

YHDENVERTAISUUTTA ETSIMÄSSÄ: KÄYTÄNNÖN OPAS SYRJINNÄN TORJUMISEEN SUOMEN KUNNISSA



Euroopan unionin
yhteisrahoittama



EUROOPAN UNIONI

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Euroopan neuvoston
yhteisrahoittama ja toteuttama

YHDENVERTAISUUTTA ETSIMÄSSÄ: KÄYTÄNNÖN OPAS SYRJINNÄN TORJUMISEEN SUOMEN KUNNISSA

NIALL CROWLEY,
GEMMA PINYOL-JIMENEZ
& MAP FINLAND RY

Tämä opas on laadittu ja julkaistu Euroopan unionin ja Euroopan neuvoston yhteisen "Building an Inclusive Integration Approach in Finland"-hankkeen puitteissa.

Yhteinen hanke saa rahoitusta Euroopan unionilta teknisen tuen välineen kautta sekä Euroopan neuvostolta, ja sen toteuttaa Euroopan neuvosto yhteistyössä Euroopan komission kanssa.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan unionin ja Euroopan neuvoston taloudellisella tuella. Sen sisällöstä vastaavat yksinomaan sen tekijät. Tässä esitettyjä näkemyksiä ei voida missään tapauksessa pitää Euroopan unionin tai Euroopan neuvoston virallisena mielipiteenä.

Lainausosien (enintään 500 sanaa) julkaiseminen on sallittua, paitsi kaupallisissa tarkoituksissa, kunhan tekstin eheys säilyy, otetta ei käytetä asiayhteydestä irrotettuna, lainausosa ei tarjoa puutteellista tietoa eikä muuten johda lukijaa harhaan tekstin luonteen, laajuuden tai sisällön suhteen. Lähdeteksti on aina merkittävä seuraavasti "© Euroopan neuvosto, julkaisuvuosi".

Kaikki asiakirjan tai sen osan jäljentämistä tai kääntämistä koskevat pyynnot on osoitettava Euroopan neuvoston viestintäosastolle (F-67075 Strasbourg Cedex tai publishing@coe.int).

Kaikki muu tätä julkaisua koskeva kirjeenvaihto on osoitettava Euroopan neuvoston kulttuurienvälisen inklusion (II) yksikölle ja syrjinnänvastaiselle osastolle.

Inclusion and Anti-Discrimination Programmes
Division Euroopan neuvosto F-67075 Strasbourg
Cedex Ranska
Sähköposti: intercultural.cities@coe.int

Kansi ja taitto: Documents and Publications
Production Department (DPDP),
Euroopan neuvosto

DPDP:n toimitusyksikkö ei ole toimittanut tätä julkaisua painokuntoon kirjoitus- ja kielioppivirheiden korjaamista varten.

Kannen kuva: Shutterstock©

Euroopan neuvosto, tammikuu 2025
Painettu Euroopan neuvostossa

Contents

1. LUKU: JOHDANTO	5
Käytännön oppaan tarkoitus	5
Tämän käytännön oppaan käyttäminen – Lähtökohta	5
Käytännön oppaan käyttäminen – Toimintakehys	5
Kulttuurienvälinen kaupunki ja syrjimättömyys	6
2. LUKU: SYRJINNÄN ONGELMA	7
Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän määrittäminen ja ymmärtäminen	7
Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän vaikutukset	7
Kansallinen konteksti Suomessa	8
Syrjinnän käsittelemisen merkitys	11
3. LUKU: ORGANISAATION VOIMA	13
Haaste: Edellytyksien luominen	13
kunnassa yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän	13
käsittelemiseen sekä johtajuuden muodostumiseen tässä asiassa.	13
Kunnissa harkittavat ja käyttöönotettavat ratkaisut ja tiekartat	13
Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt	14
Organisaation voiman TARKISTUSLISTA	15
4. LUKU: TUNNISTA	17
Haaste: Yksilötason rakenteellisen syrjinnän tekeminen näkyväksi, todisteiden perustan rakentaminen ja ylläpitäminen tehokasta käsittelyä varten	17
Kunnissa harkittavat ja käyttöönotettavat ratkaisut ja tiekartat	17
Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt	18
Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän tunnustamisen TARKISTUSLISTA	19
5. LUKU: ESTÄ	21
Haaste: Syrjintää torjuvien ja yhdenvertaisuutta edistävien organisaatiojärjestelmien perustaminen ja toteuttaminen	21
Kunnissa harkittavat ja käyttöönotettavat ratkaisut ja tiekartat	21
Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt	22
Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän torjunnan TARKISTUSLISTA	23
6. LUKU: KÄSITTELE	25
Haaste: Syrjintäkokemusten ilmoittamisen mahdollistaminen, syrjintäilmoitusten ja -tapausten käsittely	25
Kunnissa harkittavat ja käyttöönotettavat ratkaisut ja tiekartat	25
Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt	26
Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän käsittelyn TARKISTUSLISTA	28
LIITE I: RESURSSIT	29
Kansalliset	29
Eurooppalaiset	29
LIITE II: REFERENSSIT	31

1. LUKU: JOHDANTO

Käytännön oppaan tarkoitus

Tämä opas on laadittu Euroopan unionin ja Euroopan neuvoston yhteisen ”Building an Inclusive Integration Approach in Finland”-hankkeen puitteissa. Käytännön opas toimii resurssina hankkeeseen osallistuvissa kunnissa ja muissa kunnissa Suomessa, jotta ne voivat toteuttaa seuraavia toimenpiteitä: kehitystyö tämän hankkeen aikana, oppimisen ja sitoutumisen syventäminen yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän kysymyksissä sekä toimiminen hyvien käytäntöjen esimerkkeinä kaikille kunnille.

Viisi kuntaa osallistui ICC (Intercultural Cities) -indeksin suorittamiseen osana hanketta. Tässä prosessissa useimmissa kunnissa yhdeksi tärkeimmistä prioriteeteista tunnistettiin syrjinnän käsittely. Kunnissa havaittiin tässä parantamisen varaa kunnissa, ja myöhemmissä sidosryhmätapaamisissa syrjinnän käsittelemisessä korostuivat erityisesti ohjeistuksen tarpeet.

Tässä käytännön oppaassa pyritään seuraaviin:

- ▶ kuntien mahdollistaminen ja kannustaminen lisäämään sitoutumistaan yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän poistamiseen ja syventämään ymmärrystään näissä kysymyksissä
- ▶ kuntien tukeminen käytännön toimenpiteiden tunnistamisessa ja toteuttamisessa, jotta yksilötason ja rakenteellista syrjintää voidaan torjua entistä tehokkaammin ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää käytännössä.

Tämän käytännön oppaan käyttäminen – Lähtökohta

Käytännön oppaan ensimmäisessä osassa käsitellään hankkeeseen osallistuvien kuntien sitoutumista yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän torjunnassa ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi käytännössä. Opas on sovitettu siihen kansallisen lainsäädännön ja politiikan siihen kontekstiin, jossa kunnat toimivat.

Käytännön opas perustuu syrjintää ja yhdenvertaisuutta koskevien kysymysten tehokkaaseen ratkaisemiseen suunnitelmallisen ja järjestelmällisen lähestymistavan avulla. Tällainen lähestymistapa perustuu sellaisen organisaatiorakenteen kehittämiseen ja toimintaan, jossa on sitouduttu syrjinnän torjumiseen ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Tällainen organisaatiorakenne sisältää erityisesti seuraavat: organisaatiolle asetetun standardin, joka

kuva sen pyrkimystä suhteessa syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen, ylimmän johdon ja organisaatiorakenteet, jotka ovat vastuussa tämän pyrkimyksen toteuttamisesta sekä organisaation prosessit, jotka toteuttavat tätä pyrkimystä.

Kunnassa organisaation sitoumista voidaan hyödyntää jakamalla vastuuta ja varmistamalla, että syrjinnän ja yhdenvertaisuuden kysymysten ratkaisemisessa on riittävästi resursseja. Yhteisen ymmärryksen ja osaamisen varmistamisessa yhtenä arvokkaana tekijänä on tasa-arvokoulutuksen tarjoaminen niille, jotka ovat kunnassa vastuussa näistä asioista.

Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi avaintekijänä on asiasta vastuullisten tahojen toimintasuunnittelu. Siihen sisältyy tämän käytännön oppaan ehdottamien toimintojen tarkastelu ja nykyisten toimien määrittäminen kunnassa syrjinnän ja yhdenvertaisuuden kysymyksissä. Näin vastuulliset tahot voivat määrittää, miten olemassa olevat toimet voidaan sovittaa yhteen tämän käytännön oppaan kanssa ja miten niitä voidaan kehittää. Samalla on hyvä tunnistaa ja käsitellä mahdolliset puutteet. Sen jälkeen voidaan sopia toteutettavista ensisijaisista toimenpiteistä.

Syrjintää ja yhdenvertaisuutta koskevien kysymysten ratkaisemisessa on tärkeää suorittaa säännöllistä pohdintaa. Vastuulliset tahot voivat johtaa tätä, mutta pohdintaan tulisi osallistua myös johdon laajempi joukko, työntekijöitä ja erilaisia sidosryhmiä. Edellisen jakson aikana suoritettuja vaiheita ja saavutettuja tuloksia tulisi tarkastella siten, että ne voidaan raportoida ja niissä edistymistä voidaan juhlistaa yhdessä. Lisäksi tulisi tunnistaa kehityskohteita tulevien toimintasuunnitelmien tueksi.

Käytännön oppaan käyttäminen – Toimintakehys

Tässä käytännön oppaassa edistetään syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden kannalta suunniteltua järjestelmällistä lähestymistapaa sekä tuodaan esiin ja annetaan suuntaa neljälle erilaiselle toiminta-alueelle yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän torjumiseksi kunnassa.

- ▶ Organisatorinen voima: toimet, joilla luodaan kunnassa edellytyksiä vastata tehokkaasti yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän kysymyksiin – katso 3. luku.

- ▶ Tunnistaminen: toimet rakenteellisen syrjinnän tunnistamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi erityisesti niiden vaikutusten osalta, joita voidaan havaita sille alttiissa ryhmissä – katso 4. luku.
- ▶ Estäminen: toimet järjestelmällisten ratkaisujen kehittämiseksi ja toteuttamiseksi rakenteelliseen ongelmaan, organisaation politiikkojen menettelyjen, käytäntöjen ja käsityksien tarkistaminen ja arvioiminen niiden vaikutuksissa syrjinnälle alttiisiin ryhmiin – katso 5. luku.
- ▶ Ratkaiseminen: toimet, jotka mahdollistavat yksilöiden syrjintäkokemusten raportoimisen, sekä toimet, joiden avulla voidaan käsitellä ja korjata yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän vaikutuksia – katso: 6. luku.

Jokainen toimintalinja käsitellään erillisessä luvussa. Käymme läpi tarvetta käsitellä tätä haastetta, haasteen ratkaisemiseen vaadittavia toimia sekä eurooppalaisia ja kansallisia käytäntöjä. Jokainen osio päättyy tarkistuslistaan, jonka avulla kunnissa voidaan seurata suunnitellun ja järjestelmällisen lähestymistavan luomista tämän haasteen ratkaisemiseen.

Jokaisessa toimintalinjassa esitellään kiinnostavia käytäntöjä, joiden avulla voidaan informoida ja inspiroida kuntien työntekijöitä, jotta he voivat toteuttaa tätä suunniteltua ja järjestelmällistä lähestymistapaa syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Nämä käytännöt perustuvat kunnissa saatuihin kokemuksiin Suomessa, Euroopassa ja sen ulkopuolella, ja ne osoittavat, että tällainen lähestymistapa on mahdollinen. Samalla käytännöt sisältävät ehdotuksia innovaatioista, joilla niitä voidaan toteuttaa tehokkaalla tavalla. Vaikka kiinnostavat käytännöt on esitelty tiettyjen toimintalinjojen alla, voidaan havaita, että tällaiset käytännöt usein kattavat ja yhdistävät useampia mainituista neljästä toimintalinjasta yhdessä aloitteessa.

Käytännön opasta on täydennetty kahdella liitteellä: ensimmäisessä tunnistetaan erilaisia kunnille tarkoitettuja resursseja ja toisessa on esitetty viittauksia lisätietoja varten.

Kulttuurienvälinen kaupunki ja syrjimättömyys

Kulttuurienväliset kaupungit (Intercultural Cities, ICC) -ohjelma tukee kaupungeja kaikkialla maailmassa, kun niissä tarkastellaan toimintalinjoja kulttuurienvälisten linssien läpi ja kehitetään kattavia strategioita monimuotoisuuden positiiviseen hallintaan ja sen etujen hyödyntämiseen. ICC-ohjelma perustuu neljään keskeiseen periaatteeseen:

1. Todellinen yhdenvertaisuus: erilaisia kulttuuritaustoja tai erilaista etnisyyttä edustavien yksilöiden yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja oikeuksien varmistaminen.

2. Monimuotoisuuden etu: monimuotoisten väestöryhmien tuomien etujen tunnistaminen ja hyödyntäminen yhteisöissä, innovaation ja kasvun edistäminen.

3. Merkityksellinen vuorovaikutus: aitojen vuorovaikutusten ja dialogin edistäminen eri kulttuuriryhmien välillä keskinäisen ymmärryksen ja yhteenkuuluvuuden rakentamista varten.

Aktiivinen kansalaisuus ja osallistuminen: sen varmistaminen, ettei kukaan jää syrjään ja että kaikilla on ääni paikallisen yhteiskunnan rakentamisessa.

ICC-ohjelma tarjoaa käytännön työkaluja, jotta siinä voidaan auttaa kaupungeja sopeutumaan näihin periaatteisiin. Näitä työkaluja ovat esimerkiksi ICC-indeksi, kulttuurienväliset tarkistuslistat, vertaisvaihdot ja tiedonsiirtomekanismit. Nämä resurssit on suunniteltu siten, että niiden avulla voidaan arvioida ja parantaa kaupunkien toimintalinjoja ja toimia sekä varmistaa, että ne edistävät tehokkaasti kulttuurienvälistä integraatiota ja osallisuutta. ICC-ohjelman tarjoamia työkaluja käyttää jo yli 160 kaupunkia Euroopassa ja sen ulkopuolella (vuodesta 2025).

ICC-ohjelmalla on merkitystä erityisesti syrjinnän torjunnassa ohjaamalla kaupungeja omaksumaan kulttuurienvälisiä strategioita, jotka edistävät yhdenvertaisuutta, hyödyntävät monimuotoisuutta ja kannustavat merkitykselliseen vuorovaikutukseen erilaisten yhteisöjen kesken. Ohjelma auttaa kaupungeja tunnistamaan ja estämään rakenteellista syrjintää edistämällä kulttuurienvälistä osaamista ja luo samalla ympäristöjä, joissa monimuotoisuutta pidetään vahvuutena.

ICC-ohjelma käyttää erilaisia välineitä syrjinnän torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. Näitä välineitä ovat esimerkiksi koulutuksen ja resurssien kehittämishankkeet, parhaiden käytäntöjen jakaminen, vertaisarvioinnit ja opintovierailut. Näiden lisäksi ICC tarjoaa laajan kokoelman erilaisia julkaisuja ja resursseja, esimerkit löytyvät liitteestä I: resurssit.

2. LUKU:

SYRJINNÄN ONGELMA

Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän määrittäminen ja ymmärtäminen

Yksilötason syrjintä liittyy yksilön epäsuotuisaan kohteluun, usein toisen yksilön toimesta, jonka perusteena saattaa olla sukupuoli, vamma, rotu tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, ikä tai seksuaalinen suuntautuminen.

Euroopan neuvosto on määritellyt, että rakenteellista syrjintää esiintyy, kun

”minkä tahansa organisaation menettelyt, rutiinit ja organisaatiokulttuuri heikentävät vähemmistöryhmien yhdenvertaisia mahdollisuuksia muuhun väestöön verrattuna. Rakenteellinen syrjintä voi liittyä tapaan, jolla organisaatiot hoitavat päivittäistä liiketoimintaansa päätöksentekijöinä, työnantajina tai palveluntarjoajina, ja sitä voi esiintyä myös automaattisessa päätöksenteossa.” (Policy Brief on [Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level](#), 2020).

Yksilötason syrjintä on yleensä näkyvämpää, ja se on myös välittömästi kiistanalaisempaa. Kyse on todennäköisesti tahallisesta toiminnasta. Yksilötason syrjintää raportoidaan huomattavan vähän, mikä voi tehdä siitä vähemmän näkyvää. Tämä johtuu seuraavista:

- ▶ havainnot siitä, että tapahtuman ilmoittaminen ei muuta tilannetta
- ▶ pelko ilmoittamisen negatiivisista seurauksista
- ▶ luottamuksen puute viranomaisia kohtaan
- ▶ yleinen tietämättömyys oikeuksista ja korjausmenetelmistä
- ▶ resurssien puute.

Rakenteellisessa syrjinnässä ei yleensä ole kyse tahallisesta tai tarkoituksellisesta toiminnasta. Se on usein näkymätöntä ja tulee näkyväksi vain sen tuloksena olevissa ja tiettyjä ryhmiä koskevissa epätasa-arvoisissa vaikutuksissa. Yhdenvertaisia mahdollisuuksia ei esimerkiksi ole seuraavilla ryhmillä: naiset, rodullistetut vähemmistöt, HLBTI-henkilöt, vammaiset henkilöt, ikääntyneet, nuoret tai henkilöt, joilla on tietty uskonnollinen vakaumus.

Rakenteellista syrjintää esiintyy kaikilla instituutionaalisen toiminnan osa-alueilla, kuten politiikassa, ohjelmasuunnittelussa, palvelusuunnittelussa

ja toimitusketjuissa sekä työllisyyden hoidossa. Rakenteellinen syrjintä vaikuttaa kaikilla politiikan aloilla, esimerkiksi työllistymisessä, tuloissa, koulutuksessa, terveydenhuollossa, asumisessa, kulttuuripalveluissa ja julkisessa infrastruktuurissa. Vaikka tekoälyjärjestelmillä on potentiaalia edistää yleistä etua, huonosti suunniteltuina tai väärin käytettyinä ne ovat nousseet uudeksi rakenteellisen syrjinnän lähteeksi (Allen & Masters 2020).

Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän vaikutukset

Yksilötason syrjintä heikentää yksilön ihmisarvoa ja vaikuttaa negatiivisesti yksikön itsetuntoon. Kyse on silloin myös yksilön poissulkemisesta ja resurssien, kuten työn tai tarjottavan palvelun, käytön estämisestä.

Rakenteellinen syrjintä vaikuttaa eriarvoistavalla tavalla kokonaisuun ryhmiin. Tällöin se toimii sukupuolvesta toiseen siirtyvän eriarvoisuuden juurisyynä. Ryhmien epätasa-arvoiset mahdollisuudet tällaisilla politiikan aloilla ovat siten keskeinen merkki rakenteellisesta syrjinnästä. Tällaiset epätasa-arvoiset vaikutukset ovat ilmeisiä näiden ryhmien tilanteessa, kokemuksessa, äänessä ja identiteettiin liittyvässä vastauksessa, jolloin:

- ▶ tilanteeseen liittyy avainresurssien, kuten tulojen ja työllistymisen, koulutuksen, terveydenhuollon ja asumisen, käytön estyminen ja niiden epätasainen jakautuminen
- ▶ kokemus liittyy solidaarisuuden, huolenpidon ja kunnioituksen puutteeseen yhteiskunnassa ja yhteisössä sekä vuorovaikutuksessa erilaisten instituutioiden, työnantajien ja palveluntarjoajien kanssa
- ▶ ääni liittyy vaikutusvallan ja sananvapauden puuttumiseen niissä päätöksissä, jotka vaikuttavat kyseiseen yksilöön, sekä vajavaiseen osallistumiseen yhteiskunnan ja sen instituutioiden hallintaan
- ▶ vastaus identiteettiin liittyy puutteelliseen identiteetin tunnustamiseen ja joustavuuteen sekä sellaisten resurssien kohdentamiseen, joita tarvitaan tällaisten erojen käytännön seurausten käsittelymiseen ja siihen, miten erilaisissa ryhmissä tehdään valintoja oman identiteetin mukaisen elämän elämiseen.

Kansallinen konteksti Suomessa

Tietojen kerääminen

Suomen oikeusministeriön kehittämän ja tällä hetkellä valtioneuvoston kanslian toteuttaman syrjinnän vastaisen seurantaohjelman puitteissa kerätään tietoa syrjinnästä eri toimijoilta Suomessa. Tutkimustietoja

on kerätty systemaattisesti vuodesta 2010 lähtien, mikä osoittaa, että merkittävä määrä ihmisiä kokee syrjintää erilaisten perusteiden vuoksi. Viime vuosina tässä työssä on kiinnitetty huomiota erityisesti rakenteelliseen syrjintään ja siihen, kuinka hyvin yhteiskunnalliset instituutiot tunnistavat mahdollisesti tahattomasti syrjivät käytännöt omassa toiminnassaan.

TIETOLAATIKKO 1: Syrjintä Suomessa -raportti

Syrjintä Suomessa -raportti kuvaa syrjinnän yleistä tilannetta suomalaisessa yhteiskunnassa, ja se julkaistaan joka neljäs vuosi. Viimeisin julkaistiin vuonna 2024 (Mannila 2024). Raportti tarkastelee syrjintää ja muita samankaltaisia ilmiöitä (koulukiusaamista, häirintää, viharikollisuus) ajanjaksolla 2020–2023.

Raportin mukaan

- ▶ Syrjintä on Suomessa yhä merkittävä ongelma, ja aineisto viittaa syrjinnän lisääntyneen tarkasteluajanjaksolla.
- ▶ Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ja työsuojeluviranomaiselle tulleet hakemukset ovat kasvaneet noin 50 %, ja myös viharikosten määrä on kasvanut noin 50 %.
- ▶ Afrikkalaistaustaisten kokema syrjintä ja häirintä ovat Suomessa yleisempiä kuin keskimäärin muissa tutkimuksen vertailumaissa EU:ssa.
- ▶ Rekrytointisyrjintä eri perusteineen on edelleen yleistä, mutta kuilu maahanmuuttajien ja kantaväestön työmarkkina-asemien välillä on kaventunut.
- ▶ Vammaisten syrjintä on yhä varsin tavanomaista esimerkiksi koulutuksessa ja työssä. Useimpien vammaisten mielestä yhdenvertaisuus työpaikalla toteutuu huonosti.
- ▶ 43 % katsoo yhteiskunnan suhtautuvan vanhenemiseen kielteisesti.
- ▶ Yhdenvertaisuuden edistäminen on suureksi osaksi muodollisesti kunnossa, mutta käytännön toteutus on puutteellista.

Vuonna 2023 oikeusministeriö **julkaisi ensimmäisen kansallisen esiselvityksen rakenteellisesta syrjinnästä** koulutuksessa ja työelämässä (Artemjeff ja Sheikh, 2023). Esiselvitys sisältää ehdotuksen rakenteellisen syrjinnän seurantamallin kehittämiseksi sekä joukon indikaattoreita, joita seurataan kansallisella ja institutionaalisella tasolla. Esiselvityksen mukaan jokaista sektoria varten tulisi rakentaa syrjinnän seurantamalli, joka ottaa huomioon kyseisen sektorin

erityiskysymykset, seuraten työ- ja elinkeinoministeriön työsyryjinnän seurannan mallin esimerkkiä. Rakenteellisen syrjinnän seurantaan soveltuvia tietolähteitä tulisi myös kehittää edelleen.

TIETOLAATIKKO 2: Esimerkkejä rakenteellista syrjintää koskevista suosituksista

Yleiset	Valtioneuvoston tulisi teettää lainsäädännön yhdenvertaisuusanalyysi. Selvityksen tulisi kattaa erilaisten instituutioita koskevien velvollisuuksien lisäksi oikeudellista tarkastelua yhdenvertaisuuslainsäädännön ja muun lainsäädännön keskinäisten ongelmakohtien tunnistamisen sekä oikeuksiin pääsyn näkökulmasta. Yhteistyötä syrjintää kokevien ryhmien kanssa tulisi vahvistaa kaikilla hallinnonaloilla rakenteellisen syrjinnän tunnistamisen ja torjunnan vahvistamisessa. Instituutioiden kykyä arvioida oman toiminnan taustalla olevia normatiivisia asenteita tulisi vahvistaa eri keinoin (koulutus, itsearviointimenetelmät, mittaaminen). Tällainen arviointi on tärkeää rakenteellisen syrjinnän torjumisessa. Positiivista kohtelua tulisi vahvistaa eri instituutioissa.
Työmarkkinat	Työelämän rakenteellista syrjintää voidaan tarkastella esimerkiksi ▶ työlainsäädäntöä kehittämällä syrjintäsuojan näkökulmasta ▶ työmarkkinoiden rakenteellisen eriarvoisuuden näkökulmasta kehittämällä erilaisia tuloksia ▶ eri väestöryhmien työelämään pääsyn, työuran aikaisen ja työsuhteiden päätymiseen liittyvien kysymysten näkökulmasta ▶ koulutukseen ja työelämään liittyvien ohjaus- ja työllisyyspalvelujen sekä työharjoittelupaikkojen saamisen näkökulmasta. Instituutioiden tasolla seuranta tapahtuisi osana työnantajien tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja siinä keskityttäisiin ▶ organisaation toimintaa ohjaaviin periaatteisiin ja normeihin ▶ toiminnan lopputulemiin erilaisten väestöryhmien näkökulmasta ▶ organisaation ominaisuuksiin, kuten henkilöstön monimuotoisuuteen, osallistaviin rakenteisiin sekä esteettömyys- ja saavutettavuustyöhön.
Koulutusala	Rakenteellista syrjintää voidaan tarkastella esimerkiksi ▶ koulutuslainsäädännön kehittämisen näkökulmasta syrjintäsuojan ja koulutukseen pääsyn osalta ▶ erilaisen syrjinnän tunnistamisen näkökulmasta eri koulutusvaiheissa ja pääsyssä koulutuslaitoksiin ▶ koulussa ja oppilaitoksissa esiintyvän syrjinnän näkökulmasta. Koulujen ja oppilaitosten tasolla seuranta tapahtuisi osana yhdenvertaisuussuunnittelua, ja siinä tulisi tunnistaa syrjiviä käytäntöjä seuraavilla osa-alueilla: ▶ opinto-ohjaus ▶ opetuksen sisällöt ja opetustilanteet ▶ oppimisen ja osaamisen arviointi ▶ oppilaitoksen ilmapiiri (esimerkiksi kiusaaminen).

Politiikka

Viimeisten kahden hallituskauden aikana on toteutettu kahta kansallista toimintaohjelmaa syrjinnän torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- ▶ Ensimmäinen suunnitelma oli ”Yhdenvertainen Suomi: Valtioneuvoston toimintaohjelma rasismin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi 2021–2023”. Tätä arvioitiin Euroopan neuvoston Building an inclusive

integration approach to Finland -hankkeen raportissa ”Arviointi valtioneuvoston toimenpideohjelmasta rasismin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi” (Artemjef, Attias ja Mohamed, 2023).

- ▶ Nykyisessä suunnitelmassa, ”[Uutta vauhtia yhdenvertaisuuteen Suomessa](#)” (2024–2027), pyritään käsittelemään koulutuksessa, työelämässä, urheilussa ja nuorisopolitiikassa tapahtuvaa syrjintää sekä vaikuttamaan yhteiskunnallisiin asenteisiin ja

keskustelukulttuuriin syrjinnän torjumiseksi. Ohjelman tavoitteena on myös vahvistaa julkisen sektorin henkilöstön taitoja tunnistaa ja puuttua syrjintään kaikilla hallinnon tasoilla.

- Lisäksi on toteutettu erityisiä ohjelmia, joilla edistetään tiettyjen väestöryhmien, kuten romanien ja vammaisten, yhdenvertaisuutta.

Syrjinnän kieltävä lainsäädäntö

Suomen perustuslaki kieltää syrjinnän henkilöön liittyvien ominaisuuksien perusteella ja varmistaa vähemmistöjen oikeuden harjoittaa omaa kieltään ja kulttuuriaan. Se takaa myös kaikille oikeuden osallistua yhteiskunnan toimintaan sekä riippumattomaan ja puolueettomaan oikeudenkäyntiin. Perustuslain

mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen Suomessa. Perustuslaissa säädettyä syrjintäkieltoa selvennetään edelleen yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolakia, rikoslaisissa ja työlainsäädännössä, kuten siihen liittyviä oikeudellisia korvauksia ja sanktioita.

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee kielletyt syrjinnän muodot kaikilla perusteilla lukuun ottamatta sukupuoli- ja sukupuoli-ilmaisua, joita käsitellään tasa-arvolaisissa. Tasa-arvolaisissa on käytetty samankaltaisia syrjinnän määritelmiä, ja siinä kielletään myös seksuaalinen häirintä. Rikoslaki määrittelee rikosoikeudellisesti rangaistavat syrjinnän muodot, kuten kunnianloukkaus, kiihottaminen kansanryhmää vastaan ja hyväksikäyttöön perustuva syrjintä työpaikalla.

TIETOLAATIKKO 3: Kielletyt syrjintämuodot Suomen yhdenvertaisuuslain mukaan	
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.
Häirintä	Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy suojeltuihin perusteisiin, ja käyttäytymisellä luodaan mainitun perusteen vuoksi henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä taikka niitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.
Ohje tai käsky syrjiä	Ohje tai käsky syrjiä.
Kohtuullisten mukautusten epääminen	Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa tai palveluita käyttäessään.
Vastatoimien kieltö	Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.
Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö	Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Säännökset välittömästä syrjinnästä yhdenvertaista kohtelua koskevassa lainsäädännössä ovat keskeisiä yksilötason syrjinnän torjunnassa, keskittyen yksilön epäsuotuisaan kohteluun. Yhdenvertaista kohtelua koskevassa lainsäädännössä ei kuitenkaan käsitellä usein rakenteellisen syrjinnän käsitettä. Välillistä

syrjintää koskevat säännökset saattavat kuitenkin olla potentiaalisia rakenteellisen syrjinnän käsittelyssä.

Välillistä syrjintää tutkitaan kuitenkin vähän, ja siinä edistymisen on koettu hankalaksi. Välillistä syrjintää, joka perustuu sen vaikutuksiin, ymmärretään heikosti. Välillistä syrjintää koskevaa tutkimusta heikentää lainsäädännössä sallitun poikkeaman laaja tulkinta

välillisen syrjinnän osalta sekä tilastollisia todisteita koskevien vaatimusten ylikorostaminen kontekstissa, jossa yhdenvertaisuutta koskevien tietojen kerääminen on riittämätöntä (Mulder 2020).

Lakisääteiset yhdenvertaisuusvelvoitteet

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia, oppilaitoksia ja työnantajia työskentelemään aktiivisesti syrjintää vastaan ja edistämään yhdenvertaisuutta. Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa yhdenvertaisuutta organisaation toiminnoissa ja tehtävissä. Tämän tavoitteen saavuttamisen pääasialliset kehitysalueet:

syrjinnän tunnistaminen ja käsitteleminen

1. toimintojen, toimien ja käytäntöjen vaikutusten arviointi yhdenvertaisuuden osalta sekä toimenpiteiden toteuttaminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi

2. osallistumisen lisääminen.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi perustua yhdenvertaisuusarviointiin, jossa käytetään erilaisia menetelmiä organisaation nykytilan arviointiin yhdenvertaisuuden kannalta. Pätevä yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, tietoja niiden toteuttamisesta vastuussa olevista henkilöistä, aikataulun toteuttamisesta sekä tietoa toteutuksen seurannasta. Kaikki syrjinnän perusteet huomioiva yhdenvertaisuussuunnitelma voi sisältää toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi organisaation keskeisten toimintojen ja politiikkojen kautta. Oikeusministeriön ohjeiden mukaan suunnitelman tulisi myös vahvistaa eri väestöryhmien osallistumista ja edistää sitoutumista yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja palveluiden kehittämiseen.

Paikallista yhdenvertaisuustyötä tuetaan erilaisilla ohjeilla ja oppailla, kuten Suomen Kuntaliiton [Kaikkien kasvojen kunta](#) -oppaan tai Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen alueelliseen yhdenvertaisuustyöhön laaditun oppaan avulla.

TIETOLAATIKKO 4: Kunnan yhdenvertaisuussuunnittelun yhteiset piirteet – Kaikkien kasvojen kunta

1. Kunnan on viranomaisena, työnantajana ja koulutuksen tarjoajana edistettävä yhdenvertaisuutta yhdenvertaisuussuunnittelun kautta. Tämä edistämismääräys kattaa myös yhteisten kunnallisten viranomaisten toiminnan.
2. Suunnitteluprosessin lähtökohtana on yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi, jonka avulla tunnistetaan keskeiset kehittämiskohteet yhdenvertaisuussuunnitelmien toimia varten.
3. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulisi tunnistaa konkreettisia toimenpiteitä syrjinnän torjumiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnallisten viranomaisten vastuualueilla.
4. Kunnallisen yhdenvertaisuussuunnittelun keskeisiä osia ovat toteutus- ja arviointivaiheet.

Jos rakenteellisesta syrjinnästä ei ole erikseen säädetty yhdenvertaista kohtelua koskevassa lainsäädännössä, lakisääteiset yhdenvertaisuusvelvoitteet voivat olla keskeisessä osassa tällaisen syrjinnän torjunnassa. Nämä ovat systeemisiä korjaustoimenpiteitä rakenteelliseen ongelmaan. Lakisääteiset yhdenvertaisuusvelvoitteet palvelevat niiden sisäisten järjestelmien purkamista tai riisumista, jotka saattavat tällä hetkellä sisältää rakenteellista syrjintää, sillä niissä edellytetään yhdenvertaisuuteen keskittyvien järjestelmien käytönottoa organisaatioissa.

Rakenteellisen syrjinnän torjumisessa erityisen merkityksellisiä ovat ne institutionaalisiiin kysymyksiin keskittyvien julkisten viranomaisten lakisääteiset yhdenvertaisuusvelvoitteet, jotka edellyttävät tiettyihin toimenpiteisiin ryhtymistä työntekijöiden tai heidän palvelujaan käyttävien henkilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Arvokkaita ovat myös ne valvontavälineet keskittyvien julkisten viranomaisten

lakisääteiset yhdenvertaisuusvelvoitteet, jotka edellyttävät yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän torjumista keskeisten päätösten tekemisessä ja toimintoja toteutettaessa (Crowley 2016).

Syrjinnän käsittelemisen merkitys

Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän torjuminen ja täyden yhdenvertaisuuden edistäminen käytännössä kehittää kaupunkia ja sen tavoitteita, mahdollistaa organisatoriset tavoitteet ja päämäärät sekä edistää moraalia ja positiivista organisaatiokulttuuria kunnassa.

Euroopan neuvoston muovaamat ja kulttuurien välisestä kaupunkia kuvaavat todellisen yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden edun, merkityksellisen vuorovaikutuksen sekä aktiivisen kansalaisuuden ja osallistumisen periaatteet juontavat juurensa

syrjimättömyyteen ja pyrkimykseen saavuttaa täysi yhdenvertaisuus käytännön tasolla.

Yhdenvertaisuutta heikentävät tiettyihin ryhmiin kohdistuvat epätasa-arvoiset vaikutukset, jotka johtuvat rakenteellisesta syrjinnästä, sekä kyseisten ryhmien yksilöihin kohdistuvat negatiiviset vaikutukset, jotka johtuvat yksilötason syrjinnästä. Monimuotoisuuden etua ei voida hyödyntää yhteiskunnan ja yhteisön hyväksi yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän konteksteissa. Kun konteksti on eriarvoinen, se heikentää ryhmien ja yksilöiden välistä vuorovaikutusta. Aktiivinen kansalaisuus ja osallistuminen vähenevät, kun syrjintää kokevien ääni ei nouse esiin eikä sitä kuulla.

Arvot, kuten ihmisarvo, saavutettavuus, osallistuminen ja osallisuus, ovat keskeisiä kuntien kulttuurissa niiden luonteen ja tarkoituksen vuoksi. Organisaatiossa tällaisiin arvoihin sitoutuminen ja niiden priorisointi on keskeistä yhteisen hyvän ja siitä johtuvien tavoitteiden

saavuttamisessa ja päämäärien tavoittelemisessa. Tällaiset arvot ovat kunnan syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta koskevan sitoutumisen ytimessä. Yksilötason ja rakenteellinen syrjintä heikentää näitä arvoja, toimii niitä vastoin sekä heikentää kunnallista organisaatiokulttuuria ja kunnianhimoa.

Yksilötason syrjintä sulkee yksilöitä pois ja vähentää heidän osallistumistaan ryhmissä, jotka kohtaavat tällaista kohtelua. Rakenteellinen syrjintä vaikuttaa eriarvoistavalla tavalla kokonaisiin ryhmiin. Sukupolvien välinen huono-osaisuus johtuu rakenteellisesta syrjinnästä ja myös edesauttaa sitä.

Sitoutuminen syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen haastaa kunnan innovoimaan ja katsomaan arkipäivän toiminnan ylitse. Siihen liittyy myös tietynlainen avoimuus haasteita ja kritiikkiä kohtaan sekä halu tarkastella huolellisesti omaa organisaatiota, sen toimintatapaa ja ydinarvoja, jotka motivoivat sitä.

3. LUKU:

ORGANISAATION VOIMA

Haaste: Edellytyksien luominen kunnassa yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän käsittelemiseen sekä johtajuuden muodostumiseen tässä asiassa.

Ongelma: Organisaatiossa ei välttämättä kiinnitetä riittävästi huomiota syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden kysymyksiin, ja näissä kysymyksissä organisaation standardit saattavat olla puutteellisia henkilöstön, politiikan hyötyjien ja palvelujen käyttäjien osalta.

Yksilötason syrjinnän kohdalla saatetaan havaita, että asiaa ei oteta riittävän vakavasti, eikä sen torjumiseen ole riittäviä ajallisia resursseja.

Rakenteellisen syrjinnän tunnustaminen voi taas puolestaan olla rajallista, ja tämän asian ymmärtämisessä ja siihen vastaamisessa saattaa esiintyä puutteita.

Vastaus: Luodaan standardi, jota johtajat sekä organisaatorakenne tukevat ja jota organisaatiokulttuuri ylläpitää.

Kokeneemmat työntekijät osoittavat sitoutumista syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen, ja organisaatorakenteeseen muodostetaan valtuudet vastata näihin ongelmiin asianmukaisella tavalla.

Mahdollistetaan ja ylläpidetään henkilöstön ymmärrystä ja taitoja syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuudesta, ja näistä asioista pidetään yhteisesti huolta organisaation sisällä.

Kunnissa harkittavat ja käyttöön otettavat ratkaisut ja tiekartat

Organisaation syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan hyödyntää viittä toimintalinjaa, joiden avulla on mahdollista vastata tähän haasteeseen tehokkaalla tavalla. Näitä ovat seuraavat:

1. Johtajuus

Kunnan johdolla on keskeinen rooli sen varmistamisessa, ettei syrjinnälle ole tilaa ja että yhdenvertaisuutta edistetään. Kokeneempi johto asettaa syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta koskevat kysymykset kunnallispoliitikkojen tavoitteiksi, ottaa nämä kysymykset huomioon päätöksenteossa ja johtaa esimerkillään näissä asioissa.

2. Standardi

Kunta asettaa standardin syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta koskevan politiikan kehittämistä, toteuttamista ja viestimistä varten. Poliitikassa määritellään sitoutuminen syrjinnän vastustamiseen ja yhdenvertaisuuteen, politiikan laajuus ja ne toimenpiteet, jotka ovat toteutettavissa kussakin käsitellyssä aihealueessa, ylimmän tason vastuu politiikan toteuttamisesta sekä rakenteet ja järjestelmät politiikan toteuttamisen edistämistä varten.

3. Rakenne

Kunta kokoaa henkilöstöstä työryhmän, jonka tehtävänä on tiedottaa, edistää ja ylläpitää kunnan sitoumusta syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Henkilöstön työryhmä valitsee jäsenensä kunnan eri osastoilta ja kunnallishallinnon eri tasoilta. Työryhmä pyrkii saavuttamaan asetetun standardin edistämällä, tukemalla ja seuraamalla erilaisia toimia.

4. Järjestelmät

Kunnalliset viestintäjärjestelmät palvelevat työpaikan arvojen ja kulttuurin muokkaamista ja niistä tiedottamista siten, että niissä kunnioitetaan muita, mahdollistetaan osallistuminen ja osallistaminen sekä keskitytään jatkuvasti syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Kunnan osallistavat järjestelmät sitouttavat ryhmiä, jotka saattavat kokea eriarvoisuutta, ja niitä edustavia organisaatioita, jotta ne voivat osallistua kunnan päätöksentekoon tehokkaalla tavalla ja edistää sitoutumista syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Tämä työ voi sisältää erilaisia prosesseja ja rakenteita, kuten erilaisten virallisten valtuustojen perustamisen tällaista tarkoitusta varten.

Kunnallisiin tietojärjestelmiin sisältyvät yhdenvertaisuutta koskevien tietojen kerääminen ja analysointi ryhmistä, joissa saatetaan kokea eriarvoisuutta. Tietojen avulla voidaan päätöksenteon tueksi luoda kattava ja tietoon perustuva näkemys syrjinnän ja yhdenvertaisuuden kysymyksistä.

5. Resurssit

Kunta ryhtyy toimiin henkilöstön tietoisuuden ja osaamisen vahvistamiseksi, jotta he ymmärtäisivät syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden kysymyksiä sekä osallistuisivat tehokkaaseen toimintaan. Koulutushankkeet kehittävät henkilöstön tietämystä ja taitoja tunnistaa ja käsitellä syrjintää, vuorovaikuttaa tehokkaasti eriarvoisuutta kokevien ryhmien kanssa ja edistää yhdenvertaisuutta organisaation kaikilla tasoilla.

Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt

Helsingin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta¹

Perustelu: Helsingin kaupunki perusti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan edistämään, valvomaan ja arvioimaan sukupuolten tasa-arvon toteutumista sekä sukupuoleen, sukupuoli-ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän ehkäisemistä kaupungin toiminnassa ja palveluissa.

Osalliset: Vuonna 2023 kaupungin hallituksen nimittämä toimikunta koostuu 11 jäsenestä, joista jokaisella on henkilökohtainen varajäsen, ja heidän toimikautensa pituus on kaksi vuotta (2023–2025). Jäsenet ovat vaaleilla valittuja poliittisia toimijoita, jotka edustavat eri puolueita, minkä avulla voidaan varmistaa, että yhdenvertaisuusasioiden käsittelyssä on olemassa monipuolisesti erilaisia näkökulmia.

Käytäntö: Toimikunta tukee yhdenvertaisuusperiaatteiden integroimista kaikkiin kaupungin toimintoihin ja palveluihin. Se valvoo ja arvioi kaupungin tason yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyssuunnitelmien toteuttamista sekä tekee ehdotuksia ja antaa lausuntoja yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi ja toteuttamiseksi kunnallisessa viitekehyksessä.

Haluttu vaikutus: Toimikunta pyrkii vakiinnuttamaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden Helsingin kaupungin hallintorakenteissa ja varmistamaan samalla rakenteellisen eriarvoisuuden ja syrjinnän käsittelyn edistämisen kunnallisissa palveluissa ja toiminnoissa.

Katso: [Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta](#)

Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Perustelu: Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (2022–2025) on kehitetty täyttämään Suomen tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädetyt velvoitteet. Suunnitelmassa pyritään luomaan osallistava kaupunki, jossa monimuotoisuutta arvostetaan ja yhdenvertaisuuden esteisiin puututaan. Siinä arvostetaan erityisesti organisaatiojärjestelmiä.

Osalliset: Kaupunginvaltuusto ja hallinto valvovat suunnitelmaa, kun taas kunnan toimialat ja palvelualueet integroivat sen periaatteita omaan toimintaansa. Asukkaat ja yhteisöt osallistuvat kuulemisiin varmistaakseen, että suunnitelma heijastaa Vantaan monimuotoisen väestön tarpeita.

Käytäntö: Suunnitelma keskittyy järjestelmiin, joissa tasa-arvo sisältyy päätöksentekoprosesseihin, joissa henkilöstöä koulutetaan käsittelemään syrjintää, seurataan edistymistä ja varmistetaan vastuullisuus.

Haluttu vaikutus: Suunnitelma pyrkii edistämään osallistamista, vähentämään syrjintää ja vahvistamaan sosiaalista yhteenkuuluvuutta varmistamalla yhtäläiset mahdollisuudet ja luottamuksen kunnalliseen hallintoon.

Katso: [Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma strategiakaudelle 2022–2025](#)

Wienin kunnallinen Integraatio- ja monimuotoisuusosasto (MA 17)

Perustelu: Wienin MA 17 -osasto perustettiin vastaamaan monimuotoisen ja monikulttuurisen kaupungin haasteisiin. Tavoitteena on edistää yhtenäistä yhteiskuntaa edistämällä kotoutumista ja varmistamalla, että kaikille asukkaille tarjotaan yhtäläiset resurssit ja mahdollisuudet. Osastossa tunnustetaan, että onnistunut kotoutuminen hyödyttää sekä kaupunkia että sen asukkaita, parantaen sosiaalista harmoniaa ja taloudellista elinvoimaa.

Osalliset: MA 17 -osasto toimii Wienin kaupungin hallinnon alaisuudessa ja tekee yhteistyötä kansalaisjärjestöjen, yhteisöorganisaatioiden, paikallisten oppilaitosten ja kulttuurijärjestöjen kanssa. Nämä kumppanuudet mahdollistavat osaston kyvyn vastata tehokkaasti erilaisten väestöryhmien tarpeisiin. MA 17 -osastoon sisältyvät myös kunnalliset virastot, jotta kaupungin ponnistelut kotoutumista edistävän ja syrjinnän vastaisen toiminnan osalta voidaan sovittaa yhteen.

Käytäntö: MA 17 -osasto toteuttaa erilaisia aloitteita, kuten kielikursseja, kulttuuritapahtumia ja työpajoja, sovittelu- ja tukipalveluja, neuvontaa ja tietokeskuksia.

Haluttu vaikutus: MA 17 -osaston tavoitteena on luoda kaupunki, jossa monimuotoisuutta pidetään vahvuutena. Sen tavoitteena on varmistaa, että kaikki asukkaat erilaisista kulttuuritaustoista kokevat, että he ovat osa kaupunkia, että heillä on yhtäläiset mahdollisuudet ja että he voivat aktiivisesti osallistua kansalaistoimintaan. Osasto tukee entistä harmonisempaa ja eloisampaa Wienin kaupunkia vähentämällä esteitä ja edistämällä keskinäistä ymmärrystä.

Katso: [Integration and Diversity](#) -verkkosivusto

Organisaation voiman TARKISTUSLISTA

Olemmeko perustaneet ja varmistaneet seuraavat tai otammeko tarvittavat askeleet seuraavien perustamista ja varmistamista varten?

- 1. johtajuuden malli**, jonka asianmukaisena prioriteettina on yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän torjuminen ja täyden yhdenvertaisuuden edistäminen käytännössä, ja jonka avulla varmistetaan, että toimenpiteitä toteutetaan tämän prioriteetin saavuttamiseen
- 2. kaupungin sitoutuminen** syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen siten, että syrjimättömyys- ja yhdenvertaisuuspolitiikasta on viestitty koko organisaatiolle ja sen avaintoiminnoille
- 3. vastuu** tämän sitoumuksen edistämisestä ja toteuttamisesta ylimmälle johdolle sekä organisaation ylittävälle työryhmälle tai valtuustolle

- 4. organisaatiojärjestelmät**, joissa sitoudutaan muiden kunnioittamiseen, osallisuuteen ja osallistumiseen sisäisesti ja ulkoisesti ja näistä asioista viestimiseen, joissa sitoutetaan eriarvoisuutta kohtaavia ryhmiä ja niitä edustavia organisaatioita vuoropuhelun, kuulemisen ja yhteisen päätöksenteon prosesseihin ja joissa kerätään tietoa eriarvoisuutta kohtaavien ryhmien edistymisen ja vaikutusten seuraamista varten
- 5. henkilöstön kapasiteetti**, jossa kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus kehittää ymmärrystään syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuudesta ja heitä tuetaan siinä, ja jossa tähän asiaan liittyvää organisaation sitoumusta toteutetaan tehokkaasti käytännössä.

4. LUKU:

TUNNISTA

Haaste: Yksilötason jarakenteellisen syrjinnän tekeminen näkyväksi, todisteiden perustan rakentaminen ja ylläpitäminen tehokasta käsittelyä varten

Ongelma: Palveluiden käyttäjien, politiikan edunsaajien ja henkilöstön kokema yksilötason tai rakenteellinen syrjintä on usein näkymätöntä.

Yksilötason syrjinnässä useimmat syrjintää kokevat ihmiset eivät ilmoita siitä, ja aliraportointi on johdonmukaisesti hyvin yleistä.

Rakenteellisessa syrjinnässä sellainen syrjintä, joka johtuu organisaation toimintalinjoista, menettelyistä ja käytännöistä, on näkyvissä vain eriarvoisuuden ja huono-osaisuuden seurauksissa kaikilla aloilla niissä ryhmissä, jotka kohtaavat tällaisen ongelman.

Vastaus: Tee syrjintä ja syrjinnästä johtuva eriarvoisuus näkyviksi, jotta niitä voidaan tehokkaasti käsitellä ja poistaa.

Kerää ja seuraa todisteita, sekä määrällisiä että laadullisia tietoja, asiasta ja sen vaikutuksesta.

Sitouta rakenteelliselle syrjinnälle altistuvia ryhmiä ja niitä edustavia organisaatioita ja ole vuorovaikutuksessa niiden kanssa.

Kunnissa harkittavat ja käyttöön otettavat ratkaisut ja tiekartat

Syrjinnän näkyvyyden lisäämisessä voidaan toteuttaa kahta toimintalinjaa, joiden avulla voidaan vastata tehokkaalla tavalla tähän haasteeseen. Nämä toimintalinjat ovat seuraavia:

1. Todisteet

Kunta:

- käyttää omia tietojärjestelmiään syrjinnän ja eriarvoisuuden ongelmien tallentamiseen ja laskemiseen analysointia ja käsittelyä varten
- suorittaa tutkimusta ja toteuttaa kyselyjä syrjinnän ja eriarvoisuuden ongelmien tallentamiseen ja laskemiseen analysointia ja käsittelyä varten
- analysoi kansallisia tai alueellisia tutkimusprojekteja ja kyselyitä selvittääkseen syrjintään ja eriarvoisuuteen liittyviä kysymyksiä kuntaa varten
- osallistuu muiden sidosryhmien kanssa yhdenvertaisuutta koskevien tietojen keräämiseen tiedonvaihtoa, oppimista ja yhteisten lähestymistapojen kehittämistä varten.

2. Sitoutuminen

Kunta tunnustaa, tukee ja sitoutuu jatkuvalla tavalla sellaisiin organisaatioihin, jotka edustavat eriarvoisuutta kohtaavia ryhmiä. Tämän tarkoituksena on tunnistaa syrjintää sen eri muodoissa. Tämä sitoumus mahdollistaisi avoimen ja suoran vuorovaikutuksen syrjinnän ja eriarvoisuuden alueista ja kysymyksistä. Tätä toteutettaisiin tavalla, joka kannustaa eriarvoisuutta kohtaavien ryhmien jäseniä ilmoittamaan syrjinnästä ja edistää näitä asioita koskevista toimista tiedottamista.

Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt

Oulun kaupungin maahanmuuttajaneuvosto

Perustelu: Kaupungin maahanmuuttajaneuvosto noudattaa nuorisoneuvoston, vanhusneuvoston ja vammaisneuvoston organisaatorakennetta, joita kuntalaki edellyttää näiden ryhmien osallistumisen ja sitoutumisen edistämiseksi. Tarkoituksena on luoda osallistumiselle sellainen rakenne, joka mahdollistaa vuoropuhelun ja suhteiden luomisen, luo yhteistyötä kotoutumiseen liittyvien sidosryhmien välillä sekä tunnistaa paikallisella tasolla käsiteltävät tarpeet ja ongelmat.

Osalliset: Monikulttuurisista asioista vastaava kaupungin koordinaattori ja maahanmuuttajaneuvoston jäsenet, jotka edustavat eri yhteisöjä (tausta, kielet, uskonnot, kansallisuus, sukupuoli, ammatti) ja aihealueen asiantuntijat.

Käytäntö: Maahanmuuttajaneuvosto on yhteydessä poliittisiin sidosryhmiin, kaupunginvaltuustoon ja paikallisiin kansanedustajiin. Nämä rakenteet ja viestintäkanavat luovat todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa. Neuvoston jäsenet valitaan joka neljäs vuosi kunnallisvaalien syklin mukaisesti. Maahanmuuttajaneuvostossa on viisi pysyvää asiantuntijaa ja 11 jäsentä, joista yksi valitaan puheenjohtajaksi. Neuvostoon pääsee jäseneksi avoimen kutsumenettelyn kautta edellä mainittujen kriteerien perusteella. Hakijat kirjoittavat motivaatiokirjeen. Jäsenet valitaan yhteissuunnitteluun perustuvassa prosessissa. Hakijat kutsutaan työpajaan, jossa suunnitellaan kriteerejä. Jäsenyyden aikana jäsenten osaamista kehitetään, ja heille tarjotaan koulutusta, tietoa ja opintomatkoja. Neuvostolle on varattu resurssia 35 000 euroa vuodessa, ja jäsenille maksetaan kokouksista.

Haluttu vaikutus: Merkityksellinen osallistuminen ja todellinen mahdollisuus sekä rakenne vaikuttaa kaupungin maahanmuuttajaväestöä koskeviin kysymyksiin.

Katso: [Maahanmuuttajaneuvosto](#)

Barcelonan syrjinnän vastainen virasto (OND)

Perustelu: OND perustettiin puolustamaan ihmisoikeuksia ja käsittelemään rakenteellista ja ihmisten välistä syrjintää. Sen tehtävänä on tarjota alusta syrjintää kokeville yksilöille ja varmistaa, että kaupunki aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja osallisuutta.

Osalliset: OND on osa Barcelonan kaupunginvaltuustoa ja tekee yhteistyötä paikallisten kansalaisjärjestöjen, yhteisöjohtajien, vähemmistöryhmien ja lainopillisten asiantuntijoiden kanssa. Se tekee yhteistyötä koulutus- ja kulttuurilaitosten kanssa, jotta se voi vahvistaa omaa vaikutustaan ja suunnata kaupungin toimintalinjoja ihmisoikeusperiaatteiden mukaisella tavalla.

Käytäntö: OND käsittelee eriarvoisuutta ja syrjintää erilaisten aloitteiden kautta. Se kerää ja seuraa tietoja syrjintätapauksista, jotta se voi tunnistaa trendejä ja avustaa politiikan kehittämisessä. OND työskentelee kansalaisjärjestöjen kanssa osallistavien toimintalinjojen yhteiskehittämisessä varmistaen samalla, että syrjäytyneiden ryhmien äänet kuullaan ja otetaan huomioon. Se tarjoaa ilmaista oikeudellista apua syrjinnän uhreille ja ohjaa heitä valitusten tekemisessä ja oikeuden hakemisessa. Se järjestää myös julkisia tietoisuutta lisääviä kampanjoita, joissa kansalaisille tiedotetaan heidän oikeuksistaan ja edistetään monimuotoisuuden ja kunnioituksen kulttuuria. Lisäksi se järjestää koulutusohjelmia, joissa kunnalliselle henkilöstölle, poliiseille ja opettajille tarjotaan työkaluja syrjinnän vastaiseen työhön.

Haluttu vaikutus: OND pyrkii luomaan syrjinnästä vapaan kaupungin, jossa kaikki asukkaat tuntevat itsensä arvostetuiksi ja kunnioitetuiksi, vähentämään rakenteellista eriarvoisuutta ja voimaannuttamaan yksilöitä käyttämään oikeuksiaan sekä edistämään kaupungin kulttuuria, joka perustuu monimuotoisuuteen ja osallisuuteen.

Katso: [Syrjinnän vastainen virasto \(OND\)](#)

Bilbaon maahanmuuttoa käsittelevä tutkimuslaitos

Perustelu: Bilbaon maahanmuuttoa käsittelevä tutkimuslaitos (Immigration Observatory of Bilbao) on osa Bilbaon kulttuurienvälistä suunnitelmaa sekä Bilbaon kaupungin ja Baskimaan yliopiston (University of the Basque Country, UPV) välinen yhteistyöhanke. Se perustettiin tarjoamaan syvällistä tietoa kaupungin muuttodynamiikasta ja siinä tunnistetaan, että tämän todellisuuden ymmärtäminen on avain tehokkaiden kotoutumista ja rinnakkaiseloa koskevien strategioiden suunnitteluun.

Osalliset: Tutkimuslaitosta hallinnoi Bilbaon kaupunki yhteistyössä Ikuspegin (Baskimaan yliopiston ja Baskimaan hallitukseen liittyvä Basque Observatory on Immigration) kanssa, ja se hyödyntää akateemista asiantuntemusta ja kunnallisia tietoja.

Käytäntö: Tutkimuslaitos tarjoaa Bilbaon ulkomaalaisväestöstä vuosittaisia päivityksiä, jotka toimivat barometrina julkisista käsityksistä ja asenteista maahanmuuttoa kohtaan, sekä toteuttaa erityisiä tutkimuksia kaupunginosista, väestöryhmistä ja kotoutumiseen liittyvistä haasteista.

Haluttu vaikutus: Tutkimuslaitos pyrkii edistämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta, edistämään kotoutumista ja parantamaan rinnakkaiseloa Bilbaossa tiedottamalla politiikan ja erilaisten ohjelmien kehittämisestä. Se pyrkii varmistamaan, että monimuotoisuuden hallinnassa käytetään tietoon perustuvia ja kontekstilähtöisiä lähestymistapoja.

Katso: [Bilbaon maahanmuuttoa käsittelevä tutkimuslaitos](#)

Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän tunnustamisen TARKISTUSLISTA

Olemmeko perustaneet ja toteuttaneet seuraavat tai otammeko tarvittavat askeleet seuraavien perustamista ja toteuttamista varten?

- 1. aloitteet syrjintää ja eriarvoisuutta osoittavien todisteiden keräämiseksi**, esimerkiksi: komission tutkimus, olemassa olevan tutkimuksen analyysi ja tietojen vaihtaminen organisaatioiden välillä

- 2. aloitteet, joilla pyritään vuorovaikutukseen** niiden ryhmien kanssa, jotka kokevat eriarvoisuutta, sekä heitä edustavien organisaatioidensa kanssa, jotta voidaan tarkastella ja tutkia syrjintään liittyviä kysymyksiä ja kokemuksia?

5. LUKU:

ESTÄ

Haaste: Syrjintää torjuvien ja yhdenvertaisuutta edistävien organisaatiojärjestelmien perustaminen ja toteuttaminen

Ongelma: Organisaatiot reagoivat syrjintään reaktiivisesti ja vastaavat ongelmiin niiden ilmetessä sen sijaan, että ne myös ottaisivat proaktiivisen lähestymistavan, jonka avulla ne voisivat varmistaa, että käyttäjät, työntekijät tai politiikan edunsaajat eivät kohtaaisi tällaisia ongelmia.

Yksilötason syrjinnän kohdalla puutteita saatetaan esiintyä niissä menettelyissä, jotka estävät syrjintätapauksia.

Rakenteellisen syrjinnän osalta puutetta saatetaan yleisesti järjestelmällisestä vastauksesta rakenteelliseen ongelmaan.

Vastaus: Sellaisten organisaation järjestelmien kehittäminen, joissa estetään ja poistetaan syrjintää ja edistetään yhdenvertaisuutta.

Organisaation toimintojen tarkistaminen ja niiden toteuttaminen syrjinnän tai mahdollisen syrjinnän ongelmien osalta ja esiin nousevien ongelmien ratkaiseminen.

Sellaisten vaiheiden käyttöönotto päätöksentekoprosesseissa, joiden avulla voidaan varmistaa syrjimättömyys ja myönteinen vaikutus eriarvoisuutta kohtaaviin ryhmiin.

1. Kunnissa harkittavat ja käyttöön otettavat ratkaisut ja tiekartat

Organisaation syrjinnän torjumisessa ja yhdenvertaisuuden edistämisessä voidaan hyödyntää kahta toimintalinjaa, joiden avulla on mahdollista vastata tähän haasteeseen tehokkaalla tavalla. Näitä ovat seuraavat:

1. Selvitys

Kunta sitoutuu tekemään työpaikoillaan ja sen palveluihin tai tiettyihin sektoreihin liittyvän yhdenvertaisuusselvityksen. Tässä prosessissa tarkastellaan suunnitelmia, menettelyjä, käytäntöjä ja henkilöstön käsityksiä, jotka liittyvät selvitettävään toimintaan sekä niissä olevia kykyjä estää syrjintää tai edistää syrjimättömyyttä, soveltaa ja mukauttaa monimuotoisuutta sekä edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuusselvitys saattaa johtaa hyödyllisen toimintasuunnitelman laatimiseen. Tämän toimintasuunnitelman avulla voidaan käsitellä mahdollisia esiin nousevia ongelmia, ja kyseessä on silloin hyödyllinen harjoitus, jossa osallistetaan eriarvoisuutta kohtaavia ryhmiä edustavia kansalaisyhteiskunnan organisaatioita.

2. Arviointi

Kunta toteuttaa yhdenvertaisuuteen liittyvien vaikutusten arviointiprosessin, kun keskeisiä päätöksiä tehdään, erityisesti suunnitelmien, strategioiden, politiikkojen, ohjelmien ja palveluiden kehittämisen tai tarkistamisen viimeisissä vaiheissa. Kun eriarvoisuutta kokeviin ryhmiin kohdistuvia vaikutuksia arvioidaan, kunnassa on syytä tarkistaa lopullinen luonnosvaihe, jotta varmistetaan seuraavat:

- tämän ryhmän pääsyä tai etuja ei rajoiteta jonkin poissulkemisen tai syrjinnän kautta
- näiden ryhmien erityistarpeet täytetään, sillä ongelman käsittelemättä jättäminen saattaisi johtaa tietyn pääsyn tai etujen rajoittamiseen
- näille merkittävää eriarvoisuutta kohtaaville ryhmille suunnitellaan positiivista toimintaa.

Tällainen yhdenvertaisuusarviointi on hyödyllinen harjoitus, jossa osallistetaan eriarvoisuutta kohtaavia ryhmiä edustavia organisaatioita.

Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt

Yhdenvertaisuusselvitys, Malmö

Perustelu: Malmön asema erittäin monimuotoisena kaupunkina edellytti osallistavaa hallintotapaa, jotta kaikilla olisi pääsy yhteiskunnan toimintoihin ja mahdollisuus osallistua. Kaupunki käynnisti kattavan yhdenvertaisuusselvityksen tunnistaakseen syrjiviä käytäntöjä ja rajoituksia ja puuttuakseen niihin kunnallisissa toiminnoissaan.

Osalliset: Malmön kaupunginvaltuusto teki yhteistyötä kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden kanssa, jotka edustivat maahanmuuttajia, naisia ja vammaisia henkilöitä, sekä sisäisten kunnallisten osastojen ja monimuotoisuuden ja osallisuuden ulkoisten asiantuntijoiden kanssa. Aukkaat ja sidosryhmät osallistuivat työpajoihin moninaisten näkemysten integroimiseksi tuloksiin.

Käytäntö: Yhdenvertaisuusselvityksessä tutkittiin työelämän käytäntöjä, palvelun toimitusmekanismeja ja päätöksentekorakenteita. Rakenteellista eriarvoisuutta selvitettiin eri alueilla, kuten rekrytointipolitiikan, julkisten palveluiden saatavuuden ja kunnallisen viestinnän osalta. Selvitys kiteytyi toimintasuunnitelmaan, joka sisälsi kohdennettuja toimenpiteitä, mukaan lukien politiikkamuutoksia, henkilöstön koulutusohjelmia ja julkisen osallistumisen aloitteita.

Haluttu vaikutus: Aloitteessa pyrittiin luomaan kunnallinen järjestelmä, joka on vapaa syrjinnästä. Samalla varmistettiin, että julkiset palvelut ovat kaikkien asukkaiden saatavilla ja ne ovat oikeudenmukaisia, ja edistettiin monimuotoisuuden ja osallisuuden kulttuuria. Malmö pyrki parantamaan luottamusta kunnallisiin instituutioihin ja edistämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta käsittelemällä rakenteellisia esteitä.

Katso: [Vapaaehtoinen paikallinen arviointi, Malmön kaupunki](#)

Osallisuutta ja monimuotoisuutta käsittelevät raportit, Kirklees

Perustelu: Kirkleesin valtuusto on sitoutunut edistämään osallistavaa ja monimuotoista työvoimaa, joka heijastaa palveltavaa yhteisöä.

Osalliset: Aloitetta johtaa Kirkleesin valtuuston osallisuuden ja monimuotoisuuden tiimi yhteistyössä strategia- ja palvelujohtajien, työntekijäverkostojen ja laajemman työvoiman kanssa. Tässä yhteisessä ponnistuksessa varmistetaan kattava tietojen keruu ja tehokkaiden monimuotoisuuspolitiikkojen toteuttaminen.

Käytäntö: Kirkleesin valtuusto kerää tietoja erilaisista työvoiman ominaisuuksista, kuten siviilisäät, vammaisuus, etnisyyden, sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja uskonto. Tämä tieto on koottu työvoiman yhdenvertaisuutta koskeviin tietokaavioihin, jotka tarjoavat selkeän kuvan organisaation demografisesta koostumuksesta. Tiedot jaetaan strategia- ja palvelujohtajien sekä työntekijäverkostojen puheenjohtajien kanssa ymmärryksen ja edustuksen parantamista varten. Työvoiman yhdenvertaisuutta koskevien tietojen kerääminen ja analysointi mahdollistaa tietoon perustuvan päätöksenteon sekä sellaisten strategioiden kehittämisen, joilla edistetään yhdenvertaisuutta ja käsitellään eroavaisuuksia. Valtuusto on myös toteuttanut aloitteita, kuten nimettömän rekrytoinnin ja [Oleeo](#)-rekrytointijärjestelmän, joilla edistetään työvoiman monimuotoisuutta.

Haluttu vaikutus: Kirkleesin valtuusto pyrkii luomaan entistä edustavampia ja osallistavampia työpaikkoja. Tämä lähestymistapa helpottaa aliedustuksen tunnistamista ja käsittelyä sekä tukee kohdennettujen aloitteiden kehittämistä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen organisaatiossa.

Katso: [Workforce Equality Data Charts](#)

Yhdenvertaisuuden ja ihmisoikeuksien vaikutusten arviointi Wexfordin kreivikunnassa, Irlannissa

Perustelu: Lakisääteiset yhdenvertaisuuden perusoikeus ja ihmisoikeus edellyttävät, että Irlannin julkiset toimijat ottavat kaikissa niiden toiminnoissa huomioon tarpeen poistaa syrjintä, edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja suojella ihmisoikeuksia palvelujen käyttäjien, henkilöstön ja politiikan edunsaajien osalta. Tämän lakisääteisen veloitteen piiriin kuuluvat ryhmät on määritelty yhdenvertaisuutta koskevassa lainsäädännössä yhdessä köyhyydestä kärsivien ryhmien kanssa. Julkisten toimijoiden on suoritettava yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeusvaikutusten arviointia suunnitelmien, politiikkojen ja ohjelmien kehittämisessä, jotta ne voivat noudattaa tätä lakisääteistä velvoitetta.

Osalliset: Wexfordin kreivikunnan valtuusto on näytellyt johtavaa roolia tähän lakisääteiseen veloitteeseen sitoutumisessa ja sen toteuttamisessa. Valtuuston motivaatio asiassa perustuu organisaation arvoihin, jotka ovat osallistavuus ja demokratia. Se on ottanut osallistavan lähestymistavan, jossa toimitaan vuorovaikutuksessa eriarvoisuutta kokevia ryhmiä edustavien organisaatioiden kanssa.

Käytäntö: Wexfordin kreivikunnan valtuusto suoritti tietoperusteisen ja osallistavan arvioinnin yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyvistä kysymyksistä, jotka koskevat lakisääteisessä veloitteessa tunnistettuja ryhmiä ja jotka ovat merkityksellisiä valtuuston eri toiminnoissa. Wexfordin kreivikunnan valtuusto määrittää tietyn suunnitelman, politiikan tai ohjelman kehittämisessä, mitkä näistä yhdenvertaisuus- ja ihmisoikeuskysymyksistä ovat olennaisia suunnitelman, politiikan tai ohjelman tarkoituksen kannalta, ja ryhtyy sitten toimiin varmistaakseen, että näitä kysymyksiä käsitellään luonnosvaiheessa. Viimeisessä luonnosvaiheessa tehdään virallinen tarkistus, jonka avulla varmistetaan, että asiat on käsitelty riittävästi ja asianmukaisesti, ja että muutoksia ehdotetaan ja tarkastellaan, jos näin ei ole.

Haluttu vaikutus: Wexfordin kreivikunnan valtuusto pyrkii vahvistamaan ja kehittämään työtään yhdenvertaisuuden ja ihmisoikeuksien edistämiseksi tämän entistä suunnitelmallisemman ja järjestelmällisemmän lähestymistavan kautta.

Katso: [Public Sector Duty Assessment](#)

Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän torjunnan TARKISTUSLISTA

Olemmeko perustaneet ja toteuttaneet seuraavat tai otammeko tarvittavat askeleet seuraavien perustamista ja toteuttamista varten?

- 1. tehokas prosessi organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta koskevassa arvioinnissa,** jossa keskeisiä toimintoja voidaan arvioida syrjinnän esiintymisen ja niiden yhdenvertaisuuteen kohdistuvien vaikutuksien osalta

- 2. tehokas prosessi yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnissa,** jossa suunnitelmien, strategioiden, toimintalinjojen, ohjelmien ja palveluiden kehittämistä ja selvittämistä arvioidaan viimeisessä luonnosvaiheessa, minkä avulla varmistetaan myönteinen vaikutus eriarvoisuutta kohtaaviin ryhmiin.

6. LUKU:

KÄSITTELE

Haaste: Syrjintäkokemusten ilmoittamisen mahdollistaminen, syrjintäilmoitusten ja -tapausten käsittely

Ongelma: Puutteelliset vastaukset henkilöstön, politiikan edunsaajien ja palvelujen käyttäjien kokeisiin syrjintätapauksiin tai niistä aiheutuviin eriarvoisuuden kysymyksiin tai vastausten puuttuminen kokonaan.

Yksilötason syrjinnässä prosessit syrjinnästä ilmoittamiseen ja ilmoituksiin vastaamiseksi voivat olla puutteellisia tai niitä ei ole.

Rakenteellisen syrjinnän tasolla ongelman vaikutuksia käsittelevät järjestelmät saattavat olla puutteellisia tai niitä ei ole.

Vastaus: Luo olosuhteet, jotka mahdollistavat syrjinnän ilmoittamisen, ja joiden avulla voidaan vastata syrjintätapauksiin ja sen kysymyksiin riittävällä tavalla.

Määritä tukitoimia, jotka mahdollistavat syrjintätapausten ilmoittamisen ja kannustavat siihen ja lisäävät ihmisten luottamusta muutoksen mahdollisuuteen.

Luo syrjintäilmoitusten vastaanottamisen ja niihin vastaamisen menettelyjä riittävällä ja asianmukaisella tavalla sekä varmista, että ilmoituksia käsitellään tehokkaasti.

Kehitä ja investoi aloitteisiin, jotka käsittelevät syrjinnästä johtuvaa eriarvoisuutta, erityisesti rakenteellista syrjintää, ja edistä yhdenvertaisuutta.

Kunnissa harkittavat ja käyttöön otettavat ratkaisut ja tiekartat

Syrjinnän käsittelemisessä ja yhdenvertaisuuden edistämässä voidaan hyödyntää kahta toimintalinjaa, joiden avulla on mahdollista vastata tähän haasteeseen tehokkaalla tavalla.

1. Menettely

Kunta laatii menettelyt ja ohjeet yksilötason syrjintäilmoitusten vastaanottamista ja käsittelystä varten. Palvelukäyttäjät ja organisaation henkilöstö ovat tietoisia näistä menettelyistä ja ohjeista. Yhteyspisteitä ovat tietyt tunnistetut työntekijät, jotka auttavat ja ohjaavat henkilöitä, jotka kokevat tulleen syrjityiksi. Menettelyjen toteuttamisessa mukava olevaa henkilöstöä koulutetaan siten, että he vastaavat riittävällä ja asianmukaisella tavalla syrjintäilmoituksiin.

2. Suunnitelma

Kunnan yhdenvertaisuusohjelma toimii sateenvarjona aloitteille, jotka käsittelevät syrjintää ja eriarvoisuutta, jotka ovat rakenteellisen syrjinnän seurausta. Näissä suunnitelmissa on otettava huomioon kaikki kunnan osa-alueet, samalla varmistaen, että jokaisella kunnan osa-alueella on erityiset yhdenvertaisuutta koskevat tavoitteet ja toimenpiteet, joissa käsitellään yhdenvertaisuuden kysymyksiä. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi sisältää toimia kaikkien syrjintämuotojen tunnistamiseksi, estämiseksi ja käsittelemiseksi. Olennainen osa tällaisia rakenteellisen syrjinnän vaikutusten käsittelemistä koskevia suunnitelmia on luoda yhteiskunnassa positiivista toimintaa yhdenvertaista osallistumista varten, siten kuin se sallitaan yhdenvertaista kohtelua koskevan lainsäädännön mukaan. Samalla on tarpeen käsitellä ryhmien erityisiä tarpeita.

Kiinnostavat eurooppalaiset ja kansalliset käytännöt

Rikosuhripäivystys (RIKU)

Perustelu: Tässä aloitteessa pyritään vastaamaan tarpeeseen tarjota erikoistuneita tukipalveluja rikoksen uhreille, mukaan lukien niille, jotka kohtaavat syrjintää. Samalla pyritään varmistamaan heidän oikeutensa ja mahdollisuus toipumiseen. RIKU korostaa räätälöidyn, paikallisesti saatavilla olevan avun tärkeyttä yksilöiden voimaannuttamiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Osalliset: Aloitetta johtaa RIKU (Rikosuhripäivystys) yhteistyössä paikallisten viranomaisten, lainvalvonnan ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Se myös aktivoi vapaaehtoisia ja ammattilaisia, jotka on koulutettu tarjoamaan tukea.

Käytäntö: RIKU tarjoaa ilmaisia ja luottamuksellisia palveluja, mukaan lukien neuvontaa, oikeudellista ohjausta ja käytännön apua rikoksen ja syrjinnän uhreille. Se tarjoaa tukea sekä kasvokkain että verkossa ja varmistaa tuen saavutettavuuden. RIKU tekee myös yhteistyötä sidosryhmien kanssa, jotta se voi parantaa tietoisuutta uhrien oikeuksista, ja työskentelee kehittääkseen virastojen välistä yhteistyötä, jotta uhrien tarpeet voidaan ottaa entistä paremmin huomioon.

Haluttu vaikutus: Aloitteessa pyritään vahvistamaan uhreille suunnattua tukiverkostoa ja varmistamaan, että heidän äänensä kuuluu ja heidän oikeuksiaan suojataan. Se auttaa rakentamaan entistä osallistavampaa ja tuetumpaa yhteiskuntaa edistämällä uhrien toipumista ja resilienssiä.

Katso: [RIKU](#)

Amsterdamin alueen syrjinnän ilmoituskeskus (MDRA)

Perustelu: Amsterdamin alueen syrjinnän ilmoituskeskus (MDRA) perustettiin tarjoamaan alueen asukkailla oma alusta syrjintätapausten ilmoittamiseen ja niiden käsittelyyn. Tämä aloite on linjassa kunnallisen syrjinnän vastaisen toiminnan asetuksen (Municipal Anti-Discrimination Facilities Act, WGA) kanssa, jossa säädetään, että jokaisen kunnan on perustettava esteetön, itsenäinen laitos syrjintävalitusten käsittelyä varten.

Osalliset: MDRA toimii itsenäisenä organisaationa, joka tekee tiivistä yhteistyötä paikallisten viranomaisten, yhteisöryhmien ja muiden sidosryhmien kanssa syrjinnän torjumiseksi. Tiimi koostuu koulutetuista ammattilaisista, jotka tarjoavat tukea ja ohjausta syrjiviä käytäntöjä kohtaaville yksiköille.

Käytäntö: MDRA tarjoaa luotettavan ja helposti saavutettavan alustan yksilöille, jotta he voivat ilmoittaa kokemastaan tai todistamastaan syrjinnästä. Ilmoituksia voi toimittaa eri kanavien kautta, kuten verkkomakkeella, puhelimitse tai henkilökohtaisesti kuulemisissa. Kun MDRA vastaanottaa valituksen, se arvioi tilanteen ja tarjoaa asianmukaista apua, joita ovat esimerkiksi sovittelu, lainopillinen neuvonta tai ohjaukset muiden asianomaisten viranomaisten pariin. Lisäksi MDRA osallistuu tietoisuuden lisäämiseen tarkoitettuihin kampanjoihin ja koulutusohjelmiin, joissa tiedotetaan yhteisölle syrjinnästä ja edistetään osallisuutta.

Haluttu vaikutus: MDRA tarjoaa luotettavan kanavan syrjinnästä ilmoittamiseen ja pyrkii siten voimaannuttamaan yksilöitä kertomaan epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Samalla se edistää entistä osallistavampaa ja oikeudenmukaisempaa yhteiskuntaa. Organisaatio pyrkii vähentämään syrjinnän esiintymistä Amsterdamin alueella palvelujensa ja tiedotustoimintansa kautta ja varmistaa, että kaikki asukkaat voivat kokea olevansa arvostettuja ja kunnioitettuja.

Katso: [Report Discrimination](#) -verkkosivusto

Geneven kaupungin kunnallinen monimuotoisuuspolitiikka

Perustelu: Geneven kaupungin monimuotoisuus- ja antirasismipolitiikka ja yhdenvertaisuussuunnitelma juontaa juurensa kaupungin kosmopoliittiseen luonteeseen. Poliitikassa tunnistetaan tämän monimuotoisuuden mahdollisuudet ja haasteet, ja sen tavoitteena on edistää osallisuutta, varmistaa yhdenvertaiset mahdollisuudet ja taistella kaikkia syrjinnän muotoja vastaan. Sen tavoitteena on edistää harmonista ja yhtenäistä yhteisöä, jossa monimuotoisuutta juhlitaan vahvuutena.

Osalliset: Poliittikkaa johtaa kaupungin valtuusto ja sitä tukevat kunnalliset osastot, kuten palvelu Service Agenda 21 – Ville Durable. Yhteistyö sisältää paikallisia yhteisöjä, kansalaisyhteiskunnan ryhmiä ja asukkaita, ja siinä pyritään varmistamaan, että kaupungin politiikka heijastaa kaupungin monimuotoisen väestön näkökulmia ja tarpeita.

Käytäntö: Poliittikkaa toteutetaan viiden strategisen akselin kautta. Geneve pyrkii olemaan vieraanvarainen kaupunki luomalla aloitteita, jotka saavat kaikki asukkaat tuntemaan itsensä arvostetuiksi riippumatta heidän taustastaan. Se pyrkii olemaan saavutettavissa poistamalla esteitä, kuten kielellisiä ja hallinnollisia haasteita kunnallisissa palveluissa. Kaupunki taistelee aktiivisesti rotuun, etniseen taustaan, kansallisuuteen tai uskontoon perustuvaa syrjintää vastaan kohdennetuilla toimilla ja politiikoilla. Se on asemoinut itsensä vastuulliseksi kaupungiksi huomioimalla monimuotoisuutta sisäisissä käytännöissä, kuten kouluttamalla henkilöstöä monikulttuuristen yhteisöjen tehokkaaseen palvelemiseen. Se edistää myös osallistumista kannustamalla yhteisöjä ottamaan osaa kansalaistoimintaan ja päätöksentekoprosesseihin. Toimenpiteet näiden strategisten akselien ympärillä sisältävät muun muassa tietoisuutta lisääviä kampanjoita, tukea yhteisöjen johtamille hankkeille ja kulttuurienvälisen vuoropuhelun alustoja.

Haluttu vaikutus: Poliittikan tavoitteena on rakentaa yhtenäistä ja osallistavaa yhteiskuntaa, jossa kaikilla asukkailla on yhtäläinen pääsy palveluihin ja yhdenvertaiset mahdollisuudet. Syrjintää torjumalla ja edistämällä osallistumista Geneven kaupunki pyrkii vahvistamaan sosiaalisia siteitä, parantamaan keskinäistä ymmärrystä ja luomaan yhteisön, jossa jokainen yksilö tuntee itsensä kunnioitetuksi ja voimaantuneeksi.

Katso: [Geneven kaupungin kunnallinen monimuotoisuuspolitiikka](#)

Kuntien ja kylien yhdenvertaisuus- ja antirasismisuunnitelmat (Nova Scotia, CA)

Perustelu: Kuntien ja kylien yhdenvertaisuus- ja antirasismisuunnitelmien (Equity and Anti-Racism Plans for Municipalities and Villages) tarkoituksena on torjua rakenteellista rasismia ja eriarvoisuutta paikallishallinnossa ja palveluiden tarjoamisessa. Tavoitteena on sisällyttää kunnallisiin toimintoihin yhdenvertaisuus- ja antirasismiperiaatteita ja samalla varmistaa kaikille asukkaille oikeudenmukainen pääsy resursseihin ja yhdenvertaiset mahdollisuudet. Aloitteessa pyritään rakentamaan luottamusta sekä edistämään osallisuutta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

Osalliset: Suunnitelmien ensisijaisena toteuttajana on kunnallinen hallinto, joka saa tukea yhteisöjärjestöiltä, syrjäytyneiltä ryhmiltä ja politiikan asiantuntijoilta. Kunnalliset johtajat ohjaavat prosessia, ja yhteisön jäsenet osallistuvat kuulemisten ja ratkaisujen yhteiskehittämisen kautta. Poliittikan asiantuntijat ohjaavat tehokkaiden strategioiden ja kehysten suunnittelua.

Toimenpiteet: Suunnitelmat alkavat tarpeiden arvioinnilla, jotta rakenteelliset esteet ja käsiteltävät alueet voidaan tunnistaa. Kunnat asettavat sitten tavoitteita ja kehittävät toteuttamiskelpoisia strategioita rasismiin puuttumista ja yhdenvertaisuuden edistämistä varten. Koulutusohjelmat parantavat henkilöstön tietoisuutta ja osaamista, ja osallistavilla mekanismeilla varmistetaan, että syrjäytyneiden äänet huomioidaan päätöksenteossa. Edistystä seurataan arviointijärjestelmien avulla, mikä mahdollistaa muutokset tulosten ja palautteen perusteella.

Haluttu vaikutus: Aloitteessa pyritään poistamaan rakenteellista rasismia, varmistetaan pääsy kunnallisiin palveluihin ja voimaannutetaan syrjäytyneitä yhteisöjä. Siinä pyritään edistämään luottamusta kuntien ja asukkaiden välillä, parantamaan edustusta päätöksenteossa ja rakentamaan sosiaalisesti yhtenäisiä ja osallistavia yhteisöjä.

Katso: [Equity and Anti-Racism Plans for Municipalities and Villages](#)

Yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän käsittelyn TARKISTUSLISTA

Olemmeko perustaneet ja toteuttaneet seuraavat tai otammeko tarvittavat askeleet seuraavien perustamista ja toteuttamista varten?

- 1. rakenne tai prosessi, jonka avulla ihmiset voivat ilmoittaa** syrjintätapauksista, saada neuvoja siitä, mitä ongelman ratkaisemiseksi voidaan tehdä ja miten ratkaisu saadaan aikaan

- 2. yhdenvertaisuussuunnitelma**, jossa yhdenvertaisuutta koskeva sitoumuksemme voidaan lunastaa ja jossa käsitellään eriarvoisuuden ja syrjinnän kysymyksiä, edistetään syrjinnän poistamiseen tähtäviä toimia, käsitellään monimuotoisuuteen liittyviä erityistarpeita sekä pyritään saavuttamaan täysi yhdenvertaisuus käytännön tasolla.

LIITE I:

RESURSSIT

Kansalliset

Kiinnostava resurssi – Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu, oikeusministeriö

Kyseessä on käytännön opas yhdenvertaisuuden arviointiin. Se sisältää seuraavat:

- ▶ tietoa yhdenvertaisuuslain sisällöistä
- ▶ ajatuksia siitä, mitä eri toimijoiden tulisi arvioida arvioidessaan yhdenvertaisuutta
- ▶ esimerkkejä erilaisiin syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin liittyvistä kysymyksistä
- ▶ esimerkkejä organisaation toimintojen kehittämisestä yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- ▶ esimerkkejä menetelmistä, joiden avulla yhdenvertaisuutta voidaan arvioida ja
- ▶ vinkkejä siitä, miten edetä arvioinnista yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen.

Katso: [Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu](#)

Kiinnostava resurssi – Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Alueellisten yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin opas sosiaali- ja terveysalalla

Tämä opas tarjoaa hyvinvointialueille tietoa ja työkaluja yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen omassa toiminnassaan. Opas on laadittu Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella osana Euroopan unionin Kansalaisuus, tasa-arvo, perusoikeudet ja arvot -ohjelman (CERV) rahoittamaa Hyvin suunniteltu -hanketta. Oppaassa kuvataan yhdenvertaisia palveluita ja niiden keskeisiä elementtejä sekä annetaan konkreettisia välineitä niiden toteuttamiseksi.

Katso: [Yhdenvertaisuuden edistäjän opas](#)

Kiinnostava resurssi – Yhdenvertaisuussuunnitelma

Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa

Opas tukee yhdenvertaisuuden edistämisen suunnittelua ja toteutusta kunnassa. Oppaan on tuottanut Kuntaliitto.

Katso: [Kaikkien kasvojen kunta](#)

Eurooppalaiset

Kiinnostava resurssi – Todistusaineiston parantaminen

Yhdenvertaisuuden työkalupakki: paikallinen taso. Lähestymistapojen kartoitus ja klusterointi

Tämä raportti käsittelee tarvetta ymmärtää ja torjua syrjintää ja eriarvoisuutta paikallisten viranomaisten keskuudessa. Siinä korostetaan luotettavien tietojen keräämistä kohdennettujen ja tehokkaiden toimintalinjojen kehittämistä varten. Raportin laatimiseen ovat osallistuneet paikalliset viranomaiset, kansalaisyhteiskunnan organisaatiot sekä akateemiset instituutiot. Työtä koordinoi European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy (ETC-Graz). Raportissa esitellään havaintoja kyselyistä, joita paikalliset viranomaiset ovat toteuttaneet raporttiin sisältyvää mallia käyttäen. Kyselyiden avulla haluttiin kerätä tietoa syrjintäkokemuksista yhteisöissä. Tuloksia analysoidaan eriarvoisuuden kaavojen tunnistamista ja politiikkaa ohjaavien suositusten laatimista varten.

Katso: [Toolkit for Equality: The Local Level](#)

Kulttuurienväliset kaupungit -ohjelma

Euroopan neuvoston Kulttuurienväliset kaupungit -ohjelmassa on kehitetty erilaisia resursseja, joita kaupungit voivat käyttää työkaluina tai strategioissaan yksilötason ja rakenteellisen syrjinnän tehokkaassa käsittelyssä, osallistavien yhteisöjen rakentamiseen sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen. ICC-ohjelman verkkosivusto: <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities>

Kiinnostava resurssi – Yhdenvertaisuutta koskevat tietojärjestelmät

Koulutusopas yhdenvertaisuutta koskevien tietojen keräämisestä ja analysoinnista rakenteellisen syrjinnän estämisessä ja käsittelemisessä – Maahanmuuttajien kulttuurienvälisen integraation asiantuntijakomitea

Tässä käsikirjassa käsitellään yhdenvertaisuutta koskevien tietojen keräämistä ja analysointia sekä tällaisten toimien ohjaamista siten, että rakenteelliseen syrjintään voidaan vastata tehokkaalla tavalla. Sen kolme moduulia ovat yhdenvertaisuutta koskevat tiedot, tarkoitus ja periaatteet, kohdennetut yhdenvertaisuutta koskevia tietoja käsittelevät aloitteet ja yhdenvertaisuutta koskeva tietostrategia.

Katso: [Training Manual](#)

Kiinnostava resurssi – Rakenteellisen syrjinnän tunnistaminen ja estäminen

Policy Brief on identifying and preventing systemic discrimination at the local level

Tämän raportin tarkoituksena on tukea kaupunkien poliittisia päättäjiä organisaatioiden rakenteellisen syrjinnän käsittelyä koskevien keskeisten poliittisten linjausten ja käytäntöjen kehittämisessä.

Katso: [Raportti](#)

Kiinnostava resurssi – Tekoäly

Policy Brief on preventing the potential discriminatory effects of the use of artificial intelligence in local services

Tämän raportin tarkoituksena on tukea paikallisia päätöksentekijöitä tekoälyn mahdollisten puolueellisuuksien ja riskien ymmärtämisessä sekä auttaa heitä oppimaan keinoja vähentää tällaisia riskejä.

Katso: [Raportti](#)

LIITE II:

REFERENSSIT

- Allen, R. ja Masters, D., [Regulating for an Equal AI: A new role for Equality Bodies](#), Equinet, Bryssel, 2020.
- Artemjeff, Panu ja Sheikh, Liban, Esiselvitys rakenteellisesta syrjinnästä: [Syrjinnän tunnistaminen ja seuraaminen yhteiskunnan eri osa-alueilla](#). Oikeusministeriön julkaisu, Selvityksiä ja ohjeita 2023:27
- Artemjeff, Panu; Attias, Miriam ja Mohamed, Adan, [Arviointi Valtioneuvoston Yhdenvertainen Suomi- toimintaohjelmasta rasismin torjumiseksi ja väestösuhteiden edistämiseksi](#), Council of Europe Publications, 2023.
- Council of Europe (2020) [Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level](#), policy brief, Intercultural Cities Programme.
- Crowley, N., [Making Europe More Equal: A Legal Duty?](#), Equinet, Bryssel, 2016.
- Mannila, Simo (2024) Syrjintä Suomessa 2020–2023: tietoraportti. Oikeusministeriön julkaisu, Selvityksiä ja ohjeita 2024:11
- Mulder, J., [Indirect Sex-Discrimination in Employment](#), European network of legal experts in gender equality & non-discrimination and DG Justice and Consumers European Commission, Bryssel, 2020.
- Siukola, R., Sahrio, A., Vihtari, J., Soronen, S. (2024) Yhdevertaisuuden edistäjän opas. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Ohjaus 6:2024.

Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat päättäneet yhdistää osaamisensa, voimavaransa ja kohtalonsa. Yhdessä he ovat luoneet vakauden, demokratian ja kestävä kehityksen alueen, jossa pidetään yllä kulttuurista monimuotoisuutta, suvaitsevaisuutta ja yksilön vapauksia. Euroopan unioni on sitoutunut jakamaan saavutuksensa ja arvonsa muiden maiden ja kansojen kanssa.

<http://europa.eu>

Euroopan neuvosto on maanosansa johtava ihmisoikeusjärjestö. Sillä on 46 jäsenvaltiota, mukaan lukien kaikki Euroopan unionin jäsenet. Kaikki Euroopan neuvoston jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet ihmisoikeuksien, demokratian ja oikeusvaltion suojaamiseksi tehdyn Euroopan ihmisoikeussopimuksen. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin valvoo ihmisoikeussopimuksen täytäntöönpanoa jäsenvaltioissa.

www.coe.int

Euroopan unionin
yhteisrahoittama



EUROOPAN UNIONI

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Euroopan neuvoston
yhteisrahoittama ja toteuttama