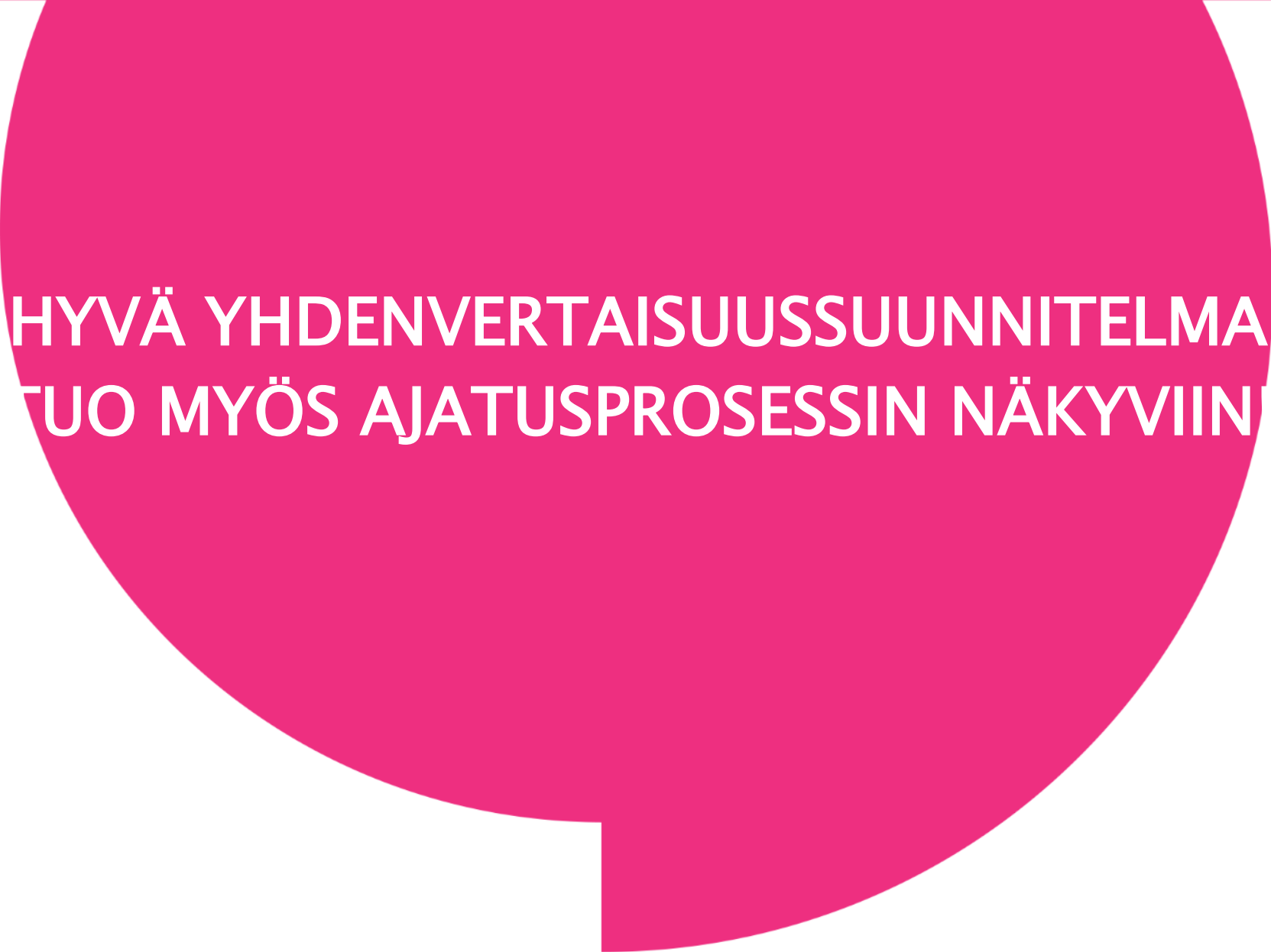




YHDENVERTAISUUS VALTUUTETTU

**DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI**



HYVÄ YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA
TUO MYÖS AJATUSPROSESSIN NÄKYVIIN

AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA,
FACKFÖRENINGSV
VERKSAMHET

MIELIPIDE,
ÅSIKT

ALKUPERÄ,
URSPRUNG

KANSALAISSUUS,
NATIONALITET

VAKAUMUS,
ÖVERTYGELSE

KIELI,
SPRÅK

VAMMAISUUS,
FUNKTIONSV
NEDSÄTTNING

PERHESUHTEET,
FAMILJEFÖRHÅLLANDEN

USKONTO,
RELIGION

TERVEYDENTILÄ,
HÄLSOTILLSTÄND

IKÄ,
ÅLDER

SEKSUAALINEN
SUUNTAUTUMINEN,
SEXUELL LÄGGNING

POLIITTINEN
TOIMINTA,
POLITISK
VERKSAMHET



YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI





Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (YVL 5 §)

- Yhdenvertaisuuden edistämisen on oltava tavoitteellista ja suunnitelmallista
- Koskee kaikkia syrjäntäperusteita
- Yhdenvertaisuussuunnitelma – mutta edistämisvelvollisuus koskee muutakin kuin suunnitelmaan otettua toimintaa!
- Viranomaisen suunnitteluvelvollisuus koskee myös julkista hallintotehtävää hoitavaa yksityistä, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä



Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta eli alkukartoitus

- Monipuoliset menetelmät tiedon saamiseksi: kyselyt, tilastot, tutkimustieto, havainnot, asiakirja-analyysi
- Kuvaus aiemmista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista
- Myös tehtävien ja toimintaympäristön kuvaaminen yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta
- Johtopäätökset alkukartoituksesta: tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- HUOM. Menetelmät ja tulokset sisällytettävä suunnitelmaan!



Velvollisuus yhdenvertaisuuden arviointiin toimialallaan esimerkiksi

- asioiden valmistelussa
- päätöksenteossa
- hallintotoiminnassa ja -tavoissa
- johtamisessa
- tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa
- taloussuunnittelussa
- strategisessa suunnittelussa
- tiedotuksessa
- laajat tai muuten merkitykselliset hankkeet



Tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtyminen

- Erityisesti muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista
- Sisältää velvollisuuden vakiinnuttaa hallinto- ja toimintatavat yhdenvertaisuuden edistämisen varmistamiseksi
- Valitaan käytännölliset edistämiskeinot, joihin arvioinnin perusteella tulisi ryhtyä
- Positiivisen erityiskohtelun mahdollisuus



Tehokkuus, tarkoituksenmukaisuus ja oikeasuhtaisuus

- Toimenpiteet mitoitettava toiminnan kehittämistarpeisiin sekä henkilö- ja muihin resursseihin nähden riittäviksi ja sopiviksi
- Edellyttää
 - Arviointia merkityksellisistä toimenpiteistä
 - Tavoitteiden asettamista
 - Tavoitteiden saavuttamisen säännöllistä seuranta
- Sisältö ja laajuus määräytyvät arvioinnin perusteella



Seurannan suunnittelu on tärkeää

- Seuranta ja päivitys aikataulutetaan ja vastuutetaan jo alun perin
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu suosittelee päivitystä vähintään kolmen vuoden välein
- Myös jatkuva seuranta ja päivitys ovat mahdollisia



Realistinen prosessi on avainasemassa

”Yhdenvertaisuussuunnitelma on väline, ei päämäärä. Itse dokumenttia olennaisempaa on toteuttaa sellaista toimintaa, joka parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista juuri kyseisen kunnan eri toimialoilla tarpeellisella tavalla. Siksi kannattaa miettiä huolella, millainen yhdenvertaisuussuunnitteluprosessi tuottaa omassa kunnassa parhaiten tietoa kehittämistarpeista ja millainen toimeenpanoprosessi on käytettävissä oleviin resursseihin ja toimintaympäristöön nähden tehokkain ja toteuttamiskelpoisin. ”



Arviointi ja seuranta tarvittaessa eriytettävä

- Kunnilla on velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma myös työnantajana.
- Toiminnallinen ja henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan yhdistää, mutta suunnitelmasta tulee käydä ilmi, mikä osuus on viranomaisen ja mikä työnantajan suunnitelmaa.
- Seuranta kannattaa eriyttää tarvittaessa



Toimialakohtainen seuranta

- Suunnitelma tulee lähtökohtaisesti laatia (vähintään) toimialoittain. Saa tehdä myös virasto- ja/tai toimipaikkakohtaisesti!

=> Myös seuranta ja arviointi toimialoittain /virastoittain/ toimipaikoittain!



Arviointi ja seuranta ovat kysymysten esittämistä

- Keiden ääni kuuluu?
- Mistä meillä on tietoa ja mistä ei? Indikaattorien haasteet
- Ketkä osallistuvat toimintaan?
- Tiedämmekö, miksi ihmiset jäävät ulos toiminnasta?
- Mitkä asiat estävät joustavaa toimintaa?



Tulokset ja vaikutukset

- Vähimmäismittari on ”onko tehty”
- Se ei vielä kerro, mitä teosta on seurannut
- Voidaanko saada tietoa tuloksista?
- Vielä vaikeampi: Voidaanko saada tietoa vaikutuksista?
- Se, mitä mitataan, ohjaa sitä, mitä tehdään!



Tietävätkö kaikki vastuuhenkilöt roolinsa?

- Kullekin yhdenvertaisuussuunnitelmaan otettavalle toimenpiteelle on suositeltavaa nimetä vastuuhenkilö tai -yksikkö
- Vastuuhenkilöiden sitouttaminen; osallistuminen suunnitteluun ja esimerkiksi yhteinen käynnistystilaisuus
- Yhdenvertaisuustyöhön käytettävä aika resursoitava; viestittävä, että se on tärkeää



Resurssit yhdenvertaisuustyön seurannassa

- Seurantaan osoitetut resurssit
- Suunnitelman toimenpiteisiin kohdistetut resurssit ja niiden huomioiminen seurannassa; ovatko suunnitellut resurssit toteutuneet
- Miten yhdenvertaisuustyön resurssit ovat kehittyneet kunnan toimialoilla
- Miten resursseista päätetään



Miten osallistaminen on onnistunut ja miten sitä voidaan kehittää edelleen?

- Keiden ääni tulee kuuluviin yhdenvertaisuustyössä ja ylipäättään kunnan toiminnassa
- Miten osallistaminen on toteutettu yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa ja seurannassa
- Keiden tarpeisiin yhdenvertaisuustyö ja kunnan toiminta perustuu



Onko tavoitettu eri sidosryhmät syrjäntäperusteittain, myös moniperusteisesti?

- Eri syrjäntäperusteita edustavat kansalaisjärjestöt
- Uskonnolliset yhdyskunnat ja uskonnottomat
- Edustukselliset elimet: vanhusneuvosto, nuorisovaltuusto tai vastaava, vammaisneuvosto, mahdolliset etnisten tai kielivähemmistöjen elimet
- Valtakunnalliset/alueelliset elimet/järjestöt, kuten Saamelaiskäräjät, alue-RONK, alue-ETNO, Seta
- Yleiset ihmisoikeusjärjestöt



Miksi osallistamista on tärkeää arvioida?

- Onnistunut yhdenvertaisuustyö perustuu tietoon todellisista tarpeista sekä sitouttamiseen
- Kun on oikeaa tietoa tarpeista ja toimien vaikutuksista, ei tehdä turhaa työtä tai näennäistä yhdenvertaisuutta
- Alkukartoitus ja seuranta ovat siksi avainasemassa
- HUOM. Vaikutusarvioinnit kaikessa muussakin toiminnassa!



Seurannassa kaikki keinot käyttöön 😊

- Sosiaalisen median hyödyntäminen (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat...)
- Verkkokyselyt
- Avainhenkilöiden haastattelu, järjestötapaamiset
- Työpajat
- Yleiset palautepyynnöt esim. tilaisuuksissa, mediassa
- Lomakekyselyt
- Asukasillat, vanhempainillat, avoimet ovet ym.



Tilastotiedon / indikaattorien haasteet

- Syrjintätieto
 - tietoisuuden paraneminen esimerkiksi oikeussuojakeinoista voi itse asiassa lisätä syrjintäkanteluiden määrää
 - osa syrjinnästä jää piiloon
 - asenteisiin ja epäviralliseen toimintakulttuuriin liittyvä, hienovarainen syrjintä ei näy syrjintäkanteluina
- Väestötilastoista saatava tieto
 - monista syrjinnälle alttiista ryhmistä ei tietoa
 - Vaikutussuhteet vaikeasti todennettavissa



Avoin viestintä tukee arviointia ja seuranta!

- Kaikille työntekijöille, kuntalaisille ja sidosryhmille
- Suunnitteluprosessin eri vaiheissa
- Kunnan sivuilla, mediassa, sosiaalisessa mediassa
- Löytyykö suunnitelma helposti verkosta?
- Onko yhdenvertaisuustilanteesta helppo antaa palautetta?



Yhdenvertaisuusvaltuutettu verkossa

- <https://www.facebook.com/yhdenvertaisuus>
- <https://twitter.com/yhdenvertaisuus>
- www.instagram.com/yhdenvertaisuusvaltuutettu
- <http://www.syrjintä.fi>

