



ROVANIEMI

1

2

3

4

5

6

7

8

9

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24



## Sisällysluettelo

26	<a href="#">1. Johdanto</a>
27	<a href="#">2. Lainsäädäntöä</a>
28	<a href="#">2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait</a>
29	<a href="#">2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)</a>
30	<a href="#">2.3 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)</a>
31	<a href="#">3 Tavoitteet</a>
32	<a href="#">4 Toimenpidesuunnitelma</a>
33	<a href="#">4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</a>
34	<a href="#">4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</a>
35	<a href="#">5 Seuranta</a>
36	<a href="#">6 Tärkeitä käsitteitä</a>
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, varhaiskasvatyüksiköiden,  
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  
 108 verkkosivuilla. Suunnitelmasta viestitään kaupungin verkkosivuilla ja työntekijöiden  
 109 eri kanavissa. Koordinaatioryhmä seuraa tavoitteiden toteutumista ja raportoi niistä  
 110 vuosittain henkilöstö- ja nimitysaostolle, joka lähettää raportin tiedoksi myös  
 111 kaupunginhallitukselle.  
 112

## 113 2. Lainsäädäntöä

114  
 115 Suomen perustuslain mukaan "ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta  
 116 eri asemaan sukupuolen, iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen,  
 117 vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn  
 118 perusteella". Tarkkaavaisuuden kiinnittäminen edellä mainittuihin tekijöihin on  
 119 yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Perustuslain mukaan  
 120 "sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä  
 121 työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista  
 122 määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään". (Oikeusministeriö  
 123 731/1999.) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kytkeytyy vahvasti  
 124 lainsäädäntö. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan (CEMR 2006) mukaan naisten ja  
 125 miesten tasa-arvon edistäminen edellyttää, että paikallis- ja aluehallinnon kaikissa  
 126 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 määritellyjä 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	Kyllillä 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**

270 arkisessa toiminnassa ja puhetavoissa. Sukupuolitietoisuus on myös  
 271 sukupuolistereotyyppien tunnistamista ja niiden kriittistä arviointia sekä tietoisuutta  
 272 sukupuolen moninaisuudesta. (THL)

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 tietylle  
 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,  
314 uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, iän, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen  
315 suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.

316

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

321

322

## Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

324

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

328

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

332

333 Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi tarkoittaa sitä, että samanlaisen kohtelun  
334 periaatteesta poiketaan yhdenvertaisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Käytännössä  
335 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

## Esteettömyys

344

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

347

- 348 - toimivia,
- 349 - helppokäyttöisiä ja
- 350 - helposti saavutettavia.

351



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 vuoro vaikutuksen 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