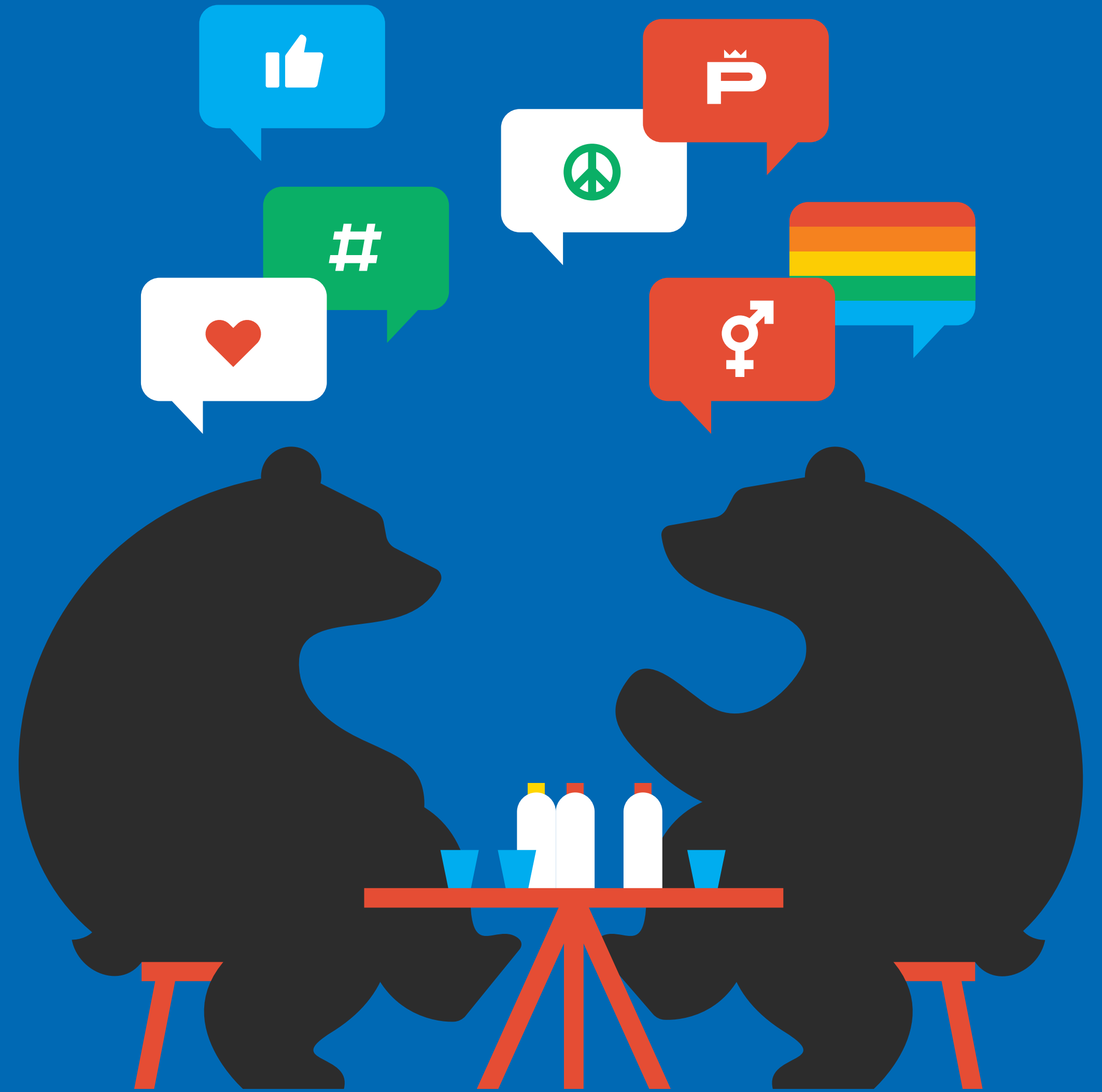


YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2026-2029



Suunnitelman tarkoitus, tavoite ja valmistelu

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman 2026–2029 tarkoituksena on varmistaa, että Porin kaupunki edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan sekä palvelujen järjestäjänä että työnantajana. Edistämistyö perustuu ihmisoikeuksiin, Suomen perustuslakiin ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöön. Kaupungilla on velvoite ehkäistä syrjintää ja häirintää, edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa, turvata kohtuulliset mukautukset ja palvelujen saavutettavuus sekä poistaa yhdenvertaisuuden esteitä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on koko kaupunkiorganisaation läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Sen tulee näkyä niin johtamisessa kuin arjen kohtaamisissa ja sitä edistetään yhdessä asukkaiden, henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa. Suunnitelma kannustaa jokaista tunnistamaan ja nostamaan esiin epäkohdat viipymättä, toimimaan kunnioittavasti sekä rakentamaan palveluja ja työyhteisöjä, jotka ovat aidosti yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia.

Suunnitelman tavoitteena on tukea ja täydentää Porin kaupunkistrategian lisäksi hyvinvointisuunnitelmaa, henkilöstöstrategiaa sekä muita suunnitelmia ja ohjelmia tarjoten työkaluja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Suunnitelmassa esitetään keskeiset kehittämisteemat, niihin liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet, määritetyt vastuutahot sekä seurannan mittarit. Lisäksi suunnitelmaan sisältyvät kaupungin yhteiset toimintatavat suunnitelmakaudelle, arvio edellisen kauden toteutumisesta sekä liiteosio, joka sisältää keskeisiä käsitteitä ja lainsäädännöllisen viitekehyksen.

Suunnitelman päivityksen valmistelusta, tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen arvioinnista sekä raportoinnista vastaa kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä koostuu kaupungin eri toimialojen ja liikelaitosten nimeämistä edustajista sekä pääluottamusedustajista ja työsuojeluvaltuutetuista. Suunnitelman toteutumisesta raportoidaan hyvinvointikertomuksessa ja henkilöstöraportissa.

Yhteistyö sidosryhmien kanssa oli suunnitelman valmistelun lähtökohtana.

Yhteistyötä tehtiin seuraavasti:

- 12/2024: sidosryhmäkartoitus, merkittävimpien sidosryhmien tunnistaminen
- 2/2025: sidosryhmien ja vaikuttamistoimielimien näkemykset vanhasta suunnitelmasta
- 2/2025: käsittely kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa
- 4/2025: kysely asukkaille ja henkilöstölle (343 + 769 vastausta)
- 5/2025: sidosryhmien ja vaikuttamistoimielimien tapaaminen
- 11/2025: lausuntopyynnöt vaikuttamistoimielimiltä
- 12/2025: käsittely kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa

Merkittävimmiksi sidosryhmiksi tunnistettiin asukkaat, henkilöstö, kaupunkitason yhteistyötoimikunta, kaupungin vaikuttamistoimielimet sekä muun muassa vähemmistöjä edustavat kolmannen sektorin toimijat.

Koko päivitystyön ajan kaupungin toimialojen ja liikelaitosten näkemyksistä on keskusteltu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmässä. Myös kaupungin eri johtoryhmien ja yksiköiden kanssa on käyty keskusteluja. Merkittävässä roolissa päivitystyössä oli strategia- ja hyvinvointiyksikön korkeakouluharjoittelija.

Suunnitelman kehittämisteemat ja tavoitteet valittiin henkilöstölle ja asukkaille suunnattujen kyselyiden sekä sidosryhmien huomioiden perusteella.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehitys 2021–2025

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelu- ja kehitystyö edellyttävät aiemmin asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen arviointia.

Vuosien 2021–2025 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa henkilöstöpoliittisina tavoitteina olivat epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän nollatoleranssi, henkilöstön asiallinen työkäyttäytyminen ja negatiivisten kokemusten vähentäminen. Lisäksi tavoitteiksi oli asetettu tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus ja koulutukseen pääsyn edistäminen sekä eri-ikäisten työssä jaksamisen ja työssä pysymisen tukeminen.

Tavoitteita edistettiin useilla toimenpiteillä, ja niiden toteutumista seurattiin vuosittain Porin kaupungin henkilöstöraportissa:

- Vuonna 2024 Porin kaupunki teki päätöksen sukupuolineutraalien ammattinimikkeiden käyttöönotosta.
- Esihenkilöiden ja työntekijöiden väliset kehityskeskustelut ovat vakiintuneet, ja niiden määrä on kasvanut vuosina 2021–2025.
- Nollatoleranssitavoitetta syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta edistettiin useilla kaupunkiorganisaatiota koskevilla toimenpiteillä, esimerkiksi koulutuksilla, kyselyillä ja viestimällä kaupunkitasoisista ohjeista epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ehkäisemiseksi ja tilanteisiin puuttumiseksi.
- Toteutettiin vuosittaiset palkkakartoitukset palkkatasa-arvon edistämiseksi. Vuoden 2024 palkkakartoitus osoittaa, että vaikka sukupuolittuneita eroja on yhä nähtävissä, niin palkkatasa-arvon suhteen on tapahtunut paljon myönteistä kehitystä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen kaupungin palveluissa

Porin kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman (2021–2025) tavoitteena oli edistää kaupungin järjestämien palveluiden saavutettavuutta ja esteettömyyttä sekä yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin hankinnoissa. Tavoitteena oli kehittää kaupungin palveluita kaikille helposti lähestyttäväiksi, edistää kaupungin viestinnän saavutettavuutta ja huomioida yhteisen kielen puuttumisen haasteet asiakaspalvelutilanteissa.

Keväällä 2025 toteutetun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tulosten perusteella kaupungin palvelut eivät ole vielä kaikille saavutettavia ja esteettömiä, joten työtä on tarve jatkaa. Vuosina 2021–2025 Porin kaupungin viestintää on kehitetty ja työtä on edelleen tarve jatkaa erityisesti kieli- ja saavutettavuusnäkökulmat huomioiden.



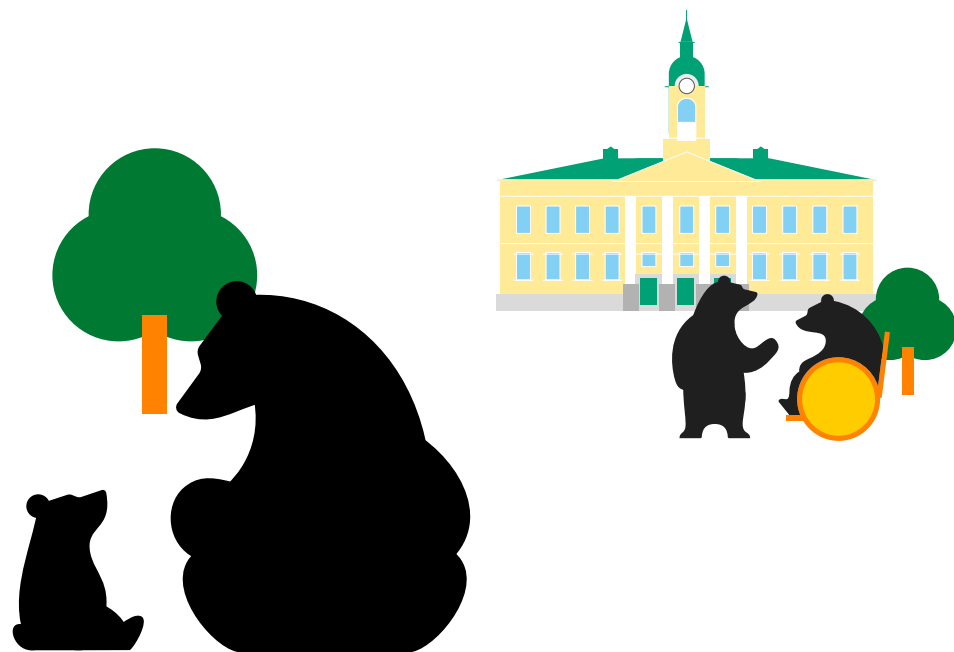
Porilaiset toimintatavat

Porilaiset toimintatavat linjaavat koko kaupungin palveluja ja henkilöstön arkea. Jokainen työntekijä tunnistaa oman roolinsa ja sitoutuu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Toimintatavat näkyvät arjen valinnoissa, palveluissa ja työyhteisöjen kulttuurissa.

TURVALLISUUS JA SYRJIMÄTTÖMYYS

Porin kaupungin palveluissa ja työyhteisöissä ylläpidetään syrjimätöntä, avointa ja turvallista ilmapiiriä. Epäasialliseen käytökseen ja syrjintään puututaan viipymättä yhteisesti sovittujen toimintamallien mukaisesti.

Työoloja, toimintatapoja ja palveluja kehitetään kokonaisvaltaisesti esimerkiksi koulutuksella, ohjeistuksilla ja saavutettavalla viestinnällä. Jokaisella asukkaalla ja työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi kunnioittavasti ja yhdenvertaisesti.



VASTUU KUULUU KAIKILLE

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät synny itsestään, vaan ne rakentuvat yhteisestä sitoutumisesta ja arjen teoista. Jokainen työntekijä edistää näitä arvoja omalla toiminnallaan ja esimerkillään vaikuttaen suoraan työyhteisön ilmapiiriin ja asiakaskokemukseen. Epäkohtiin puututaan rohkeasti ja rakentavasti.

Työntekijöillä ja asukkailla on mahdollisuus osallistua yhdenvertaisuuden kehittämiseen ja tuoda esiin havaintojaan turvallisesti. Esihenkilöt huolehtivat siitä, että puutumisen rakenteet, osaaminen ja resurssit ovat kunnossa, ja että toimintaa seurataan ja arvioidaan johdonmukaisesti koko organisaation tasolla. Myös luottamushenkilöt edistävät toiminnallaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

MONIMUOTOISUUS VOIMAVARANA

Jokainen asukas ja työntekijä on ainutlaatuinen ja arvokas sellaisena kuin on. Monimuotoisuus nähdään kaupungissa voimavarana, joka vahvistaa työyhteisöjä ja parantaa palvelujen laatua. Palvelut ovat kaikkia varten, ja niitä kehitetään saavutettavuus ja esteettömyys huomioiden sekä eri käyttäjäryhmiä kuunnellen.

Kaupungin tavoitteena on lisätä työyhteisöjen monimuotoisuutta myös rekrytointien avulla. Työyhteisöissä vaalitaan rakentavaa, avointa ja hyväksyvää keskustelukulttuuria, jossa toisten mielipiteitä arvostetaan ja erimielisyydet ratkaistaan toista kunnioittaen.



Kehittämisteemat, tavoitteet ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kehittämistoimet on jaettu kahteen osaan: palveluihin ja henkilöstöön. Taulukoissa esitetään suunnitelmakauden kehittämisteemat, taustakyselyistä ja -keskusteluista nousseet tarpeet, tavoitteet ja niihin pohjautuvat toimenpiteet sekä mittarit ja vastuutahot. Mittarit mahdollistavat suunnitelman toteutumisen systemaattisen seurannan ja arvioinnin.

Palvelut

Kehittämisteema	Tarve	Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen	Kaupungin tilojen esteettömyydestä ei löydy kattavasti tietoa (asukaskysely ja sidosryhmien huomiot 2025).	Kaupungin tilojen esteettömyystiedot ovat kaupunkilaisten saatavilla.	Kirjataan kaupungin tilojen esteettömyystiedot verkkosivuille ja suomi.fi-palvelutietovarantoon.	Kirjattujen palvelupisteiden määrä	Tilayksikkö ja kaupungin tiloissa olevien palveluiden vastuuhenkilöt
			Kartoitetaan kaupungin toimipisteiden esteettömyyden kehittämistarpeet, mukaan lukien induktiosilmukat, ja aloitetaan toimenpiteet niiden parantamiseksi.	Kehittämistarpeet tunnistettu ja toimenpiteet aloitettu (kyllä/ei)	Tilayksikkö, tietohallintoyksikkö ja kaupungin tiloissa olevien palveluiden vastuuhenkilöt
	Kaupungin verkkosivujen käytettävyydessä ja tiedon ajantasaisuudessa on puutteita, ja asukkaat kaipaavat tukea digitaalisten palvelujen käyttöön (asukaskysely 2025).	Palveluiden tiedot ovat ajan tasalla, asukaslähtöisesti, helposti ja saavutettavasti löydettävissä eri digitaalisissa palvelukanavissa.	Luodaan toimivat käytännöt tiedon oikeellisuuden ja ajantasaisuuden varmistamiseksi.	Käytännöt luotu (kyllä/ei)	Viestintä- ja brändiyksikkö, keskitetty asiakaspalvelu

Kehittämisteema	Tarve	Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen			Verkkosivujen sisältöjä seurataan saavutettavuustyökalun avulla EU-direktiivin mukaisesti ja tehdään tarvittavat korjaukset.	Verkkosivujen sisällöt vastaavat EU-direktiivin kriteeristöä. (A- ja AA-tasot) (kyllä/ei)	Viestintä- ja brändiyksikkö, tietohallintoyksikkö
			Lisätään kaupungin tarjoaman digituen tunnettuutta, jotta mahdollisimman moni asukas pääsee digitaalisen tiedon äärelle.	Tehdyt toimet ja kansalaisopiston järjestämien digituen tilaisuuksien osallistujamäärä	Kansalaisopisto, keskitetty asiakaspalvelu
	Palveluja koskevan tiedon löytäminen on koettu osin haasteelliseksi, selko- ja monikielistä viestintää kaivataan lisää (asukaskysely ja sidosryhmien huomiot 2025).	Kaupunki käyttää monipuolisia vuorovaikutustapoja ja lisää viestinnän saavutettavuutta.	Lisätään selkeäkielistä viestintää. Vahvistetaan saavutettavan ja monikielisen viestinnän osaamista ja käytäntöjä erityisesti palveluissa, joissa tarve on suurin.	Tehdyt toimet	Viestintä- ja brändiyksikkö, kaikki toimialat ja liikelaitokset
			Hyödynnetään tekoälytyökaluja selkeän, saavutettavan ja monikielisen viestinnän tukena.	Selvitykset ja kokeilut tekoälyn hyödyntämisestä	Tietohallintoyksikkö, viestintä- ja brändiyksikkö
			Parannetaan kriisi- ja häiriötilanneviestinnän saavutettavuutta ja monikielisyyttä.	Tehdyt toimet	Viestintä- ja brändiyksikkö, toimialat ja liikelaitokset

Kehittämisteema	Tarve	Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen	Osa asukkaista kokee joutuvansa ottamaan yhteyttä useaan tahoon ja henkilöstön tavoittaminen on koettu paikoin vaikeana, palvelujen sijainti ei ole aina selkeä ja vastausajoissa esiintyy viivettä (asukaskysely 2025).	Asiainn ja asukkaiden yhteydenotot ohjataan soveltuvin osin keskitettyyn asiakaspalveluun, jotta varmistetaan tasapuolinen palvelu kaikille.	Keskitetyn asiakaspalvelun tunnettuuden lisääminen ja toimintatavoista viestiminen.	Tehdyt toimet	Keskitetty asiakaspalvelu
			Verkkosivujen palautekanavien selkeyttäminen ja prosessin yhdenmukaistaminen.	Tehdyt toimet	Keskitetty asiakaspalvelu
Turvallinen, syrjimätön ja yhdenvertainen toimintaympäristö	Turvallisuutta, syrjimättömyyttä sekä yhdenvertaisen asenneilmapiirin vahvistamista toivottiin. Ehdotettiin turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönottoa (asukas- ja henkilöstökyselyt 2025, sidosryhmien huomiot 2025).	Kaupungin palveluissa, tiloissa ja tapahtumissa toteutuu syrjimätön, avoin ja turvallinen ilmapiiri.	Luodaan kaupungin eettinen ohjeistus, joka otetaan käyttöön kaupungin palveluissa ja tapahtumissa.	Ohjeistus luotu ja otettu käyttöön (kyllä/ei)	Talous- ja hallintoyksikkö, kaikki toimialat ja liikelaitokset
			Luodaan ja otetaan käyttöön turvallisemman tilan periaatteet, jotka sisältävät puuttumiskäytännöt syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen.	Periaatteet luotu ja otettu käyttöön (kyllä/ei)	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, kaikki toimialat ja liikelaitokset
			Pilotoidaan häirintäyhdyshenkilömallia esim. kaupungin tapahtumissa.	Pilotti toteutettu (kyllä/ei) ja pilotin tulokset	HR-yksikkö, kulttuuriyksikkö
	Turvallisuuden ja syrjimättömyyden edistämisen sekä monikielisyyden ja kulttuurierojen huomiointi nousivat kehittämistarpeiksi (asukaskysely ja sidosryhmien huomiot 2025).	Huomioimme vuorovaikutustilanteissa moninaiset asukkaat ja heidän yksilölliset tarpeensa.	Vahvistetaan erityisesti asukkaiden kanssa toimivien kohtaamis- ja vuorovaikutustaitoja.	Koulutukset/työpajat ja osallistujamäärät	HR-yksikkö

Henkilöstö

Kehittämisteema	Tarve	Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ehkäiseminen	Aktiivinen epäkohtiin puuttuminen, puheeksiottamiseen kannustaminen ja esihenkilöiden tukeminen nousivat kehittämiskohteiksi (henkilöstökysely 2025).	Syrjimättömyyden ja asiallisen työkäyttäytymisen takaaminen.	Luodaan ja otetaan käyttöön turvallisemman tilan periaatteet, jotka sisältävät puuttumiskäytännöt syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen.	Luotu (kyllä/ei) ja otettu käyttöön (kyllä/ei)	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä
			Seurataan työntekijöiden kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta ja syrjinnästä, ja tuetaan työyhteisöjä kohdennetusti.	Säännölliset työhyvinvointikyselyt ja niiden perusteella tehdyt kohdennetut yhteydenotot työyhteisöihin	HR-yksikkö
			Tuetaan epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän puheeksi ottamista.	Henkilöstökoulutukset Kehityskeskustelulomakkeelle lisätään aihetta koskeva kysymys	HR-yksikkö HR-yksikkö
	Tarve lisätä palkkauksen oikeudenmukaisuuteen liittyvää läpinäkyvyyttä ja kehittää palkkatasa-arvoa tukevia käytäntöjä (henkilöstökysely 2025).	Palkkauksen oikeudenmukaisuus.	Palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja sen eteen tehtyjä toimenpiteitä tarkastellaan vuosittain palkkakartoituksella.	Palkkakartoitus (tehty/ei tehty) Työhyvinvointikyselyn kysymys palkan määräytymisen oikeudenmukaisuudesta	HR-yksikkö
			Selkeää ja avointa viestintää palkkojen muodostumisesta lisätään.	Palkkausta koskevien intrautisten määrä/vuosi	HR-yksikkö

Kehittämisteema	Tarve	Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ehkäiseminen	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän esiin nostamia kehityskohteita.	Yhdenvertainen oikeus omaa työtä koskevaan tietoon.	Jokaisella kaupungin työntekijällä on asianmukaiset laitteet ja pääsy järjestelmiin sekä velvollisuus käyttää niitä.	Kaikilla on työnantajan tarjoama laite tai vähintään mahdollisuus yhteiskäyttöiseen laitteeseen	Tietohallinto, koko henkilöstö
			Työpaikkakokouksia järjestetään työyhteisöissä säännöllisesti ja niissä käsitellään hyvän yhteistoiminnan käsikirjan mukaiset teemat.	Työhyvinvointikyselyn kysymys "Työpaikallani käsitellään säännöllisesti työpaikkakokouksissa henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita."	Esihenkilöt
Monimuotoisuuden edistäminen työyhteisöissä	Tarve lisätä työyhteisöjen monimuotoisuutta sekä vahvistaa henkilöstön osaamista rekrytoinneilla ja koulutuksella. (henkilöstökysely ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä 2025).	Rekrytointi- ja monimuotoisuusosaamisen vahvistaminen.	Esihenkilöiden kouluttaminen.	Toteutuneiden koulutusten määrä	Esihenkilöt
		Rekrytointikäytänteiden kehittäminen monimuotoisuutta tukeviksi.	Anonyymin rekrytoinnin pilotointi.	Toteutunut (kyllä/ei)	HR-yksikkö
			Otetaan työpaikkailmoituksissa käyttöön monimuotoisuuslauseke, jolla kannustetaan ihmisiä erilaisista taustoista hakemaan avoimia työtehtäviä.	Toteutunut (kyllä/ei)	HR-yksikkö
			Tehtävien edellyttämien kielitaitovaatimusten arviointi.	Rekrytoivien esihenkilöiden koulutus / ohjeistus toteutettu (kyllä/ei)	Rekrytoivat esihenkilöt, HR-yksikkö
			Tasavertaisten hakijoiden kohdalla positiivisen erityiskohtelun mahdollistaminen.	Lisätty rekrytointiohjeeseen (kyllä/ei)	Rekrytoivat esihenkilöt, HR-yksikkö

Kehittämisteema	Tarve	Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho
Yhdenvertaisen asenneilmapiirin vahvistaminen	Yhdenvertaisen asenneilmapiirin vahvistaminen nousi tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi yli puolella vastaajista (henkilöstökysely 2025).	Ymmärryksen ja osaamisen lisääminen koko organisaatiossa.	Kaupungin sisäisen viestintäkampanjan toteuttaminen.	Toteutettu (kyllä/ei)	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä, viestintä- ja brändiyksikkö
			Säännöllinen koulutus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksistä.	Koulutusten ja osallistujien määrä	HR-yksikkö
			Säännöllinen viestintä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista henkilöstölle.	Viestintätekojen määrä/vuosi	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä

Liite: Käsitteet

Lähteenä on käytetty esimerkiksi THL:n ja Opetushallituksen määritelmiä.

Anonyymissa rekrytoinnissa hakijan henkilötiedot kuten nimi, sukupuoli, ikä, kansalaisuus, äidinkieli ja muut taustatiedot poistetaan tai piilotetaan hakemukselta rekrytoinnin alkuvaiheessa. Tavoitteena on varmistaa, että hakemuksia arvioidaan ensisijaisesti osaamisen ja kokemuksen perusteella, ja siten vähentää tiedostamattomia ennakkoluuloja ja vahvistaa yhdenvertaisia mahdollisuuksia työhaussa.

Epäasiallinen kohtelu on lain tai hyvän tavan vastaista käyttäytymistä toista henkilöä kohtaan, kuten esimerkiksi huutamista, uhkailua, henkistä ja/tai fyysistä väkivaltaa, ihmisen ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän perusteetonta kielteistä arvostelua, mielenterveyden kyseenalaistamista tai sosiaalista eristämistä.

Esteettömyydellä tarkoitetaan ihmisten moninaisuuden huomioon ottamista rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteettömyydessä ei ole kyse vain liikkumisesta vaan siinä huomioidaan myös esimerkiksi näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät asiat.

Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat yksilöllisiä järjestelyjä, joiden avulla kaikilla on mahdollisuus osallistua yhdenvertaisesti. Ne voivat olla esimerkiksi työaika-joustoja, apuvälineitä tai muutoksia tiloihin tai toimintatapoihin. Mukautusten tulee olla tarkoituksenmukaisia ja toteutettavissa ilman kohtuutonta rasitetta organisaatiolle.

Monimuotoisuus kuvaa asukkaiden ja työntekijöiden erilaisia kokemuksia, ominaisuuksia ja näkökulmia. Siihen voivat kuulua esimerkiksi ikä, sukupuoli, kulttuuri, kieli, koulutus, elämäntilanne ja yksilölliset elämäntarinat. Monimuotoisuus vahvistaa yhteisön osaamista, luovuutta ja kykyä ymmärtää erilaisia tarpeita, kun kaikkien taustat ja kokemukset nähdään arvokkaina.

Monimuotoisuuslauseke on yksi keino edistää monimuotoisuutta rekrytoinneissa. Monimuotoisuuslausekkeet ovat eri organisaatioissa erilaisia. Lausekkeen avulla työnantaja voi ilmaista arvojaan, myönteistä suhtautumista monimuotoisuuden edistämiseen sekä kannustaa eri vähemmistöihin kuuluvia hakemaan kyseisiä tehtäviä.

Muodollinen yhdenvertaisuus perustuu ajatukseen, että kaikilla on samat säännöt, oikeudet ja velvollisuudet. Ihmisiä kohdellaan yhdenmukaisesti ilman, että yksilöllisiä taustoja tai tarpeita huomioidaan erikseen. Se ilmenee esimerkiksi lainsäädännössä ja ohjeissa, joissa kaikille asetetaan samat periaatteet ja vaatimukset.

Ostrakismi on sosiaalista ulossulkemista, torjuntaa ja huomiotta jättämistä. Ostrakismi voi olla yksilön toteuttamaa tai ryhmässä tapahtuvaa ja se voi kohdistua yksilöön tai ryhmään. Ostrakismi voi ilmetä esimerkiksi ryhmistä ja vuorovaikutustilanteista ulkopuolelle jättämisenä, katseen tai keskusteluyritysten sivuuttamisena, selän kääntämisenä, tervehtimättä jättämisenä tai fyysisenä eristämisenä.

Palkkakartoitus on työpaikkakohtainen lakisääteinen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Kartoituksen avulla analysoidaan, onko työpaikalla sukupuolesta johtuvia perusteettomia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä.

Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Saavutettavuudella tarkoitetaan usein esimerkiksi palvelua ja viestintää, jotka soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet.

Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta, fyysistä tai muuta luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Häirinnällä loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Syrjintä on sitä, että jotakuta kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvo kuvaa sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien välistä samanarvoisuutta. Se tarkoittaa, että kaikilla on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet osallistua, vaikuttaa ja edetä. Tasa-arvo toteutuu, kun sukupuoli ei rajoita yksilön mahdollisuuksia koulutuksessa, työelämässä, päätöksenteossa tai arjen kohtaamisissa. Tavoitteena on poistaa sukupuoleen liittyvät esteet ja edistää oikeudenmukaista ja turvallista ympäristöä kaikille.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että erilaiset lähtökohdat ja tarpeet huomioidaan niin, että kaikilla on käytännössä yhtäläiset mahdollisuudet. Se edellyttää aktiivisia toimia, kuten esteiden poistamista, kohdennettuja tukia ja kohtuullisia mukautuksia.

Turvallisemmalla tilalla tarkoitetaan tilaa tai tapahtumaa, jonka käyttäjät tai osallistujat sitoutuvat turvallisemman tilan periaatteisiin ja toimintatapoihin. Turvallisemman tilan periaatteiden tavoitteena on yhdenvertainen, kunnioittava ja avoin ilmapiiri. Tilasta vastaavat puuttuvat häiritsevään ja syrjivään käytökseen.

Yhdenvertaisuus on syrjimättömyyttä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus on perustuslaissa määrätty perusoikeus. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä kielletään syrjintä muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa käsitellään tasa-arvolaissa.

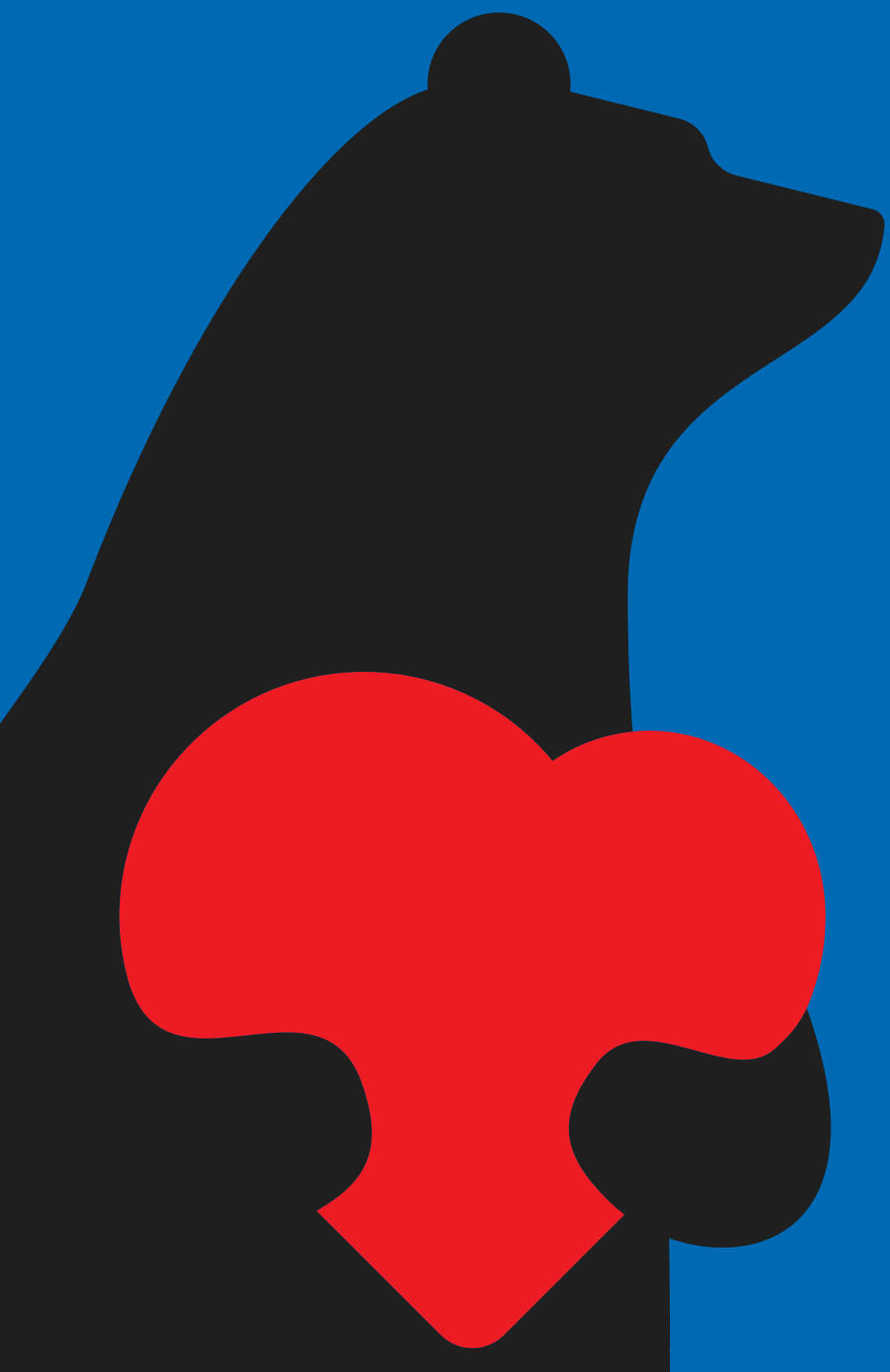
Liite: Lainsäädännöllinen tausta

Lainsäädäntö kieltää syrjinnän ja velvoittaa viranomaiset, työnantajat ja palveluntarjoajat toimimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta. Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia taustastaan, sukupuolestaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Syrjintä on lain mukaan kielletty, ja yhdenvertaisuus lain edessä on perustuslaillinen oikeus.

Keskeiset tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta määrittävät säädökset

Laki / säädös	Tarkoitus	Soveltamisala ja keskeinen sisältö
Suomen perustuslaki (731/1999)	Turvaa perusoikeudet ja yhdenvertaisuuden lain edessä.	Kieltää syrjinnän mm. sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella. Velvoittaa viranomaiset edistämään tosiasiallista yhdenvertaisuutta.
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)	Edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää.	Kieltää syrjinnän kaikilla elämänalueilla ja velvoittaa viranomaiset, työnantajat ja koulutuksen järjestäjät edistämään yhdenvertaisuutta. Sisältää määräyksiä kohtuullisista mukautuksista vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden varmistamiseksi.
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)	Edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja ehkäisee sukupuoleen perustuvaa syrjintää.	Kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Velvoittaa työnantajat laatimaan tasa-arvosuunnitelman ja edistämään tasa-arvoa työpaikoilla sekä opetuksessa.
Työsopimuslaki (55/2001)	Turvaa työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun työelämässä.	Kieltää syrjinnän työhönotossa, palvelussuhteen aikana ja sen päättyessä. Edellyttää tasapuolista kohtelua työntekijöiden välillä.
Hallintolaki (434/2003)	Varmistaa hyvän hallinnon ja tasapuolisen kohtelun viranomaistoiminnassa.	Edellyttää viranomaisilta puolueetonta, tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua kaikissa hallintoasioissa.
Työturvallisuuslaki (738/2002)	Turvaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden työssä.	Velvoittaa työnantajan ehkäisemään syrjivää tai epäasiallista kohtelua sekä edistämään turvallista ja yhdenvertaista työympäristöä.

Laki / Säädos	Tarkoitus	Soveltamisala ja keskeinen sisältö
Rikoslaki (39/1889)	Suojaa yksilöitä syrjinnältä ja viharikoksilta.	Määrittelee syrjinnän ja kiihottamisen kansanryhmää vastaan rangaistaviksi teoiksi. Rikoslaisissa säädetään rangaistuksista syrjinnästä, työsyryjinnästä ja muista teoista, jotka loukkaavat yhdenvertaisuuden periaatetta.
Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja	Sitouttaa kunnat ja kaupungit edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa käytännön toiminnassa.	Sisältää sitoumuksen edistää sukupuolten tasa-arvoa kunnissa, resursoidun toimintasuunnitelman, vaikutusten arvioinnin sekä painotukset kestävyteen, digitalisaatioon ja turvallisuuteen.



ĀORI