

ALAVIESKAN KUNTA  
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA  
2010 – 2015



Kunnanvaltuusto hyväksynyt 20.12.2010

# Yhdenvertaisuussuunnitelma

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	1
2. Yhdenvertaisuuslaki .....	1
3. Yhdenvertaisuus käsitteet ja periaatteet .....	2
3.1 Syrjinnän käsitteet .....	2
3.1.1 Välitön eli suora syrjintä .....	2
3.1.2 Välillinen eli epäsuora syrjintä .....	3
3.1.3 Häirintä .....	3
3.1.4 Ohje- tai käskysyrjintä .....	3
3.1.5 Piilosyrjintä .....	3
3.1.6 Rakenteellinen syrjintä .....	3
3.1.7 Moniperusteinen syrjintä .....	3
3.1.8 Syrjivät vastatoimet .....	3
3.1.9 Positiivinen erityiskohtelu .....	4
3.1.10 Huono kohtelu ei ole aina syrjintää .....	4
3.2 Kun kohtaat syrjintää .....	4
3.2.1 Työyhteisön jäsen .....	4
3.2.2 Häirintää kokeva .....	4
3.2.3 Työsuojeluvaltuutettu .....	4
3.2.4 Esimies .....	5
3.3 Lain valvojen yhteystiedot ja ohjeistus .....	5
3.3.1 Vähemmistövaltuutettu .....	5
3.3.2 Syrjintälautakunta .....	6
3.3.3 Alueen työsuojeluviranomainen .....	7
3.4 Seuraamukset .....	7
4. Väestö ja vähemmistöt .....	8
4.1 Saamelaiset .....	9
4.2 Romanit .....	9
4.3 Vammaiset .....	10
4.4 Vakaumus, Uskonto .....	10
4.5 Terveys .....	11
4.6 Mieliala .....	11
4.7 Ikä .....	11
4.8 Seksuaalinen suuntaus .....	11
5. Lähialueen kunnalliset yhteispalvelut .....	12
6. Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi .....	12
6.1 Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ehkäisy .....	13
6.2 Henkilöstöpolitiikka .....	13
6.3 Esteettömyys .....	13
6.4 Induktiosilmukka .....	15
6.5 Tulkkipalvelut .....	15
6.6 Viittomakielen tulkki .....	15
6.7 Opaskoira .....	15
6.8 Kommunikaatiolaite .....	15
6.9 Opetus .....	16
6.10 Verkkosivut, painetut esitteet ja opastekilvet .....	16
6.10.1 Verkkosivut .....	16
6.10.2 Painetut esitteet ja opastekilvet .....	17
6.11 Muut .....	17
7. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seuranta .....	17

## 1. Johdanto

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on lain voimaantulon jälkeen laadittu työministeriön vuosina 2004 ja 2007 antamien yleisten suositusten pohjalta. Sisäasianministeriö antoi vuoden 2010 alussa uudet yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelmien sisällöstä. Yhdenvertaisuuslain 4§ mukaan kaikkien valtion ja kuntien viranomaisten tulee laatia suunnitelma etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Vaikka lakiin perustuva suunnittelovelvollisuus koskee vain etnistä alkuperää, on yhdenvertaisuussuunnitelma viranomaistoiminnan kannalta hyödyllisempi, jos se kattaa sen lisäksi myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita.

Yhdenvertaisuussuunnitelma tuo mukanaan erilaisuuden hyväksymisen ja huomioon ottamisen henkilöstötyön tasolla ja edistää etnistä yhdenvertaisuutta. Monimuotoisuus onkin nähtävä voimavarana viranomaisen toiminnassa. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnan eri alueilla. Yhdenvertaisuussuunnittelu tukee hyvää hallintoa sekä henkilöstön ja palveluiden kehittämistä. Yhdenvertaisuussuunnitelmalla edistetään kaikkien toiminnassa mukana olevien henkilöiden eli palvelun käyttäjien, työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertaisuutta.

Erityisen tärkeää on, että luottamushenkilöt päätöksenteossaan ja esimiehet päivittäisessä johtamistyössään huomioivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien säädökset.

Vastuu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle.

## 2. Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki astui voimaan 1. päivänä helmikuuta vuonna 2004. Suomen perustuslaissa säädetyt syrjintäkiellot saivat konkreettisen sisällön yhdenvertaisuuslain (21/2004) säännöksissä syrjinnän kielloista ja sen rikkomisesta johtuvista seurauksista. Laki perustuu Euroopan Yhteisön edellä mainittuihin syrjintä- ja työsyrijintädirektiiveihin, kansainvälisiin sopimuksiin sekä muuhun syrjintäkieltoja koskevaan lainsäädäntöön. YK:n kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus

- Euroopan ihmisoikeussopimus (EN)
- Työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää koskeva yleissopimus (ILO)
- Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeva Kansainvälinen yleissopimus (YK)
- Naisten oikeuksien yleissopimus (YK)
- Euroopan yhteisön perustamissopimus (12 artikla)
- Euroopan unionin peruskirja, erityisesti sen 13. artikla, joka antaa Euroopan neuvostolle oikeuden komission ehdotuksesta ja Euroopan parlamenttia kuultuaan, toteuttaa tarvittavat toimenpiteet esim. rodun tai sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän torjumiseksi
- Euroopan sosiaalinen peruskirja, johdanto
- Suomen perustuslaki 6§: ”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.”

- Laki miesten ja naisten tasa-arvosta, jonka 7 § kieltää syrjinnän välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella. Lain 8 § puolestaan kieltää syrjinnän työelämässä.
- EY:n tasa-arvodirektiivi (EY)
- Rikoslaisissa on kriminalisoitu syrjintä elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä tai julkista tilaisuutta tai yhteistä kokousta järjestettäessä. Rikoslain 47 luku tekee rangaistavaksi työsyryjinnän:

*”Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan:*

1. *rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka*
  2. *uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.*
- Työsopimuslain 2 luvun 2 § kieltää työnantajaa asettamasta työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi ilman hyväksyttävää syytä. Kyseessä on esimerkkiluettelo, joka ei ole tyhjentevä. Vastaavat säännökset löytyvät myös Valtion virkamieslaista ja Laista kunnallisista viranhaltijoista.
  - Yhdenvertaisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän kiellosta. Yhdenvertaisen kohtelun kriteerit ovat lähes samanlaiset kuin työsopimuslaissa: ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuneisuus tai muu henkilöön liittyvä syy. Myös tässä kriteerit ovat esimerkkejä kielletyistä syrjintäperusteista. Lain tarkoituksena on syrjinnän kieltäminen sellaisilla elämänalueilla, joilla ei tavallisen lain tasoista syrjinnän kieltä ole ollut ja toisaalta se pitää sisällään yhdenvertaisuuden edistämisen paitsi työpaikoilla ja palvelujen tarjonnassa, myös viranomaistoiminnassa.

Lakien tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.

### **3. Yhdenvertaisuus käsitteet ja perusteet**

#### **3.1 Syrjinnän käsitteet**

Syrjintä ei ole vain vähemmistöjä koskeva ilmiö. Kuka tahansa voi kokea syrjintää. Syrjinnän ehkäiseminen on hyväksi koko yhteiskunnalle ja sen toimivuudelle. Syrjinnän vastustaminen on yhdenvertaisuuden puolustamista, pyrkimistä siihen, että ihmis- ja perusoikeudet sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu toteutuvat jokaisen ihmisen kohdalla.

Yhteiskunnan valtarakenteiden ja historiallisen seikkojen vuoksi jotkut ihmiset kohtaavat syrjintää todennäköisemmin kuin jotkut toiset. Tietämättömyys ja ennakkoluuloisuus kohdistuvat helpoimmin sellaisiin ihmisiin, jotka eivät sulaudu enemmistöihin tai keskivertoihin eri tilanteissa.

##### **3.1.1 Välitön eli suora syrjintä**

Suora syrjintä tarkoittaa avointa eriarvoista kohtelua. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi se, jos henkilö ei saa palvelua etnisen alkuperän vuoksi tai, jos työpaikkaa voi hakea vain Suomen kansalainen.

### 3.1.2 Välillinen eli epäsuora syrjintä

Näennäisesti tasapuolinen säännös tai toimintatapa asettaa tietyt henkilöt tai ryhmät muita epäedullisempaan asemaan. Välillinen syrjintä voi olla tiedostettua, jolloin syrjivä käytös verhoetaan neutraalisuuteen, tai tiedostamatonta, jolloin työyhteisössä ei nähdä säännön tai menettelytavan syrjivää vaikutusta. Esimerkiksi työhönottotilanteessa vaatimukset asetetaan perusteettoman korkeiksi; edellyttämällä täydellistä suomen kieltä, vaikka se ei olisi työtehtävän kannalta tarpeellista.

### 3.1.3 Häirintä

Henkilön tai henkilöryhmän arvoa ja koskemattomuutta loukataan siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla tarkoituksellista menettelyä, jonka seuraukset ovat loukkaavia. Tyypillisiä esimerkkejä häirinnästä ovat seksistiset tai rasistiset vitsit ja nimittely sekä koulukiusaaminen.

### 3.1.4 Ohje- tai käskysyrjintä

Toimivallan puitteissa annetaan käskyjä tai ohjeita (esimies tai työnantaja), joissa henkilö (työntekijä) määrätään toimimaan syrjintäkieltoa vastaan. Kysymys on syrjinnästä, vaikka työntekijä ei olisi vielä ohjetta noudattanutkaan.

### 3.1.5 Piilosyrjintä

Piilosyrjintää ovat hienovaraiset syrjinnän muodot, kuten ulossulkeminen, vähättely, tuen puuttuminen ja sivuuttaminen vähemmistötaustan vuoksi. Taustalla ovat usein stereotyyppiset asenteet vähemmistöistä.

### 3.1.6 Rakenteellinen syrjintä

Rakenteellinen syrjintä on paikannettavissa nimensä mukaisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kuten olemassa oleviin käytäntöihin, sopimuksiin, lainsäädäntöön ja palveluihin. Rakenteellinen syrjintä on hyvin usein tiedostamatonta ja yksilöllisten tekojen taustalla vaikuttavaa.

### 3.1.7 Moniperustainen syrjintä

Moniperustaista syrjintää on useiden syrjintäperusteiden yhtäaikaisuus. Syrjinnän kohteeksi voi joutua samanaikaisesti sekä ikänsä että uskontonsa vuoksi. Yksi henkilö voi kuulua moniin eri vähemmistöihin ja kokea syrjintää kaikilla näillä perusteilla.

1. Ulkoryhmäsyrjinnäksi kutsutaan muun kuin oman etnisen ryhmän taholta kohdistuvaa syrjintää ja sisäryhmäsyrjinnäksi oman vertaisryhmän sisällä kohtaamaa syrjintää. Sisäryhmäsyrjinnän taustalla on henkilön samanaikainen kuuluminen johonkin toiseen ryhmään, kuten esimerkiksi seksuaalivähemmistöön.
2. Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää yhdessä ja samassa tilanteessa useammalla kuin yhdellä perusteella. Kumulatiivista syrjintää ilmenee muun muassa työmarkkinoilla, jotka ovat eriytyneet sukupuolisesti ja etnisesti. Näin ollen maahanmuuttajanaisilla voi olla miehiä useampi este ylitettävänä työmarkkinoilla.
3. Risteävä syrjintä, jossa eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja. Yksi potentiaalinen risteävän syrjinnän uhriryhmä on nuoret muslimimiehet. Terrorismin ja terrorismin vastaisten toimien yksi seurauksista on ollut nuoriin muslimimiehiin kohdistuneiden ennakkoluulojen kasvu ja syrjintä. Heidän kokemassaan syrjinnässä ei ole kyse puhtaasti uskonnon, iän tai sukupuolen perusteella tapahtuvasta syrjinnästä vaan omasta syrjintätyypistä, jossa jokainen peruste on osatekijä lopputuloksessa.

### 3.1.8 Syrjivät vastatoimet

Henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdistaa häneen kielteisiä seurauksia siksi, että hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi

### **3.1.9 Positiivinen erityiskohtelu**

Syrjintää ei kuitenkaan ole positiivinen erityiskohtelu, jolla asetetaan henkilöt eriarvoiseen asemaan ilman syrjivää tarkoitusta. Positiiviseksi erityiskohteluksi voidaan kutsua esimerkiksi sukupuolikiintiöitä, tulkkipalveluita tai tilojen esteettömyyttä. Positiivisen erityiskohtelun avulla yritetään turvata heikommassa asemassa olevan ihmisryhmän tai henkilön oikeus tasavertaisesti. Esim. koulunkäyntiavustajat

Yhdenvertaisuuslain 5§:n mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja tyouralla etenemisen turvaamiseksi. Vammaisten henkilöiden työntekoa helpottavat apuvälineet kuten induktiosilmukka, ruudunlukuohjelmat jne. ovat esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

### **3.1.10 Huono kohtelu ei ole aina syrjintää**

Kaikki epäasiallinen toiminta ei kuitenkaan ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää. Esimerkiksi huono palvelu ei välttämättä ole syrjintää. Myöskään viranomaisen tai elinkeinonharjoittajan negatiiviset, epäasialliset tai loukkaavaksi koetut toimet eivät välttämättä ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää.

Etnisen syrjinnän edellytyksenä on, että henkilöä on vertailukelpoisessa tilanteessa kohdeltu huonommin kuin toisia nimenomaan etnisen alkuperänsä takia. Niinpä esimerkiksi palveluntarjoajan tai viranomaisen epäkohtelias, epäasiallinen tai hidas palvelu on syrjintää vain, jos sen syynä on asiakkaan etninen tausta.

## **3.2 Kun kohtaat syrjintää**

On tärkeää, että tunnistetaan mahdollinen syrjintä, osataan puuttua siihen ja autetaan syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä.

Syrjintää kokeneelle henkilölle asian puheeksi ottamiselle voi olla korkea kynnyks. Syrjintää epäiltäessä on hyvä ottaa asia puheeksi asianomaisen kanssa. On tärkeää, että asianomaisen kokemukset otetaan vakavasti ja häntä pyritään auttamaan. Vaikka itse ei suoranaisesti pystyisikään vaikuttamaan asiaan, voi kuitenkin opastaa eteenpäin avun saamiseksi.

### **3.2.1 Työyhteisön jäsen**

Ota kanssaihmissesi aina huomioon ja kunnioita hänen ihmisarvoaan ja koskemattomuuttaan. Ilmaise häiritylle tukeasi, jos havaitset hänen olevan häirinnän kohteena. Keskustele tarvittaessa häiritsijän kanssa asiasta ja pyydä häntä muuttamaan käyttäytymistään. Tue esimiestä ja työyhteisöä häirinnän lopettamisessa.

### **3.2.2 Häirintää kokeva**

Jos koet itseäsi häirittävän, ilmoita häiritsijälle heti suoraan ja painokkaasti, että et hyväksy hänen menettelyään ja pyydä häntä käyttäytymään asiallisesti sinua kohtaan. Dokumentoi häirintätilanteet jo häirinnän alkuvaiheista lähtien kirjoittamalla heti muistiin mitä, missä, milloin, miten ja keiden välillä tapahtui ja keitä muita oli näkemässä ja kuulemassa. Pyydä heitä vahvistamaan oma kertomuksesi esimerkiksi allekirjoituksellaan. Jos et yksin rohkene selvittää asiaa häiritsijän kanssa tai olet epävarma tilanteesta, käänny esimiehesi ja tarvittaessa esim. työsuojelu- tai vähemmistövaltuutetun puoleen. Jos häiritsijä on lähiesimies, ota yhteys ylempään esimieheen.

### **3.2.3 Työsuojeluvaltuutettu**

Toimi tarpeen mukaan häirityn tukena ja apuna. Jos häirintää kokeva ei osaa arvioida kokemustaan tai uskalla toimia, selvitä viipymättä tosiseikat tarpeen mukaan yhdessä häirityn kanssa ja kuule myös muita häirintätilanteissa mukana olleita henkilöitä. Jos häirintä ei lopu kehotuksesta huolimatta, huolehdi siitä, että asia saatetaan esimiehen ja/tai esim. vähemmistövaltuutetun tietoon, mikäli häiritty niin haluaa.

### 3.2.4 Esimies

Kun havaitset häirintää tai muuta mahdollista epäasiallista käyttäytymistä tai tällainen toiminta tulee muutoin tietoon, huolehdi viivytyksettä, että tapahtuneet tosiseikat tulevat riittävällä tarkkuudella selvitettyksi. Jos asia antaa aihetta, tapauksen luonteesta ja tekemästäsi tilannearviostasi riippuen esim. (1) puhuttelee häiritsijää ja kiellä häntä jatkamasta käyttäytymistään, (2) käy osapuolten kanssa ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetun mukana ollen keskustelu, jossa asiaa käsitellään, (3) käsittele asiaa tarvittaessa työpaikkakokouksessa tai (4) pyydä ylemmän esimiehen tukea tai apua tilanteen käsittelyyn. Valvo, että antamiasi ohjeita noudatetaan. Jos häirintä jatkuu senkin jälkeen, kun olet häiritsijää asiasta puhutellut, anna häiritsijälle kirjallinen varoitus. Mikäli häirintä jatkuu varoituksesta huolimatta, ryhdy toimenpiteisiin häiritsijän palvelussuhteen päättämiseksi.

Jos epäilee syrjintää, voi ottaa yhteyttä seuraaviin tahoihin:

- Yhdenvertaisuuslain valvonta työ- ja virkasuhteissa kuuluu kaikkien syrjintäperusteiden kohdalla työsuojeluviranomaisille.
- Etninen syrjintä muualla kuin työelämässä kuuluu vähemmistövaltuutetulle ja syrjintälautakunnalle.

Etnisen syrjinnän kohteeksi joutunut voi viedä asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi tai ottaa yhteyttä vähemmistövaltuutettuun. Vähemmistövaltuutettu on viranomainen, jonka perustehtävänä on edistää etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaa, yhdenvertaisuutta ja oikeusturvaa sekä hyviä etnisiä suhteita Suomessa. Vähemmistövaltuutetun puoleen voi kääntyä esimerkiksi jos on omakohtaisesti kokenut etnistä syrjintää tai on muuten havainnut sitä tapahtuvan.

Jos joudut rikoksen uhriksi, ilmoita asia poliisille. Ilmoituksen voi tehdä millä tahansa poliisiasemalla ja sen voi tehdä myös joku toinen uhrin puolesta. Jos rikoksella on todistajia, heidän yhteystietonsa on hyvä ottaa muistiin. Poliisi kirjaa rikosilmoitukseen tapahtumien kulun sekä asianosaisten ja todistajien henkilötiedot.

### 3.3 Lain valvojien yhteystiedot ja ohjeistus

Työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa muutoin kuin työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat myös yleiset tuomioistuimet.

#### 3.3.1 Vähemmistövaltuutettu

Vähemmistövaltuutetun toimisto

Postiosoite: PL 26, 00023 VALTIONEUVOSTO

Käyntiosoite: Mikonkatu 25, Helsinki

Asiakaspalvelunumero: 071 878 8666, puhelinpäivystys arkisin 10 - 12

Hallinnolliset asiat: 071 878 8673

Puhelin 071 878 0171 (vaihe)

Faksi 071 878 8672

Sähköpostiosoite: [ofm@ofm.fi](mailto:ofm@ofm.fi)

Virkailijoiden sähköposti: [etunimi.sukunimi@ofm.fi](mailto:etunimi.sukunimi@ofm.fi)

## Valtuutetun toiminta syrjintätapauksissa

Tapauksissa, joissa syrjintä tai epäasiallinen kohtelu perustuu etniseen taustaan tai ulkomaalaisuuteen, vähemmistövaltuutettu voi valtuuksiensa puitteissa

- antaa ohjeita, neuvoja ja suosituksia tai tehdä aloitteita, jotta syrjintää ei jatkettaisi tai uusittaisi
- ryhtyä toimiin sovinnon aikaansaamiseksi asianosaisten kesken
- pyytää syrjinnästä epäillyltä viranomaiselta tai elinkeinonharjoittajalta selvitystä asiasta
- asettaa uhkasakon, jollei syrjinnästä epäilty anna pyydettyä selvitystä
- viedä tai auttaa asiakasta viemään asian [syrjintälautakuntaan](#)

Käytännössä vähemmistövaltuutetun toimisto antaa neuvontaa ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin, pyytämällä esimerkiksi selvityksiä asiakkaan vastapuolelta ja lisätietoja eri tahoilta. Vähemmistövaltuutetulla on laaja tiedonsaantioikeus ja voi salassapitosäännösten estämättä saada tietoja eri viranomaisilta. Selvitysten edettyä vähemmistövaltuutettu antaa tapauksesta lausunnon ja tarvittaessa vastapuolelle ohjeen tai kehotuksen olla jatkamatta syrjintää.

Vähemmistövaltuutetulla ei ole valtuuksia määrätä toista viranomaista toimimaan tietyllä tavalla esimerkiksi hakemusten käsittelyssä, käsittelyjärjestyksessä tai ratkaisun lopputuloksessa. Vähemmistövaltuutettu ei voi myöskään muuttaa toisen viranomaisen tekemää päätöstä.

### 3.3.2 Syrjintälautakunta

Etninen syrjintä

Syrjintälautakunta  
Postiosoite: PL 26, 00023 VALTIONEUVOSTO  
Sähköpostiosoite: syrjintalautakunta@intermin.fi  
Puhelin 071 878 8681

Syrjintälautakunnalle osoitetussa kirjallisessa hakemuksessa on ilmoitettava:

- syrjityn yksilöity vaatimus;
- yksityiskohtaisesti ne seikat, joihin syrjityn vaatimus perustuu,
- selvitys, jonka hakija aikoo esittää sekä se, mitä hän sillä aikoo näyttää toteen,
- missä muussa viranomaisessa hakijan asia on vireillä
- syrjityn ja väitetyn syrjijän nimet, ammatit ja kotipaikat,
- syrjityn tai väitetyn syrjijän tai heidän laillisen edustajansa tai asiamiehensä, todistajan tai muun kuultavan puhelinnumero
- postiosoite, johon asiaa koskevat kutsut, kehotukset ja ilmoitukset voidaan syrjintälautakunnasta lähettää.

Hakemus on asianosaisten tai sen laatijan allekirjoitettava.

Laatijan on ilmoitettava ammattinsa ja asuinpaikkansa.



### 3.3.3 Alueen työsuojeluviranomainen:

Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, Työsuojelun vastuualue  
Käyntiosoite: Albertinkatu 8, Oulu  
Postiosoite: PL 229, 90101 Oulu  
Puhelin 020 636 1020  
Faksi 08 3159 599  
Virallinen asiointi: kirjaamo.pohjois@avi.fi  
Henkilöstön sähköpostiosoitteet muotoa: etunimi.sukunimi@avi.fi  
Neuvonta: [info.pohjois@avi.fi](mailto:info.pohjois@avi.fi)

### Työsuojeluviranomainen

Yhdenvertaisuuslakia valvovat työsuojeluviranomaisena aluehallintovirastot, siltä osin kuin kyse on työelämästä. Työsuojeluviranomaisen valvonta työpaikoilla kohdistuu työnantajan toimintaan.

Työsyryntää koskevan asian voi laittaa vireille aluehallintovirastossa kirjallisella selvityspyynnöllä, jonka perusteella työsuojeluviranomainen arvioi, voiko kyse olla yhdenvertaisuuslain tarkoittamasta syrjinnästä.

Tarvittaessa työsuojeluviranomainen ryhtyy selvittämään asiaa työnantajan kanssa yleensä kirjallisella menettelyllä. Selvitystyön valmistuttua harkitaan, onko tarvetta ohjata työnantajan toimintaa toimintaohjein tai kehotuksin, ja asiassa laaditaan tarkastuskertomus. Lisäksi työsuojeluviranomainen harkitsee, onko perusteltua aihetta epäillä, että työsyryntärikoksen tunnusmerkistö täyttyy. Mikäli näin on, työsuojeluviranomainen voi tehdä asiasta ilmoituksen poliisille.

Työntekijälle/työnhakijalle annetaan tarvittaessa ohjeita yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityskanteesta. Työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa viedä hyvityskanneasiaa tuomioistuimeen eikä se voi edustaa työntekijää asiassa.

### 3.4 Seuraamukset

Todettuaan kyseessä olevan kielletyn syrjinnän, vähemmistövaltuutettu antaa kehotuksen tai ohjeen olla jatkamatta syrjintää. Osassa tapauksissa tehdään sovintoratkaisu, jonka aikaansaamisessa vähemmistövaltuutettu voi avustaa.

Jos asia viedään käsiteltäväksi syrjintälautakuntaan, mahdollisen syrjintäkiellon tehosteeksi syrjintälautakunta voi asettaa uhkasakon.

Jos syrjintä viedään poliisin tutkittavaksi, tapaus käsitellään esitutkinnan ja syyteharkinnan jälkeen tuomioistuimessa. Rikoslain mukaan syrjinnästä voidaan määrätä rangaistuksena sakkoa tai vankeutta enintään 6 kuukautta

Usein syrjinnästä voidaan näiden lisäksi nostaa erillinen hyvityskanne. Se pannaan vireille siinä käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä on työnantajan, oppilaitoksen, etujärjestön taikka tavaroiden tai palvelujen tarjoajan yleinen oikeuspaikka.

Kanne on nostettava **kahden vuoden** kuluessa syrjinnän ajankohdasta, työhönottotilanteissa määräaika on **yksi vuosi**.

Syrjintää epäilevän on saatettava todennäköiseksi, että työnantaja, tavaroiden tai palvelujen tarjoaja, oppilaitos taikka etujärjestö on rikkonut tasa-arvolain syrjintäkieltoa. Tällöin syntyy **syrjintäoletama**. Sen kumotakseen vastapuolen on osoitettava, että sukupuolten välistä tasa-arvoa ei ole loukattu, vaan että kysymyksessä oleva menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Kun kanne on pantu vireille ja useammalla on oikeus vaatia hyvitystä samasta syystä, on kaikki hyvitysvaatimukset käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä, mikäli mahdollista. Syrjintää epäilevä ei menetä kanneoikeuttaan pelkästään siksi, että joku toinen on jo vaatinut hyvitystä tuomioistuimessa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan etnisen syrjinnän hyvityksenä voidaan määrätä korkeintaan 15 000 euroa. Käytännössä tuomioistuimet ovat määränneet hyvitystä 50 eurosta muutamaa tuhatta euroon. Syrjinnän uhri voi vaatia lisäksi korvauksia aiheutuneista taloudellisista menetyksistä vahingonkorvauslain mukaan.

#### 4. Väestö ja vähemmistöt

Tilastokeskuksen väestötietojärjestelmän mukaan 31.12.2009 Alavieskan kunnassa asuu 2.777 asukasta, joista suomalaisia 2.766 (99,6 %) ja ulkomaalaisia 11 (0,4 %).

Alavieskan asukkaat 31.12.2009

ikä	lukumäärä
0 – 14	568
15 – 64	1683
65 -	526
	2777

Alavieskan väestö kansalaisuuden mukaan 31.12.2009

Suomenkieltä äidinkielenään puhuvia Alavieskassa on 2.760 (99,39 %), ruotsia puhuvia 7 (0,25 %), thai kieltä 3 (0,11 %), unkaria 1 (0,04 %), venäjää 4 (0,14 %) ja viroa 2 (0,07 %).

Muuta kieltä kuin suomea äidinkielenään puhuvat Alavieskassa 31.12.2009

	valtio/kieli	lukumäärä
1.	Ruotsi	7
2.	Thaimaa	3
3.	Venäjä	4
4.	Viro	2
5.	Unkari	1
		17

## 4.1 Saamelaiset

Suomessa on noin 9.000 saamelaista. Saamelaiset ovat Euroopan unionin alueen ainoa alkuperäiskansa. Heistä yli 60 prosenttia asuu kotiseutualueensa ulkopuolella, mikä asettaa saamenkieliselle opetukselle, palveluille ja tiedonvälitykselle uudenlaisia vaatimuksia. Saamelaisten asema kirjattiin Suomen perustuslakiin vuonna 1995. Lain mukaan saamelainen on henkilö, joka pitää itseään saamelaisena edellyttäen hän itse tai ainakin yksi hänen vanhemmistaan tai isovanhemmistaan taikka isovanhemman vanhemmista on oppinut saamen kielen ensimmäisenä kielenään.

Alavieskassa ei tällä hetkellä asu yhtään saamelaista.

Saamelaiskäräjät (Sámediggi) on vuoden 1996 alussa omalla laillaan perustettu saamelaisten itsehallintoelin. Sen tärkein tehtävä on suunnitella ja toteuttaa Suomen perustuslaissa saamelaisille alkuperäiskansana turvattua kulttuuri-itsehallintoa. Saamelaiskäräjien edeltäjänä vuosina 1973 - 1995 toimi saamelaisvaltuuskunta (Sámi Parlamenta), joka oli perustettu siitä annetulla asetuksella.

Saamelaiskäräjät on Suomen saamelaisten korkein poliittinen elin. Se on itsenäinen julkisoikeudellinen oikeushenkilö, joka itsehallinnollisen luonteensa vuoksi ei ole valtion viranomainen eikä osa valtionhallintoa. Saamelaiskäräjät toimii oikeusministeriön hallinnonalalla. Saamelaiskäräjät edustaa saamelaisia kansallisissa ja kansainvälisissä yhteyksissä ja hoitaa saamelaisten kieltä, kulttuuria ja heidän asemaansa alkuperäiskansana koskevia asioita. Saamelaiskäräjät voi tehdä viranomaisille aloitteita ja esityksiä ja antaa lausuntoja.

## 4.2 Romanit

Suomen romaneita arvioidaan olevan 10 000. Lisäksi Ruotsin puolella asuu noin 3 000 suomalaista romania. Romaneita elää koko maassa, suurin osa kuitenkin Etelä- ja Länsi-Suomen kaupungeissa. Romanit ovat Suomen kansalaisia ja heillä on täydet kansalaisoikeudet ja -velvollisuudet. Romaneilla on vahva oma kulttuurinen identiteetti, mutta he tuntevat hyvin voimakkaasti olevansa suomalaisia. Suomalaisina romaneina he ovat osa suomalaista yhteiskuntaa.

Tasa-arvoisesta oikeudellisesta asemastaan huolimatta romanit eivät ole vielä saavuttaneet Suomessa todellista tasa-arvoa. Käytännössä romanit kokevat syrjintää jokapäiväisessä elämässä. Pääväestö on oppinut ymmärtämään romanien tapoja ja kunnioittamaan heidän kulttuuriaan.

Romaniasiain neuvottelukunta (RONK) toimii Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä romanien ja viranomaisten välisenä yhteistyöelimenä. Neuvottelukunnan tehtäviin kuuluu

- seurata romaniväestön yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien ja elinolosuhteiden kehittymistä, sekä antaa viranomaisille lausuntoja näissä asioissa
- tehdä aloitteita romaniväestön taloudellisten, koulutuksellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten elinolosuhteiden parantamiseksi, sekä romaniväestön työllistymisen edistämiseksi
- toimia rotusyrjinnän poistamiseksi
- edistää romanikieltä ja kulttuuria
- tukea alueellisten neuvottelukuntien toimintaa
- osallistua kansainväliseen yhteistyöhön romanien oikeuksien edistämiseksi

Alavieskassa asuu tällä hetkellä kymmenkunta romania ja lähin Romaniasiainneuvottelukunta sijaitsee Oulussa.

## Pohjois-Suomen alueellinen romaniasiain neuvottelukunta

Leena Mämmi  
suunnittelija  
Pohjois-Suomen aluehallintovirasto  
PL 293 (Viestikatu 1), 90101 Oulu  
puh. 050 456 0170, faksi 071 876 2117  
sähköposti: leena.mammi(at)avi.fi

### 4.3 Vammaiset

Alavieskan kunnasta löytyy muutamia kuulo-, näkö-, ja kehitysvammaisia sekä invalideja.

Kelan tilaston, 31.12.2008, mukaan Alavieskassa erilaisia vammaistukia on myönnetty yhteensä parille sadalle hakijalle. Koko Alavieskan väestöstä n. 11,7 % saa Kelalta vammais- tai hoitotukea.

Kelalta myönnetyt vammais- ja hoitotuet 31.12.2008

	ikä	lkm	Osuus %
Lasten vammaistuet	0 - 15 v	22	3,5
Aikuisten vammaistuet	16 - 64 v	7	0,4
Eläkkeensaajan hoitotuet	16 v -	166	7,8
		195	11,7

Alavieskan kunnan alueella toimii useita vammaisjärjestöjä. Mm. seuraavat:

Alavieskan kehitysvammaisten Tuki ry  
Oulun läänin Näkövammaiset ry  
Sotainvalidien Alavieskan naisjaosto  
Sotainvalidien veljesliiton Alavieskan osasto  
Ylivieskan Invalidit ry

Vammaisille on erityisen tärkeää erilaiset apuvälineet ja esteettömyys, jolla helpotetaan heidän asiointejaan eri virastoissa sekä heidän käyttämissään kunnan muissa palveluissa.

Alavieskan kuntaan on perustettu vanhus- ja vammaisneuvosto, (toimintaohje 1.2.2010) jonka kautta on mahdollisuus vaikuttaa vanhuksia ja vammaisia koskevissa asioissa.

### 4.4 Vakaumus / Uskonto

Evangelisluterilaisen Alavieskan seurakunnan lisäksi kuntalaisia kuuluu myös mm. Helluntailaisiin, Jehovan todistajiin ja Ortodokseihin. Muita maailman uskontoja ei tiettävästi alueelta löydy. Myöskään ei löydy mitään virallista dokumenttia, josta voisi kartoittaa prosentuaalisia lukuja uskontojen jakautumista kunnan alueella. Jokainen yksilö ja ryhmä harjoittavat uskontoaan oman vakaumuksensa mukaisesti.

Suomessa uskontoa pidetään yksityisasiana, joka ei yleensä näy työpaikalla. Uskontoon liittyy kuitenkin läheisesti erilaisia kulttuuritraditioita, kuten juhlapäivien vietto. Oudoksuntaa työtovereiden tai työnantajan taholta saattavat herättää uskonnon harjoittaminen työpäivän aikana, suomalaisesta perinteestä poikkeava ruokavalio tai erilaiset pukeutumissäännöt.

#### 4.5 Terveys

Alavieskan kunnan sosiaali- ja terveystalvaeluiden järjestämivastuu on siirretty Perustalvaelukuntayhtymä Kalliolle. Tältä osin toteutetaan Perustalvaelukuntayhtymä Kallion omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Alavieskan kunnan alueella toimii useita terveystalvaeljärjestöjä, jotka pyrkivät edistämään edustamansa ryhmän etuja ja parantamaan olosuhteita eri sidosryhmien kanssa sekä antavat toisilleen vertaistukea.

Alavieskan Diabetesyhdistys  
Alavieskan Sydänkerho  
Jokilaakson Psoriasisyhdistys ry  
Kalajokilaakson keuhkovammayhdistys  
Kalajokilaakson Mielenterveysyhdistys ry / Mielikit  
Kalajokilaakson Reumayhdistys  
Pohjois-Suomen MS-yhdistys  
Pohjois-Suomen Syöpäyhdistys, Kalajokilaakson alaosasto  
SPR Alavieskan osasto

#### 4.6 Mielipide

Poliittinen aktiivisuus tai ammattiyhdistystoiminta voi aiheuttaa epäluuloja. Aikaisempi toimiminen luottamusmiehenä saattaa johtaa syrjintään työhönotossa tai työsuojeluvaltuutettua saatetaan syrjiä työtehtävien jaossa hänen ammattiyhdistysaktiivisuutensa vuoksi. Myös työnhakijan vanhempien tai puolison poliittinen aktiivisuus tai ammattiyhdistystoiminta voi vaikeuttaa työnsaantia

Alavieskan alueella on sekä poliittinen- että ammattiyhdistystoiminta suhteellisen aktiivista.

#### 4.7 Ageismi eli ikäismi

(Käytännössä: iäkkäiden ihmisten syrjintä. Yleisemmin: iän perusteella tapahtuva syrjintä)

Ageismi on vanhuudentutkijoiden käyttämä uudissana, jolla tarkoitetaan vanhoihin ihmisiin kohdistuvaa ikäperusteista syrjintää, joka nykyisin on usein piilotettua. Vanhat ihmiset ovat nuoremmille usein kuin ilmaa. Ikään perustuva syrjintä koskee nykyisin melko nuoriakin ihmisiä eikä vain vanhuksia. Koska työ on meidän kulttuurissamme ylivoimainen sosiaalisen kelpoisuuden mitta ja iän ja työkyvyn suhdetta on alettu mitata enemmän tai vähemmän ikään perustuvien painotuksien, jo keski-ikäiset saavat kuulla olevansa ikääntynyttä työvoimaa.

Yhteinen ikääntyminen ei juuri yhdistä ihmisiä, pikemminkin erottaa. Vanhat eivät tahdo aina ymmärtää nuoria eivätkä nuoret vanhoja. Vaikka teoriassa ikäsyrjinnässä voi syrjiä mitä tahansa ikäryhmää, yleensä syrjitään ihmisiä liian nuoren tai vanhan iän vuoksi. Vanhempaa työntekijää saatetaan pitää tuottamattomana, hitaana oppimaan uutta tai uusiin tilanteisiin huonosti sopeutuvana. Nuoria saatetaan pitää innovatiivisina, mutta toisaalta epäluotettavina.

## 4.8 Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä arvioidaan olevan Suomessa 5 - 15 % väestöstä, eli ryhmään kuuluu useita satojatuhansia henkilöitä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä arvioidaan Suomessa olevan lisäksi noin 50 000 henkilöä. Myös näiden henkilöiden perheen jäsenet ja läheiset saattavat joutua syrjityksi kyseisien perusteiden nojalla.

Seksuaalinen suuntautuminen voi kohdistua eri, samaan tai molempiin sukupuoliin. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat esimerkiksi homo- ja bi-seksuaaliset miehet ja naiset.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön sukupuolta ja sukupuolen kokemista. Sukupuolen kokemiseen liittyy keskeisesti sukupuolen ilmaisu. Sukupuolivähemmistöihin kuuluu ihmisiä, joiden biologisen, sosiaalisen ja psyykkisen sukupuolen ulottuvuudet ovat ristiriidassa keskenään, esimerkiksi: transsukupuoliset (eli ihmiset, jotka eivät koe kuuluvansa siihen sukupuoleen, johon heidät on syntymän yhteydessä määritelty ja lapsena kasvatettu ja jotka tarvitsevat sukupuolen korjaushoitoja), transvestiitit (henkilöt, joilla on voimakas tarve eläytyä vastakkaiseen sukupuoleen ja ilmaista sitä esimerkiksi pukeutumisen avulla), transgender-ihmiset (esimerkiksi ihmiset, jotka elävät pysyvästi mieheyden ja naiseuden välillä eivätkä välttämättä tarvitse tai halua ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia muuttavaa sukupuolenkorjaushoitoa) ja intersukupuoliset (yleisnimi tiloille, joissa yksilön fyysiset, sukupuolta määrittävät tekijät eivät ole yksiselitteisesti miehen tai naisen).

Tavoitteena on, että kaikki voisivat elää yhdenvertaisina kansalaisina osana suomalaista yhteiskuntaa - riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Alavieskan kunnan alueella voidaan arvioida kuuluvan seksuaalivähemmistöihin 5 – 15 % väestöstä kuten koko Suomen alueella.

## 5. Lähialueen kunnalliset yhteispalvelut

Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Heta (Alavieska, Sievi, Ylivieska, Peruspalvelukuntayhtymä Kallio)  
Peruspalvelukuntayhtymä Kallio (Alavieska, Nivala, Sievi, Ylivieska)  
Pelastustoimi, Jokilaaksojen pelastuslaitos, pääpaikkana Ylivieska (mukana 18 kuntaa)  
Ylivieskan seudun Musiikkiopisto (Ylivieska, Sievi, Alavieska, Pyhäjoki, Reisjärvi)  
Ylivieskan seudun Kansalaisopisto (Ylivieska, Sievi, Alavieska)  
Talous- ja velkaneuvonta, toimipisteet Ylivieskassa ja Haapajärvellä (mukana 12 toimialuetta)  
Lomituspalvelut, Sievi

Näiltä osin toteutetaan jokaisen yhteistyökumppanin omaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

## 6. Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on:

- edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä eri syrjinnän muotoja kunnan palveluissa ja ilmapiirissä
- varmistaa, että yhdenvertaisuuden toteutuminen huomioidaan suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa, työkäytännöissä sekä erilaisten ohjeiden laatimisessa ja uudistamisessa
- auttaa rakentamaan tasavertaisuuteen ja monimuotoisuuteen perustuvaa toimintapolitiikkaa ja työkäytäntöjä.
- auttaa kehittämään palveluja eri käyttäjäryhmien tarpeita vastaaviksi
- auttaa tunnistamaan niitä mahdollisia riskejä, jotka voisivat johtaa tahattomaan syrjintään
- hyödyntää monimuotoisuutta henkilöstöpolitiikassa

Viranomaisen on vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa ja muutettava erityisesti niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista (6 §).

Yhtenä toimenpiteenä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on laadittu tasa-arvosuunnitelma (26.9.2006) naisten ja miesten välisen tasa-arvoisuuden lisäämiseksi.

## 6.1 Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, syrjinnän ehkäisy

Henkilöstön rooli on avainasemassa syrjinnän tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa. Tiedotuksella ja kunnan ja sidosryhmien yhteistyöllä voidaan lisätä laajempaa tietoisuutta yhdenvertaisuusperiaatteeseen liittyvistä kysymyksistä ja siten myös ehkäistä syrjintää.

Henkilöstö tunnistaa syrjinnän ja syrjivät käytännöt ja osaa ohjata syrjintää kokeneen oikealle taholle

- järjestämällä koulutusta syrjinnän tunnistamisesta ja ehkäisemisestä ja syrjintään puuttumisesta
- lisäämällä tietoa eri kulttuureista
- uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ottamalla huomioon monikulttuurinen asiakaskunta ja työyhteisö sekä yhdenvertaisuusperiaatteet

## 6.2 Henkilöstöpolitiikka

Henkilöstön monimuotoisuus on usein tiedostamatta jäänyt voimavara. Monimuotoisuuden lisääminen, hyväksyminen ja hyödyntäminen antaa työyhteisöille mahdollisuuksia kehittää itse työtä, mutta myös työyhteisön ilmapiiriä.

Etnisten vähemmistöjen osuutta kunnan palveluksessa lisätään

- työpaikkailmoitukset laaditaan niin että ne kannustavat myös etnisiin vähemmistöihin kuuluvia ja maahanmuuttajia hakeutumaan kunnan palvelukseen
- perehdytetään työtehtäviin ja autetaan pätevoitymään omassa työssään

Henkilöstön erityisosaaminen on tiedossa ja sitä hyödynnetään

- Kartoitetaan henkilöstön kielitaito toimialoittain ja hyödynnetään maahanmuuttajataustaisten erityiskielitaitoa
- Henkilöstöä palkattaessa ja kehittämiskeskusteluissa otetaan huomioon valmiudet työskennellä monimuotoisessa työyhteisössä ja monimuotoisen asiakaskunnan parissa

**6.3 Esteettömyys** on monelle liikuntaesteiselle tärkeä asia, koska heidän tulisi päästä hoitamaan asioitaan yhtä helposti kuin liikuntarajoitteettoman henkilön. Kunnan tulisi toimia yhteistyössä eri vammaisjärjestöjen kanssa selvittääkseen mitä tukitoimia tai mitä muutoksia tekemällä tilat, joissa kunnan palveluja järjestetään, saadaan esteettömiksi. Esim.

## Kunnantalo

- Liikuntaesteisten parkkipaikan merkki on sijoitettu vain kunnantalon seinään ja parkkipaikka on samankokoinen kuin muutkin parkkipaikat. Tosin paikka on sijoitettu kulkureitin viereen, joka antaa jonkin verran lisää liikkumatilaa.
- Pysäköintipaikat talon edessä ovat aina täynnä, asiakaspaikkoja vähän. Lapsiperheiden ja ikääntyvien ihmisten on vaikea liikkua kauempana olevista pysäköintipaikoista. Nämä seikat yleensä johtavat siihen, että autoja pysäköidään usein pyörille varatulle alueelle tai vaikeutetaan muiden autojen liikkumista paikoitusalueelle tai alueelta pois.
- Ovien avaaminen hankalaa, mutta muuten tulo kunnan talolle on suhteellisen esteetöntä. Parkkipaikalta on kulkuliuskoja ja kynnykset ovat mahdollisimman matalia.
- Aulassa toimistoissa ei ole tarjolla korkeampia tuoleja ajatellen esimerkiksi reumaatikkoa.
- Kunnan talossa ei ole invavessaa.
- Ulko-ovien aukaisu, liian korkeat kynnykset, toimiston ovien leveys (70 cm) alle 90 cm

**Yhtenäiskoulu** on rakennettu äskettäin. Alakoulun osalta rakennus on valmistunut 2010 ja yläkoulun remontti valmistuu 2011. Vanha kaksikerroksinen osa on remontoitu. Koulun rakennussuunnitelmissa on otettu huomioon esteettömyys. Vain vanhan osan kaksikerroksisuus hankaloittaa esteettömyyttä. Hissiä ei ole, mutta opetus on suunniteltu järjestää tarvittaessa alakerrassa, jotta esteettömyys toteutuisi kaikkien oppilaiden kannalta tasapuolisesti. Tällä hetkellä koulussa ei ole oppilasta, jonka opiskelu vaatisi tätä järjestelyä.

**Kirjasto** on melko uusi rakennus, rakennettu 2001, jossa on suhteellisen hyvin otettu huomioon esteetön liikkuminen. Kaikki asiakkaat huomioon ottaen pienillä korjauksilla saadaan käytännöllisyyttä ja viihtyvyyttä paljon lisää.

- Pihalle sisääntulo väylä yhden auton levyinen kapea väylä
- Liikuntaesteisille ei ole merkitty pysäköintipaikkaa lainkaan
- Osa ovista liian kapeita, esim. kokoustilaan menevä ovi ja ulko-ovi
- Kokoustilan oven läheisyyteen on sijoitettu myös pöytä, joka hankaloittaa ovelle pääsyä.
- Joissakin oviaukoissa korkeahkoja kynnyksiä
- Lukusalissa olevat kirjahyllyt liian lähellä toisiaan
- Pöytien sijoittelu lukusalissa estää pyörätuolilla liikkuvia (ja lastenvaunujen kanssa kulkevia) pääsemään lähelle lehtihyllyjä. (kosketusetäisyys)
- Lukusalin käytössä oleva ovi on liian kapea kulkea pyörätuolilla, mutta suljettuna oleva haitarioven leveys riittäisi kulkemiseen.
- Kirjastossa on lisätty tuoleja lisäämään viihtyvyyttä, mutta niiden sijoittelua tulisi harkita uudelleen. Joissakin paikoissa tuolit estivät vapaan liikkumisen hyllyjen välissä.
- Invavessassa oli naulakot liian korkealla, saippuatelineeseen ei yltänyt pyörätuolista, pieni pöytätaaso puuttui
- Korkeampia istuimia esim. reumaatikoille puuttui

## Toimenpidesuositukset

- Pysäköintialueella liikuntaesteisten paikat merkitään kunnolla, myös maahan maalatuin symbolein.
- Kunnantalon edessä olevat pysäköintipaikat tulisi merkitä asiakaspaikoiksi. Henkilökunnalle (sekä kunnan että Kallion) osoitetaan omat pysäköinti alueet.
- Palvelupisteiden yhteyteen lisätään paikat kepeille ja muille apuvälineille.
- Aulatalaan ja toimistoihin lisätään muutama korkeampi tuoli/istuin (550 mm)
- Mietitään ratkaisuja ulko-ovien toimintaan
- Tulevissa remonteissa mietitään myös kynnyksien korkeuksia ja toimistojen ovien leveyttä, jotta pyörätuolin kanssa asioivat sekä lastenvaunujen kanssa liikkuvat mahtuisivat kulkemaan ovista.
- Mietitään uudelleen kirjahyllyjen ja tuolien sijoittelua kirjastossa
- Kirjaston vessaan tehtävät muutokset



**6.4 Induktiosilmukka** on huonokuuloisten apuväline, jolla vähennetään huonon akustiikan ja taustamelun vaikutusta kuunteluolosuhteisiin. Toimintaperiaatteessa hyödynnetään sähkömagneettista induktiota. Yleisimmin induktiosilmukka löytyy kirkoista, isoista auditorioista tai palvelutiskeiltä. Induktiosilmukoita löytyy kolmea tyyppiä: kaula-, huone- ja tyynysilmukka. Yhteistä kaikille silmukkatyypeille on se, että yhteys kuulolaitteesta silmukkaan ei vaadi johdinta, vaan menee ilmaitse. Verrattuna kuulokkeisiin saadaan myös se hyöty, että kuulolaitteet on sovitettu jokaisen omaan kuulon tasoon, jolloin ääni kuuluu mahdollisimman tasapainoisesti.

Alavieskan kunnalla ei ole vielä käytössä induktiosilmukoita kunnan virastossa. Alavieskan kirkosta ja yhtenäiskoulusta induktiosilmukka löytyy. Tarkoituksena on tulevaisuudessa hankkia muutamia silmukoita helpottamaan kommunikointia huonokuuloisten kanssa. Tällä hetkellä suunnitellaan remonttia vanhainkodille ja sen suunnitelmiin kuuluu induktiosilmukan lisääminen.

**6.5 Tulkkipalveluita** käytetään tarvittaessa. Yhteistyötahoksi on mainittu Oulussa toimiva Pohjois-Suomen tulkkipalvelu. Tämä on määritelty Alavieskan kunnan tekemässä maahanmuuttajien kotouttamisohjelmassa, jonka on hyväksynyt perusturvalautakunta 21.5.2001 ja kunnanhallitus 4.6.2001. Kotouttamisohjelma on valmisteltu yhteistyössä Ylivieskan seutukunnan muiden kuntien kanssa.

Seutukunnan opettajat ja maahanmuuttajat voivat myös tarvittaessa toimia tulkkeina kotouttamisohjelman mukaan.

**6.6 Viittomakielen tulkkia** ei löydy kunnan alueelta, mutta muutama opettaja ja koulunkäyntiavustaja ovat saaneet koulutusta apuviittomien käyttöön.

Kuulo-, näkö- ja puhevammaiset henkilöt voivat tilata tulkin Kelan sopimista välityskeskuksista asioidessaan pankissa tai lääkärissä. Tulkin saa avukseen myös harrastus- ja virkistystoimintaan sekä yhteiskunnallista osallistumista varten. Lain mukaan Kuulonäkövammaisilla on oikeus vähintään 360 tulkattuun tuntiin vuodessa ja kuulo- tai puhevammaisilla vähintään 180 tuntiin vuodessa. Oikeutta tulkin käyttöön haetaan Turun tulkkauspalvelukeskuksesta. Lomakkeita saa paikallisesta Kelasta tai tulkkauspalvelukeskuksesta. (Kela lehti joka kotiin 3 / 2010)

**6.7 Opaskoira** toimii apuna ja tukena sokeille tai vaikeasti heikkonäköisille. Koira on hyvä apuväline liikkumiseen, sillä koira pysyy opitulla reitillä, näkee vastaantulevat mahdolliset esteet ja kiertää ne. Opaskoirankäyttäjät pystyvät liikkumaan koiransa avulla itsenäisesti.

Suomen lainsäädännössä on monessa kohdin annettu opaskoirille ja niiden käyttäjille erivapauksia. Liikuntavammaisen avustajakoiran tavoin opaskoiran kanssa saa mennä yleiselle uimarannalle, ravintoloihin, lasten leikkipaikalle, toriaikana torille, kunnostetulle ladulle ja urheilukentälle, vaikka järjestyslaki sen muilta koirilta kieltääkin. Opaskoiran kanssa saa mennä ravintolaan, virastoon ja muihin julkisiin tiloihin myös terveydensuojeluasetuksen tarkoittamaan elintarvikehuoneistoon.

Alavieskassa ei ole kenelläkään käytössä opaskoiraa.

**6.8 Kommunikaatiolaitte** on oiva apulaitte puhekykynsä menettäneille esim. aivoinfarktin läpikäyneille tai mykille henkilöille. Tällaista laitetta ei ole vielä hankittu virastopalveluiden käyttöön, koska toistaiseksi asiakaskunnassa ei ole laitteen tarvitsijoita. Tilannetta tarkkaillaan ja jos tarvetta esiintyy, niin laitteen hankintaa harkitaan.

## 6.9 Opetus

Kunnan yhtenäiskoululle on laadittu joka luokka-asteelle ja esiopetukselle opetussuunnitelmat, joissa on määritelty

- eri kieli ja kulttuuriryhmiin kuuluvien opetus
- eri kieli ja kulttuuriryhmiin kuuluvien lasten esiopetuksen järjestäminen
- erityistä tukea tarvitsevien lasten opetus
- etiikka ja katsomus

Alavieskan kunnan työsuojelupäällikkö Liisa Lapinoja on laatinut yläasteelle myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaa koskevan ohjeistuksen.

Oppilas- ja opiskelijahuollon käsikirjassa (Matti Strömmer 15.3.2010) sekä Koulun Turvakansion psykososiaalinen turva (Matti Strömmer 2010) on määritelty ja käsitelty miten toimitaan, kun kohdataan koulukiusaamista.

## 6.10 Verkkosivut, painetut esitteet ja opastekilvet

### 6.10.1 Verkkosivut

**Sokeiden ja heikkonäköisten** huomioiminen edellyttää että sivustolla on mahdollisuus kirjasinkoon muutoksiin. Heikkonäköisten lisäksi ominaisuus hyödyttää kaikkia käyttäjiä. Sivusto tulisi suunnitella myös niin, että tekstin kokoa voi muuttaa myös selaimen asetuksista, jolloin erityisesti heikkonäköiset pärjäävät paremmin sivustolla liikkuessaan.

**Liikunnallisten tai motoristen haittojen** huomioiminen edellyttää puolestaan että verkkosivustoa olisi voitava käyttää ilman hiirtä. Verkkopalvelun ominaisuudet olisi hyvä olla hyödynnettävissä näppäimistöä käyttäen.

#### **Luki- tai hahmotushäiriöt**

Parhaimmassa tapauksessa sivustosta tai kohderyhmälle olennaisimmista sisällöistä on olemassa myös selkokielineen versio. Vaikkeivät resurssit selkokielineen sivustoversioon riittäisikään, voidaan lukemista helpottaa välttämällä byrokraattisia termejä ja kertomalla asiat selkeästi.

EU-suositusten mukaan sivustolla olisi hyvä olla valittavana puhuttu versio. Versio on myös ensisijaisesti tarkoitettu lukemisvaikeuksista kärsiville, suomea huonosti osaaville maahanmuuttajille, lapsille, iäkkäille, aivovammasta tai vastaavasta toipuville.

Vaikka kielilaki velvoittaa kaksikielisiä kuntia tiedottamaan molemmilla kielillä, tämä ei tarkoita sitä, että verkkosivujen kieliversioiden täytyisi olla identtiset tai yhtä kattavat. Kaksikielisten kuntien on kuitenkin huolehdittava sekä suomen- että ruotsinkielisen väestön tiedonsaantitarpeista.

Koska kuntien verkkosivut ovat käytettävissä ympäri maailman, keskeiset tiedot kunnasta on myös hyvä tuottaa ainakin englannin kielellä. Kansainvälisiin tarkoituksiin kannattaa tuottaa ainakin kunnan yhteystiedot, yleistiedot kunnasta sekä matkailijoille suunnattua tietoa. Myös elinkeinotoimintaan ja paikkakunnalle muuttamiseen liittyvän tiedon tarjoaminen voi olla hyödyllistä.

## 6.10.2 Painetut esitteet ja opastekilvet

Kunnan esitteet, palveluoppaat ja täyttöohjeet tulisi muokata helpolle suomen kielelle / selkokielisiksi, jotta niiden tieto välittyy kaikille asiakkaille helposti ymmärrettävässä muodossa. Mahdollista on myös kääntää tekstit eri kielille (suomi, ruotsi, englanti, unkari, venäjä ja viro). Alavieskan kunnan maahanmuuttajien osuus asukasmäärästä on kuitenkin niin pieni, että esitteitä tuskin on kannattavaa kääntää kaikille kielille. Pääkielille kääntäminen varmasti riittää.

Kilvet ja opasteet tulisi olla isokirjaimiset, jotta huonompi näköinenkin näkee mistä hänen tarvitsemaansa palvelua saa. Opasteiden sijoittelu pitäisi olla myös järkevää. Esim. Pappilantien risteyksessä on opaste, jossa kerrotaan mm. kunnantalon, terveyskeskuksen ja toimintakeskuksen sijainti. Opasteen sijoittelu on laitettu pääväylää kulkevia varten. Henkilö, joka kääntyy Pappilantielle, ei enää voi nähdä opastetta vaarantamatta samalla liikennettä. Katseen suunta on tällöin oikealle sivulle. Pappilantielle pitäisi sijoittaa toinen opaste, joka on käännyttäessä suoraan edessä.

## 6.11 Muut

Palveluja kunnan lisäksi asukkaille tuottavat kolmas sektori (esim. urheiluseurat), yksityiset yritykset ja seutukunnalliset toimijat.

Vastuu kunnallisten palvelujen laadusta on kunnalla, riippumatta siitä kuka ne tuottaa.

## 7. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seuranta

Suunnitelman tekeminen ei tarkoita, että kaikki haasteet voitaisiin ratkaista kerralla. Kehitys tapahtuu aina askel askeleelta ja oleellista on, että yhdenvertaisuutta estävät haasteet on tiedostettu ja niihin pyritään vaikuttamaan. Suunnitelman tavoitteet voidaan jakaa pitkän ja lyhyen aikavälin tavoitteiksi, jolloin niiden toteutuminen on myös realistista.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista Alavieskan kunnan eri toimintapisteissä ja palveluissa seuraa Alavieskan kunnanhallitus. Paikallisesti seurantavastuu kuuluu työpaikan esimiehelle.

Yhdenvertaisuussuunnitelma annetaan Alavieskan kunnanhallitukselle käsiteltäväksi 30.11.2010 sekä kunnanvaltuustolle hyväksyttäväksi 20.12.2010.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältöä ja toteutumista tarkistetaan vähintään kerran valtuustokauden aikana.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on kaikkien asiasta kiinnostuneiden nähtävillä Alavieskan kunnan nettisivuilla [www.alavieska.fi](http://www.alavieska.fi) => hallinto ja päätöksenteko => johtosääntöjä, ohjeita ja taksat. Samalta nettisivustolta löytyy myös tasa-arvosuunnitelma ja muita tärkeitä kuntaa koskevia asioita.

Yhdenvertaisuussuunnitelma jaetaan kunnan eri palveluyksiköille ohjeistukseksi, luettavaksi ja säilytettäväksi. Kunnan kirjastosta löytyy myös yksi kappale, johon kuntalaiset voivat tutustua halutessaan.

Lähteet

Kokkolan kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma

Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma

Kotkan kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma

Rovaniemen yhdenvertaisuussuunnitelma

Kela lehti joka kotiin 3/2010

[www.tasa-arvoklinikka.fi](http://www.tasa-arvoklinikka.fi)

[www.rasmus.fi](http://www.rasmus.fi)

[www.seta.fi](http://www.seta.fi)

[www.vahemmistovaltuutettu.fi](http://www.vahemmistovaltuutettu.fi)

[www.romani.fi](http://www.romani.fi)

[www.samediggi.fi](http://www.samediggi.fi)

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

[www.vane.fi](http://www.vane.fi)

---

Sisäasiainministeriö: Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi 26.3.2010

Liite 1 Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Liite 2 Yhteistyötahoja

## **Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

### 1 §

#### **Lain tarkoitus**

Tämän lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.

### 2 §

#### **Soveltamisala**

Tätä lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on:

- 1) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 2) työhönnottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta; taikka
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.

Lakia sovelletaan lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on:

- 1) sosiaali- ja terveyspalveluista;
- 2) sosiaaliturvaetuuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista;
- 3) asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta; taikka
- 4) yleisesti saatavilla olevien asuntojen, muun irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjoamisesta yleisölle lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvia oikeustoimia.  
[\(20.2.2009/84\)](#)

### 3 §

#### **Soveltamisalan rajoitukset**

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) koulutuksen tavoitteisiin, sisältöön eikä koulutusjärjestelmään;

2) kun sovelletaan ulkomaalaisten maahantuloa ja maassa oleskelua koskevia säännöksiä, eikä ulkomaalaisten asettamiseen erilaiseen asemaan heidän lakiin perustuvasta oikeusasemastaan aiheutuvasta syystä.

#### 4 §

##### **Viranomaisten velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta**

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma (*yhdenvertaisuussuunnitelma*) siinä laajuudessa kuin kunkin viranomaisen toiminnan luonne sitä vaatii. Yleiset suositukset tässä momentissa tarkoitetun suunnitelman sisällöstä antaa sisäasiainministeriö. ([9.11.2007/978](#))

*Viranomaisilla* tarkoitetaan tässä pykälässä valtion ja kuntien viranomaisia sekä itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia samoin kuin Ahvenanmaan maakunnan viranomaisia niiden huolehtiessa valtakunnan viranomaisille kuuluvista tehtävistä maakunnassa. Viranomaisella tarkoitetaan myös julkisoikeudellista yhdistystä ja yksityisiä toimijoita niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä sekä valtion liikelaitoksia. Velvollisuus 2 momentissa tarkoitetun suunnitelman laatimiseen ei kuitenkaan koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkokuntaa eikä viranomaiseen rinnastettavaa, julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä toimijaa.

#### 5 §

##### **Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen**

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

#### 6 §

##### **Syrjinnän kieltö**

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ([609/1986](#)).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (*välitön syrjintä*);

2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (*välillinen syrjintä*);

3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (*häirintä*);

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

## 7 §

### **Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet [\(14.11.2008/690\)](#)**

Tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä ei pidetä:

1) yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen käytännössä;

2) tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin;

3) ikään perustuvaa erilaista kohtelua silloin kun sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva tai muu näihin rinnastettava oikeutettu tavoite tai kun erilainen kohtelu johtuu sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

### [\(14.11.2008/690\)](#)

Tällä lailla ei estetä sellaisia erityistoimenpiteitä, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseksi tai lievittämiseksi (*positiivinen erityiskohtelu*). Positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista.

## 8 §

### **Vastatoimien kieltö**

Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

## 9 §

### **Hyvitys**

Edellä 2 §:ssä tarkoitettu työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuuksien tarjoaja, joka on iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella rikkonut 6 tai 8 §:n säännöksiä, on velvollinen maksamaan loukkauksesta hyvitystä

syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan enintään 15 000 euroa.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto, 6 tai 8 §:n säännöksiä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteet sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan erityisistä syistä ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen perusteltua.

Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain [\(412/1974\)](#) tai muun lain mukaan.

## [10 §](#)

### **Syrjivien sopimusehtojen muuttaminen**

Tuomioistuin voi käsiteltävänään olevassa asiassa muuttaa tai jättää huomioon ottamatta sopimusehdot, jotka ovat 6 tai 8 §:ssä säädetyn kiellon vastaisia. Sopimusehtona pidetään myös vastikkeen määrää koskevaa sitoumusta.

Jos 1 momentissa tarkoitettu ehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon muuttamisen tai huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista, sopimusta voidaan muuttaa muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan.

## [11 §](#)

### **Valvonta**

Tämän lain noudattamista työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa työpaikalla valvovat työsuojeluviranomaiset siten kuin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa [\(44/2006\)](#) säädetään. [\(20.1.2006/50\)](#)

Etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kieltoa muutoin kuin työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa valvovat vähemmistövaltuutettu ja syrjintälautakunta siten kuin vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa [\(660/2001\)](#) säädetään.

## [12 §](#)

### **Ohjeet, neuvot, suositukset ja sovittelu**

Joka katsoo joutuneensa tässä laissa tarkoitetun etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän kohteeksi, voi pyytää vähemmistövaltuutetulta 2 §:n 1 momentin 1, 3 ja 4 kohdassa sekä 2 momentissa tarkoitetuissa asioissa ohjeita, neuvoja, suosituksia ja toimenpiteitä sovinnon aikaansaamiseksi.

## [13 §](#)

### **Syrjintälautakunnan tehtävät**



Syrjintälautakunta voi etnistä syrjintää koskevassa asiassa, siltä osin kuin se ei koske työsuhdetta tai julkisoikeudellista palvelussuhdetta taikka työharjoittelua tai muuta vastaavaa toimintaa työpaikalla:

- 1) vahvistaa osapuolten välisen sovinnon; taikka
- 2) kieltää jatkamasta tai uusimasta 6 tai 8 §:n vastaista menettelyä.

Syrjintälautakunnan vahvistama sovinto, jossa on sovittu rahasaatavasta, voidaan panna täytäntöön niin kuin lainvoimainen tuomio.

Syrjintälautakunnan tulee tarvittaessa liittää antamaansa kieltopäätökseen kohtuullinen määräaika, jonka kuluessa päätöstä on noudatettava. Lautakunta voi asettaa päätöksen noudattamisen tehosteeksi uhkasakon ja tuomita sakon maksettavaksi siten kuin uhkasakkolaissa ([1113/1990](#)) säädetään.

Jos 1 momentissa tarkoitettu asia on vireillä tai tulee vireille muussa viranomaisessa, syrjintälautakunnan on jätettävä asia tutkimatta.

#### [14 §](#)

---

##### **Lausunnon pyytäminen**

Tuomioistuin, vähemmistövaltuutettu tai muu viranomainen taikka yhdistys voi pyytää etnistä syrjintää koskevassa asiassa syrjintälautakunnan lausunnon tämän lain soveltamisesta.

#### [15 §](#)

---

##### **Asian saattaminen syrjintälautakunnan käsiteltäväksi**

Se, johon 6 tai 8 §:n vastainen menettely kohdistuu, taikka vähemmistövaltuutettu voi saattaa etnistä syrjintää koskevan, 2 §:n 1 momentin 1, 3 tai 4 kohdassa taikka 2 momentissa tarkoitettua asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi 13 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädettyä menettelyä varten.

Sovinnon osapuolet yhdessä tai vähemmistövaltuutettu osapuolten suostumuksin voi saattaa 1 momentissa tarkoitettua asian syrjintälautakunnan käsiteltäväksi 13 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädettyä menettelyä varten.

Asian käsittelystä syrjintälautakunnassa säädetään vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta annetussa laissa.

#### [16 §](#)

---

##### **Kanneaika**

Kanne 9 tai 10 §:ssä tarkoitettussa asiassa on nostettava vastaajan kotipaikan tuomioistuimessa kahden vuoden kuluessa 6 tai 8 §:n vastaisesta menettelystä tai, jos menettely on jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä. Työhönottotilanteissa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

#### [17 §](#)

## **Todistustaakka**

Jos joku, joka katsoo joutuneensa 6 §:n vastaisen menettelyn kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että mainitussa pykälässä säädettyä kieltoa on rikottu, vastaajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

## 18 §

### **Muutoksenhaku**

Syrjintälautakunnan 13 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla tekemään päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Toimivaltainen hallinto-oikeus on se, jonka tuomiopiirissä syrjityksi väitetyn kotipaikka sijaitsee. Muutoksenhausta on muutoin voimassa, mitä hallintolainkäyttölaissa ([586/1996](#)) säädetään.

Syrjintälautakunnan 13 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla tekemä päätös voidaan panna täytäntöön muutoksenhausta huolimatta, jollei hallinto-oikeus toisin määrää.

## 19 §

### **Valituskielto**

Syrjintälautakunnan 13 §:n 1 momentin 1 kohdan tai 4 momentin nojalla tekemään päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

## 20 § ([11.4.2008/215](#))

### **Rangaistussäännökset**

Rangaistus syrjinnästä säädetään rikoslain ([39/1889](#)) [11 luvun 11 §:ssä](#), työsyrynnästä [rikoslain 47 luvun 3 §:ssä](#) ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä [rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä](#).

## 21 § ([9.11.2007/978](#))

### **Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen**

Edellä 9 §:ssä säädetyn hyvityksen enimmäisrahamäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

## 22 §

### **Voimaantulo**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

[HE 44/2003](#), TyVM 7/2003, EV 95/2003, Neuvoston direktiivi 2000/43/EY (32000L0043); EYVL N:o L 180, 19.7.2000, s. 22, Neuvoston direktiivi 2000/78/EY (32000L0078); EYVL N:o L 303, 2.12.2000, s. 16

## **Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen:**

### **20.1.2006/50:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä helmikuuta 2006.

[HE 94/2005](#), TyVM 7/2005, EV 178/2005

### **9.11.2007/978:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2008.

Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

[HE 90/2007](#), PeVM 4/2007, EV 48/2007

### **11.4.2008/215:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä toukokuuta 2008.

[HE 55/2007](#), LaVM 1/2008, EV 3/2008

### **14.11.2008/690:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä joulukuuta 2008.

[HE 67/2008](#), TyVM 4/2008, EV 87/2008

### **20.2.2009/84:**

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 2009.

[HE 82/2008](#), TyVM 13/2008, EV 170/2008, Neuvoston direktiivi 2000/43/EY (300L0043); EYVL N:o L 180, 19.7.2000, s. 22

## Neuvontaa ja lisätietoja antavia tahoja

	Neuvontaa antava taho	Yhteystiedot
Etninen alkuperä tai kansalaisuus Romanit Saamelaiset	Vähemmistövaltuutettu Pakolaisneuvonta Romaniasian neuvottelukunta Saamelaiskäräjät Ihmisoikeudet-hanke Rasmus-verkosto	<a href="http://www.vahemmistovaltuutettu.fi">www.vahemmistovaltuutettu.fi</a> <a href="http://www.pakolaisneuvonta.fi">www.pakolaisneuvonta.fi</a> <a href="http://www.romani.fi">www.romani.fi</a> <a href="http://www.samediggi.fi">www.samediggi.fi</a> <a href="http://www.ihmisoikeudet.net">www.ihmisoikeudet.net</a> <a href="http://www.rasmus.fi">www.rasmus.fi</a>
Sukupuoli	Tasa-arvovaltuutettu Tasa-arvoklinikka Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Naistutkimus- ja tasa-arvoportaali	<a href="http://www.tasa-arvo.fi">www.tasa-arvo.fi</a> <a href="http://www.tasa-arvoklinikka.fi">www.tasa-arvoklinikka.fi</a> <a href="http://www.tane.fi">www.tane.fi</a> <a href="http://www.minna.fi">www.minna.fi</a>
Sukupuoli-identiteetti	SETA ry Transtukipiste	<a href="http://www.seta.fi">www.seta.fi</a> <a href="http://www.transtukipiste.fi">www.transtukipiste.fi</a>
Seksuaalinen suuntautuminen	SETA ry Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä	<a href="http://www.seta.fi">www.seta.fi</a> <a href="http://www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal">www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal</a>

	Neuvontaa antava tah	Yhteystiedot
Vammaisuus	Valtakunnallinen vammaisneuvosto Kynnys ry Invalidiliitto ry Vammaisfoorumi ry Näkövammaisten keskusliitto ry Kehitysvammaliitto ry / Selkokeskus Tietoa esteettömyyssuunnittelusta Kuuloliitto ry	<a href="http://www.vane.to">www.vane.to</a> <a href="http://www.kynnys.fi">www.kynnys.fi</a> <a href="http://www.invalidiliitto.fi">www.invalidiliitto.fi</a> <a href="http://www.vammaisfoorumi.fi">www.vammaisfoorumi.fi</a> <a href="http://www.nkl.fi/tietoa/esteettomyys">www.nkl.fi/tietoa/esteettomyys</a> <a href="http://www.papunet.net/selkokeskus">www.papunet.net/selkokeskus</a> <a href="http://www.elsa.fi">www.elsa.fi</a> <a href="http://www.esteeton.fi">www.esteeton.fi</a> <a href="http://www.esteettomyys.net">www.esteettomyys.net</a> <a href="http://www.kuuloliitto.fi">www.kuuloliitto.fi</a>
Ikä Vanhuus Nuoruus	Vanhustyön keskusliitto Nuorisosiain neuvottelukunta Suomen nuorisoyhteistyö – Allianssi ry	<a href="http://www.vanhustyonkeskusliitto.fi">www.vanhustyonkeskusliitto.fi</a> <a href="http://www.minedu.fi/nuora">www.minedu.fi/nuora</a> <a href="http://www.alli.fi">www.alli.fi</a>
Kaikki syrjäntäperusteet	Paikallispoliisi Rikosuhripäivystys Ihmisoikeusliitto Lapsiasiainvaltuutettu Oma ammattiliitto Oma työnantajaliitto	<a href="http://www.poliisi.fi">www.poliisi.fi</a> <a href="http://www.rikosuhripaivystys.fi">www.rikosuhripaivystys.fi</a> <a href="http://www.ihmisoikeusliitto.fi">www.ihmisoikeusliitto.fi</a> <a href="http://www.stm.fi">www.stm.fi</a>

	Neuvontaa antava tah	Yhteystiedot
Työsyryjintä	<p>Työsuojelupiirit</p> <p>Elinkeinoelämän keskusliitto EK</p> <p>Kirkon työmarkkinalaitos KiSV</p> <p>Kunnallinen työmarkkinalaitos</p> <p>Valtion työmarkkinalaitos VTML</p> <p>Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry</p> <p>Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry</p> <p>Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava ry</p>	<p><a href="http://www.tyosuojelu.fi">www.tyosuojelu.fi</a></p> <p><a href="http://www.ek.fi">www.ek.fi</a></p> <p><a href="http://www.evl.fi/kkh/heo/">www.evl.fi/kkh/heo/</a></p> <p><a href="http://www.kuntatyonantajat.fi">www.kuntatyonantajat.fi</a></p> <p><a href="http://www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtion_tyomarkkinalaitos/">www.vm.fi/vm/fi/12_Valtio_tyonantajana/03_Valtion_tyomarkkinalaitos/</a></p> <p><a href="http://www.sak.fi">www.sak.fi</a></p> <p><a href="http://www.sttk.fi">www.sttk.fi</a></p> <p><a href="http://www.akava.fi">www.akava.fi</a></p>
Monimuotoisuuden johtaminen	<p>Oikeusapu Oikeusministeriö</p> <p>Diversa Consulting</p> <p>Finnish Business &amp; Society ry (FiBS)</p> <p>Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry</p> <p>Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia ja Diversa Consulting / Moniverkko -hanke</p>	<p><a href="http://www.oikeus.fi">www.oikeus.fi</a></p> <p><a href="http://www.diversa.fi/tyokirja.pdf">www.diversa.fi/tyokirja.pdf</a></p> <p><a href="http://www.fibsry.fi">www.fibsry.fi</a></p> <p><a href="http://www.henryorg.fi">www.henryorg.fi</a></p> <p><a href="http://www.palmenia.helsinki.fi/moniverkko/">www.palmenia.helsinki.fi/moniverkko/</a></p>
Yhdenvertaisuus ja syrjintä	<p>Yhdenvertaisuus-portaali</p> <p>Euroopan komissio / Syrjinnän torjuminen</p>	<p><a href="http://www.yhdenvertaisuus.fi">www.yhdenvertaisuus.fi</a></p> <p><a href="http://www.equality.fi">www.equality.fi</a></p> <p><a href="http://ec.europa.eu/social/">http://ec.europa.eu/social/</a></p>