

Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) velvoittaa viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan ja etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän estämiseksi (§ 4). Mitään esteitä ei ole sille, että suunnitelma laadittaisiin laajempaan koskien myös muita lain syrjintäperusteita.¹

1. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla viranomainen edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

Viranomainen voi asettaa yhdenvertaisuussuunnitelmansa tavoitteeksi esimerkiksi palveluiden ja henkilöstön kehittämisen niin, että erilaisuutta hyväksytään ja osataan huomioida paremmin. Tavoitteena voi olla myös monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen voimavarana viranomaisen toiminnassa.

2. Toiminnan suunnitleminen

Toiminnan suunnitleminen yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi alkaa viranomaisen omaksuman arvopohjan ja toiminta-ajatuksen tarkastelusta ja mahdollisesta uudelleenarvioinnista. Suunnitelmaa toteuttamalla viranomainen pyrkii paremmin tunnistamaan kaikkinaista syrjintää, puuttumaan siihen ja ehkäisemään sitä ennalta.

Suunnitelman laatiminen on tarkoituksenmukaista aloittaa nykytilanteen arvioimisella ja kuvaamisella. Samalla voidaan myös kartoittaa jo olemassa olevia rakenteita ja toimintoja, joita mahdollisesti voitaisiin hyödyntää yhdenvertaisuussuunnittelussa. Suunnittelun tulisi perustua, mikäli mahdollista, luotettaviin tietoihin ja arvioihin maahanmuuttajien ja etnisten ryhmien koosta ja rakenteesta sekä viranomaisen toiminnan heitä koskevista tuloksista.

Toimintaa suunniteltaessa tulisi huomioida sekä 1) kaikille suunnatut palvelut että 2) mahdolliset erityistoimet, joita on tarpeen kohdentaa vähemmistöille. Kaikille suunnattujen palveluiden osalta arvioidaan esimerkiksi sitä, miten hyvin ne vastaavat eri vähemmistöjen tarpeisiin, millaiset heidän todelliset mahdollisuutensa käyttää eri palvelumuotoja ovat ja millaisia mahdollisia esteitä on havaittu palveluiden antamisessa. Eritystoimien osalta arvioidaan niiden riittävyttä, laatua ja saatuja kokemuksia sekä palveluntuottajan että käyttäjän näkökulmasta. Sekä kaikille suunnattujen palvelujen että erityistoimien suunnittelussa ja toimeenpanossa on tarpeen huomioida asianosaisen hallinnon strategiat ja politiikkaohjelmat sekä tulosohjaus.

¹ Ks. Esimerkki 4

Syrjinnän tunnistaminen

Syrjinnän tunnistaminen on lähtökohta ja edellytys yhdenvertaisuuden toteutumiseksi viranomaisen toiminnassa. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa joudutaan arvioimaan nykyisen toiminnan ja ohjeistuksen yhdenvertaisuutta ja varmistamaan, ettei viranomaisen toimintaohjeissa, erilaisissa suunnitelmissa tai ohjelmissa ole aineksia, jotka asettavat ihmisiä eriarvoiseen asemaan etnisen alkuperän perusteella. Moniperusteisessa suunnitelmassa tulee viranomaisen antamaa ohjeistusta tarkastella myös muiden syrjintäperusteiden osalta. Koska viranomainen on ohjeita antaessaan yleensä perustellut ja harkinnut niitä huolellisesti, voi olla vaikeaa tunnistaa niissä välitöntä tai välillistä syrjintää sisältäviä asioita. Siksi onkin syytä olla kriittinen oman ohjeistuksen ja työkäytäntöjen arvioinnissa ja pyrkiä katsomaan niitä myös kohteiden ja käyttäjien näkökulmasta.

Erityisesti välillisen (epäsuoran) syrjinnän tunnistaminen asettaa haasteita henkilöstön tietoisuuden lisäämiselle yhdenvertaisuuskysymyksistä. Välillisen syrjinnän arvioimiseksi tulisi tunnistaa niitä kriittisiä kohtia, joissa vähemmistöt voivat joutua alttiiksi epäsuotuisalle tilanteelle tai jopa syrjäytymiskehitykselle ja suunnitella toimenpiteitä sen estämiseksi. Tällainen kriittinen kohta voi olla esimerkiksi peruskoulun aloittaminen, jota voidaan helpottaa muun muassa järjestämällä tukimuotoja päivähoiton ja esikoulun toimintoihin sekä suunnittelemalla uusia kodin ja koulun yhteistyömuotoja. Eri syrjintäperusteiden kohdalla on tarpeen tarkastella asioita myös sukupuolinäkökulmasta. Naisten ja miesten elämänpiirit, kokemukset ja toimintamahdollisuudet ovat erilaisia ja tästä syystä myös syrjintä saattaa saada erilaisia muotoja.

Syrjintään puuttuminen

Viranomaisen tulee ottaa huomioon lain tavoitteet yhdenvertaisuuden turvaamiseksi kaikessa toiminnassaan. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi sen vuoksi sisältää toimenpiteitä ja keinoja sellaisen tilanteen varalle, jossa viranomainen joutuu reagoimaan toimintaympäristössä havaitsemaansa syrjintään.

Tällainen tilanne voisi tulla esille esimerkiksi palvelujen tai muun toiminnan (esimerkiksi koulutus) ostamisen ja rahoittamisen yhteydessä. Jos käy ilmi, että valittu palveluntuottaja ei kohtele tasapuolisesti kaikkia asiakasryhmiä, tulee viranomaisen reagoida havaitsevaansa syrjintään lain edellyttämällä tavalla. Sama koskee tilanteita, joissa viranomaiselle ehdotetaan yhdenvertaisuuslain vastaista menettelytapaa, kuten esimerkiksi sulkemaan etnisten vähemmistöjen edustajia tai vammaisia ihmisiä toiminnan ulkopuolelle.

Suunnitelman laatimisen yhteydessä voidaan myös miettiä toimintaa mahdollisissa konfliktitilanteissa. Joillakin paikkakunnilla on jo perustettu moniammatillisia ryhmiä, jotka tarpeen tullen voivat puuttua mahdollisiin konflikteihin varsin nopealla aikataululla. Samoin on kehitetty malleja rikosten sovitteluun tilanteissa, joihin liittyy etnisiä ristiriitoja. Useimmilla paikkakunnilla on perustettu ja koulutettu erilaisia kriisiryhmiä, joiden toiminnassa voitaisiin huomioida myös mahdollisten etnisten konfliktien jälkitilanteiden hoitaminen.

Syrjinnän ehkäisy

Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, koska ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet vaihtelevat yksilöllisesti. Lain tarkoituksen mukaisesti, suunnitelmaan tulisi sisällyttää käytännöllisiä toimia etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien saattamiseksi

tasavertaiseen asemaan viranomaisen suunnittelemien, ohjaamien ja/tai tuottamien palvelujen käyttäjinä. Tällaisia *positiivisia erityistoimia* voivat olla muun muassa neuvontapalvelut, tulkkipalvelut, eri kielillä valmistetut esitteet ja muu informaatio, omakieliset palvelut ja informaatiotilaisuudet, sähköisen viestinnän kehittäminen ja kohdentaminen sekä vähemmistöihin liittyvien kulttuurikysymysten ja erityistilanteiden huomioiminen viranomaisen toiminnassa ja palvelutarjonnassa.

Tärkeää olisi kyetä ennakoimaan tulevaa kehitystä ja sen mukanaan tuomia haasteita. Suunnitelma voikin sisältää sekä välittömästi toteuttavia toimenpiteitä että pidemmän aikavälin kehittämistoimia. Jotta yhdenvertaisuus voisi toteutua, tulee siihen liittyvät edellytykset ja mahdollisuudet huomioida viranomaisen laatimissa strategioissa, tulostavoitteissa, politiikkaohjelmissa, lainvalmistelussa jne. Keskeinen tukitoimenpide, jonka avulla voidaan ehkäistä kaikkinaista syrjintää, on henkilöstöön ja toimintaympäristöön kohdistuva koulutus syrjinnän tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi.

Asiakaslähtöinen työskentelytapa takaa parhaat mahdollisuudet eri ryhmille hyötyä tarjotuista palveluista. Jotta asiakaslähtöisyys voisi toteutua etnisten vähemmistöjen osalta, tarvitaan usein tehostettua neuvontaa koskien palveluiden tarkoitusta ja niiden käyttämistä. Kaikki toimenpiteet, jotka edistävät vähemmistöjen tietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, tukevat myös yhdenvertaisuuden toteutumista.

Oikean tiedon jakaminen on olennainen osa yhdenvertaisuuden edistämistä. Tiedottamista tulisi tehdä sekä laajalle yleisölle että kohdennettuna eri ryhmille. Yleisen tiedottamisen avulla voidaan estää yksipuolisten mielikuvien syntymistä ja edistää myönteistä suhtautumista vähemmistöihin. Viranomaisen tulisi myös puuttua uutisointiin, jolla saattaa olla vaikutusta vähemmistöjen asemaan, kohteluun ja heihin kohdistuviin asenteisiin. Kohdennetun tiedottamisen avulla viranomainen taas voi varmistaa, että muun muassa syrjinnän vaarassa olevat ryhmät, muut asiakkaat sekä yhteistyötahot saavat tietoa viranomaisen toimista yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

3. Toiminnan ja suunnitelman seuranta

Viranomaisen tulisi seurata ja arvioida säännöllisesti sekä yhdenvertaisuussuunnitelmansa toteutumista että toimintansa tuloksia yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Seurannan toteuttamisen tapoja ja aikarajoja olisi sisällytettävä osaksi suunnitelmaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seuranta

Seuraamalla yhdenvertaisuussuunnitelmansa toteutumista viranomainen voi sekä kehittää toimintaansa että uudistaa suunnitelmansa sisältöjä vastaamaan sellaisia tarpeita, joita ensimmäistä suunnitelmaan laadittaessa ei ehkä ole osattu ottaa huomioon. Saatujen kokemusten pohjalta on myös helpompi syventää ja tarkentaa suunnitelman sisältöjä käytännön toimenpiteiden osalta. Suunnitelman toteutumista seurattaessa on hyvä kerätä palautetta myös eri vähemmistöjä edustavilta tahoilta. Suunnitelmaan olisi hyvä kirjata seurannan konkreettiset aikarajat, vastuutahot ja erilaisia muotoja ja menetelmiä, joita seurannassa käytetään.

Viranomaisen toiminnan tulosten seuranta

Viranomaistoiminnan tulosten seuranta on tärkeää erityisesti välillisen syrjinnän osalta. Tuloksia arvioimalla ja vertailemalla viranomainen pyrkii tunnistamaan mahdollisen välillisen syrjinnän vaikutusta tuloksiin muiden selittävien tekijöiden ohella. Viranomaistoiminnan tulosten seurantaan yhdenvertaisuuden suhteen voidaan osittain toteuttaa muun seurantaprosessin yhteydessä (tilastot, kustannukset jne.). Suomessa ei ole mahdollista laatia tilastoja etnisen alkuperän perusteella. Sen sijaan maahanmuuttajien osalta voidaan käyttää äidinkieltä seurantaperusteena, muiden etnisten vähemmistöjen osalta tulisi löytää vaihtoehtoisia tapoja. Tällaisia seurannan muotoja ovat esimerkiksi asiakastyössä toimiville tehtävät kyselyt, erillisselvitykset, seurantakokoukset ja muut tilaisuudet. Seurannassa olisi tärkeää huomioida myös vähemmistöjen omat näkemykset ja kokemus tilanteen kehittymisestä. Joillakin paikkakunnilla on esimerkiksi järjestetty viranomaisten ja romaniyhteisöjen yhteisiä työkokouksia, joissa on käyty vuoropuhelua eri viranomaisten tuottamien palveluiden ja työkäytäntöjen kehittämiseksi sekä arvioitu yhdessä romanien tilannetta paikallisesti eri elämäalueilla (koulutus, työllisyys, terveydentila jne.).

4. Toiminnan arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen ja viranomaisen toiminnan tulosten seurannassa saatuja tietoja tulee arvioida mahdollisimman laajapohjaisesti. Arvioinnin pohjalta voidaan korjata suunnitelmaa ja kehittää toimintoja tilanteen parantamiseksi.

Viranomaisen toiminnan yhdenvertaisuuden arviointi on melko uusi asia eikä sen mittaamiseksi ole selkeitä, vakiintuneita mittareita. Esimerkiksi EU-rahoitteinen Join – projekti on parhaillaan testaamassa paikallisviranomaisten käyttöön tarkoitettua kehittämis- ja arviointityökalua *Tasa-arvon tikapuut*. Edellä mainittu väline on tarkoitettu viranomaisen itsearvioinnin ja työyhteisöjen yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kehittämisen apuvälineeksi ja saatavilla sekä cd-rom muodossa että sähköisenä internetsivuilla www.join.fi

5. Yhteistyö

Jotta yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöt vastaisivat vähemmistöjen todellisia tarpeita, viranomaisen tulisi tehdä yhteistyötä vähemmistöjä edustavien järjestöjen, yhteisöjen ja elinten kanssa suunnittelussa, tiedottamisessa ja seurannan sekä arvioinnin toteuttamisessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmissa tulee kiinnittää erityistä huomiota romanien tilanteeseen ja saamelaisten oikeuksiin alkuperäiskansana. Saamelaiskäräjät edustaa saamelaisia yhteistyö- ja neuvottelutahona koko maassa ja lisäksi saamelaisasiain neuvottelukunnalla on saamelaisia koskevissa asioissa yhteensovittamistehtävä. Yhteistyötahoina voivat toimia myös saamelaisten yhdistykset ja paikallisyhteisöt. Romaniasiaain neuvottelukunta (RONK) sekä lääninhallinnon yhteydessä toimivat alueelliset neuvottelukunnat voivat toimia yhteistyötahoina yhdenvertaisuussuunnittelussa romaniyhdistysten ja paikallisten romaniyhteisöjen lisäksi. Maahanmuuttajien yhdistysten ja paikallisten yhteisöjen lisäksi Etnisten suhteiden neuvottelukunnassa (ETNO) ovat edustettuina suurimmat kieli- ja kulttuuriryhmät.

Moniperusteisten suunnitelmien osalta olisi tärkeää tehdä yhteistyötä Valtakunnallisen Vammaisneuvoston (VANE), kunnallisten vammaisneuvostojen ja vammaisjärjestöjen kanssa.

Muiden syrjintäperusteiden osalta yhteistyötahoja voisivat olla esimerkiksi SETA ry. (seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt), seurakunnat ja eri uskontoja edustavat yhteisöt, eri ikäryhmiä edustavat järjestöt ja elimet kuten Vanhustyön Keskusliitto ja Nuorisoasiain neuvottelukunta (NUORA). Yhteistyötä on hyvä tehdä myös sukupuolten keskinäistä tasa-arvoa edistävien järjestöjen ja Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnittelussa sekä suunnitelmien ja toiminnan tulosten seuraamisessa on tärkeää luoda laaja yhteistyö henkilöstön ja heitä edustavien järjestöjen kanssa. Yhteistyö on tärkeää paitsi henkilöstön kehittämisen (esimerkiksi henkilöstökoulutus) kannalta, myös sen turvaamiseksi, että viranomaisen yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset sisällöt tulevat tasapuolisesti eri työntekijäryhmien tietoon.

6. Yhdenvertaisuussuunnittelun erityiskysymykset saamelaisten kotiseutualueella

Saamelaisille on alkuperäiskansana turvattu perustuslain säännöksiin oikeus ylläpitää ja kehittää omaa kieltään ja kulttuuriaan. Saamelaiseen kulttuurimuotoon saamelaisten kotiseutualueella kuuluvat perinteiset elinkeinot kuten poronhoito, kalastus ja metsästys.

Valtion keskushallinnon sekä saamelaisten kotiseutualueella toimivien alueellisten ja paikallisten viranomaisten tulisi kiinnittää yhdenvertaisuussuunnitelmia laatiessaan erityistä huomiota perinteisten elinkeinojen jatkumisen turvaamiseen, saamenkielisten palvelujen saatavuuteen ja kehittämiseen sekä yleensäkin saamelaisten taloudellisen ja kulttuurisen yhdenvertaisuuden edistämiseen ja toteutumiseen.

Työministeriö suosittelee, että yhdenvertaisuussuunnitelmia laatiessaan viranomaiset tekisivät tiivistä yhteistyötä saamelaisten edustuksellisten elinten ja perinteisten instituutioiden kanssa. Tärkeää olisi myös, että yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta ja positiivisten tukitoimien suunnittelu perustuisi mahdolliseen selvitystyöhön, jossa saamelaisväestön elinoloja kotiseutualueella tarkasteltaisiin mahdollisimman laajapohjaisesti ja kokonaisvaltaisesti.

Esimerkkejä

Seuraavassa on esimerkkejä siitä, miten yhdenvertaisuussuunnittelua voidaan toteuttaa ja mitä asioita suunnitelmaan voi sisällyttää. Esimerkissä 1 (perussuunnitelma) esitellään niitä sisältöalueita, joita yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi sisältää joka tapauksessa, olipa kyse pelkästään etniseen alkuperään kohdentuvasta suunnitelmasta tai moniperusteisesta vaihtoehdosta. Esimerkit 2-4 lähestyvät yhdenvertaisuussuunnittelua eri näkökulmista, mutta niissä ei enää ole toistettu suunnitelman peruselementtejä kattavasti.

Esimerkki 1: perussuunnitelma

Suunnitelmat ja ohjeistus

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulisi sisältää viranomaisen antamaan ohjeistukseen ja keskeisiin suunnitelmiin liittyvä yhdenvertaisuuden edistäminen ja turvaaminen. Tämä koskee muun muassa erilaisten hallinnollisten ja toiminnallisten ohjeiden sisältöjä, tulossuunnittelua, muita voimavarojen kohdentamiseen liittyviä suunnitelmia ja toimintastrategioiden suunnittelua ja sisältöjä.

Asiakaspalvelut ja työkäytännöt

Yhdenvertaisuussuunnitelmiin on hyvä sisällyttää, viranomaistoiminnan luonteesta riippuen, asiakkaiden kohtaamiseen ja työkäytäntöihin liittyviä sisältökysymyksiä kuten vuorovaikutus, informaation jakaminen, yksilön oikeusturvan ja itsenäisyyden kunnioittaminen ja kulttuurisiin tapoihin liittyvät kysymykset. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää neuvonnan suunnittelemiseen ja käytännön järjestelyihin, jotta voidaan varmistaa kaikkien asiakasryhmien tosiasiallinen pääseminen palveluiden piiriin. Suunnitelmaan voidaan kirjata hyvinkin konkreettisia asioita kuten esimerkiksi erilaiset mahdollisuudet käyttää tulkkia asiakastyössä, omakieliset palvelut tai muut kuin suomeksi tai ruotsiksi annetut palvelut ja asiointiin varattu aika. Samaten voidaan miettiä mahdollisuuksia tuottaa materiaalia eri kielillä ja selkokielenä, järjestää erityisiä informaatiotilaisuuksia ja muuta neuvontaa.

Syrjinnän tunnistaminen

Välittömän ja erityisesti välillisen syrjinnän tunnistamista viranomaisen toiminnassa ja toimintaympäristössä voidaan parhaiten kehittää henkilöstöä kouluttamalla ja lisäämällä tietoisuutta yhdenvertaisuuskysymyksistä viranomaisen toimintaympäristössä. Pelkkä tiedon jakaminen ei useinkaan ole riittävää, vaan tarvitaan myös vuorovaikutuksellisia ja osallistavia koulutusmuotoja esimerkiksi osana henkilöstölle suunnattuja kehittämissäpäiviä. Yhdenvertaisuussuunnitelmaan olisi hyvä kirjata se kenelle, kuinka usein ja missä muodossa koulutusta annetaan sekä kuka on vastuussa koulutuksen hankkimisesta ja tarjoamisesta.

Syrjintään puuttuminen

Suunnitelmassa on tarpeen määritellä viranomaisen reagointiin syrjintätapauksessa liittyviä konkreettisia menettelyjä ja yhteistyömuotoja. Menettelyt voivat koskea a) viranomaisen havaitsemaa tai asiakaspalautteen kautta saatua tietoa välittömästä syrjinnästä ja b) toiminnan tulosten pohjalta syntyneitä epäilyjä välillisen syrjinnän mahdollisuudesta. Esimerkkinä välittömän syrjinnän mahdollisuudesta (a) on epäily, että viranomaisen hankkima palvelu asettaa käyttäjät eriarvoiseen asemaan etnisen alkuperän perusteella tai sisältää heitä koskevia perusteettomia vaatimuksia. Välillisen syrjinnän mahdollisuudesta (b) voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun toiminnan tuloksissa on suuria eroja valtaväestön ja etnisten vähemmistöjen välillä.

Syrjinnän ehkäisy

Yhdenvertaisuussuunnitelma on uusi väline viranomaiselle kehittää toimintaansa ja palveluidensa laatua. Jotta se parhaiten palvelisi tätä tarkoitusta, tulisi painopisteen olla sen kuvaamisessa, kuinka kehitetään yhdenvertaisuuden lisäämiseen ja edistämiseen tähtäviä toimia. Näitä voivat olla henkilöstön kouluttamisen ja työmenetelmien kehittämisen lisäksi positiivisten erityistoimenpiteiden suunnitteluun liittyvät asiat. Tältä osin suunnitelmaa laadittaessa voidaan monesti hyödyntää aikaisempia kokemuksia ja erilaisissa kokeiluissa ja projekteissa luotuja hyviä käytäntöjä. Esimerkkejä tällaisista hyvistä käytännöistä ovat erilaiset yhteistyömuodot syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kanssa, heidän kuulemisensa toiminnan suunnittelussa ja käyttämisensä konsultaatioapuna. Jo vakiintuneissa hyvissä käytännöissä, kuten asiakaspalautteen hankkiminen, tulisi vastaisuudessa huomioida myös eri vähemmistöt.

Erityistä huomiota suunnitelmaa laadittaessa tulisi kiinnittää käytännöllisten toimenpiteiden suunnitteluun ja tapaan, jolla viranomainen tiedottaa toiminnastaan eri vähemmistöille. Monesti perinteiset tiedottamisen muodot kuten tiedotteet ja kirjeet, eivät ole osoittautuneet riittäviksi. Sen vuoksi olisikin tärkeää kehittää vaihtoehtoisia ja rinnakkaisia tiedottamisen muotoja sen varmistamiseksi, että viranomaisen sanoma tavoittaa kaikki kohderyhmät. Suullisen viestinnän ja informaatiotilaisuuksien lisäksi voidaan hyödyntää vähemmistöjen omia tiedotuskanavia ja järjestöjen kanssa tehtävää tiedotusyhteistyötä.

Seuranta ja arviointi

Suunnitelmaan tulisi kirjata sen toteutumisen seurantaan liittyvät aikataulut ja vastuut. Samoin siihen tulisi sisällyttää viranomaistoiminnan seurantaan ja arviointiin liittyviä kysymyksiä siten kun asian omaisessa kohdassa on aiemmin kuvattu.

Esimerkki 2: alueellinen suunnitelma

Alueelliset viranomaiset voivat monesti helpottaa ja tukea paikallisviranomaisten yhdenvertaisuussuunnittelua. Joissakin muissa yhteyksissä alueelliset mallisuunnitelmat ovat osoittautuneet hyviksi työvälineiksi ja hyötyä on ollut myös työkokouksista, neuvottelupäivistä ja muista alueellisista tapahtumista, joiden yhteydessä on voitu keskustella ja tiedottaa uusista haasteista ja työtehtävistä. Alueellisia mallisuunnitelmia voidaan laatia esimerkiksi niin, että vastuullinen alueviranomainen ja paikallisviranomaiset laativat yhdessä suunnitelman perusrungon, jota sitten täydennetään ja konkretisoidaan paikallisista tarpeista ja olosuhteista lähtien.

Mahdollisuudet tukea ja toteuttaa yhdenvertaisuussuunnittelua alueelliselta pohjalta ovat moninaiset ja kunkin hallinnon on tehtävä niitä koskevia ratkaisuja omista lähtökohdistaan ja mahdollisuuksistaan. Alueellista yhteistoimintaa voidaan tehdä sekä saman hallinnon eri tasojen kesken että kuntien välisenä alueellisena yhteistyönä. Alueellisen suunnittelun etuna on muun muassa suunnitelmien yhdenmukaisuus, vertailtavuus ja yhteisen seurannan mahdollisuus.

Esimerkki 3: valtavirtaistaminen

Ihanteellista olisi, jos yhdenvertaisuussuunnittelu voitaisiin kytkeä mahdollisimman luontevasti osaksi viranomaisen tai laajemman organisaation kehittämisprosessia ja näin viedä se läpäisyperiaatteella toimintastrategioihin ja -suunnitelmiin. Koska kuntatasolla eri viranomaisten tehtävien luonne vaihtelee hyvinkin paljon, saattaa olla tarkoituksenmukaista varsinkin suuremmilla paikkakunnilla, että eri hallinnonalat suunnittelevat ja seuraavat toimintansa yhdenvertaisuutta

ainakin joiltain osin omista lähtökohdistaan. Toisaalta joillakin pienemmillä paikkakunnilla tilanne saattaa olla päinvastainen.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan liittää osaksi muuta suunnitelmaa, mikäli ei ole tarkoituksenmukaista laatia sitä erikseen. Joissakin kunnissa on valmisteltu varsin laajoja monikulttuurisuusohjelmia tai rasismisyrjinnän vastaisia ohjelmia, joiden yhteyteen yhdenvertaisuussuunnitelma sopii erittäin hyvin. Jos yhdenvertaisuussuunnitelma halutaan liittää osaksi kunnallista kotouttamisohjelmaa, tulisi ottaa huomioon, että maahanmuuttajien lisäksi suunnitelma koskee myös muita etnisiin vähemmistöihin kuuluvia ryhmiä kuin maahanmuuttajia (ns. vanhat vähemmistöt, maahanmuuttaneiden jälkeläiset jne.) ja se tulisi myös selkeästi tuoda esiin. Tässä tapauksessa kotouttamisohjelmien uudistamisessa olisi hyvä hyödyntää myös esimerkiksi romaneita edustavien tahojen asiantuntemusta. Jos taas päädytään erilliseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan, voidaan sen sisältöjä hyödyntää kotouttamisohjelmissa, jotka kotouttamislain perusteella sisältävät toimia etnisen tasa-arvon ja hyvien etnisten suhteiden edistämiseksi (493/1999, M.118.2002, 7 §).

Yhdenvertaisuussuunnittelua voidaan toteuttaa luontevasti osana edellä mainittujen ohjelmien ja suunnitelmien uudistamisprosessia; samaten yhdenvertaisuuden toteutumisen seurantaa ja arviointia voidaan toteuttaa osana niiden seurantaa ja tulosten käsittelyä.

Esimerkki 4: moniperusteinen suunnitelma

Suomen olosuhteissa moniperustainen, useita syrjintäperusteita huomioon ottava lähestymistapa yhdenvertaisuussuunnittelussa antaa monia hyötyjä. Useita syrjintäperusteita kattava suunnitelma on monen viranomaisen kohdalla painoarvoltaan vaikuttavampi ja vastaa kokonaisvaltaisemmin syrjinnän vaarassa olevien henkilöiden ja ryhmien tarpeisiin. Esimerkiksi samaan aikaan, kun väestömme muuttuu etniseltä ja kielelliseltä perustaltaan monimuotoisemmaksi, se myös ikääntyy. Ikääntyneiden henkilöiden määrän lisääntyminen taas asettaa uusia vaatimuksia sekä hallinnolle että palvelujen tuottamiselle.

Organisaatioiden tehokkuutta ja joustavuutta voidaan kasvattaa kehittämällä toimintaympäristöä sellaiseksi, jossa jokainen toimija voi yltää mahdollisimman hyvään suoritukseen ja jossa ketään ei syrjitä. Jos esimerkiksi työyhteisössä esiintyy syrjintää tai häirintää seksuaalisen suuntautumisen tai uskonnollisen vakaumuksen perusteella, kärsivät siitä kyseessä olevien henkilöiden lisäksi muutkin työyhteisön jäsenet huonon ilmapiirin ja heikomman tehokkuuden muodossa.

Eri ryhmien tarpeisiin vastaavia positiivisia tukitoimia on syytä suunnitella yhdessä kyseessä olevien ryhmien edustajien kanssa. Näin voidaan jo ensi vaiheessa laatia kattava ja konkreettinen suunnitelma, jota toteuttamalla viranomainen voi kehittää yleisemminkin monimuotoisuuspolitiikkaansa. Yhteistyö auttaa myös välttämään epätarkoituksenmukaisia ratkaisuja ja varmistaa muun muassa sen, että kaikki fyysisen esteettömyyden takaavat tekijät otetaan huomioon. Hyviä kokemuksia laajapohjaisesta ja useita eri perusteita koskevasta lähestymistavasta on saatu muun muassa tasa-arvosuunnittelun osalta.

Viranomainen voi laatia yhdenvertaisuussuunnitelman myös työnantajan roolissa, vaikkakaan suunnitelman laatimisvelvollisuus ei tätä edellytä. Jos viranomainen päätyy tarkastelemaan yhdenvertaisuuden edistämistä toiminnassaan kokonaisvaltaisesti huomioiden myös työnantajan roolinsa, saattaa olla tarkoituksenmukaista yhdistää tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kun tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhdistetään,

vältytään päällekkäiseltä suunnittelulta, seurannalta ja tilanteen kehittymisen arvioinnilta. Tässä tapauksessa yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisällytetään viranomaisen ulkoisen toiminnan lisäksi (ks. esimerkki 1) samankaltaisia sisäiseen yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita, mitä tasa-arvosuunnitelmat nykyisellään sisältävät. Parhailleen käynnissä oleva tasa-arvolain uudistus kannattaa huomioida suunnittelussa. Lisätietoja tasa-arvosuunnittelusta saa tasa-arvovaltuutetun internetsivuilta osoitteesta:

<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/tasuunnittelu.htx>

Lisätietoja ja yhdenvertaisuusaineistoja:

www.mol.fi/migration

www.join.fi

www.join.fi/seis