

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Puolangan kunta 2017 - 2020

Kunnanhallitus 19.12.2016 § 205
Yt-toimikunta 1.12.2016

SISÄLTÖ

JOHDANTO.....	1
1 Suunnitelman tavoite	2
2 Vastuu.....	2
3 Suunnitelmaan sitouttaminen Puolangan kunnassa	2
4 Kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma.....	2
4.1 Työolot.....	2
4.2 Rekrytointi ja osaaminen.....	3
4.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	4
4.4 Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat).....	5
4.5 Syrjintä ja häirintä.....	6
4.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	7
LIITE – Keskeisiä käsitteitä ja määritelmiä	1

JOHDANTO

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja jokaisen demokraattisen yhteiskunnan perusarvo.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi.

Puolangan kunta ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Lainsäädännön asettamien velvoitteiden toteuttamisen ohella Puolangan kunnan tavoitteena on aidosti monimuotoisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön rakentaminen. Puolangan kunnan strategisena visio on

”Tulevaisuuteensa luottava elinvoimainen maaseutukunta Puolanka elää paikallisesta yrittäjyydestä ja tarjoaa kattavat palvelut kuntalaisille ja matkailijoille.”

Tavoitteena on osaamisen ylläpito ja kehittäminen, yhteistyön ja keskinäisen luottamuksen lisääminen, toimiva varahenkilöjärjestelmä ja hyviin suorituksiin kannustava henkilöstöpolitiikka.

Arvoperusta

Puolangan kunnan strategiset arvot ovat *turvallinen arki*, *yrittäjähenkisyys* sekä *kuntalaisen puolella*. Ne ovat työskentelymme taustalla vaikuttavien ja läpileikkaavat kaikkea toimintaa.

Työntekijän roolin lisäksi esimiesasemassa olevilla on erityinen vastuu toiminnan sisällöstä, laadusta, työntekijöiden työsuorituksista sekä siitä, miten kuntalaiset kokevat palvelumme. Luomme edellytyksiä, jotka antavat kaikille työntekijöille hyvät mahdollisuudet osallisuuteen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. Ilmaisemme selkeästi toiminnan tavoitteet ja työntekijän tehtävät ja vastuun. Esimiehinä ja työnjohtajina olemme hyviä esikuvia, jotka edistävät työn iloa, avoimuutta ja luovuutta koko organisaatiossa.

1 Suunnitelman tavoite

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Puolangan kunta on työpaikka, jossa naiset ja miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Sukupuolesta riippumatta naisilla ja miehillä on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen.

2 Vastuu

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään johtoryhmässä, työsuojelutoimikunnassa, YT-toimikunnassa, kunnanhallituksessa ja se vahvistetaan valtuustossa. Henkilöstöjohtaja vastaa siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään joka kolmas vuosi ja että suunnitelmaa arvioidaan. Esimiehet toimivat työnantajan edustajina, ja heidän vastuullaan on työskennellä aktiivisesti suunnitelman pohjalta ja tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä luonnollinen osa jokapäiväistä työtä. Jokainen työntekijä on vastuussa tasa-arvotyöstä ja siitä, että työpaikalla toimitaan yhteiseltä arvopohjalta.

3 Suunnitelmaan sitouttaminen Puolangan kunnassa

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään johtoryhmälle niin, että osastopäälliköt voivat viedä sitä eteenpäin organisaatiossa. Suunnitelma lähetetään sähköpostitse myös kaikille esimiehille, jotka puolestaan vastaavat siitä, että työntekijät tutustuvat suunnitelmaan ja että se on saatavilla työpaikalla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on saatavilla myös kunnan kotisivuilla.

Suunnitelma ohjaa kaikkia Puolangan kunnassa työskenteleviä edistämään työssä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

4 Kartoitus, tavoitteet, toimenpiteet ja toimintasuunnitelma

4.1 Työolot

Kartoitus:

Henkilöstö

Kunnalla oli 121 työntekijää 31.12.2015.

Naisia oli 90 ja miehiä 31.

Prosentuaalisesti naisia oli 74,4 prosenttia ja miehiä 25,6 prosenttia.

Sairauspoissaolot

Vuonna 2015 sairauspoissaoloja oli 2 339 kalenteripäivää eli keskimäärin 19 päivää/työntekijä.

Tavoite:

- Yhteistyön ja keskinäisen luottamuksen lisääminen (Strategia 2014 - 2020).
- sairauspoissaolojen hallinta

Toimenpiteet:

- Varhaisen tukemisen mallin läpikäynti ja päivitys esimiesten kanssa.
- Työterveyshuollossa seurataan henkilötön poissaoloja voimassa olevan työterveyshuolto-suunnitelman mukaisesti.
- Vuoden 2017 alusta sairauspoissaolot ilmoitetaan työterveyshuoltoon kuukausittain. Tarkemmat ohjeet esimiehille Varhaisen tukemisen mallissa.
- Laaditaan kuntaan etätyöohjeet.

Toimenpiteistä vastaava:

Henkilöstöjohtaja ja esimiehet

Aikataulu:

2017–2020

Seuranta:

Seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä esitettävien vuotuisten tilastojen kautta.

4.2 Rekrytointi ja osaaminen**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 8. § (30.12.2014/1329)**

”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:
 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan...”

Kartoitus:

Kunnan 121 työntekijästä 97 oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 24 määräaikaisessa palvelussuhteessa (31.12.2015).

Palvelussuhteessa olleet jakautuivat seuraavasti:

Palvelussuhteet	Naiset	Miehet
Hallinto-osasto	15	6
Tekninen osasto	19	15
Sivistysosasto	56	10

Tavoite:

- Kaikissa työryhmissä pyritään tasaiseen sukupuolijakaumaan.
- Kunta palkkaa työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen vain, kun henkilöstön tarve on jatkuva.

Toimenpiteet:

- Palvelussuhteisiin valitaan pätevimmät työnhakijat sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteistä vastaava:

Esimiehet

Aikataulu:

Jatkuva

4.3 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6. §:n 2. momentin 5. kohta (15.4.2005/232)

”Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin...”

Puolangan kunta on mukana Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka –hankkeessa:

- Perheystävällisellä työpaikalla otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja työpaikan käytäntöjä.
- Toimiva henkilöstöpolitiikka ja tehokas työnteko edellyttävät yhteisten perheystävällisyyden pelisääntöjen laatimista Puolangan kuntaan.
- Esimiehet ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti ja lainmukaisesti.
- Yhteisistä pelisäännöistä tiedottaminen ja ohjeistusten päivittäminen on tärkeää.
- Periaatteiden ja käytäntöjen lisäksi huomioidaan tilannekohtaista joustavuutta.

Kartoitus:

Perhevapaita, joihin lasketaan tilapäiset hoitovapaat, hoitovapaat ja vanhempainvapaat, otettiin 47

päivää vuonna 2015. Miesten ottamia perhevapaita ei ollut vuonna 2015.

Tavoite:

- **Perheystävällisen kunnan tavoitteet**
- Kunnassa suhtaudutaan myönteisesti vanhempainvapaisiin ja vanhemmuuteen, ja työntekijöitä kannustetaan tasa-arvoiseen vanhemmuuteen.
- Kaikilla työntekijöillä on oltava samat edellytykset työn ja perhe-elämän yhdistämiseen.

Toimenpiteet:

- Laaditaan kuntaan perheystävällisyyden pelisäännöt
- Laaditaan kuntaan etätyöohjeet

Toimenpiteistä vastaava:

JORY ja esimiehet

Aikataulu:

Jatkuva

Seuranta:

Seuranta tapahtuu henkilöstötilinpäätöksessä esitettävien vuotuisten tilastojen kautta.

4.4 Sama palkka samanarvoisesta työstä (tasa-arvoiset palkat)**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6. §:n mukaisesti (15.4.2005/232)**

”Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat: 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa...”

Työnantajan on palkkakartoituksen avulla selvítettävä, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Palkkakartoituksessa kiinnitetään huomiota samaa työtä tekevien naisten ja miesten lisäksi myös samanarvoista työtä tekeviin eli työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Työn vaativuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota muun muassa työn edellyttämään osaamiseen, työn vastuullisuuteen ja kuormitukseen sekä työoloihin. ”Palkkakartoituksen avulla selvítetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.”

”Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.”

Tavoite:

- Sama palkka samanarvoisesta työstä.

Toimenpiteet:

- Vuonna 2017 tehdään palkkakartoitus.
- Mikäli havaitaan selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, syyt ja perusteet palkkaeroihin selvitetään vuosina 2017–2018.
- Palkkakartoituksen yhteydessä tarkistetaan palkankorotusten ajantasaisuus ja tasapuolisuus

Toimenpiteistä vastaava:

Hallinto-osasto

Osastopäälliköt ja esimiehet

Aikataulu:

2017–2020

Seuranta:

Palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi.

4.5 Syrjintä ja häirintä

Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä aina kun teemme päätöksiä, suunnittelemme, hoidamme työtehtäviämme, arvioimme ja jaamme resursseja.

Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (8§ 1. mom.)”

”Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. (14§)”

Tavoite:

- Nollatoleranssi kaikelle häirinnälle.
- Jokainen työntekijä tietää miten toimia, jos kokee joutuneensa häirinnän kohteeksi.
- Yhteistyön ja keskinäisen luottamuksen lisääminen (Kuntastrategia 2014–2020).

Toimenpiteet:

- Laaditaan toimintaohje kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi
- Toimintaohje kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi on jokaisen

työntekijän saatavilla.

- Työnantaja puuttuu asiaan ja käynnistää selvityksen saatuaan tiedon häirinnästä, kiusaamisesta tai epäasiallisesta kohtelusta.

Toimenpiteistä vastaava:

Kaikki organisaatiossa

Aikataulu:

Jatkuva

4.6 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaan

”Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (7§)”

Työnantajan tulee vastuualueellaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosohejauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Tavoite ja kehittämiskohteet:

- Yhdenvertaisuus saavutetaan kunnan kaikilla toimialoilla. Painopistealueina ovat:
 1. TYÖYHTEISÖTAIDOT
 2. PEREHDYTYS JA TYÖHÖN OPASTUS
 3. TOIMINTAMALLIT
 4. URAKEHITKSEN JA TYÖNKIERRON EDISTÄMINEN

Toimenpiteet:

- Nykytilanteen arviointi johtoryhmässä
- Työnantaja ryhtyy tarvittaviin edistämistoimenpiteisiin.

Toimenpiteistä vastaava:

Osastopäälliköt, muut esimiehet

Aikataulu:

Nykytilanteen arviointi 2017

Toimenpiteet 2017–2020

LIITE – Keskeisiä käsitteitä ja määritelmiä

Sukupuoli-identiteetti: henkilön kokemus omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Seksuaalinen häirintä: sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalinen ei-toivottu käytös, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä: henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvä ei-toivottu käytös, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6§ mukaan:

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

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

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

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Välitön syrjintä: Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä: Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. **Muodollisen yhdenvertaisuuden** toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain (6 §) mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantaja kohtelevaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. **Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden** toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslain 4 § mukaan viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnusteta. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on toiminnan vaikutusten tarkastelua syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan positiivisen erityiskohtelun on oltava pyrityn tavoitteen kannalta oikeasuhteista. Suppeassa oikeudellisessa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin, uralla etenemiseen ja oppilasvalintoihin liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä ja oppilaitoksissa. Ennakkoon suunnitellut painotukset vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti yhtä pätevää hakijaa verrataan keskenään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.

Laajemmassa tarkastelussa positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla tuetaan eri ryhmien tosiasiallista yhdenvertaisuutta ja osallistumismahdollisuuksia eri elämänaalueilla. Romanilasten koulukäyntiä tukevat erityisjärjestelyt (koulunkäyntiavustaja) sekä tulkkauksen ja erikielisten tiedotusmateriaalien käyttö huonosti suomea puhuvien henkilöiden kanssa asioidessa ovat esimerkkejä tällaisista toimenpiteistä. Tässä tapauksessa voidaan myös puhua palveluiden kehittämisestä asiakaslähtöisesti.

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

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja

asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta heikommassa asemassa olevia ryhmiä ovat esimerkiksi lapset ja nuoret, vanhukset, etniset, uskonnolliset ja kielelliset vähemmistöt, vammaiset ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Toisaalta jokainen ihminen voi joutua kohtaamaan ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita. Syrjinnän mekanismit ovatkin usein samanlaiset henkilön taustasta riippumatta. Eri ryhmien yhdenvertaisuuden toteutumisessa on kuitenkin myös erityispiirteitä, joista seuraavassa taulukossa käydään läpi yleisimpiä esimerkkejä.

HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ:

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

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

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20naisten%20>

Työturvallisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Rikoslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=rikoslaki>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

<http://www.ofm.fi/fi/vahemmistovaltuutettu>

Tasa-arvovaltuutettu

<http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Yhdenvertaisuussivusto/ Oikeusministeriö

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>