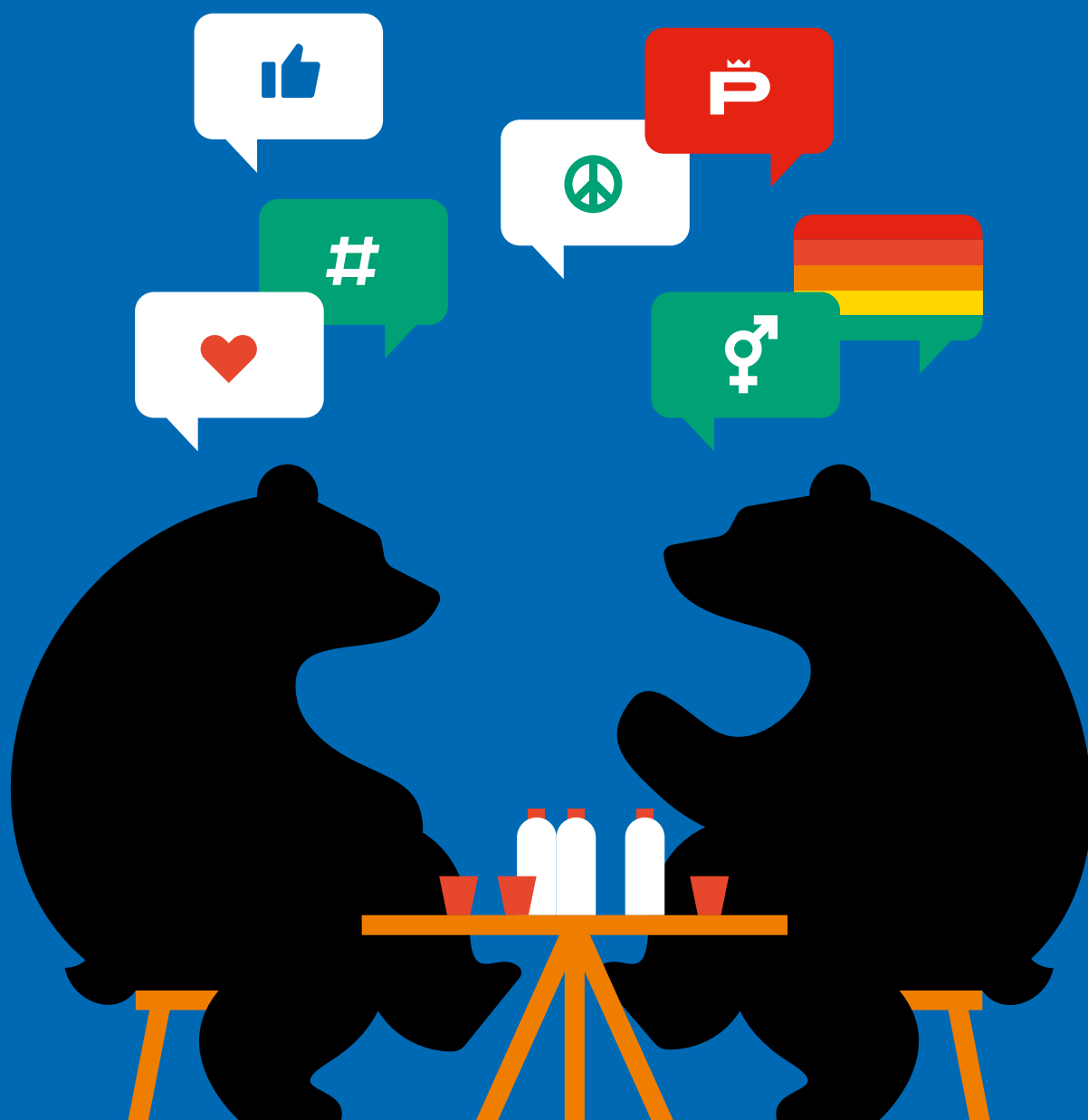


# YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2021-2025

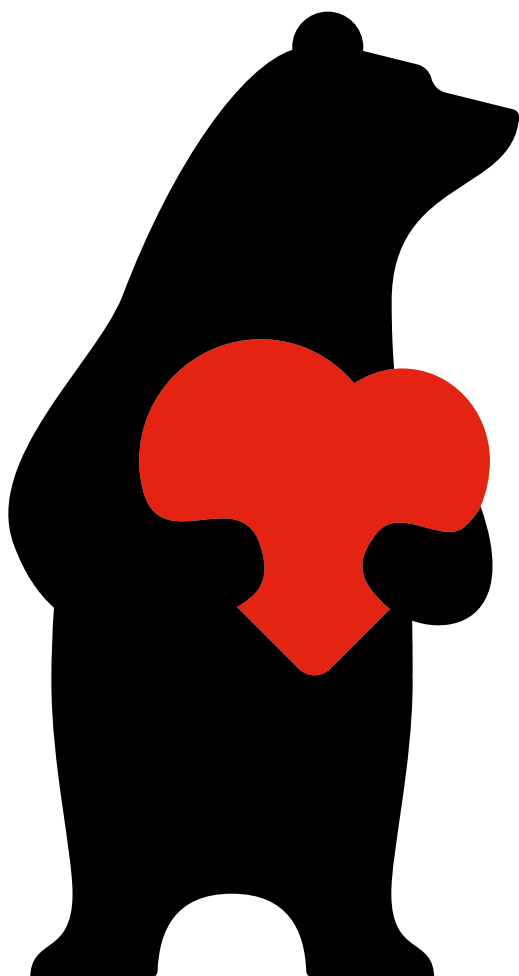


  
**PORI**



# SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	4
2.	LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN TAUSTA	5
3.	PORIN KAUPUNGIN KEHITTÄMISTEEMAT, TAVOITTEET JA TOIMENPITEET	9
4.	KÄSITTEITÄ JA LISÄTIETOA	12
5.	LÄHTEET	15



*"Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tärkeä asia ja sen käytäntöön, jokaisen työntekijän arkeen tuominen vielä tärkeämpi asia. Sitä ei kuitenkaan ratkaista vain tekemällä suunnitelma, jonka jokainen voi lukea ja unohtaa. Tarvitaan aika paljon konkreettisia toimenpiteitä, keskustelua ja seurantaa. Tsemppiä meille kaikille silmien avaamiseen ja oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun!"*

Suora lainaus vuoden 2020 henkilöstökyselyyn vastanneelta.

# 1. JOHDANTO

**Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena** on antaa suuntaviivoja ja työkaluja työpaikkojen ja palvelujen tasa-arvoisuuden, oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kuuluvat ihmis- ja perusoikeuksiin ja ovat täten merkittäviä hyvin toimivan ja demokraattisen yhteiskunnan kulmakiviä, joihin on syytä asennoitua tarvittavalla vakavuudella. Käsitteenä tasa-arvolla viitataan miesten ja naisten väliseen syrjimättömyyteen. Yhdenvertaisuuden käsitteellä puolestaan täsmennetään kaikkia muita henkilöön liittyvän syyn perusteella kiellettyjä syrjäntäperusteita kuin sukupuolta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyö vaatii jatkuvaa, aktiivista, kriittistä ja pitkälle tulevaisuuteen tähtäävää otetta. Näin ollen suunnitelman tavoitteena on selkeästi esitellä keskeiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisteemat, tavoitteet ja niitä varten tarvittavat toimenpiteet sekä seuranta.

Hallitus on vuosien 2020–2023 tasa-arvo-ohjelmassaan asettanut Suomelle tavoitteeksi olla tasa-arvon kärki-maa. Lisäksi hallituksen linjaama hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämisen periaatepäätös läpilleikkaa teemoiltaan kokonaisvaltaisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Linjauksien päämääränä on kehittää kaikkien suomalaisten kestävästä hyvinvointia. Yhtenä painopisteenä edistetään kaikkien mahdollisuutta osallisuuteen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä työelämässä. Lisäksi on huomioitava palveluiden laadukkuus ja yhdenvertaisuus.

**Porin kaupunki on päivittänyt** yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa 2020-luvulle. Aiempi suunnitelma valmistui vuonna 2017. Uusi vuosille 2021–2025 tehty suunnitelma keskittyy henkilöstöpoliittisen, eli kaupungin oman henkilöstön, ja toiminnallisen, eli palveluiden,

päätöksenteon ja muun toiminnan, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Suunnitelman laati yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, joka koostui neljästä työnantajan ja neljästä henkilöstön (ammattijärjestöt ja työsuojelu) edustajasta. Työnantajan edustajina ryhmässä mukana olivat konsernipalveluista strategiapäällikkö Tomi Lähteenmäki ja henkilöstön kehittämispäällikkö Sirkka-Liisa Varjus ja sivistystoimialalta liikunta- ja nuorisoyksikön päällikkö Petteri Lahti sekä yhteisten palveluiden päällikkö Johanna Jokelainen. Varjäsenenä toimi kulttuuriyksikön päällikkö Jyri Träskelin. Henkilöstön edustajina ryhmässä mukana olivat työsuojeluvaltuutettu Eeva Nordström ja pääluottamusmiehet Kimmo Hohkala (JAU ry), Tanja Jussila (KOHO ry) sekä Merja Salonen (JUKO ry). Varjäsenenä toimivat Marie-Anne Saari (KOHO ry) ja Tuula Virtaranta-Levo (JUKO ry). Lisäksi vuonna 2020 ryhmän työskentelyyn mukaan kutsuttiin konsernipalveluista viestintäsuunnittelija Karla Viitala ja kehittämispäällikkö Olli Rajala. Ryhmän puheenjohtajana toimi Sirkka-Liisa Varjus. Sihteerin tehtävä muodostui ryhmän jäsenistössä kiertäväksi.

Ryhmän työskentely käynnistyi joulukuussa 2019. Vuonna 2020 ryhmä kokoontui käsittelemään suunnitelman päivitystä yhteensä neljä kertaa, joista kaksi kertaa lähitaapaamisin ja kaksi kertaa etäyhteyksin. Sen lisäksi työryhmän työskentely- ja viestintäalustana käytettiin Microsoft Teams -työkalua. Suunnitelman kehittämisteemat pohjautuvat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannekartoitukseen, jota varten työryhmä toteutti keväällä 2020 työntekijöille suunnatun henkilöstökyselyn sekä toimialojen ja laitosten yksiköille suunnatun palvelukyselyn sähköisellä Lyyti-kyselytyökalulla. Kyselyjen vastaukset käsiteltiin ja analysoitiin Tampereen yliopiston sosiaalipsykologian opiskelija Laura Sakari osana työharjoitteluaan. Kokonaisuudessaan kyselyt ja suunnitelma tehtiin koronapandemian takia poikkeuksellisissa olosuhteissa.

# 2. LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN TAUSTA

## Lainsäädäntö velvoittaa ja määrittää kielletyt syrjintäperusteet.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluvat **kunnan velvollisuuksiin** ja niillä on vahva lainsäädännöllinen tausta. Suunnitelma saa pohjansa kaikista niistä syrjintäperusteista, joilta osin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty Suomessa ja maailmalla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen ytimenä ovat **ihmisoikeudet** ja **Suomen perustuslaki**, jotka pyrkivät takaamaan ihmisten hyvän elämän ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta, syrjintä on aina rikos. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä.

**Työnantajana ja palveluiden tarjoajana Porin kaupungilla on velvollisuus** arvioida ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kaupungin tulee aktiivisilla toimenpiteillä vaikuttaa syrjinnän kieltojen noudattamiseen, syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja heikommassa asemassa olevan tukemiseen tai aseman parantamiseen.

Keskeisimpiä ja täsmällisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta määritteleviä sekä syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla tarkentavia lakeja ovat seuraavat taulukossa esitellyt.

### Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait

Perustuslaki 6 §	Tasa-arvolaki 7 §	Yhdenvertaisuuslaki luku 3	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki 28 §	Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja
<ul style="list-style-type: none"><li>• Muodollinen yhdenvertaisuus</li><li>• Syrjinnän kielto</li><li>• Tosiasiallinen yhdenvertaisuus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Syrjintä<ul style="list-style-type: none"><li>- sukupuolen</li><li>- sukupuoli-identiteetin</li><li>- sukupuolen ilmaisun perusteella</li></ul></li><li>• Välitön ja välillinen syrjintä</li><li>• Häirintä</li></ul>	<p>Syrjinnän kielto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• suora eli välitön syrjintä</li><li>• epäsuora eli välillinen syrjintä</li><li>• häirintä</li><li>• kohtuullisten muutosten epääminen</li><li>• ohje tai käsky</li><li>• syrjivän työpaikkailmoituksen kielto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Syrjintä</li><li>• Työsyrjintä</li><li>• Kiskonnantapainen syrjintä</li><li>• Kiihottaminen kansanryhmää vastaan</li></ul>	Häirintä	Peruskirjan painotukset

# Tasa-arvolaki – Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

**Mikä lain tarkoituksena:** Estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Vuonna 2014 lakiin tuli kiellot sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun sekä läheis- ja olettamaan perustuvasta syrjinnästä (1329/2014).

**Mitä muuta:** Tasa-arvolaisissa on myös määritykset ja kiellet monelle muulle eri syrjinnän muodolle, kuten häirinnälle, ohjeille tai käskylle syrjiä.

**Ketä koskee:** Koskee kunnan koko toimintaa eli hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana.

- **Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo:** Tarkoitetaan organisaation oman henkilöstön tasa-arvotilannetta. Tavoitteena on tasa-arvoinen työpaikka. Osa-alueita ovat esimerkiksi henkilöstön sukupuolijakauma, palkkaerot ja urakehitys.
- **Toiminnallinen tasa-arvo:** Tarkoitetaan organisaation toiminnoissa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa, eli

palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Kohderyhmänä organisaation palveluiden käyttäjät (kuntalaiset).

## Työnantajana kunnan velvollisuutena on:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.



# Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

**Mikä lain tarkoituksena:** Edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Vaikutetaan **tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen** konkreettisilla keinoilla, esimerkiksi syrjinnän vaarassa oleva huomioidaan työjärjestelyiden kautta ja annetaan erityistukea heikoimmassa asemassa oleville (ts. positiivinen erityiskohtelu).

**Lain soveltaminen:** Lähtökohtaisesti lakia sovelletaan kaikessa julkisessa, yksityisessä toiminnassa ja kunnan kaikessa toiminnassa mukaan lukien asiakaspalvelu. Ulkopuolelle jää yksityis- ja perhe-elämän piiriin ja uskonnonharjoitukseen kuuluva toiminta.

**Ketä koskee:** Lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä koskee kuntien viranomaisia, palvelun tarjoajia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia.

**Työntekijää ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan, ja työnantajan edistämisvelvollisuus koskee seuraavia syrjintäperusteita:**

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- muu henkilöön liittyvä syy

## Mitä pitää siis tehdä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaan työnantajan on arvioitava ja kehitettävä työoloja ja toimintatapoja niin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita noudatetaan. Näin ollen **työnantajan on laadittava suunnitelma** tehokaiden, tarkoituksenmukaisten ja oikeasuhtaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistoimien tekemiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä yhdessä tasa-arvosuunnitelman kanssa. Laki ei anna määrämuotoista ohjetta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen, mutta tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat:

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



## Suunnitelman hyödyt

- Tukee ja täydentää Porin kaupungin **strategiaa, henkilöstöpoliittisia linjauksia ja henkilöstöohjelmaa.**
- Vahvistaa Porin **arvopohjaa** – Porin kaupungilla nolla-toleranssi kaikelle syrjinnälle!
- Edistää **työntekijöiden** tasavertaisia ja yhdenvertaisia työoloja sekä hyvinvointia kokonaisvaltaisesti.
- Ylläpitää ja edistää **palveluiden** laadukkuutta, yhdenvertaisuutta, esteettömyyttä ja saavutettavuutta.
- Lisää **tietoisuutta** sekä tarjoaa **työkaluja** tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kehittämiseen työpaikoilla ja palveluissa.
- Pyrkii **muuttamaan asenne- ja toimintatapakulttuuria** suvaitsevammaksi ja ennakkoluulottomammaksi.
- Vahvistaa **osallisuuden** ja **osallistamisen** roolia suunnittelussa.

- Herättelee ajattelemaan ja aktivoi keskustelua.
- Kannustaa kaikkia **aktiivisesti puuttumaan epäkohtiin** ja edistämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.

*"Työyhteisön hyvinvointi ja yhteisöllisyyden tunne edesauttavat niin tasa-arvoa kuin yhdenvertaisuutakin."*

*"...Tapoja, rakenteita ja toimintoja voidaan ja pitää muuttaa aidosti yhdenvertaisiksi ja loukkaanttomiksi, eikä piiloutua "perinteiden" taakse, vain koska muutos vaatii paljon työtä."*

*"Avoimuus ja halu kehittää tekemistä yhdessä sen sijaan että ollaan peloissaan oman aseman tai statuksen menettämisestä."*

Suorat lainaukset vuoden 2020 henkilöstökyselyyn vastanneilta.



Suorat lainaukset vuoden 2020 henkilöstökyselyyn vastanneilta.



# 3. PORIN KAUPUNGIN KEHITTÄMIS- TEEMAT, TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

*Porin kaupungin tavoitteena on kehittyä parhaaksi mahdolliseksi työpaikaksi työntekijöilleen ja tarjota parasta mahdollista palvelua asiakkailleen!*

## PORILAISET TOIMINTATAVAT

### PÄÄPERIAATE 1

#### Syrjinnässä nollatoleranssi

Emme hyväksy syrjintää missään muodossa

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien kielletyt syrjintäperusteet pohjaavat toimintamme: Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun, sukupuoli-identiteettiin, ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn kohdistuva syrjintä on rikos.
- Käyttäydymme yhdenvertaisesti ja asiallisesti muita kohtaan sekä huomioimme kaikkia ihmisiä kunnioittavan kielenkäytön.

Teemme aktiivisesti töitä syrjinnän kitkemisen eteen

- Syrjimättömiä työoloja, toimintatapoja ja palveluja kehitetään kokonaisvaltaisesti.
- Syrjinnän muodot tunnistetaan, epäkohtiin puututaan, niistä ilmoitetaan eteenpäin ja ne pyritään ratkaisemaan parhaalla mahdollisella tavalla.
- Käytetään jo olemassa olevia hyviä toimintamalleja ja ohjeistuksia.
- Kehitetään seurantaa ja toteutusta.
- Korostetaan palautteenannon merkitystä.

### PÄÄPERIAATE 2

#### Vastuu on kaikilla

- Jokainen Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevä on vastuussa tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta työyhteisöstä ja palveluista.

- Jokainen sitoutuu suunnitelman tavoitteisiin.
- Jokainen edistää aktiivisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omalla toiminnallaan ja esimerkillään.
- Jokainen tekee havaintoja sekä puuttuu rohkeasti syrjintään ja muihin epäkohtiin.

### PÄÄPERIAATE 3

#### Erilaisuus on rikkautta

- Jokainen työntekijä ja jokainen asiakas on ehdottoman uniikki ja tärkeä sellaisena kuin on.
- Monimuotoisuus on voimavara.
- Palvelut ovat kaikkia varten ja niitä kehitetään erityisryhmät huomioiden entistä saavutettavimmiksi ja esteettömmiksi.
- Työyhteisöissä edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rakentavaa, avointa ja hyväksyvää keskustelukulttuuria.
- Jokaisen mielipidettä arvostetaan ja erimielisyydet ratkaistaan toista kunnioittaen.

### PÄÄPERIAATE 4

#### Lapset ensin

- Lasten etu otetaan aina ensisijaisesti huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa.
- Yhtäkään lasta ei Porissa syrjitä tai muuten kohdella kaltoin.
- Lasten syrjäytymistä ehkäistään kaikin keinoin.
- Lapsilla on oikeus elämään ja kehittymiseen.
- Lapset osallistuvat kaupungin toimintaan eri tavoin ja heidän näkemyksiään kunnioitetaan.

## Taulukko 1. HENKILÖSTÖ: Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen suunnitelmakaudella

Kehittämisteema	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittari	Arviointi
Syrjimättömyys työolosuhteissa ja työskentelyta-voissa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nollatoleranssi kaikelle epä-asialliselle käyttäytymiselle ja syrjinnälle</li> <li>Asiallinen työkäyttäytyminen kaikissa tilanteissa – kaikkien vastuu</li> <li>Negatiivisten kokemusten väheneminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttöönotto</li> <li>Esihenkilö-työntekijäkeskustelut</li> <li>Työpaikkakokoukset</li> <li>Olemassa olevan ohjeistuksen velvoittava käyttö ja ohjeistuksen mukaiset toimintatavat</li> <li>Säännöllinen koulutus (lainsäädäntö, ohjeistukset ja toiminta- ja vaikuttamistavat, työyhteisötaidot, johtamisosaaminen)</li> </ul>	<p>Kaikki toimialat ja laitokset</p> <p>HR-yksikkö</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely</li> <li>Työhyvinvointikysely</li> <li>Syrjintä-/häirintäilmoitukset/v verrattuna aikaisempaan</li> <li>Tarjotut koulutukset ja osallistumiset/v</li> </ul>	<p>Jatkuvaa → raportointi käytössä olevin menetelmin</p>
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus</li> <li>TVA:n mukainen palkkaus käytössä</li> </ul>	<p>HR-yksikkö</p> <p>Esimiehet</p>	Palkkakartoitus vuosittain	<p>Jatkuvaa → raportointi henkilöstöraportin yhteydessä</p>
Työssä kehittämiseen ja urakehitykseen liittyvä yhdenvertaisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet</li> <li>Yhdenvertainen koulutuksiin pääsy työtehtävän mukaisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mahdollisten urasteiden tunnistaminen ja vähentäminen</li> <li>Kehityskeskustelussa henkilökohtainen kehityssuunnitelma</li> <li>Koulutussuunnitelman laadinta ja päivittäminen vuosittain sekä koulutusten hyödyntäminen</li> </ul>	<p>Kaikki toimialat ja laitokset</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain</li> <li>→ Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esihenkilö- ja johtotehtäviin</li> <li>Työkierron ja uudelleen sijoittumisen käytön ja hyödyntämisen määrät</li> <li>Eri koulutuksiin ja koulutusohjelmiin osallistumiset/v</li> </ul>	<p>Vuosittain → raportointi henkilöstöraportin yhteydessä</p>
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä</li> <li>Ikäjohtaminen</li> <li>Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamalli käytössä</li> </ul>	<p>Kaikki toimialat ja laitokset</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erilaisten perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö</li> <li>Erilaisten työaikajousten käyttö</li> <li>Etätöiden käyttö</li> <li>Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna</li> <li>Erilaisille eläkeluokille siirtymisajankohdan pidentyminen</li> </ul>	<p>Jatkuvaa Vuosittain → raportointi henkilöstöraportin yhteydessä</p>

## Taulukko 2. PALVELUT: Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella

Kehittämisteema	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Toteutumisen mittari	Arviointi
Palvelujen saavutettavuus ja esteettömyys	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palvelut tulee olla kaikille helposti lähestyttäviä</li> <li>• Saavutettavuus viestinnässä ja tiedon saannissa</li> <li>• Kiinnitetään huomiota yhteisen kielen puuttumiseen asiakaspalvelussa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saavutettavuus ja esteettömyys huomioidaan palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä</li> <li>• Laaditaan ja hyödynnetään saavutettavuus- ja esteettömyyssuunnitelmia</li> <li>• Verkkosivujen kehittäminen saavutettavuusdirektiivin mukaiseksi</li> <li>• Käytetään tarvittaessa tulkkipalvelua</li> </ul>	Kaikki toimialat ja liikelaitokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaspalautteet</li> <li>• Saavutettavuus- ja esteettömyyssuunnitelmien toteutuminen</li> </ul>	Jatkuvaa
Yhdenvertaisuus hankinnoissa	Yhdenvertaisuuden huomioon ottaminen julkisissa hankinnoissa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdenvertaisuus sisällytetään hankintapoliittisiin linjauksiin</li> <li>• Noudatetaan käytännön ohjeistusta, joka ohjaa hankkijat huomioimaan yhdenvertaisuusvaatitteet hankinnoissa</li> </ul>	Hankintapalvelut  Kaikki toimialat ja liikelaitokset	Itsearviointi hankinta-prosesseissa	Jatkuvaa

### Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehitys vuosina 2016–2020

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelu- ja kehitystyö edellyttävät arviointia siitä, kuinka aiemmin asetetut tavoitteet ja toimenpiteet ovat toteutuneet. Porin kaupungin edellinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tehtiin vuonna 2017 ja sen pohjaksi laadittu tilannekartoitus toteutettiin vuonna 2016. Edellisessä Porin kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa asetettuja tavoitteita on edistetty monella tapaa Porin kaupungin henkilöstötyössä, työskentelyssä ja palveluissa:

**Henkilöstö:** Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat pääsääntöisesti hyvin ja ovat kehittyneet parempaan suuntaan kokonaisvaltaisesti työyhteisöissä.

Esimerkiksi henkilöstön havainnot ja kokemukset työyhteisössä tapahtuvasta syrjinnästä, seksuaalisesta häirinnästä ja yleisestä epäasiallisesta kielenkäytöstä ovat vähentyneet. Kuitenkin enemmistö niistä, jotka olivat kokeneet tai havainneet edellä mainittuja epäkohtia, olivat sitä mieltä, että tarvittaviin toimenpiteisiin ei ollut ryhdytty.

**Palvelut:** Toimialojen ja liikelaitosten edustajien mukaan organisaation toiminnot sekä palvelut ovat sujuneet ilman ongelmia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus huomioidaan niin hyvin kuin mahdollista ja jatkuvaa kehittämistä tehdään.

Uuden kyselyn perusteella mahdollisia huomioitavia kehityskohtia ovat esimerkiksi yhteisen kielen puuttuminen tilanteissa, joissa palvelun käyttäjä ja työntekijä eivät ymmärrä toisiaan sekä yhdenvertaisuusvaikutuksien huomioiminen ohjeistuksien laadinnossa ja julkisissa hankinnoissa.

Suunnitelmaan valitut kehittämisteemat pohjautuvat vuoden 2020 tilannekartoitukseen. Yleisesti ottaen nykytilan kartoituksessa huomattiin samoja ongelmakohtia kuin vuonna 2016. Tästä johtuen uudessa suunnitelmassa keskitytään osittain samoihin kehittämisteemoihin ja tavoitteisiin kuin edellisessä suunnitelmassa. On kuitenkin huomioitava, että aiemmat kehittämisteemat ovat laajuudeltaan sen luonteisia, että niiden edistäminen vaatii pitkäjänteistä ja alati jatkuvaa työtä, jota päivitetyllä suunnitelmalla pyritään ohjaamaan.

# 4. KÄSITTEITÄ JA LISÄTIETOA

## Syrjintä

**Välitön syrjintä:** Tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi, jos epilepsiaa sairastava työnhakija ei saa työpaikkaa, vaikka hän olisi siihen pätevin hakija eikä sairaudesta aiheudu kyseisessä työssä haittaa. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on muun muassa työntekijän asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. (Yhdenvertaisuuslaki 10 §)

**Välillinen syrjintä:** Tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite. Tasa-arvolaisissa välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan lisäksi sitä, että joku asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Välillistä syrjintää on esimerkiksi tilanne, jossa työtehtävän hoitamisen kannalta epäoleelliset kielitaitovaatimukset estävät välillisesti maahanmuuttajien työllistymisen. (Tasa-arvolaki 7§, Yhdenvertaisuuslaki 13 §)

**Moniperusteinen syrjintä:** Tarkoittaa syrjintää, joka johtuu useammasta kuin yhdestä syrjintäperusteesta.

**Häirintä:** On henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, mikäli se liittyy kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, mikäli työnantaja häirinnästä tiedon saatuaan laiminlyö toimiaan häirinnän poistamiseksi. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan muun muassa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista

ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä puolestaan tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla loukataan henkilön koskemattomuutta. (Yhdenvertaisuuslaki 14 §)

**Ohje ja käsky syrjiä:** Ohje tai käsky voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Ohjeen, käskyn tai veloitteen antajalla pitää olla toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai määräystä. Valvontaviranomainen voi puuttua syrjiviin ohjeisiin, vaikka niitä ei ole noudatettu. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §)

**Kohtuullisten mukautusten epääminen:** Voidaan katsoa syrjinnäksi. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palvelujen tuottajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa, saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työtai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 15 §)

**Syrjivän työpaikkailmoituksen kieltö:** Tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää ha-

kijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. (Yhdenvertaisuuslaki 17 §)

**Positiivinen erityiskohtelu:** Tarkoittaa sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Se ei ole syrjintää.

### Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

**Sukupuoli-identiteetti:** Tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

**Sukupuolen ilmaisu:** Tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

### Yhdenvertaisuus

**Muodollinen yhdenvertaisuus:** Ilmenee jo perustuslaista, joka kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien tulee olla puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaissa veloitetaan työnantaja kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

**Tosiasiallinen yhdenvertaisuus:** Toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista, sillä samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Tämä puolestaan johtuu ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää välilliseen syrjintään puuttumista.

### Monimuotoisuus

**Monimuotoisuus:** Tarkoittaa asiakkaiden tai työntekijöiden erilaisia kokemuksia, ominaisuuksia tai näkemyksiä

(esimerkiksi ikä, sukupuoli, elämäntarinat ja kokemukset).

**Monimuotoinen työyhteisö:** Tarkoittaa sitä, että työpaikalla on eri-ikäisiä, eri sukupuolia, eri kulttuuri- ja vakaumuksellisia taustoja edustavia työntekijöitä ja muuta monipuolisuutta kuten esimerkiksi koulutustaustan, elämäkokemuksen ja elämäntilanteen mukaan.

**Monimuotoisuuden johtaminen:** Tarvitaan työntekijöiden vahvuuksien ja osaamisen hyödyntämiseen. Sen yksi muoto on ikäjohtaminen.

**Vähemmistö:** Tässä suunnitelmassa vähemmistöllä tarkoitetaan ryhmiä, jotka jonkin ominaisuutensa ja lukumääränsä osalta eivät kuulu määräävässä asemassa olevaan valtaväestöön. Esimerkiksi vammaiset, lapset ja nuoret, vanhuset, maahanmuuttajat, etniset ja kansalliset vähemmistöt, seksuaalivähemmistöt (ei-heterot), sukupuolivähemmistöt (ei selkeästi nainen tai mies), vakaumukselliset ja uskonnolliset vähemmistöt, vähemmistökieliset, syrjäytyneet, pienituloiset ja muut, joilla jokin henkilöön liittyvä syy, joka erottaa määräävässä asemassa olevasta valtaväestöstä.

### Palvelut

**Esteettömyys:** "Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteettömät ympäristöt yhdessä saavutettavien palvelujen, käytettävien välineiden ja ymmärrettävän tiedon kanssa mahdollistavat yhdenvertaisen osallisuuden toteutumisen." – Invalidiliitto

**Saavutettavuus:** "Saavutettavuudella viitataan usein muuhun kuin fyysiseen ympäristöön. Esimerkiksi palvelut, viestintä ja verkkosivut pitää toteuttaa niin, että ne soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet." – Invalidiliitto

## Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä sivustoja ja ohjeistavia oppaita:

Ekholm, Elina ja Tuokkola, Kati  
"Samalle viivalle" – Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä  
Uutta kunnista Kuntaliiton julkaisusarja 2/2018.

Laaja, Johanna, Korhonen, Johanna & Mikola, Sinikka (toim.)  
Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa  
Kuntaliitto 2019.  
<https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/1997-kaikkien-kasvojen-kunta-opas-yhdenvertaisuuden-edistamiseen-kunnan-toiminnassa>

## Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta

**Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin**  
Oikeusministeriön Syrjintä Suomessa -Policy Briefit -julkaisusarja 2019.  
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperusteinen+syrjint%C3%A4>

**Yhdenvertaisuussuunnittelun opas**  
Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.  
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi/a74c17cd-2170-4e8b-8b2b-ff4c0407978c/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi.pdf>

**Suomen romanipoliittinen ohjelma (ROMPO) 2018-2022**  
Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 3/2018.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160845/03\\_18\\_Suomen%20romanipoliittinen%20ohjelma\\_2018\\_2022\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160845/03_18_Suomen%20romanipoliittinen%20ohjelma_2018_2022_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – Ohjeita työnantajille**  
Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019.  
<https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuusopas/#/article/1/page/1>

**Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä**  
Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä 2016.  
[https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus\\_netti.pdf](https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf)

**Yhdenvertaisuuslaki esite**  
Oikeusministeriö, yhdenvertaisuus.fi -verkkosivut  
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/1410853/5002649/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf/1bcdda18-5318-4dcf-9c17-1566c1530012/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf>

Yhdenvertaisuus.fi-sivustolla kootusti lisää erilaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön soveltuvia oppaita:  
<https://yhdenvertaisuus.fi/oppaat-yhdenvertaisuussuunnitteluun>.

## Ulkomaisten verkostojen materiaalia

European Coalition of Cities Against Racism: <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities>.

Intercultural Cities: <https://www.eccar.info/>.

Rainbow Cities Network: <https://www.rainbowcities.com/>.

# 5. LÄHTEET

## Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja (2017)  
Kuntaliiton verkkojulkaisu, Suomen Kuntaliitto, Helsinki.  
[https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tasa\\_arvon\\_peruskirja\\_ebook.pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tasa_arvon_peruskirja_ebook.pdf)

Hallintolaki 434/2003.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta  
(ts. tasa-arvolaki) 609/1986.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain  
muuttamisesta 1329/2014.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Rikoslaki 39/1889.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Suomen perustuslaki 731/1999.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Työturvallisuuslaki 738/2002.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

## Muut lähteet

Invalidiliiton nettisivut  
esteettömyys ja saavutettavuus  
<https://www.invalidiliitto.fi/esteettomyys/saavutettavuus> ja  
<https://www.invalidiliitto.fi/esteettomyys>. Luettu 1.10.2020

Ekholm, Elina ja Tuokkola, Kati  
"Samalle viivalle" – Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä  
Uutta kunnista Kuntaliiton julkaisusarja 2/2018.

Porin kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma  
2017–2018. [https://www.visitpori.fi/sites/default/files/atoms/files/porin\\_kaupungin\\_yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa-arvosuunnitelma\\_2017-20181.pdf](https://www.visitpori.fi/sites/default/files/atoms/files/porin_kaupungin_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvosuunnitelma_2017-20181.pdf)

Sisäasiainministeriö: Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 10/2010.  
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi/a74c17cd-2170-4e8b-8b2b-ff4c0407978c/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö (5/2018): Työelämä 2020.  
Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus.  
[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160870/TEM\\_opaat\\_9\\_2018\\_Suomalaisen\\_johtamisen\\_tila\\_ja\\_tulevaisuus\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160870/TEM_opaat_9_2018_Suomalaisen_johtamisen_tila_ja_tulevaisuus_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y).  
Luettu 9.9.2020

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työelämän kehittämisstrategia vuoteen  
2020. Luku 1.2. Näkömää suomalaisen työelämän tulevaisuuteen  
vuoteen 2030.  
<https://tem.fi/documents/1410877/13080099/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia/32f50890-a5cb-66da-b63c-1dc2937cf013/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+kehitt%C3%A4misstrategia.pdf>.  
Luettu 9.9.2020

Työsuojeluhallinto: Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla –  
Ohjeita työnantajille 4/2019.  
<https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuusopas/#/article/4/page/1-1>

Valtioneuvoston periaatepäätös: Hallituksen tasa-arvo-ohjelma  
2020–2023 "Suomi tasa-arvon kärkimaaksi".  
[https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/20825107/Valtioneuvoston\\_periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_hallituksen\\_tasa-arvo-ohjelma\\_2020-2023+.pdf/abc3b771-8611-8b85-937d-34531e90f712/Valtioneuvoston\\_periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_hallituksen\\_tasa-arvo-ohjelma\\_2020-2023+.pdf?t=1593083333541](https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/20825107/Valtioneuvoston_periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_hallituksen_tasa-arvo-ohjelma_2020-2023+.pdf/abc3b771-8611-8b85-937d-34531e90f712/Valtioneuvoston_periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_hallituksen_tasa-arvo-ohjelma_2020-2023+.pdf?t=1593083333541)

Valtioneuvoston periaatepäätös (2020): Hyvinvoinnin, terveyden ja  
turvallisuuden edistäminen 2030  
[https://stm.fi/documents/1271139/20825107/Hyvinvoinnin+terveyden+ja+turvallisuuden+edist%C3%A4minen+2030+-+valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_F2020.pdf/66e90eeb-138e-b6b3-9b68-83232c174240/Hyvinvoinnin+terveyden+ja+turvallisuuden+edist%C3%A4minen+2030+-+valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s\\_F2020.pdf](https://stm.fi/documents/1271139/20825107/Hyvinvoinnin+terveyden+ja+turvallisuuden+edist%C3%A4minen+2030+-+valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_F2020.pdf/66e90eeb-138e-b6b3-9b68-83232c174240/Hyvinvoinnin+terveyden+ja+turvallisuuden+edist%C3%A4minen+2030+-+valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_F2020.pdf). Luettu 9.9.2020



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