

# VIEREMÄN KUNNAN YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2017–2019

Vieremän kunta palveluiden tarjoajana ja työnantajana



Kunnanhallitus 12.12.2016 §  
Valtuusto 19.12.2016 §

## Sisällys

Johdanto .....	4
Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja tarkoitus .....	5
Suunnitteluprosessi – laadinta, seuranta sekä suunnitelmasta tiedottaminen .....	6
Yhdenvertaisuus lainsäädännössä.....	7
Yhdenvertaisuus perusoikeutena .....	7
Yhdenvertaisuuslaki .....	8
Kunnalle yhdenvertaisuuslaissa säädettyt velvollisuudet .....	9
Syrjintä .....	10
Syrjintäperusteita .....	11
Etnisyys .....	12
Sukupuolinen monimuotoisuus .....	13
Seksuaalinen monimuotoisuus .....	14
Uskonto ja vakaumus.....	14
Terveystila.....	15
Työllisyys ja taloudellinen tilanne.....	16
Ikä .....	16
Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta Vieremän kunnassa .....	18
Haasteet tulevaisuudessa – monimuotoistuva kuntalaisten joukko .....	18
Kunnan yhteistyö vähemmistöjen sekä muiden suunnitelmassa huomioitavien ryhmien kanssa .....	19
Maahanmuuttajat .....	19
Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt .....	19
Vammaiset sekä toimintakyvyltään rajoittuneet.....	19
Työttömät .....	20
Ikääntyneet .....	20
Nuoret.....	21
Yhdenvertaisuuden edistäminen Vieremän kunnassa – nykytilan arviointi ja toimenpiteet osa-alueittain.	21
Asenteet .....	21
Palvelut.....	21
Hallintopalvelut .....	22
Koulutus sekä kulttuuri- ja sivistyspalvelut.....	23
Liikunta- ja vapaa-ajanpalvelut .....	24
Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut.....	24

Työyhteisö .....	25
Rekrytointi .....	25
Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen .....	26
Työolot .....	26
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	27
Päätöksenteko .....	27
Häirintä .....	28
Keskeiset käsitteet .....	29



## Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja tarkoitus

Yhdenvertaisuussuunnitelman ensisijainen tavoite on yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen ja tavoitteellinen edistäminen. Toiseksi suunnitelman laatiminen auttaa tunnistamaan mahdollisia epäkohtia yhdenvertaisuuden toteutumisessa sekä antaa valmiudet puuttua niihin.

Osallistava suunnitteluprosessi lisää vuorovaikutusta niin henkilöstön edustajien ja työnantajan kuin kunnan ja kuntalaisten välillä. Edelleen suunnitelman laatiminen varmistaa, että yhdenvertaisuusasioita käsitellään – tarkoituksena on, että ajatus yhdenvertaisuudesta integroituisi luontevasti kaikkeen toimintaan.

Syrjinnän taustalla ovat usein ennakkoluulot ja väärät tiedot. Tästä syystä tilannekartoituksen ja edistämistoimenpiteiden määrittelyn lisäksi suunnitelma sisältää yleistä tietoa yhdenvertaisuudesta ja yhdenvertaisuutta sääntelevästä lainsäädännöstä. Näiden suunnitelman yleisten osien tarkoituksena on lisätä tietoisuutta yhdenvertaisuudesta – tietoisuuden lisääminen ja virheellisten käsitysten oikaiseminen on yksi keino puuttua syrjintää ylläpitäviin ennakkoluuloihin. Suunnitelman tavoitteena on siis myös ennaltaehkäistä syrjintää tulevaisuudessa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen edun mukaista. Yhdenvertaisuusasioiden käsitteleminen sekä pyrkimys edistää yhdenvertaisuutta mitä todennäköisimmin vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti. Palveluita käyttäville kuntalaisille puolestaan syntyy positiivisia mielikuvia yhdenvertaisuutta edistävästä Vieremästä – yhdenvertaisuuden käsitteleminen ja epäkohtiin puuttuminen vaikuttaa lopulta kunnan imagoon. Imagolla ja mielikuvilla voi olla yllättävän suuri merkitys, kun ihmiset pohtivat muuttoa kuntaan tai kunnasta.

*Vieremän kunta pyrkii kaikessa toiminnassaan turvaamaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen.*

Vieremän kunnan yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään ne kunnassa noudatettavat toimintatavat, joiden tarkoitus on edistää yhdenvertaisuuden toteutumista. Vieremän kunta sitoutuu noudattamaan toimintatapoja niin työnantajana kuin palveluiden tarjoajana. Lähtökohta on, että Vieremän kunta pyrkii kaikessa toiminnassaan turvaamaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen.

### Suunnitteluprosessi – laadinta, seuranta sekä suunnitelmasta tiedottaminen

Vieremän kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen alkoi kesällä 2016. Aikaa suunnitelman laatimiseen varattiin noin puoli vuotta; suunnitelman tulee olla valmis vuoden 2017 alkuun mennessä (1.1.2017).

Yhdenvertaisuuslaissa ei säädetä, kuinka moneksi vuodeksi kerralla suunnitelma tulee laatia. Kuten kaikki hyvät suunnitelmat, tämäkin suunnitelma on laadittu määräaikaiseksi, tässä tapauksessa kolmeksi vuodeksi. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei ole mielekästä laatia pidemmäksi ajaksi kuin kolmeksi vuodeksi kerralla, sillä yhdenvertaisuustilanne muuttuu jatkuvasti (yhteis)kunnan kehittyessä. Suunnitelmaa seurataan, tarkistetaan ja päivitetään tarvittaessa vuosittain.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki, 609/1987) mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voidaan laatia kunnassa yhdeksi yhtenäiseksi suunnitelmaksi, mutta Vieremän kunnassa suunnitelmat päätettiin laatia erikseen, jotta lainsäädännössä asetetut vaatimukset tulevat varmasti täytettyä molempien suunnitelmien osalta. Tästä syystä tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei keskitytä juurikaan eri sukupuolten tai sukupuoli-identiteettien väliseen tasa-arvoon, vaikka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovatkin arvoina lähellä toisiaan. Tasa-arvoa käsitellään Vieremän kunnan tasa-arvosuunnitelmassa sekä oppilaitoskohtaisissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmissa.

Suunnitelman tekijät kartoittivat tilannetta ensisijaisesti valmiiden selvitysten pohjalta. Suunnitelma laadittiin yhteistyössä ikääntyneiden ja vammaisten edustajien kanssa vanhus- ja vammaisneuvostossa. Lisäksi sitä käsiteltiin kunnan yhteistyöryhmässä ja kunnanhallituksessa. Suunnitelman hyväksyi lopulta valtuusto.

On huomionarvoista, että eräät henkilön ominaisuuksiin liittyvät tiedot kuuluvat henkilötietolaissa (523/1999) säädetyn **arkaluonteisten tietojen käsittelykiellon** piiriin. Arkaluonteisia tietoja saa käsitellä vain erikseen säädettyissä tilanteissa. Kuten henkilötietolain 11 §:stä käy ilmi, syrjintäperusteet (esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen) ja arkaluonteiset tiedot ovat yhteydessä toisiinsa:

*Arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Arkaluonteisina tietoina pidetään henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan:*

- 1) rotua tai etnistä alkuperää;*
- 2) henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista;*
- 3) rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta;*
- 4) henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia;*
- 5) henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä; taikka*
- 6) henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.*

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen ei edellytä eikä oikeuta arkaluonteisten tietojen käsittelyä – yhdenvertaisuuden toteutumista on mahdollista arvioida ja edistämistoimenpiteet määritellä ilman, että käsitellään arkaluonteisia tietoja.

## Yhdenvertaisuus lainsäädännössä

Yhdenvertaisuudesta säädetään Suomen kansallisen lainsäädännön lisäksi Euroopan yhteisön oikeudessa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Yhdenvertaisuuden asemaa perusoikeutena turvaa perustuslaki – yksityiskohtaisemmat säännökset yhdenvertaisuudesta ja sen edistämisestä on kirjattu yhdenvertaisuuslakiin.

## Yhdenvertaisuus perusoikeutena

Suomen perustuslain 6 §:n mukaan

*Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.*

*Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.*

*Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.*

*Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.*

Perustuslaissa säädetty yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä yhdenvertaisuuteen lain edessä (1 momentti) että syrjinnän kieltoon (2 momentti). Laki siis kieltää asettamasta ihmisiä erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. **Syrjinnän kielto** tarkentuu lain tasolla<sup>1</sup>:

<b>Perustuslaki</b> 731/1999	<b>Yhdenvertaisuuslaki</b> 1325/2014	<b>Rikoslaki</b> 39/1889	<b>Työturvallisuuslaki</b> 738/2002	<b>Tasa-arvolaki</b> 609/2987
6 § Yhdenvertaisuus	8 § Syrjinnän kielto	11 luku 11 § Syrjintä  47 luku 3 § Työsyrjintä  47 luku 3 a § Kiskonnantapainen työsyryjintä  11 luku 10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan	28 § Häirintä	7 § Syrjintä sukupuolen perusteella

Syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö perustuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18-19/1990).

## Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki sisältää säännöksiä yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä syrjinnän ja vastatoimien kiellot. Yhdenvertaisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain noudattamista ja siten yhdenvertaisuuden toteutumista valvovat lain 18 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.

<sup>1</sup> Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010, s. 8.



## Kunnalle yhdenvertaisuuslaissa säädetyt velvollisuudet

Yhdenvertaisuus on oikeudenmukaisen yhteiskunnan edellytys. Lainsäätäjällä on katsonut yhdenvertaisuuden edistämisen kautta yhteiskunnan eri osa-alueiden niin tärkeäksi, ettei tämän perusarvon edistäminen voi olla vapaaehtoista. Tästä syystä yhdenvertaisuuden edistämisen on lakisääteistä: yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät sekä kaikki yksityiset ja julkiset työnantajat edistämään yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuuslain 5 §:ssä säädetään viranomaisen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Viranomaisella tarkoitetaan lain 4.1 §:n mukaan muun muassa kunnallisia viranomaisia.

*Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.*

*Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Velvollisuus suunnitelman laatimiseen ei koske evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa eikä julkista hallintotehtävää hoitavaa sellaista yksityistä, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 30 henkilöä.*

Työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta säädetään yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä. Vieremän kunnan toiminnan kannalta huomionarvoinen on 2 momentti, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma:

*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.*

*Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.*

*Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuksissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.*

Tässä suunnitelmassa tarkastellaan kunnan velvollisuuksia palveluiden tarjoajana ja työnantajana; kunnan koulutuksen järjestäjänä laatimat yhdenvertaisuussuunnitelmat eivät sisälly tähän suunnitelmaan, sillä ei olisi tarkoituksenmukaista tarkastella kaikkia kolmea erillistä velvollisuutta samassa suunnitelmassa. Oppilaitoskohtaisten yhdenvertaisuussuunnitelmien jättäminen tämän yhdenvertaisuussuunnitelman ulkopuolelle ei kuitenkaan tarkoita, että yhdenvertaisuuden edistäminen opetuksessa ja koulutuksessa olisi toisarvoista – päinvastoin yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisen tärkeää oppilaitoksissa sekä terveyden- ja sosiaalihuollon organisaatioissa.

## Syrjintä

Syrjinnästä, syrjinnän kiellosta sekä siitä, millainen menettely katsotaan syrjinnäksi, säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä:

*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.*

*Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.*

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintä voi olla

- välitöntä (10 §),
- välillistä (13 §),
- häirintää (14 §),
- kohtuullisten mukautusten epäämistä (15 §),
- ohje tai käsky syrjiä (8 §) sekä
- syrjivää työpaikkailmoittelua (17 §).

**Vastatoimien kiellosta** säädetään yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä:

*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.*

## Syrjintäperusteita

Syitä, joiden vuoksi henkilö joutuu syrjinnän kohteeksi, kutsutaan **syrjintäperusteiksi**. Syrjintäperusteita on useita – henkilö tai ihmisryhmä voi joutua syrjityksi lähes minkä tahansa inhimillisen ominaisuuden perusteella. Euroopan unionin perusoikeuskirjan (2000/C 364/01) 21(1) artiklassa säädetään syrjintäkiellosta ja luetellaan yhteensä seitsemätoista eri syrjintäperustetta. Sanamuodosta käy ilmi, ettei luettelo ole tyhjentävä:

*Kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliin suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan.*

Henkilö voi tulla syrjityksi paitsi yhden myös useamman syrjintäperusteen nojalla, jolloin kyse on **moniperusteisesta syrjinnästä**. Esimerkiksi vammaisen, ulkomaalaistaustainen nainen voi tulla syrjityksi samanaikaisesti naisena ja vammaisena sekä etnisyytensä vuoksi. Ratkaisevaa ei välttämättä ole se, onko syrjijä onnistunut yrityksessään syrjiä jotakuta, vaan merkitystä tulee antaa sille, onko henkilö tai ihmisryhmä syrjivän teon tai laiminlyönnin johdosta tosiasiasa joutunut tai asetettu eri asemaan.

Lisäksi on huomattava, että syrjintä ei ole aina tahallista; toisinaan syrjintä voi johtua erehdyksestä, huolimattomuudesta tai ajattelemattomuudesta. Toisaalta syrjinnän tunnusmerkistön täyttävää menettelyä ei aina katsota syrjinnäksi. Tällaisista tilanteista säädetään lainsäädännössä – kyse on positiivisesta erityiskohtelusta. Erityiskohtelun oikeuttavat perusteet on tarpeen määritellä etukäteen, jotta erilainen kohtelu ei johda tosiasiasa syrjintään.

Usein syrjintä kuitenkin on tahallista. Tahallisen syrjinnän kohteeksi joutuvat varsinkin ”näkyvät vähemmistöt” eli ihmiset, joiden kuuluminen vähemmistöön on tullut julki tai on ulkoisesti havaittavissa. Tällaisia vähemmistöjä ovat esimerkiksi fyysisesti vammaiset sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvat. Näkyvään vähemmistöön kuuluminen lisää todennäköisyyttä tulla syrjityksi, joten tämä on johtanut tilanteeseen, jossa esimerkiksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvat eivät halua paljastaa todellista seksuaali- tai sukupuoli-identiteettiään. Toisaalta on muistettava, että henkilö voi tulla syrjityksi muunkin ominaisuuden kuin vähemmistöön kuulumisen vuoksi; syy syrjimiseen ei ole aina vähemmistöön kuulumisessa.

## Etnisyys

Yksi yleisimmistä syrjintäperusteista on etnisyys. **Etnisyydellä** tarkoitetaan henkilön kokemusta muiden muassa syntyperästään, kielestään, nimistään, suvustaan, asuinalueestaan, tapakulttuuristaan ja uskonnostaan. Mikään edellä luetelluista ei yksinään riitä etnisyyden kriteeriksi; etnisyys koostuu useista tekijöistä. Etnisyys on oleellinen osa henkilön identiteettiä.

Etnisyytensä vuoksi syrjintää kohtaavat pääasiassa etniset vähemmistöt. Arkikielenkäytössä etnisyydellä viitataan usein joihinkin muihin etnisiin ryhmiin kuin valtaväestöön. Etnisyydelle on annettu etäännyttävä merkitys, vaikka tosiasiasa suomalaiset edustavat etnistä ryhmää aivan kuten ranskalaiset, somalit tai ruotsalaiset. Etnisyydellä ei tule viitata vähemmistöihin.

Etnisyyden perusteella syrjityiksi tulevat etenkin ulkomaalaistaustaiset, mutta myös esimerkiksi romanit. Etninen syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu on eriasteista, lievän varautuneesta suhtautumisesta aina avoimeen **rasismiin**. Syrjintä voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, syntyperään tai tapoihin. Etnisyyden perusteella syrjityiksi voivat joutua myös kielelliset vähemmistöt, kuten suomenruotsalaiset. Jokaisen oikeudesta käyttää viranomaisessa omaa kieltään, joko suomea tai ruotsia, säädetään kielilaissa (423/2003).

Etnisten vähemmistöjen osuus Vieremän kunnassa on verrattain pieni. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei etnisten vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuteen tulisi kunnan toiminnassa ja työyhteisöissä kiinnittää huomiota. Ottaen huomioon (yhteis)kunnan kehityksen ja monimuotoistumisen, esimerkiksi kuntaan mahdollisesti asumaan asettuvat oleskeluluvan saaneet turvapaikanhakijat, on syytä pohtia, kuinka voidaan ennalta varautua tilanteisiin, joissa esimerkiksi yksittäinen henkilö joutuu syrjityksi etnisen taustansa vuoksi. Asenteisiin vaikuttaminen ja tietoisuuden lisääminen toimisi ennaltaehkäisevästi ja palvelisi pitkäaikaisia tavoitteita, kuten syrjinnän vähentymistä tulevaisuudessa.

**Ksenofobia** on muukalaisvihamielisyyttä. Ksenofobia tarkoittaa kielteistä, jopa vihamielistä asennetta ja ennakkoluuloja muualta tulevia tai toista etnistä ryhmää edustavia kohtaan. Tietämättömyys ja virheelliset tiedot ylläpitävät ennakkoluuloja. Virheellisiä käsityksiä tulisi oikaista antamalla oppilaille ja opiskelijoille puolueetonta ja oikeellista tietoa. *Virheellisten tietojen oikaisemiseksi on hyvä tehdä ero esimerkiksi seuraavien käsitteiden välillä.*

**Maahanmuuttaja** on Suomeen asumaan muuttanut henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Maahanmuutto voi olla esimerkiksi työperäistä eli henkilö on tullut Suomeen töihin. Maahanmuuttaja ei ole pakolainen.

**Pakolainen** on henkilö, joka on joutunut jättämään kotimaansa, koska hänellä on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi esimerkiksi uskontonsa tai poliittisen mielipiteensä perusteella. Pakolaiset ovat siis henkilöitä, jotka tarvitsevat ja joille on myönnetty kansainvälistä suojelua kotimaansa ulkopuolella. Pakolaisuus ei ole vapaaehtoista, toisin kuin maahanmuutto.

Ulkomaalaislaissa (301/2004) pakolainen-käsite viittaa vain niihin, jotka ovat saaneet pakolaisen statuksen eli jotka täyttävät Geneven pakolaissopimuksessa säädetyt vaatimukset. Arkikielessä käsitettä pakolainen käytetään usein virheellisesti, ja käsitteellä viitataan myös maahanmuuttajiin.

**Kiintiöpakolainen** on henkilö, jonka Suomi on vastaanottanut vuosittaisen pakolaiskiintiön puitteissa esimerkiksi pakolaisleiriltä.

**Turvapaikanhakija** on suojaa ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta hakeva henkilö, jolla on perusteltua aiheutta pelätä joutuvansa vainotuksi. Turvapaikkaa ei voi hakea ulkomailta käsin esimerkiksi ottamalla yhteyttä sähköpostitse suomalaisiin viranomaisiin – turvapaikkahakemuksen voi jättää aikaisintaan Suomen rajalla. Siksi ajaksi, kun turvapaikkahakemusta käsitellään Maahanmuuttovirastossa, turvapaikanhakija ohjataan vastaanottokeskukseen asumaan ja odottamaan kutsua turvapaikkapuhutteluun. Turvapaikanhakijalle voidaan myöntää pakolaisstatus. Kaikille turvapaikanhakijoille ei myönnetä oleskelulupaa.

**Siirtolainen** on pysyvästi toiseen maahan asumaan ja työskentelemään muuttanut henkilö.

### Sukupuolinen monimuotoisuus

Yksi yleisimmistä syrjintäperusteista on sukupuoli. Tasa-arvossa on kyse eri sukupuolten tai sukupuoli-identiteettien välisestä samanvertaisuudesta. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Perinteisen, stereotyyppisen käsityksen mukaan sukupuolia on kaksi: naiset ja miehet. Sukupuolinen suuntautuminen on kuitenkin paljon moniulotteisempaa. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit (muunsukupuoliset) ja transvestiitit, sekä intersukupuoliset henkilöt. Syrjintää kokevat ennen kaikkea sukupuolivähemmistöihin kuuluvat. Naiset kokevat syrjintää sukupuolen perusteella useammin kuin miehet.

## Seksuaalinen monimuotoisuus

**Hetero-oletus** ja **heteronormatiivinen ajattelutapa** pitävät yllä käsitystä, jonka mukaan kaikkien ajatellaan olevan heteroita, sukupuolia ajatellaan olevan vain kaksi ja jonka mukaan heteroseksuaalisuus on yleinen normi. **Heteroseksuaalisuus** nähdään eräänlaisena pääsääntönä ja muut seksuaalisen ja sukupuolisen suuntautumisen muodot poikkeuksina. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin viitataan lyhenteellä **HLBTIQ** (engl. LGBTIQ). Lyhenne muodostuu sanoista homo, lesbo, bi-seksuaali, transihminen, intersukupuolinen ja queer.

Suhtautuminen etenkin seksuaalivähemmistöihin on ollut jopa vihamielistä – homoseksuaalisuutta on pidetty niin syntinä, sairautena kuin rikoksenakin. Asenteet ovat kuitenkin muuttuneet myönteisemmiksi ja suhtaudutaan suvaitsevammin. Nuoret suhtautuvat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin iäkkäitä suvaitsevaisemmin.

Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen ei aina näy ulospäin. Ihmiset eivät välttämättä halua tuoda seksuaalista tai sukupuolista suuntautumistaan julki, koska pelkäävät joutuvansa syrjityksi. Vieremän kunnassa on verrattain vähän asukkaita, mikä entisestään lisää syrjityksi tulemisen pelkoa.

Todellisen identiteetin salaaminen voi heikentää ihmisen elämänlaatua merkittävästi – seurauksena voi olla jopa masennus. Sukupuolisesta ja seksuaalisesta monimuotoisuuteen tulisi suhtautua avoimesti. Työpaikoilla on syytä tehdä selväksi, että jokaisella työntekijällä on oikeus ilmaista sukupuolista tai seksuaalista suuntautumistaan vapaasti ilman syrjityksi tulemisen pelkoa. Sukupuolista ja seksuaalista suuntautumista ei pidä sekoittaa keskenään.

## Uskonto ja vakaumus

Syrjintä uskonnon ja vakaumuksen perusteella on yksi yleisimmistä syrjintäperusteista. Syrjintä uskonnon ja vakaumuksen perusteella voi liittyä etniseen syrjintään: henkilö voi tulla syrjityksi esimerkiksi alkuperänsä ja rotunsa lisäksi uskontonsa vuoksi. Kyse on tällöin moniperusteisesta syrjinnästä.

Syrjintää uskonnon perusteella kohtaavat lähinnä henkilöt, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskonnolliseen yhdyskuntaan kuin valtauskonnon edustajat. Syrjintää kohtaavat esimerkiksi muslimit ja Jehovan todistajat. Tahallisen syrjinnän taustalla ovat usein ennakkoluulot – tahattoman syrjinnän taustalla puolestaan on usein tietämättömyys. Syrjintä uskonnon perusteella onkin toisinaan tiedostamaton: toista uskontoa tunnustavat eivät ymmärrä tai tiedä toisen uskontokunnan edustajien tapoja ja tämän vuoksi tahattomasti syrjivät toisen uskontokunnan edustajia. Syrjintä voi perustua myös henkilön poliittiseen sitoutumiseen tai mielipiteisiin.

## Terveydentila

Ainakin tilapäiset vammat ja toimintarajoitteet kuuluvat jokaisen ihmisen elämään. Terveydentilansa vuoksi syrjityksi tulevat etenkin ne, joiden vamma, toimintarajoite tai sairaus on pitkäkestoinen tai pysyvä sekä ne, joiden vamma on asteeltaan vakava.

Ensinnäkin on tehtävä ero sairauden, vamman ja vammaisuuden välillä. Vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain (vammaispalvelulaki, 380/1987) mukaan **vammainen henkilö** on henkilö, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Vammaisia ei tule nähdä yhtenä joukkona, vaan on tärkeää tunnistaa vammaisuuden muodot ja muistaa, että vammaisten erityistarpeet ovat yksilöllisiä.

**Vamma** tai **toimintarajoite** voi olla tilapäinen, pitkäkestoinen tai pysyvä. Henkilön toimintakyky voi rajoittua fyysisen tai älyllisen vamman takia, mutta myös aistivamman ja psyykkisen sairauden vuoksi. Vamman vuoksi syrjityksi tulevat etenkin ne, joiden vamma on muuta kuin tilapäinen. Toisaalta vamma on voinut tulla osaksi henkilön identiteettiä, jolloin henkilö ei koe sairauden tunnetta – henkilö, jolla on vamma, ei siis välttämättä ole **sairas**. Tällaisia ihmisiä ei tule kohdata sairaina. **Sairaus** on ennen kaikkea henkilön omaa kokemusta terveydentilastaan – määritelmä on siis subjektiivinen.

Vammaisten sekä niiden ihmisten, joilla on jokin vamma tai toimintarajoite, näkeminen *sairaina* ylläpitää näiden ihmisten eriarvoista asemaa yhteiskunnassa. Esimerkiksi vammaisuutta ei tule nähdä ihmistä määrittävänä tekijänä, vaan vammaisuus on vain yksi henkilön ominaisuuksista. Toisaalta vammaisuutta tai henkilön vammaa ei saa vähätellä eikä neutralisoida, vaan henkilön erityistarpeet tulee ottaa huomioon tarpeen mukaan. Ennakkoon ei tule tehdä oletuksia siitä, mihin vammainen henkilö pystyy tai mihin ei.

Esimerkiksi kunnan järjestämissä tapahtumissa on huolehdittava siitä, että vammaisilla ja toimintarajoitteisilla henkilöillä on yhtäläiset osallistumismahdollisuudet – tässä tapauksessa avainkäsite on **esteettömyys**. On esimerkiksi varmistettava, etteivät liikuntarajoitteisten mahdollisuudet osallistua kapene rajoitteen vuoksi.

Vammaisten henkilöiden läheiset, esimerkiksi lapset ja nuoret, joiden perheeseen kuuluu vammainen henkilö, kokevat **läheissyrjintää**. Aivan kuten henkilöstä itsestään johtuva syrjintä, myös läheissyrjintä on kiellettyä.

## Työllisyys ja taloudellinen tilanne

Henkilö voi tulla syrjityksi huonon taloudellisen tilanteensa vuoksi. Syynä voi olla esimerkiksi pienituloisuus tai työttömyys. Huono taloudellinen asema estää yhdenvertaisuuden toteutumisen muun muassa terveystaloudellisuudessa.

Taloudellisen aseman perusteella syrjintä liittyy läheissyrjintään: on esimerkiksi tavallista, että oppilaitoksissa työttömäksi joutuneen vanhemman lapset kokevat syrjintää tai tulevat kiusatuiksi vanhempiensa huonon taloudellisen tilanteen vuoksi.

## Ikä

Ikä on yleinen, vaikkakin huonosti tunnistettu syrjintäperuste – ikäsyrjintä on usein piilosyrjintää. Syrjintää ikänsä perusteella kokevat ainakin lapset, työkäiset ja ikääntyneet. Vaikka yhteiskuntaa kehitetään ja viedään eteenpäin enimmäkseen keski-ikäisten johdolla, ei muita ikäryhmiä saa perusteettomasti kohdella eri tavoin.

### *Ikäsyrjintä työelämässä*

Työelämässä esiintyy sekä suoraa että epäsuoraa ikäsyrjintää. Epäsuorasti ikäsyrjintää esiintyy työhönotossa, täydennyskoulutukseen pääsemisessä sekä arvostuksessa. Epäsuoraa ikäsyrjintää kokevat sekä työuransa alussa olevat että eläkeikää lähestyvät työntekijät. Suora ikäsyrjintä liittyy esimerkiksi uralla etenemismahdollisuuksiin – lähinnä niiden kaventumiseen.

Ikäsyrjintä työelämässä perustuu stereotyyppioihin: nuoria saatetaan pitää perusteetta osaamattomina, kun taas ikääntyneiden ei uskota voivan omaksua uusia tietoja tai taitoja.

### *Ikääntyneet*

Ikäsyrjintä kohdistuu lähinnä ikääntyneisiin. Ikääntynyt väestö, vanhukset, saatetaan nähdä avuttomana, julkisista palveluista riippuvaisena väestöryhmänä. Ajattelutapa on **patologinen**: ikääntymistä tarkastellaan sairauksien näkökulmasta ja vanhuksista puhuttaessa korostuvat sairaudet, yksinäisyys ja pienituloisuus, jopa köyhyys. Ajattelutapa on vinoutunut, stereotyyppinen, sillä tosiasiasa korkea ikä ei aina tarkoita, että henkilön terveydentila ja toimintakyky olisivat heikentyneet.



Ikääntyneiden osuus Suomen väestöstä on kasvanut ja kasvaa tulevaisuudessa. Väestöllisen huoltosuhteen heikkeneminen, väestön ikääntymisen aiheuttama huoltorasite, Suomen talouden huono tilanne sekä hyvinvointipalveluiden saannin turvaaminen tulevaisuudessa – etenkin nämä kaikki yhdessä – ovat olleet yhteiskunnallisen keskustelun kohteena viime vuosina. Tosiasia on, että väestöllinen huoltosuhde eli lasten ja eläkeikäisten määrä sataa työkäistä kohden heikkenee ja hyvinvointipalveluiden tarve kasvavat tulevaisuudessa. Muun muassa tästä syystä vanhusten yhdenvertaisuuteen on kiinnitettävä erityisesti huomiota. Hyvä lähtökohta on ongelmalähtöisyyden sijaan nähdä vanhukset yhteiskunnan voimavarana.

## Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta Vieremän kunnassa

Suunnitelman tarkoitus ei ole nostaa yhdenvertaisuutta muiden arvojen ohi eikä ylikorostaa sen merkitystä muiden arvojen kustannuksella – yhdenvertaisuus toteutuu Vieremän kunnan työyhteisöissä ja palveluissa pääsääntöisesti hyvin. Tämä selittyy osaksi sillä, että Vieremän kunnassa on verrattain vähän esimerkiksi etnisten vähemmistöjen edustajia, sillä suurin osa kunnan asukkaista on ”valtaväestöä” – suomea puhuvia suomalaisia. Ongelmat yhdenvertaisuuden toteutumisessa ovat siis toisenlaisia kuin kaupungeissa, joissa asuu paljon valtaväestön kanssa eri etnistä ryhmää edustavia ihmisiä. Kielellisten tai uskonnollisten vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämisen sijaan Vieremän kunnassa on tarkoituksenmukaisempaa pohtia esimerkiksi **alueellista yhdenvertaisuutta**: Vieremän kunta on pinta-alaltaan verrattain suuri.<sup>2</sup> Suuri osa sosiaali- ja terveystalvueluita tarvitsevista ikääntyneistä ihmisistä ei asu palveluiden äärellä taajamassa vaan syrjäseudulla. Tämä on ongelma yhdenvertaisen palveluiden saamisen kannalta. Toiseksi, osa perusopetuksessa olevista oppilaista on asuinpaikkansa vuoksi eriarvoisessa asemassa: syrjäseudulla asuvien oppilaiden koulumatkat kestävät huomattavan pitkään. Palvelut eivät saisi keskittyä vain taajama-alueelle.

Vaikka yhdenvertaisuustilanne Vieremän kunnassa on melko hyvä, tämä ei tarkoita, että mitään ei tulisi tehdä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimenpiteissä pyritään mahdollisimman hyvin ottamaan huomioon (yhteis)kunnan kehitys tulevaisuudessa. Etenkin alueelliseen yhdenvertaisuuteen on tulevaisuudessa kiinnitettävä huomiota.

Nykytilan arviointi kunnan toiminnan eri osa-alueiden osalta on esitetty jäljempänä luvussa ”Yhdenvertaisuuden edistäminen Vieremän kunnassa – nykytilan arviointi ja toimenpiteet osa-alueittain”.

## Haasteet tulevaisuudessa – monimuotoistuva kuntalaisten joukko

Yhteiskuntamme, Vieremän kunta sen osana, kehittyy ja monimuotoistuu jatkuvasti – yhdenvertaisuustilanne ei pysy vakiona, ja tämän vuoksi palveluita on kehitettävä ja palvelutarjontaa uudistettava ajoittain. Yksi syy monimuotoistumiseen on muuttoliike: kuntaan muuttaa uusia, taustaltaan, toimintakyvyltään ja mahdollisuuksiltaan erilaisia ihmisiä.

Yhdenvertaisuustilanne muuttuu vuosittain ennen kaikkea oppilaitoksissa, sillä uusia oppilaita ja opiskelijoita tulee vuosittain. Siispä etenkin oppilaitoksissa tulee vuosittain kiinnittää huomiota muuttuvaan yhdenvertaisuustilanteeseen.

---

<sup>2</sup> [http://www.maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/alat16\\_su\\_nimet\\_korj\\_0.pdf](http://www.maanmittauslaitos.fi/sites/default/files/alat16_su_nimet_korj_0.pdf)

Huomionarvoista on, että Vieremän kunnanvaltuusto päätti 20.6.2016 pidetyssä kokouksessaan, että Vieremän kunta vastaanottaa 10 myönteisen turvapaikkapäätöksen saanutta turvapaikanhakijaa vuoden 2016 aikana. Tämä päätös on syytä ottaa huomioon niin kunnan oppilaitoksissa, työyhteisöissä kuin palveluissa.

## Kunnan yhteistyö vähemmistöjen sekä muiden suunnitelmassa huomioitavien ryhmien kanssa

### Maahanmuuttajat

Vieremän kunta toimii yhdessä muiden Ylä-Savon kuntien kanssa maahanmuuttajien kotouttamiseksi. Ylä-Savon kunnilla on yhteinen maahanmuuttajien kotouttamisohjelma ja maahanmuuttajia palvelee Ylä-Savossa kuntien yhteinen maahanmuuttoneuvoja.

Vieremän kunnassa etnisten vähemmistöjen, kuten maahanmuuttajien, osuus on verrattain pieni, mikä selittyy esimerkiksi kunnan maantieteellisellä sijainnilla. Epäkohdat yhdenvertaisuuden toteutumisessa eivät Vieremällä toistaiseksi liity etnisten vähemmistöjen oikeuksiin – toki etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuuteen kiinnitetään Vieremällä huomiota. Painopisteet yhdenvertaisuuden edistämässä ovat kuitenkin toisaalla.

### Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluminen on yksityisyyden piiriin kuuluva, arkaluontoinen asia, eikä vähemmistöön kuuluminen välttämättä näy ihmisestä ulospäin. Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena ei ole kartoittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kuntalaisten määrää kunnassa. Vieremän kunta noudattaa kaikessa toiminnassaan lakia, ja pyrkii siihen, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei aseteta eriarvoiseen asemaan, vaan heitä kohdellaan asiallisesti ja yhdenvertaisesti – aivan kuten laki edellyttää.

### Vammaiset sekä toimintakyvyltään rajoittuneet

Vieremän kunta noudattaa toiminnassaan vammaispalvelulakia. Vammaispalvelulain 3 §:n mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että vammaisille tarkoitetut palvelut ja tukitoimet järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Asiakkaiden yksilöllinen avun tarve otetaan huomioon palveluja ja tukitoimia järjestettäessä. Vieremän kunta huolehtii siitä, että kaikki kunnan yleiset palvelut soveltuvat myös vammaiselle henkilölle, kuten vammaispalvelulain 7 §:ssä säädetään.

Vieremän kunnan vammaisneuvosto toimii Vieremän kunnan vanhusneuvoston yhteydessä.

## Työttömät

Vieremän kunta pyrkii työllistämään etenkin nuoria ja pitkäaikaistyöttömiä. Yritykset, yhdistykset, järjestöt ja kotitaloudet voivat hakea kunnalta tukea (Vieremä-lisä) palkkatukityöllistämiseen. Lisäksi yhdistykset voivat hakea kunnalta väliaikaisrahoitusta, kun yhdistys työllistää vieremäläisen pitkäaikaistyöttömän. Kunta tukee myös nuorten kesätyöllistämistä.

Ylä-Savon alueella toimiva Päiväkeskus Pysäkki ry tuottaa muun muassa työllistämispalveluja. Päiväkeskus Pysäkki ry on Iisalmeen vuonna 1994 perustettu tukipalveluja tuottava yhdistys, jonka toiminta on perustamisen jälkeen laajentunut ympäröiviin kuntiin: Sonkajärvelle, Vieremälle ja Kiuruvedelle.

Päiväkeskuksiin työllistetään vuosittain yhteensä reilu 100 työntekijää erilaisin tukimuodoin. Tukimuotoja ovat muun muassa palkkatuki, työharjoittelu ja kuntouttava työtoiminta.

## Ikääntyneet

Kunnassa toimii Vieremän vanhusneuvosto. Vieremän vanhusneuvosto on vuonna 2002 perustettu ikäihmisten, kunnan viranomaisten, vanhus - ja eläkeläisjärjestöjen sekä muiden ikäihmisten parissa toimivien yhteistyöelin. Vanhusneuvoston tehtävä on tukea valtakunnallista vanhuspolitiikkaa paikallistasolla.

Vanhusneuvosto edistää ikääntyvän väestön hyvinvointia lisäämällä vuorovaikutusta ikääntyneiden keskuudessa, olemalla kahdensuuntaisena tiedonvälitys- ja keskustelukanavana ikääntyvän väestön asioita käsiteltäessä ja päätettäessä paikallisesti tai laajemmin asioista ja pitämällä esillä ikääntyvän väestön näkökulmaa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Neuvosto tekee yhteistyötä SOTE-alueen muiden vanhusneuvostojen kanssa. Vanhusneuvosto vaikuttaa etenkin kuntasuunnitteluun, kulttuuri- ja liikuntapalvelujen monipuoliseen säilyttämiseen sekä asumisen ja liikkumisen turvallisuuteen.<sup>3</sup>

Kunnassa on valmisteilla Ikääntyvän väestön hyvinvointisuunnitelma vuosille 2017 - 2019 yhteistyössä Ylä-Savon Soten kanssa. Suunnitelman pohjaksi on myös tehty kysely ikääntyvälle väestölle palvelutarpeista.

---

<sup>3</sup> <http://www.vierema.fi/loader.aspx?id=988de379-7388-466f-b5a3-80069a574f65>

## Nuoret

Vieremän kunnan nuorisovaltuusto aloittaa toimintansa vuonna 2017 kuntalain vaatimusten mukaisesti.

## Yhdenvertaisuuden edistäminen Vieremän kunnassa – nykytilan arviointi ja toimenpiteet osa-alueittain

### Asenteet

Syrjinnän taustalla ovat usein ennakkoluulot sekä vähäiset ja väärät tiedot – syrjivät asenteet estävät yhdenvertaisuuden ihanteellisen toteutumisen. Varautunut suhtautuminen voi olla ikään kuin rakenteellista, syvällä yhteiskunnan perinteissä. Asenteet eivät ole muutettavissa yksistään yhdenvertaisuussuunnitelmilla, vaan asenteiden muuttaminen vaatii aktiivista toimintaa ja kärsivällisyyttä – asenteet eivät muutu hetkessä.

Tärkeässä asemassa on tietoisuuden lisääminen ja väärin tietojen oikaiseminen sekä syrjivien asenteiden tunnistaminen ja tiedostaminen. Asenteisiin vaikuttaminen on kannattavinta varhais- ja perusopetuksessa, siis koulutuksen keinoin. Tämän suunnitelman lisäksi Vieremän kunnassa on oppilaitoskohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, joissa keskitytään yhdenvertaisuuden edistämiseen opetuksessa.

Työpaikoilla vastuu asenteiden muokkaamisesta ja positiivisen, hyväksyvän ja yhdenvertaisen ilmapiirin luomisesta on ensisijaisesti esimiehillä – toki jokainen työntekijä on velvollinen osaltaan kiinnittämään huomiota yhdenvertaisuuden edistämiseen. Koko kunnan ”ilmapiirin” osalta vastuu on päätöksentekijöillä, jotka valinnoillaan ja päätöksillään voivat edistää yhdenvertaisuutta.

Toimenpiteitä:

- Yhdenvertaisuusasioista ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen henkilöstölle ja kuntalaisille.
- Koulutuksen järjestäminen tarvittaessa.

### Palvelut

Vieremän kunta pyrkii järjestämään palvelunsa niin, että tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu. Yhdenvertaisuus otetaan huomioon kaikissa kunnan palveluissa aina hallinnosta kulttuuri- ja vapaa-ajan

palveluihin – tavoitteena ovat siis yhdenvertaiset palvelut. Erityisesti huomiota kiinnitetään palveluiden alueelliseen yhdenvertaisuuteen.

Kunnan palveluissa pyritään huomioimaan syrjinnän vaarassa olevien ryhmien, kuten ikääntyneiden ja vammaisten, erityistarpeet niin hyvin kuin mahdollista. Käytännössä kaikkien erityistarpeiden huomioiminen ei kuitenkaan resurssien rajallisuuden vuoksi ole mahdollista. Lainsäädännössä määritelty minimivaatimukset täytetään, ja mahdollisuuksien mukaan yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan laissa asetettuja vaatimuksia kattavammin.

Yhdenvertaisten palveluiden kehittäminen vaatii aktiivisuutta myös palveluiden käyttäjiltä – vain palautteen kautta on mahdollista saada tietoa siitä, kuinka yhdenvertaisiksi palveluiden käyttäjät kokevat palvelut. Palveluiden kehittäminen yhdenvertaisimmiksi on mahdollista vain palautteen avulla.

*Vuorovaikutus kunnan ja palveluiden käyttäjien välillä auttaa kehittämään palveluita yhdenvertaisemmiksi. Palautteen myötä asiakkaiden tarpeet ja toiveet osataan huomioida paremmin. Tavoitteena on helposti lähestyttävä organisaatio.*

Palveluiden saavutettavuuteen liittyy ensinnäkin neuvonta: neuvonta ja palveluohjaus helpottavat pääsyä palveluihin. Toiseksi palveluiden saavutettavuuteen liittyy palveluiden alueellinen saavutettavuus: palvelut eivät saa keskittyä vain taajama-alueelle.

## Hallintopalvelut

Toukokuussa 2015 voimaan tullut kuntalaki (410/2015) vahvisti demokratiaa ja lisäsi kunnan asukkaiden osallistumismahdollisuuksia. Kuntalaiset voivat vaikuttaa päätöksentekoon muillakin tavoilla kuin äänestämällä kunnallisvaaleissa. Kunnan asukkaisen osallistumisoikeudesta säädetään kuntalain 5 luvussa. Luku sisältää säännöksiä muiden muassa aloiteoikeudesta (23 §) sekä luettelon osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista (22 §).

Kuntalaisia tulee rohkaista aktiiviseen vaikuttamiseen. Kuntalaisten mielipiteet voidaan ottaa huomioon päätöksenteossa, ja heidän kokemustensa avulla palveluita voidaan kehittää paremmiksi – ovathan kuntalaiset asuinalueensa palveluiden asiantuntijoita.

Toimenpiteet:

- Tiedotetaan kuntalaisille heidän osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksistaan. Huomioidaan erilaiset tiedotuskanavat.

- Rohkaistaan vaikuttamiseen.

## Koulutus sekä kulttuuri- ja sivistyspalvelut

Koulutuksen sekä kulttuuri- ja sivistyspalveluiden tarkoitus on edistää ja tukea kuntalaisten hyvinvointia. Palvelut on tarkoitettu kaikille. Vieremän kunnassa palvelut pyritään suunnittelemaan ja toteuttamaan niin, että jokaisella halukkaalla on mahdollisuus hyödyntää palveluita. Avainsana on esteettömyys: osallistuminen ei saa estyä esimerkiksi liikuntarajoitteen vuoksi.

Perusopetuksessa sekä lukiokoulutuksessa noudatetaan perusopetuslakia (628/1998) sekä lukiolakia (629/1998). Koulutuksen yhdenvertaisuuteen keskitytään tämän suunnitelman sijaan Vieremän kunnan oppilaitoskohtaisissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmissa.

Kulttuuritoiminnan eli taiteen harjoittamista ja harrastamista, taidepalvelusten tarjontaa ja käyttöä, kotiseututyötä sekä paikallisen kulttuuriperinteen vaalimista ja edistämistä järjestämistä kunnassa ohjaa kuntien kulttuuritoiminnasta annettu laki (728/1992). Lain 1 §:n mukaan kunnan tehtävänä on edistää, tukea ja järjestää kulttuuritoimintaa kunnassa sekä järjestää kunnan asukkaille mahdollisuuksia taiteen perusopetukseen sekä harrastusta tukevaan opetukseen taiteen eri aloilla. Vieremän kunnassa kulttuuripalveluita tuottavat ja tarjoavat kansalaisopisto, kirjasto sekä kulttuuri-, liikunta-, matkailu- ja nuorisotoimi. Esimerkiksi kulttuuritoimi tarjoaa eri-ikäisille kuntalaisille mahdollisuuden tutustua monipuolisesti kulttuurin lajeihin. Kuntalaisille järjestetään kulttuuritilaisuuksia, näyttelyitä, kurssitoimintaa ja retkiä yhdessä järjestöjen, yhteisöjen ja yritysten kanssa. Vieremä on aktiivisesti mukana useissa kulttuurihankkeissa.

Kirjastopalveluiden yksi tavoite on edistää kuntalaisten omatoimista oppimista ja tiedonhankintaa. Vieremän kunnankirjaston asiakastyytyväisyyskyselyn (2013) tulosten perusteella kirjaston asiakkaat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä kirjaston aukioloaikoihin, aineistokokoelmiin sekä palveluun.

### Toimenpiteet:

- Kehitetään palveluita asiakastyytyväisyyskyselyiden perusteella entistä paremmin asiakkaiden toiveita vastaaviksi.
- Kiinnitetään jatkossakin huomiota palveluiden esteettömyyteen – niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen esteettömyyteen – huomioimalla esimerkiksi liikuntarajoitteiset.

## Liikunta- ja vapaa-ajanpalvelut

Liikunta- ja vapaa-ajan palveluiden taustalla on ajatus kuntalaisten hyvinvoinnin tukemisesta. Liikunta- ja vapaa-ajan palveluissa pyritään monipuolisuuteen – tavoite on, että jokaiselle olisi tarjolla jotain. Erityistä huomiota kiinnitetään lasten ja nuorten liikkumiseen ja heidän harrastuneisuuden tukemiseen unohtamatta kuitenkaan työikäisiä ja iäkkäitä. Lisäksi erityistä huomiota kiinnitetään erityisryhmiin.

Liikuntapalveluita suunniteltaessa pyritään ottamaan huomioon mahdollisimman kattavasti eri-ikäiset ja eri kuntoiset ihmiset, miehet ja naiset. Palvelut on tarkoitettu kaikille. Jälleen palveluiden kehittämiseksi tärkeässä asemassa on palveluiden käyttäjien antama palaute, jonka pohjalta palveluita voidaan kehittää.

Vieremän kunta ottaa liikuntapalveluissaan huomioon liikuntalaissa (390/2015) säädetyt velvoitteet. Liikuntalain 5 §:n mukaan yleisten edellytysten luominen liikunnalle paikallistasolla on kuntien tehtävä. Kunnan tulee luoda edellytyksiä kunnan asukkaiden liikunnalle muun muassa tukemalla seuratoimintaa sekä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja. Vieremän kunnan ylläpitämistä liikuntapaikoista mainittakoon urheilukentän liikuntamaastot sekä koulukeskuksen yhteydessä olevat liikuntahalli ja kuntosali.

Toimenpiteet:

- Palveluiden monipuolistaminen ja kehittäminen käyttäjien antaman palautteen pohjalta.

## Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut

Yhdenvertaisuus yhdyskunta- ja ympäristöpalveluissa edellyttää esteettömyyden huomioimista. Esteettömyys viittaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ympäristöön, jossa jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kyse on palveluiden saatavuudesta, tiedon ymmärrettävyydestä sekä mahdollisuudesta osallistua päätöksentekoon.

Vieremän kunnassa varmistetaan, että palvelut ovat jokaisen saavutettavissa ja että infrastruktuuri on esteetön. Infrastruktuurin esteettömyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä muiden muassa helppoa pääsyä rakennuksiin (portaattomuus), ympäristön turvallisuutta, valaistusratkaisuja, helposti hahmotettavaa ja viihtyisää ympäristöä sekä meluhaittojen huomioimista. Esteettömyys on tärkeää etenkin lasten, ikääntyneiden ja vammaisten sekä toimintarajoitteisten ihmisten yhdenvertaisuuden näkökulmasta.



Toimenpiteet:

- Kiinnitetään palveluiden saatavuuteen ja esteettömyyteen huomiota jo suunnitteluvaiheessa, kartoitetaan useita eri vaihtoehtoja.

## Työyhteisö

Tavoite edistämistoimenpiteiden määrittelyssä on, että menettelytavat aina rekrytoinnista päätökseen tekoon olisivat aidosti syrjimättömiä, ja että hyvät menettelytavat saataisiin vakiinnutettua. Toimenpiteitä määriteltäessä on otettu huomioon yhdenvertaisuuslain 7.1 §:n vaatimus edistämistoimenpiteiden tehokkuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta ja oikeasuhtaisuudesta.

Työyhteisössä *palkkaus* on erittäin keskeinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymys. Oikeudenmukainen palkkaus edellyttää, etteivät henkilöön liittyvät tekijät vaikuta palkkaukseen. Tässä suunnitelmassa ei käsitellä palkkausta, sillä palkkakartoitusta sisältyy Vieremän kunnan tasa-arvosuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Huomionarvoinen tässä yhteydessä on pykälän 1 momentti:

*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.*

## Rekrytointi

Tasa-arvolain 6.2 §:n 1-kohdan mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Tämä menettelyohje voidaan ulottaa koskemaan ihmisryhmiä laajemminkin: työnantajan tulee toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi mahdollisimman monenlaisia ihmisiä alkuperästä, sukupuolisesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta riippumatta. Työnantajan on rekrytoinnissa otettava huomioon yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä säädetty **syrjivän työpaikkailmoittelun kielto**, jonka mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Rekrytoinnissa tulee toimia lainsäädännön asettamien menettelyvaatimusten mukaisesti, ja ottaa tasapuolisesti huomioon eri väestöryhmät.

#### Toimenpiteitä:

- Kirjoitetaan työpaikkailmoitukset avoimesti. Avointen tehtävien räätälöinti jo tiedossa olevalle hakijalle on kiellettyä.
- Tehdään rekrytointipäätökset aina tasa-arvoisten valintakriteereiden pohjalta.
- Vältetään sukupuolittuneita tehtävänimikkeitä, suositaan sukupuolineutraaliutta.
- Varmistetaan, ettei raskaus, perheellisyys tai muu perhesuhteisiin liittyvä seikka vaikuta rekrytointiin.
- Huolehditaan, ettei ikääntyneitä työnhakijoita syrjitä rekrytoitaessa.

#### Sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja uralla eteneminen

Yhdenvertaisuuslaissa ei säädetä konkreettisista toimenpiteistä, joita työnantajalle asetettu yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus edellyttää, joten mallia voidaan ottaa jälleen tasa-arvolaista. Tasa-arvolain 6.2 §:n 2-kohdan mukaan työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Tämä voidaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta muotoilla siten, että työnantajalla on velvollisuus edistää taustaltaan ja mahdollisuuksiltaan erilaisten työntekijöiden tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

#### Toimenpiteitä:

- Koulutusta kohdistetaan eri ammattiryhmille tasapuolisesti koulutustarve huomioon ottaen.
- Mahdollistetaan uralla eteneminen ja ammatillisen osaamisen ylläpitäminen kaikille työntekijöille tasapuolisesti sukupuolesta, iästä tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta riippumatta.
- Kannustetaan uralla etenemiseen ja itsensä kehittämiseen.
- Varmistetaan, ettei perhevapaat hidasta uralla etenemistä.
- Rohkaistaan etenkin naisia hakeutumaan esimiestehtäviin.

#### Työolot

Työolosuhteisin ja työympäristöön liittyvistä työnantajan velvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetyn yleisen huolellisuusvelvoitteen mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta työnantajan on kiinnitettävä huomiota raskaana olevien työntekijöiden työoloihin, jotta raskaana olevat eivät tosiasiallisesti joutuisi syrjityiksi. Raskaus voidaan huomioida esimerkiksi työvuorojärjestelyissä. Kyse on positiivisesta erityiskohtelusta. Työoloihin liittyy myös työympäristön turvallisuus. Huomion kiinnittäminen työntekijöiden yksilöllisiin erityistarpeisiin vaikuttaa positiivisesti työn tuloksiin.

Toimenpiteitä:

- Varmistetaan, että työolot ovat kaikille työntekijöille sopivat. Työnteko ei saa estyä eikä vaikeutua ympäristöstä johtuvan syyn vuoksi.
- Kiinnitetään huomiota työntekijöiden yksilöllisiin erityistarpeisiin.
- Huolehditaan työturvallisuudesta työlainsäädännön edellyttämällä tavalla.

### Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työntekijöillä on oikeus perhevapaisiin. Työnantajan tulee helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja varmistaa, ettei työntekijän perheellisyys tai perheettömyys tosiasiallisesti vaikuta rekrytointiin eikä uralla etenemiseen.

Toimenpiteitä:

- Tiedotetaan työntekijöille, etenkin miehille, heidän oikeudestaan perhevapaisiin – kyse on siis jälleen tietoisuuden lisäämisestä.
- Huomioidaan työntekijöiden elämäntilanteet mahdollisimman joustavasti esimerkiksi työajoista sovittaessa.
- Järjestetään tarvittaessa perhevapaalta palaavalle työntekijälle erityistä työhön perehdyttämistä.

### Päätöksenteko

Syrjintäkielto koskee myös päätöksentekoa: päätöstä työntekijän työsuhteen lopettamisesta ei saa tehdä syrjivän perusteen, osa- tai määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen ei saa liittyä työntekijän sukupuoleen tai muuhun henkilön ominaisuuteen eikä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet saa perusteettomasti perustua työntekijän ikään, asemaan organisaatiossa tai sukupuoleen.

Toimenpiteet:

- Huolehditaan, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. Rohkaistaan työntekijöitä ilmaisemaan mielipiteensä.

## Häirintä

Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään – viimeistään silloin, kun hän on tullut tietoiseksi häirinnästä. Häirintää ja muunkinlaista syrjintää tulisi kuitenkin ehkäistä ennalta – jälkikäteinen puuttuminen on toissijaista, ennaltaehkäisy ensisijaista.

### Toimenpiteet:

- Tehdään selväksi, ettei häirintä hyväksytä työyhteisössä, ja että häirintään puututaan välittömästi.
- Varmistetaan, että henkilöstö tietää kenen puoleen kääntyä ja kuinka toimia, jos kohtaa häirintää.

## Keskeiset käsitteet

**Yhdenvertaisuus** on jokaisen perusoikeus. Yhdenvertaisuus viittaa samanarvoisuuteen eri ihmisryhmien välillä, kun taas **tasa-arvo** viittaa samanarvoisuuteen sukupuolten tai eri sukupuoli-identiteetin omaavien henkilöiden välillä. Myös tasa-arvo on perusoikeus. Molemmat arvot tarkentuvat lain tasolla.

**Muodollinen yhdenvertaisuus** tarkoittaa samanvertaisen kohtelun periaatetta: samalaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavalla.

**Tosiasiallinen yhdenvertaisuus** edellyttää kuitenkin samanvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamista, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus eri ihmisryhmien välillä voisi toteutua. (kts positiivien erityiskohtelu)

**Syrjintä** tarkoittaa ihmisen asettamista iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjintä käsittää myös häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä.

**Välitön eli suora syrjintä** tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

**Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä** tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

**Välillinen eli epäsuora syrjintä** tarkoittaa, että 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.

**Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä** tarkoittaa eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä tarkoittaa myös eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja

keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

**Läheissyrinnässä** henkilö joutuu syrjityksi johonkukaan toiseen henkilöön liittyvän syyn vuoksi; syrjinnän peruste ei johdu syrjitystä itsestään.

**Moniperusteinen syrjintä** on henkilön syrjimistä usean syrjintäperusteen nojalla samanaikaisesti.

**Olettamaan perustuva syrjintä** tarkoittaa, että syrjijä syrjii henkilöä virheellisen oletuksen perusteella: syrjijä voi esimerkiksi luulla, että henkilö kuuluu johonkin vähemmistöryhmään ja syrjii henkilöä pelkän olettamansa perusteella. Olettamaan perustuva syrjintä on kiellettyä.

**Kohtuullisten mukautusten epääminen** katsotaan syrjinnäksi. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan tekemiä asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

**Häirintä** on ihmisarvon tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista henkilöön liittyvän perusteen, kuten iän, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen, vuoksi siten, että syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä katsotaan syrjinnäksi ja siten kielletyksi.

**Seksuaalinen häirintä** tarkoittaa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

**Sukupuoleen perustuva häirintä** tarkoittaa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, 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.

**Positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa syrjinnän vaarassa olevan henkilön tai ihmisryhmän oikeasuhteista erilaista kohtelua, joka tähtää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Positiivinen erityiskohtelu ei saa tosiasiasa johtaa syrjintään; erityistoimenpiteiden tulee olla oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Oikeasuhtainen positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.

**Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö** kieltää työnantajaa oikeudettomasti edellyttämästä hakijoilta henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja ilmoittaessaan avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä.

**Vastatoimien kieltö** kieltää kohtelemasta henkilöä epäsuotuisasti ja siten, että hänelle aiheutuu kielteisiä seurauksia sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiinsa tai velvollisuuksiinsa, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

**Esteettömyys** viittaa esteettömyysperiaatteeseen, jonka mukaan rakennetun ympäristön, infrastruktuurin ja palveluiden tulee olla mahdollisimman saavutettavat toimintarajoitteisten henkilöiden näkökulmasta. Esteettömyys kattaa ympäristön lisäksi palvelut ja viestinnän.