



15.8.2024

YVV/1504/2024

Yhdenvertaisuuden huomioiminen TE-palvelut 2024 -uudistuksessa

Tiivistelmä

- Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille työllisyysalueille 1.1.2025 alkaen. Tämä kirje yhdenvertaisuusvaltuutetulta työllisyysalueille on tarkoitettu tukemaan työllisyysalueiden lakisääteisten yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden toteuttamista,
- Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että viranomaiset, kuten työllisyysalueet, edistävät yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja aktiivisin toimenpitein.
- Yhdenvertaisuus ei tarkoita sitä, että kaikkia työvoimapalveluiden piirissä olevia ihmisiä kohdeltaisiin aina täsmälleen samalla tavalla. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää monimuotoisuuden huomioon ottamista.
- Yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjinnän kieltö ja viranomaiselle kuuluva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta edellyttävät, että erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien työllistymisen edistämiseen kiinnitetään erityistä huomiota riittävällä ja heidän palvelutarpeeseensa vastaavilla palveluilla.
- Työllisyyspalveluita järjestävien kuntien tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että palveluiden järjestämisessä noudatettavista käytännöistä ja toimintatavoista ei muodostu välillisesti syrjiviä.
- Työllisyyspalveluiden rahoitukseen ja resursointiin tehtävien muutosten yhdenvertaisuusvaikutuksia ei ole lainvalmisteluvaiheessa arvioitu riittävästi. Tämän vuoksi työllisyysalueiden sekä niiden ohjauksesta ja valvonnasta vastaavien viranomaisten on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että palveluiden kohdentamisessa huomioidaan asiakkaiden yhdenvertaisuus ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevat asiakasryhmät.

Tausta

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille työllisyysalueille 1.1.2025 alkaen. Muutoksella tavoitellaan työttömien nopeampaa työllistymistä vahvistamalla kuntien vastuuta työvoimapalveluissa. Järjestämisvastuun siirron lisäksi uudistus merkitsee muutosta muun muassa työvoimapalveluiden rahoitukseen sekä ohjaukseen ja valvontaan. Muutos tarkoittaa samalla sitä, että jatkossa kunnat ja niiden muodostamat työllisyysalueet ovat vastuussa siitä, että työvoimapalvelut toteutuvat yhdenvertaisesti.

Tämä kirje yhdenvertaisuusvaltuutetulta työllisyysalueille on tarkoitettu tukemaan työllisyysalueiden lakisääteisten yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden toteuttamista, mukaan lukien viranomaisen toiminnallista yhdenvertaisuussuunnittelua. Kirjeeseen on koottu yhdenvertaisuusvaltuutetun keskeisiä suosituksia koskien syrjinnän kieltoa ja yhdenvertaisuuden edistämistä työvoimapalveluissa.

Työvoimapalveluiden järjestämiseen liittyy olennaisia vaikutuksia yhdenvertaisten työelämäoikeuksien toteutumiseen käytännössä. Toiminnan perusoikeusherkkyyks korostuu erityisesti haavoittuvassa tai syrjityssä asemassa olevien ihmisryhmien kannalta. Viranomaisten, joilla on perustuslain 22 §:n mukainen velvollisuus turvata perusoikeuksien toteutuminen, on suunnitelmallisesti ja aktiivisesti tavoiteltava yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämistä omassa toiminnassaan. Pelkkä syrjinnästä pidättäytyminen ei siten ole riittävä toimintapa julkista valtaa käyttävälle viranomaiselle.

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus ja velvoitteet työllisyysalueille

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on ehkäistä syrjintää, turvata kaikkien ihmisten tosiasiallinen yhdenvertaisuus sekä poistaa syrjinnästä johtuvaa eriarvoisuutta yhteiskunnassa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa kielletty syrjintä voi olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletty syrjintä ei edellytä tahallisuutta, vaan syrjintänä voidaan pitää myös menettelyä, jossa syrjivän tahon tarkoituksena ei ole ollut syrjiä mitään ihmisryhmää.

Yhdenvertaisuuslain velvoitteet eivät kuitenkaan rajoitu syrjinnän kiellon noudattamiseen, vaan yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että viranomaiset, kuten työllisyysalueet, myös edistävät yhdenvertaisuutta aktiivisin toimenpitein. Viranomaisten on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava

viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Koska yhdenvertaisuuslakia sovelletaan muun työvoimapalveluita koskevan lainsäädännön rinnalla, työvoimapalveluita ja niiden järjestämistä koskevaa aineellista lainsäädäntöä ei saa myöskään soveltaa tavalla, joka olisi ristiriidassa yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon tai yhdenvertaisuuden edistämismisveloitteen kanssa. Erityisen tärkeää on, että jo työllisyysalueiden päätöksentekoa ja toimintaa koskevissa ohjeissa huomioidaan syrjinnän kieltö ja yhdenvertaisuuden edistäminen eri ihmisryhmien kohdalla.

Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisen edellytyksenä

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää viranomaisilta yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin tekemistä. Työllisyysalueen perustaminen, toiminnan järjestäminen ja siihen liittyvät palvelumuodot ulkoistukseen voidaan perustellusti nähdä perusoikeusherkäksi viranomaistoiminnan kokonaisuudeksi, jonka yhdenvertaisuusvaikutukset on arvioitava erittäin huolellisesti.

Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnilla pyritään varmistumaan siitä, että viranomainen järjestää toimintansa eri ihmisryhmien yhdenvertaisten oikeuksien toteutumista tukevalla tavalla, ja ettei viranomainen tule vahingossa luoneeksi välillisesti syrjiviä käytäntöjä tai toimintatapoja. Huolellisesti toteutetulla vaikutusten arvioinnilla voidaan lisäksi edistää sitä, että työvoimapalveluiden suunnittelussa huomioidaan asiakkaiden moninaisuus ja erilaiset tarpeet, jotka voivat liittyä esimerkiksi henkilön vähemmistöasemaan. Tehtävien siirtyessä työllisyysalueille on myös varmistettava työvoimapalveluiden toimintavarmuus ja palveluiden jatkuvuus.

Arvioinnin on perustuttava kattavasti eri väestö- ja asiakasryhmiä koskevaan tietoon. Muutoin kehitystavoitteet ja toimet saattavat kohdistua ainoastaan asiakasryhmiin, joiden tarpeista viranomaisella on jo valmiiksi tilasto- tai tutkimustietoa. Käytettävissä olevaan syrjintäperusteita koskevaan tietopohjaan ja sen puutteisiin onkin olennaista kiinnittää huomiota yhdenvertaisuusvaikutuksia arvioinnissa. Viranomaisen on tärkeää myös konsultoida kansalaisyhteiskuntaa, erityisesti syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavia kansalaisjärjestöjä, osana arvioinnin suorittamista.

Erityistä huolellisuutta yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin on kiinnitettävä silloin, kun viranomaistoiminnan muutosten voidaan ennakoida olevan merkittäviä erityisesti haavoittuvassa asemassa tai syrjinnän vaarassa olevien ryhmien osalta.

Henkilöstön kouluttaminen

Säännöllisillä yhdenvertaisuuskoulutuksilla voidaan tehokkaasti vaikuttaa siihen, miten viranomaisen osaaminen ja kyky hahmottaa yhdenvertaisuuden kannalta olennaisia seikkoja kehittyy. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, onko viranomaisella käytännön edellytyksiä toteuttaa riittävän kattavia ja oikea-aikaisia yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeja. Lisäksi asiakaspalvelutilanteissa yksittäisten viranhaltijoiden on kyettävä itsenäisesti tunnistamaan tilanteita, joissa heidän on ryhdyttävä yhdenvertaisuuslain edellyttämiin yhdenvertaisuutta edistäviin tai syrjinnän vaaraa ehkäiseviin toimenpiteisiin. Viranhaltijalla on esimerkiksi oltava kyky ja ymmärrys siitä, milloin hänen on ryhdyttävä arvioimaan oma-aloitteisesti kohtuullisten mukautusten tarpeellisuutta vammaisen henkilön yhdenvertaisen palvelun turvaamiseksi. Tällainen toimimisvelvollisuus voi tulla kyseeseen silloinkin, kun asiakas ei ole mukauttamista itse pyytänyt.

Yhdenvertaisuus työvoimapalveluiden järjestämisessä ja tarjoamisessa

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on työssään havainnut, että työvoimapalveluiden järjestämisessä ei aina riittävästi huomioida asiakkaiden yhdenvertaista oikeutta saada heidän palvelutarpeensa mukaisia palveluita. Asiakkaita on esimerkiksi voitu rajata tiettyjen palvelujen ulkopuolelle työllisyysstatuksen tai monialaisen tuen tarpeen perusteella. Tällaiset menettelytavat voivat muodostua välillisesti syrjiviksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan 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. Viranomaisella, jolla on aktiivinen perus- ja ihmisoikeuksien turvaamisvelvoite, on erityinen velvollisuus varmistua, ettei sen toiminta johda syrjivään lopputulokseen.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetty syrjinnän kielto ja viranomaiselle kuuluva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta edellyttävät, että erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien työllistymisen edistämiseen kiinnitetään erityistä huomiota riittäväillä ja heidän palvelutarpeeseensa vastaavilla palveluilla. Tähän velvoittaa myös työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki, jossa yhdenvertaisuuden edistäminen on säädetty palveluiden järjestämisestä ja tarjoamista ohjaavaksi keskeiseksi periaatteeksi. Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisessä, tuottamisessa, kehittämisessä ja palveluista tiedotettaessa sekä niihin ohjattaessa on edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. Lisäksi julkisten työvoimapalveluiden järjestämisessä on huolehdittava, että erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä edistetään. TE-palveluiden uudistamista koskevan hallituksen esityksen mukaan heikossa työmarkkina-asemassa oleviin ryhmiin kuuluvat esimerkiksi maahanmuuttajat, vammaiset henkilöt, osatyökykyiset, ikääntyneet henkilöt, nuoret ja pitkään työttömänä olleet.

Työllisyysalueiden vastuuta asiakkaiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta korostaa se, että työvoimapalveluita koskeva lainsäädäntö jättää soveltajalleen hyvin laajaa harkintavaltaa, millä tavalla palveluita tulisi järjestää. Yhdenvertaisuusvaltuutettu haluaa tämän vuoksi kiinnittää työllisyysalueiden huomiota siihen, että palveluiden järjestämistä ja tarjoamista koskevassa päätöksenteossa sekä muussakin toiminnassa tulee aina ottaa huomioon yhdenvertaisuuslaista johtuvat velvoitteet, kuten syrjinnän kieltä ja viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

Palveluiden järjestämisessä ja tarjoamisessa on tärkeää huomioida, että yhdenvertaisuus ei tarkoita sitä, että kaikkia työvoimapalveluiden piirissä olevia ihmisiä kohdeltaisiin aina täsmälleen samalla tavalla. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää monimuotoisuuden huomioon ottamista siten, että käytännön asiakastyössä pystytään huomioimaan eri taustoista tulevien yksilöllisiä tarpeita. Tällöin heidän oikeutensa työvoimapalveluihin voivat käytännössä toteutua yhdenvertaisesti.

Työllisyysalueiden on keskeistä tunnistaa ne ihmisryhmät, jotka tarvitsevat korostuneesti viranomaisen tukea päästäkseen yhdenvertaisesti työelämään. Yhdenvertaisen palvelutarjonnan näkökulmasta tämä voi merkitä, että palveluita kohdennetaan niitä eniten tarvitseville, ja että palveluiden järjestäminen perustuu ensisijaisesti asiakkaiden palvelutarpeeseen. Myös julkiset hankinnat tulisi toteuttaa tarkoituksenmukaisina ja riittävän suurina kokonaisuuksina tai esimerkiksi yhteishankinnoin, jotta palveluvalikoimalla kyetään vastaamaan monimuotoisten asiakasryhmien erilaisiin tarpeisiin.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaaminen voi edellyttää myös positiivista erityiskohtelua. Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisista erityistoimenpiteistä, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Viranomaisella voi olla jopa velvollisuus ryhtyä positiivisen erityiskohtelun hyödyntämiseen, mikäli yhdenvertaisuuden toteutusta ei voida muutoin taata.

Työllisyysalueiden tulee varmistaa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutuminen myös silloin, kun palveluiden tuottamiseen osallistuu muita yhteistyötahoja esimerkiksi työvoimakoulutuksessa. Viranomaisena työllisyysalueilla on viimekätinen vastuu siitä, että työvoimapalveluiden asiakas ei tule syrjityksi esimerkiksi työvoimakoulutuksen toteuttamiseen osallistuvan työnantajan syrjivän ohjeen tai käskyn vuoksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteaa myös, että rinnakkain työvoimapalvelu-uudistuksen kanssa toteutetaan kotoutumista edistävien palvelujen uudistus. On erittäin tärkeää, että työllisyysalueiden ja kuntien kotoutumista edistävien palvelujen yhteistyö muotoutuu tiiviiksi ja saumattomaksi, erityisesti kun kotoutumislain uudistuksessa vahvasti korostetaan maahanmuuttajan velvoitteita kotoutumisprosessissa. Kun samaan aikaan myös kunnille kohdennettuja korvauksia kansainvälistä suojelua saavien henkilöiden vastaanotosta leikataan voimakkaasti, on vaarana, että monialaista tukea tarvitsevien henkilöiden palvelut vaarantuvat tai heikkenevät. Tällöin myös riskit syrjäytymiselle työelämästä ja muutoin yhteiskunnallisesta osallisuudesta kasvavat.

Yhteistyö hyvinvointialueiden kanssa

Työvoimapalveluiden siirtyessä kunnille ja kuntien muodostamille työllisyysalueille tulee varmistaa, että yhteistyö ja palveluiden yhteensovittaminen kuntien ja hyvinvointialueiden välillä toimii mahdollisimman saumattomasti. Vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjimättömyydestä kuuluu jakamattomasti sekä kunnille että hyvinvointialueille, kuten muillekin palveluista vastaaville viranomaistahoille. Yhteistyön merkitys korostuu erityisesti monialaisen tuen palveluissa, mutta myös muutoin on huolehdittava, että kunnilta hyvinvointialueille siirtyvien työllisyyden hoitoon liittyvien tehtävien, kuntiin jäävien tehtävien sekä kunnille siirtyvien työvoimapalveluiden kokonaisuus kyettään käytännössä yhteensovittamaan asiakaslähtöisellä tavalla, jotta palveluilla voidaan edistää asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

Työvoimapalveluiden rahoittamisen yhdenvertaisuusvaikutuksia on seurattava

Työvoimapalveluiden uudistaminen merkitsee keskeistä muutosta palveluiden rahoittamiseen ja resurssien kohdentamiseen. Ennen uudistusta työvoimapalveluita on rahoitettu valtion talousarviossa palvelujen tuottamista ja hankkimista varten osoitetulla määrärahalla. Vaikka palveluiden järjestäminen on sekä ennen uudistusta että sen jälkeen laajasti harkinnanvaraista, rahoituksen perustuminen palveluita varten osoitettuun määrärahaan on taannut niille tietyn vähimmäistason. Koska työllisyysalueen rahoitus ei jatkossa ole korvamerkittyä, korostuu rahoituksen kanavoinnista työllisyysalueella päättävien tahojen vastuu siitä, millaisia vaikutuksia yhdenvertaisuuden toteutumiseen päätöksillä on eri ihmisryhmille käytännössä. On tärkeä tiedostaa, että syrjintää viranomaistoiminnassa ei voida oikeuttaa sillä, että yhdenvertaisten oikeuksien toteuttamisesta aiheutuisi lisäkustannuksia.

Uudistuksessa luodaan niin sanottu kannustava rahoitusmalli, jonka mukaisesti jatkossa pelkkä palveluihin ohjaaminen ei vaikuta kunnan rahoitusvastuuseen työttömyysturvasta, vaan kunnan rahoitusvastuu katkeaa vasta työttömyysjakson päättyessä. Kunnan vastuu työttömyysturvan rahoituksesta myös alkaa nykyistä aiemmin ja kasvaa portaittain. Käytännössä muutoksella kannustetaan kuntia järjestämään työvoimapalveluita tavalla, joka johtaisi mahdollisimman monen työttömän työnhakijan työllistymiseen. Vaikka tavoite on sinänsä kannatettava, rahoitusmallilla voi olla kielteisiä vaikutuksia heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien, kuten pitkäaikaistyöttömien, vammaisten henkilöiden, pitkäaikaissairaiden ja maahanmuuttajien asemaan työvoimapalveluiden asiakkaina. Mikäli palveluita kohdennetaan pääasiassa asiakkaille, joiden työllistymisestä seuraisi merkittävintä säästöä, on riskinä, että heikommassa työmarkkina-asemassa olevat ryhmät voivat jäädä palveluiden ulkopuolelle.

Tämän vuoksi kuntien tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että palveluiden järjestämisessä noudatettavista käytännöistä ja toimintatavoista ei muodostu välillisesti syrjiviä. Kuntien on siis

arvioitava tarkasti sitä, millaisia suoria ja välillisiä vaikutuksia palveluiden kohdentamisella on eri ihmisryhmiin, ja että palveluiden kohdentamistapa turvaa yhdenvertaisuuden toteutumista käytännössä.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun näkemys työvoimapalveluiden uudistamisesta annetun hallituksen esityksen perusteella on, että palveluiden rahoitukseen ja resursointiin tehtävien muutosten yhdenvertaisuusvaikutuksia ei ole lainvalmisteluvaiheessa arvioitu riittävästi. Tämän vuoksi työllisyysalueiden sekä niiden ohjauksesta ja valvonnasta vastaavien viranomaisten on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että palveluiden kohdentamisessa huomioidaan asiakkaiden yhdenvertaisuus ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevat asiakasryhmät.

Esteettömyys ja saavutettavuus sekä velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia

Työllisyysalueiden on varmistettava, että niin asioinnissa kuin palveluiden toteuttamisessakin huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on ratkaisukäytännössään todennut, että esteettömyyden ja saavutettavuuden huomioimatta jättäminen voi olla yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää.

Esteettömyyttä on arvioitava liikuntavammaisten ihmisten ohella myös näkövammaisten ihmisten kannalta. Esimerkiksi asiakastilojen kulkuopasteet, ohjauslistat, sähköovet ja palvelutiskien soveltuvuus pyörätuolin käyttäjille mahdollistavat sen, että kaikki pystyvät asioimaan tiloissa yhdenvertaisesti. Esteettömyyskartoituksella saadaan laajasti tietoa korjaamista vaativista esteettömyyspuutteista.

Lisäksi työllisyysalueen viestintä on toteutettava alusta lähtien saavutettavasti. Tämä koskee esimerkiksi verkkosivuja, lomakkeita, ohjeita ja videoita. Asiakkaiden yhteydenottokanavien suunnittelussa ja toteutuksessa on huomioitava myös puhevammaiset, kuulovammaiset, näkövammaiset ja viittomakieliset kuurot ihmiset.

Työllisyysalueiden tulee myös tiedostaa, että yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan viranomaisen on tarvittaessa toteutettava vammaiselle henkilölle hänen yksilöllisesti tarvitsemansa kohtuulliset mukautukset. Mukautuksilla turvataan vammaisen ihmisen yhdenvertaisuutta yksittäisissä tilanteissa silloin, kun vammaisen henkilö ei ilman mukautuksia voi asioida tai saada palveluita yhdenvertaisesti. Velvollisuus kohtuullisten mukautusten toteuttamiseen on kuitenkin pidettävä erillään esteettömyydestä ja saavutettavuudesta, jotka eroavat kohtuullisista mukautuksista siinä, että velvollisuus esteettömyyden ja saavutettavuuden toteuttamiseen on olemassa ilman yksittäistapauksessa ilmenevää vammaisen henkilön mukautustarvettakin.

Mukautusvelvollisuus voi koskea esimerkiksi asiointia, päätöksentekoa, palveluiden sisältöä tai toteuttamistapaa sekä kaikkea käytännön toimintaa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on kannanotoissaan kiinnittänyt huomiota erityisesti asioinnin mukauttamiseen ja katsonut yksittäisessä tapauksessa

asiakkaan tulleen syrjityksi, kun työllisyyspalveluiden järjestämisestä vastannut viranomaisen ei ollut suostunut järjestämään asiointia etäpalveluna asiakkaan saatettua viranomaisen tietoon, että hän ei vammaisuutensa vuoksi kykenisi saapumaan fyysisesti viranomaisen toimipisteeseen pyydettyinä ajankohtana.

Yhdenvertaisuussuunnittelu

Yhdenvertaisuussuunnittelu on osa yhdenvertaisuuslaissa säädettyä viranomaisen velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Velvoitteella pyritään varmistamaan, että viranomaisen sitoutuu tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen yhdenvertaisuuden edistämistyöhön, ja myös dokumentoi tätä työtä. Tällöin edistämistyöstä tulee näkyvää, seurattavaa ja julkilausuttua.

Viranomaisten on osana tavoitteellista ja suunnitelmallista yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitetaan

- pyrittävä toiminnassaan poistamaan yhdenvertaisuuden toteutumisen esteet ja muutettava olosuhteita
- vakiinnutettavaa hallinto- ja toimintatavat, joilla/jotta yhdenvertaisuuden edistäminen varmistetaan
- huomioitava myös viranomaisesta riippumattomat olosuhteet, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista sen toimialalla.

Jotta yhdenvertaisuussuunnitelma toteuttaa tarkoitustaan parhaalla mahdollisella tavalla, tulee laatimisprosessi suunnitella huolella. Lisäksi on varmistettava, että suunnitelma perustuu riittävään tietopohjaan.

Vaikuttavan yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen ja toteuttaminen:

- Yhdenvertaisuuden arviointi. Yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi hankitaan tietoa yhdenvertaisuuden toteutumisesta nykytilassa. Tietoa voidaan hankkia kyselyiden, tilastojen tai esimerkiksi kuulemistilaisuuksien avulla.
- Henkilöstö osallistetaan suunnitteluun.
- Suunnitelmasta tiedotetaan tehokkaasti ja se laitetaan tehokkaasti täytäntöön.
- Huolehditaan suunnitelman seurannasta ja päivityksestä.

Lisää neuvoja ja työkaluja vaikuttavan yhdenvertaisuussuunnitelman rakentamiseen on löydettävissä esimerkiksi yhdenvertaisuus.fi-sivustolta.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on laillisuusvalvontaviranomainen. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on puuttua yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään ja erityisesti edistää yhdenvertaisuuden tosiallista toteutumista. Valtuutettu valvoo myös viranomaisten yhdenvertaisuuden edistämismveloitteen noudattamista ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista sekä niiden laatua.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pyrkii kehittämään viranomaisten ymmärrystä yhdenvertaisuuden edistämismveloitteeseen sitoutumisen merkityksestä. Näin voidaan tehokkaimmin luoda edellytyksiä paremmin yhdenvertaisuuden huomioon ottavalle viranomaistoiminnalle.