



ROVANIEMI

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



Sisällysluettelo

26	1. Johdanto
27	2. Lainsäädäntöä
28	2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait
29	2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
30	2.3 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
31	3 Tavoitteet
32	4 Toimenpidesuunnitelma
33	4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
34	4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
35	5 Seuranta
36	6 Tärkeitä käsitteitä
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	

67 1. Johdanto

68

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

80

81 Rovaniemen kaupungin strategia vuosille 2022 - 2030 ohjaa tasa-arvo- ja
82 yhdenvertaisuustyötä kaupungissa. Kaupunkilaisten tasa-arvoon,
83 yhdenvertaisuuteen ja palvelujen saavutettavuuteen liittyvät teemat ovat esillä myös
84 eri ohjelmissa ja suunnitelmissa. Näissä ohjelmissa ja suunnitelmissa on myös sovittu
85 tavoitteiden toteutumisen seurannasta. Tällaisia asiakirjoja ovat esimerkiksi
86 varhaiskasvatussuunnitelma, opetussuunnitelma, varhaiskasvatusyksiköiden,
87 koulujen ja nuorisopalvelujen omat yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tasa-arvo- ja
88 yhdenvertaisuustyö huomioidaan monissa suunnitelmissa, mutta kokonaiskuvan
89 muodostaminen tilanteesta on ollut hankalaa. Nyt tasa-arvo- ja
90 yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen myötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön
91 koordinointiin on perustetaan koordinaatioryhmä, jotta eri toimialoilla ja niiden
92 omissa suunnitelmissa tehtävä työ tulee näkyväksi ja johdonmukaiseksi.

93

94 Koordinaatioryhmässä on päättäjien, konsernihallinnon ja toimialojen sekä
95 henkilöstön edustus. Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään
96 jatkuvasti arjessa eri sidosryhmien, kuten oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Näiden
97 säännöllisesti kokoontuvien yhteistyöfoorumien tarkoituksena on varmistaa, että
98 tieto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä ilmiöistä tavoittaa eri tahot. Jatkuva
99 vuoropuhelu sekä kuntalaisten että eri organisaatioiden kanssa mahdollistaa
100 haasteisiin tarttumisen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kokonaiskuvan
101 muodostumisen pitkällä aikajänteellä.

102

103 Tämä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu kaupungin sisäisenä työnä.
104 Suunnitelma sisältää kaupungin palveluja sekä henkilöstöä koskevat tavoitteet ja
105 toimenpiteet. Toimenpiteiden pohjana on käytetty mm. päättäjiltä, kuntalaisilta ja
106 henkilöstöltä saatuja palautteita. Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja



ROVANIEMI 107

hyväksytty kaupunginhallituksessa 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 nimitysaostolle, joka lähettää raportin tiedoksi myös kaupunginhallitukselle.

112

113 2. Lainsäädäntöä

114

115 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.

127

128 2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait

129

Perustuslaki 6 §	Tasa-arvolaki 5–9 §	Yhdenvertaisuuslaki luku 2 ja 3	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki 28 §	Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja
Muodollinen yhdenvertaisuus Syrjinnän kielto Tosiasiallinen yhdenvertaisuus	Sukupuolten välinen tasaarvo koulutuksessa, opetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja työelämässä Syrjintä - sukupuolen -sukupuoli-identiteetin - sukupuolen ilmaisun perusteella	Yhdenvertaisuuden edistäminen Syrjinnän kielto: - suora eli välitön syrjintä - epäsuora eli välillinen syrjintä - häirintä	Syrjintä Työsyrjintä Kiskonnan tapainen syrjintä Kiihottaminen kansan -ryhmää vastaan	Häirintä	Peruskirjan paino -tukset

130

131 2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

132

133 "Tämän lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten
134 ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa
135 erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai
136 sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä." Tasa-arvolaki kytkeytyy pääsääntöisesti
137 kaikkiin elämän osa-alueisiin. Tarkat suunnitelmat ovat oleellinen osa-alue, joiden
138 avulla tasa-arvon toteutumista edistetään. Julkisen hallinnon, viranomaisten,
139 työntekijöiden, työnantajien sekä koulutusten järjestäjien tulee sitoutua tasa-arvon
140 edistämisen ja toteutumisen eteen tehtäviin toimenpiteisiin.

141

142 Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on ehdottoman tuomittavaa ja käsite täytyy
143 ymmärtää monialaisesti. Esimerkiksi sukupuoliroolit, naiseuden ja mieheyden
144 sosiaaliset merkitykset sekä henkilökohtainen sukupuoli-identiteetti ovat tässä
145 yhteydessä tärkeitä huomioon otettavia näkökulmia. Sukupuolten tasa-arvon
146 toteutuminen edellyttää tasa-arvoa sekä eri sukupuolten välillä että samaa sukupuolta
147 olevien kesken (THL 2020). Sukupuolten välisen tasa-arvon voi jakaa kahteen
148 kategoriaan, muodolliseen ja tosiasialliseen. Näistä ensimmäisenä mainittu pitää
149 sisällään syrjimättömyyden sekä oikeudenmukaisen kohtelun. Esimerkiksi vallan ja
150 resurssien tulee jakaantua tasaisesti.

151

152 Sukupuolten tasapuolinen edustus varmistetaan laissa säädettyjen
153 sukupuolikiintiöiden avulla. Tosiasiallinen tasa-arvo taas tarkoittaa tilanteiden
154 lopputulosta. Monet ilmiöt ovat sukupuolittuneita, joten tämän osa-alueen huomioon
155 ottaminen on erinäisten strategioiden suunnittelussa oleellista. Sukupuolten tasa-
156 arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti
157 palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin
158 lailla tarkemmin säädetään.

159

160 2.3 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

161

162 1§ Lain tarkoitus "Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä
163 syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa." Laki velvoittaa,
164 että työnantajat, koulutuksen järjestäjät, tavaroiden ja palvelujen tarjoajat sekä
165 viranomaiset sitoutuvat edistämään yhdenvertaisuuden eteen tehtävää työtä. Syrjintä
166 eri muodoissaan on kiellettyä. Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka
167 tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä

168 johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Tätä kutsutaan
169 positiiviseksi erityiskohteluksi. Lain toteutumisen aktiivinen valvonta on oleellinen
170 osa-alue. Tämä tapahtuu yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-
171 arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisten toimesta.
172

173 3 Tavoitteet

174
175 Rovaniemen kaupungin strategia on laadittu vuosiksi 2022–30. Strategiassa
176 määriteltyjen arvojen mukaan

- 177 - arvostamme turvallista, terveellistä ja yhdenvertaista elinympäristöä,
- 178 - kunnioitamme erilaisuutta,
- 179 - kaupunki edistää oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan,
- 180 - kaupunki on inhimillinen, ystävällinen ja vieraanvarainen.

181
182 Strategiassa määriteltyjä toimintaperiaatteita ovat palveleva, yhdessä tekevä,
183 vastuullinen ja innovatiivinen.

184
185 Strategian toimintaperiaatteiden mukaan tuotamme palvelut saavutettavasti,
186 esteettömästi ja yhdenvertaisesti. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että
187 edellytämme saavutettavuutta, esteettömyyttä ja yhdenvertaisuutta niin omissa kuin
188 kumppaneidemme palveluissa. Näiden tekijöiden eteen tehtävää työtä kehitämme
189 aktiivisesti muun muassa yhdenvertaisuussuunnitelman keinoin.
190

191 Toisen strategiassa määritellyn toimintaperiaatteen mukaan kehitymme
192 hallintokulttuurista palvelukulttuuriksi. Tämän toimintaperiaatteen toteuttaminen
193 sisältää muun muassa Rovaniemelle sopivan ennakkovaikutusten arvioinnin
194 toimintamallin luomisen.

195
196 Lisäksi strategian toimintaperiaatteena on, että olemme ikä- ja lapsiystävällinen
197 kaupunki. Ylläpidämme Unicefin lapsiystävällinen kunta -statusta ja edistämme
198 kaupungin palveluiden ikäystävällisyyttä liittymällä ikäystävällisten kaupunkien ja
199 yhteisöjen verkostoon. **Mahdollistamme kasvokkaisen asioinnin digitaalisten**
200 **palvelujen kehittämisen rinnalla.**
201

202 4 Toimenpidesuunnitelma

ROVANI204

205

206

207

208

209

Palvelukohtaisia toimenpiteitä ja niiden taustoja on kuvattu Rovaniemen kaupungin omissa suunnitelmissa: varhaiskasvatussuunnitelma, opetussuunnitelma, lapsiystävällinen kunta -toimenpidesuunnitelma. Seuraavaan taulukkoon on koottu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä, niiden vastuutahot ja mittarit. Kaupungin henkilöstöön liittyvät toimenpiteet ovat omassa taulukossaan.

210 4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

211

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	2025	Koordinaatioryhmä nimetty	Konsernihallinto/viestintä
Kulttuuriohjelman, liikuntapoliittisen ohjelman sekä lasten, lapsiperheiden ja nuorten hyvinvointisuunnitelman toteuttaminen	2025-2026	Seuranta ohjelman ja suunnitelman kautta	Vapaa-ajan palvelut
Kotouttamisohjelman ja kotoutumisohjelman kunnan kotoutumisen suunnittelua kuvaavan asiakirjan toimenpiteiden toteuttaminen	Ohjelman voimassaoloaikana	Seuranta ohjelman kautta	Elinvoimapalvelut

Tehdään Kasvun ja oppimisen palvelualueen yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja laaditaan ohjeet sen jalkauttamiseksi	2025	Suunnitelmat laadittu ja julkaistu	Kasvun ja oppimisen palvelut
Harrastamisen Suomen mallia jatketaan alueellisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vuosittain	Kyllä toteutuneiden kerhojen määrä	Nuorisopalvelut
Nuorisopalveluilla on ajantasainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	2025	Suunnitelma laadittu	Nuorisopalvelut
Kulttuuripalveluilla on omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet	2025	Periaatteet laadittu	Kulttuuripalvelut
Huomioidaan esteettömyys liikuntapaikkasuunnittelussa	Vuosittain	Seuranta tilinpäätöksessä	Liikuntapalvelut
Lapsiystävällinen kunta -toimenpidesuunnitelman toimenpiteet	Vuosittain	Lapsiystävällinen kunta Eva prosessin päivitys valmis 2024 Eva:n toteuttaminen vuosittain / toimialat	Sihy — Sivistys- ja hyvinvointipalvelut
Täydennetään hyviä käytänteitä ohjeistukseksi kaupunkiympäristön ja tilojen suunnittelua ja toteutusta varten esim. ennakkovaikutusten arviointien avulla (vammaisvaikutukset, lapsivaikutukset jne.)	2025	Tarvittavat täydennykset tehty	Tekniset palvelut Konsernihallinto

212

213

214 4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

215

216 Strategian toimintaperiaatteiden mukaan henkilöstömme voi hyvin ja heidän

ROVANIEMI

217 osaamisensa kehittämiseen panostetaan. Keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttamisen
 218 keinoja ovat työhön liittyvien kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta sekä
 219 henkilöstön voimavarojen vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen. Hyvinvoiva
 220 henkilöstömme tuottaa laadukkaita palveluita ja parempaa asiakaskokemusta sekä
 221 tuloksellista toimintaa.

222
 223 Rovaniemen kaupunkikonsernille laadittiin henkilöstöpolitiikan määrittävä asiakirja
 224 vuonna 2024. Henkilöstöpolitiikka-asiakirjan mukaan kaupunkikonsernin ja sen
 225 henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan kaupunkistrategiassa
 226 määriteltyjä vastuullisuuden toimintaperiaatteita. Konsernissa henkilöstölle tarjotaan
 227 mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen. Konserni edistää henkilöstön
 228 kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

229
 230 Henkilöstöpolitiikka-asiakirjan mukaan kaupungin organisaatiossa noudatetaan
 231 anonyymiä rekrytointimenettelyä. Konsernissa noudatetaan oikeudenmukaista ja
 232 kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä sekä soveltuvaa lainsäädäntöä,
 233 työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

234
 235 Alla olevaan taulukkoon on kuvattu henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
 236 edistävät keskeisimmät toimenpiteet.

Toimenpide	Aikataulu	Mittari/todennus	Vastuutaho
Anonyymin rekrytointin käytön jatkaminen	Vuosittain	Anonyymien rekrytointien määrä/kaikkien rekrytointien määrä	Henkilöstöpalvelut
Palkkakartoituksen säännöllinen toteuttaminen ja mahdollisten epäkohtien korjaaminen	Vuosittain	Palkkakartoitus tehty ja mahdolliset epäkohdat korjattu	Henkilöstöpalvelut
Esihenkilöiden kouluttaminen perheystävällisen työn käytännöistä	Vuosittain	Ohje tehty ja koulutus järjestetty	Henkilöstöpalvelut
Työyhteisön pulssikyselyn tuloksiin reagoiminen	Vuosittain		Henkilöstöpalvelut

Järjestetään henkilöstölle ja luottamushenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta	2025	Koulutusta pidetty	Henkilöstöpalvelut
Työhaastattelutilanteiden esteettömyyden kehittäminen	2024	Uusi ohjeistus annettu	Henkilöstöpalvelut

240

241

242 5 Seuranta

243

244 Koordinaatioryhmä seuraa tässä ja muissa kaupungin suunnitelmissa tasa-arvon ja
 245 yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettuja tavoitteita ja tarvittaessa kirjaa uusia
 246 toimenpiteitä sekä seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman
 247 toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tätä suunnitelmaa päivitetään vähintään kaupungin
 248 strategian päivityksen yhteydessä.

249

250 6 Tärkeitä käsitteitä

251 **Ableismi**

252

253 **Ableismi tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassamme vammattomuus on normi.**
 254 **Vammattomuus on niin itsestään selvää, että vammaisuus määrittyy samalla ei-**
 255 **normaaliksi. Tämä aiheuttaa syrjintää vammaisia ihmisiä kohtaan. Ableismi näkyy**
 256 **suhtautumisessa ja asenteissa vammaisiin ihmisiin esimerkiksi niin, että vammaisen**
 257 **pätevyyttä tai kykyä selvitä eri tehtävistä saatetaan epäillä.**

258

259 **Varhaiskasvatuksessa tulee huomioida, miten vammaisuus näkyy arjessa ja miten siitä**
 260 **puhutaan: Ovatko varhaiskasvatuksen toimipaikan tilat ja toiminta esteetöntä ja**
 261 **saavutettavaa niin lapsille, henkilökunnalle kuin huoltajille? Näkyykö kirjoissa tai**
 262 **kuvissa vammaisia hahmoja? Miten vammaisuutta käsitellään lasten ja huoltajien**
 263 **kanssa sekä työyhteisössä? (Opetushallitus)**

264

265 **Sukupuolittietoisuus**

266

267 **Sukupuolittietoisuus tai sukupuolisensitiivisyys on eri sukupuoliin kulttuurisesti ja**
 268 **sosiaalisesti liitettyjen oletusten, ennakkoluulojen ja käsitysten tunnistamista**

269 arkisessa toiminnassa ja puhetavoissa. Sukupuolitietoisuus on myös
 270 sukupuolistereotyyppien tunnistamista ja niiden kriittistä arviointia sekä tietoisuutta
 271 sukupuolen moninaisuudesta. (THL)
 272
 273 Sukupuoli-identiteetti
 274
 275 Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan.
 276 Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle
 277 syntymässä määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen.
 278 Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää
 279 sukupuoli. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvoissa.
 280 (THL)
 281
 282 Sukupuolen ilmaisu
 283
 284 Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä
 285 tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille
 286 sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä
 287 sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Sukupuolen ilmaisu voi
 288 saada erilaisia muotoja sekä cis- että transihmisillä. Ne voivat noudattaa perinteisiä
 289 sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on
 290 kielletty tasa-arvoissa. (THL)
 291
 292 Normitietoisuus
 293
 294 Normitietoisuudella tarkoitetaan tietoisuutta niistä yhteiskunnallisista normeista,
 295 jotka ohjaavat esimerkiksi arvostusten ja käsitysten muodostumista.
 296 Normitietoisuuden avulla voidaan tehdä näkyväksi ja analysoida tällaisia normeja ja
 297 niiden vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnassa, kouluissa tai työpaikoilla. Joskus
 298 käytetään myös sanaa normikriittisyys. (THL)
 299
 300 Intersektionaalisuus
 301
 302 Intersektionaalisuudella tarkoitetaan tarkastelutapaa, jossa monien tekijöiden
 303 katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja asemoitumiseen
 304 yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan vain yhtä
 305 tekijää, kuten esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa,
 306 toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista ei voida analysoida erillään muista.
 307 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että eri tekijöiden
 308 vaikutusta tarkastellaan myös suhteessa toisiinsa. Intersektionaalisuus voidaan
 309 suomentaa risteävinä eroina tai risteävänä eriarvoisuutena. (THL)
 310



Syrjintä

312

313

Syrjintä on kiellettyä etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, iän, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.

316

317

Syrjintää on esimerkiksi huonompi tai epäkunnioittavampi kohtelu, vihapuhe, nimittely, sanallinen loukkaus, uhkailu tai häirintä. Palveluissa tapahtuva syrjintä voi olla esimerkiksi palveluiden ulkopuolelle jättämistä tai puutteellista neuvomista ja ohjausta. (THL)

321

322

323

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

324

325

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuutta, joka toteutuu lopputulosten suhteen kaikille erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta.

328

329

Sosiaali- ja terveyspalveluissa tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikille toteutuu tarpeisiinsa nähden riittävät ja mahdollisimman hyvät sosiaali- ja terveyspalvelut. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta arvioidaan väestöryhmien tasolla.

332

333

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi tarkoittaa sitä, että samanlaisen kohtelun periaatteesta poiketaan yhdenvertaisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Käytännössä yhdenvertaisuus voi toteutua erilaisten ihmisten erilaisena kohteluna.

336

337

Tosiasiallista yhdenvertaisuutta edistetään esimerkiksi

338

339

- positiivisella erityiskohtelulla

340

- toiminnallisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun avulla

341

- kohtuullisten mukautusten keinoin, kuten tarpeellisilla apuvälineillä.

342

343

Esteettömyys

344

345

Esteettömyys tarkoittaa tilaa, jossa rakennettu ympäristö, tuotteet ja palvelut ovat mahdollisimman

347

348

- toimivia,

349

- helppokäyttöisiä ja

350

- helposti saavutettavia.

351



ROVANIEMI

352 Esteettömyys toteutuu, kun ympäristöstä poistetaan mahdollisimman monet
353 liikkumisen, toimimisen, näkemisen, kuulemisen, ymmärtämisen ja kommunikaation
354 esteet. Perinteisesti esteettömyys on liitetty rakennettuun ympäristöön, mutta viime
355 aikoina käsite on laajentunut kattamaan myös palvelujen, viestinnän ja ihmisten
356 välisen vuorovaikutuksen esteettömyyttä. Palveluita on tarjottava mahdollisimman
357 esteettömästi.
358
359 Käsitteitä esteettömyys ja saavutettavuus käytetään usein päällekkäin. Esteettömyys
360 liitetään usein fyysiseen ympäristöön, saavutettavuus taas digitaaliseen ympäristöön
361 ja asenteisiin. (THL)
362
363 Saavutettavuus digitaalisessa ympäristössä
364
365 Saavutettavuus-termi liitetään usein palvelujen saavutettavuuteen digitaalisessa
366 ympäristössä.
367
368 Esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (2016/2102) julkisen
369 sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta eli niin
370 sanotussa saavutettavuusdirektiivissä säädetään julkisen hallinnon verkkopalvelujen
371 saavutettavuuden minimitasosta sekä keinoista, joilla saavutettavuuden toteutumista
372 valvotaan.
373 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi saavutettavuudesta (Eur-Lex)
374
375 Direktiivillä halutaan taata ihmisten yhdenvertaisuus digitaalisessa yhteiskunnassa.
376 Sosiaali- ja terveyspalveluissa saavutettavuus sisältää digitaalisen saavutettavuuden,
377 mutta se ymmärretään laajemmin. (THL)
378