etnisen taustan vuoksi. (Oikeusministeriö 2019.)

Eriarvoisuus

Käsite kytkeytyy vahvasti yksilön sosioekonomiseen asemaan sekä terveyseroihin. Terveyserot ovat vahvasti yhteydessä aineellisiin voimavaroihin, kuten tuloihin, omaisuuteen ja asumistasoon. Koulutus ja ammatti ovat taas edellytyksiä, joiden avulla ne on mahdollista saavuttaa. Eriarvoisuuden purkaminen kaventaa myös terveyseroja. Näin ollen sosiaalsiin taustatekijöihin vaikuttaminen on oleellista. Muun muassa turvallisten elinolojen takaaminen kaikille, tukitoimien kohdistaminen haavoittuvassa asemassa oleville sekä palvelujen yhdenvertainen saatavuus ovat tärkeitä. Eriarvoisuus ja eriarvoinen kohtelu voivat olla myös syrjintää.

Muodollinen yhdenvertaisuus

Samanlaisissa tapauksissa ihmisiä tulee kohdella samoilla tavoilla. Yksilöiden erityispiirteet tulee kuitenkin huomioida, sillä ihmisten lähtökohdat ja voimavarat voivat vaihdella suuresti. (Oikeusministeriö 1325/2014.) Tosiasiallinen yhdenvertaisuus: Keskiössä ovat tekijät, jotka estävät todellisen yhdenvertaisuuden toteutumisen. Näin ollen heikommassa asemassa olevien ryhmien tilannetta pyritään parantamaan. Tässä yhteydessä ihmisten erilainen kohtelu on

välttämätöntä, jotta mahdollisimman tasavertainen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuvat. Positiivinen erityiskohtelu (Yhdenvertaisuuslaki 9§) ja kohtuullinen mukautus (Yhdenvertaisuuslaki 15§) ovat tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamisessa tärkeitä elementtejä. Ensimmäisenä mainittu mahdollistaa henkilöön liittyvien syiden huomioon ottamisen. Toimenpiteet tähtäävät siihen, että tietyn ryhmän (kuten lasten tai vähemmistöjen) olosuhteet kohentuvat. Muun muassa nuorten työnvälityspalvelut tai oppilaitosten kielikiintiöt kuuluvat tähän kategoriin. Positiivinen erityiskohtelu tulee kuitenkin suhteuttaa tarpeisiin nähdessä sopivaksi, etteivät toimenpiteet muodostu muita ryhmiä syrjiviksi. Kohtuullisten mukautusten tekeminen on velvollisuus, jonka laiminlyöminen on yksi syrjinnän muoto. Kohtuullisten mukautusten myötä vammaisilla on yhdenvertainen mahdollisuus kaikkien ihmisoikeuksien käyttöön sekä perusvapauksiin. (Oikeusministeriö 1325/2014.)

Häirintä

Käyttäytyminen on häirintää, mikäli se loukkaa henkilön ihmisarvoa ja pohjautuu muun muassa yksilön alkuperään, uskontoon tai terveydentilaan. Häirintä eri muodoissaan on kiellettyä. Tätä tukevat myös monet lainsäädäntöön liittyvät elementit (Yhdenvertaisuuslaki 14§ sekä Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 3§). Häirintään tulee puuttua, mikäli sellaista tulee ilmi vaikkapa työpaikalla.

Esteettömyys

Moninaisuuden huomioiminen ympäristön ja kaupunkirakenteen

suunnittelussa. Esteetön ympäristö mahdollistaa kaikkien ihmisten toimijuuden. Liikuntarajoitteiden lisäksi tähän lukeutuvat muun muassa näkemiseen, kuulemiseen tai kommunikaatioon (myös sähköiseen) liitettävät elementit ja niiden toteutuminen.

Saavutettavuus

Laki velvoittaa viranomaisia tekemään digitaaliset palvelut kaikille saavutettaviksi. Tämä edistää

kokonaisvaltaisesti yhdenvertaisuuden toteutumista ja parantaa palveluiden laatua. Etenkin vammaisten ja ikäntyneiden henkilöiden voi olla vaikea päästä osallisiksi digitaalisia palveluita. Saavutettavuuden neljä periaatetta ovat havaittavuus, hallittavuus, ymmärrettävyys ja toimintavarmuus.



J•ENSUU