



Yhdenvertaisuus-ja tasa- arvosuunnitelma Janakkala 2026-2029

Sisällys

1. JOHDANTO	2
Tasa-arvo	2
Yhdenvertaisuus	3
Kansainväliset sopimukset	4
2. KÄSITTEITÄ	5
Syrjinnän muodot	5
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sanastoa	6
3. NYKYTILAKARTOITUS JA KYSELYN TULOKSET	8
4. YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JA TOIMENPITEET	13
Mitä oppeja voimme hyödyntää	13
Yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet	13
5. SUUNNITELMAN SEURANTA, ARVIOINTI JA SITOUTTAMINEN	16



1. JOHDANTO

Suomi on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Perustuslaissa taataan kaikille yhdenvertainen kohtelu lain edessä sekä perusoikeudet, jotka suojaavat jokaisen yksilön ihmisarvoa ja oikeutta syrjimättömyyteen. Lisäksi Suomi on sitoutunut kansainvälisiin sopimuksiin ja ihmisoikeuksia koskeviin julistuksiin. Nämä sitoumukset velvoittavat edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla.

Kaupunkien ja kuntien vastuulla on luoda ympäristö, jossa kaikki asukkaat voivat nauttia samoista oikeuksista ja mahdollisuuksista riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta syystä. Jokaisella kuntalaisella tulisi olla oikeus oikeudenmukaiseen kohteluun työpaikalla, koulutuksessa, päätöksenteossa ja kaikessa yhteiskunnallisessa vuorovaikutuksessa.

Näiden arvojen edistämiseksi kunnat ovat velvoitettuja tekemään suunnitelmallista työtä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi niin henkilöstön rekrytoinnissa ja palkkauksessa kuin palveluissa ja kuntalaisia koskevissa päätöksissäkin. Henkilöstön osalta Janakkala on laatinut oman yhdenvertaisuus – ja tasa-arvosuunnitelman, joka täydentää toiminnallisen suunnitelman tavoitteita.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on varmistaa kuntalaisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kuntien kaikissa palveluissa ja toiminnassa. Toimenpiteillä ja tavoitteilla pyritään parantamaan kuntalaisten yhdenvertaista kohtelua. Dokumentin tuottamiseen, sekä tiedonhakuun osallistui hyvinvointijohtajan lisäksi korkeakouluharjoittelija livari Pylkkänen.

Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa jokaisen ihmisen yhtäläistä arvoa yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus liitetään usein toisiinsa, mutta tässä suunnitelmassa tasa-arvolla viitataan naisten, miesten ja muihin sukupuoliin identifioituvien välistä yhtäläistä kohtelua.

Perustuslain (731/1999) yhdenvertaisuusperiaatetta koskevassa 6 § on tasa-arvon edistämisen osalta säädetty seuraavasti: "Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään."

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämisestä säädetään tarkemmin laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), lyhyemmin tasa-arvolaisissa. Lain tarkoituksena on myös parantaa naisten asemaa työelämässä sekä estää raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella tapahtuvaa syrjintää.

Tasa-arvolain 4 § mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Nämä seikat pitää huomioida myös palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus, kuten tasa-arvokin, tarkoittaa jokaisen ihmisen yhtäläistä arvoa yksilönä ja yhteiskunnan jäsenenä heihin liittyvistä ominaisuuksista riippumatta. Yhdenvertaisuus tässä suunnitelmassa ymmärretään muiden kuin sukupuoleen tai sukupuolen ilmaisuun liittyvien syiden vuoksi toisen ihmisen syrjimisen tai eriarvoiseen asemaan muihin nähden asettamisen kieltämisestä ja yhdenvertaisten vaikuttamismahdollisuuksien sekä kohtelun varmistamista. Yhdenvertaisuus on myös perusoikeus, josta säädetään perustuslain (731/1999) 6 §:ssä.

Kuten tasa-arvon kohdalla, yhdenvertaisuuden edistämisestä ja henkilöön liittyvien ominaisuuksien perusteella syrjimisen kieltämisestä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää kaiken syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Pykälässä täsmennetään myös, että välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjimistä on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa edistämään yhdenvertaisuutta niin viranomaisena, työnantajana kuin koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjänä. Lain 9 § oikeuttaa myös sellaisen positiivisen erityiskohtelun, jolla edistetään tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai ehkäistään syrjinnästä johtuvia haittoja.

Tällä suunnitelmalla vastataan lain asettamiin vaatimuksiin yhdenvertaisuuden suunnitelmallisesta edistämisestä kunnan palveluissa ja toiminnoissa.



Kansainväliset sopimukset

Suomen kansallista lainsäädäntöä ohjaa monet kansainväliset sopimukset. Ihmisoikeuksien, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi Suomi on sitoutunut noudattamaan YK:n yleissopimuksia, joista ehkä keskeisin on YK:n ihmisoikeuksien yleismaallinen julistus (1948), joka on toiminut pohjana sitä seuranneille sopimuksille.

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ja siinä määritellyt oikeudet huomioon ottaen vuonna 1950 solmittiin Euroopan neuvoston jäsenvaltioiden kesken Euroopan ihmisoikeussopimus, eli yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi. Sopimuksen kieltää kaiken sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvan syrjinnän.

Kaikkia ihmisiä koskevien yleismaallisten sopimusten lisäksi on sovittu myös erilaisten ihmisryhmien oikeuksia ja asemaa edistäviä ihmisoikeussopimuksia. YK:n yhdeksästä keskeisestä ihmisoikeussopimuksesta Suomi on hyväksynyt kahdeksan.

Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskeaa kansainvälinen sopimus (1965) pyrkii lopettamaan rotuun, ihonväriin ja kansalliseen tai etniseen alkuperään perustavan syrjinnän. Sen mukaan valtioiden tulee kaikin mahdollisin keinoin pyrkiä ehkäisemään rasismia yleensä sekä erityisesti kriminalisoida rotusyrjintä ja kansanryhmää vastaan kiihottaminen.

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (1979) tavoitteena on edistää ihmisoikeuksien tasa-arvoista toteutumista naisten osalta. Sopimus sisältää säännöksiä muun muassa kansalaisuudesta, koulutuksesta, työelämään osallistumisesta, terveydenhuollosta sekä naisten taloudellisista oikeuksista.

Ihmisoikeuksien toteutumista alle 18-vuotiaiden lasten osalta pyritään turvaamaan yleissopimuksella lapsen oikeuksista (1989). Sopimus sisältää säännöksiä muun muassa koskien oikeutta kansalaisuuteen, opetukseen, terveydenhoitoon sekä oikeutta vaikuttaa kehitystasonsa mukaisesti omiin asioihinsa. Yleissopimus velvoittaa suojaamaan lasta seksuaaliselta ja muulta hyväksikäytöltä sekä turvaamaan hänen asemansa oikeudenkäynnissä. Janakkalan kunta on sitoutunut Unicefin lapsiystävällinen kunta mallin toteuttamiseen.

Tuorein Suomen hyväksymä yleissopimus on yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (2006), jonka tarkoituksena on taata vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet, edistää ja suojella näitä oikeuksia ja vapauksia sekä edistää vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamista.



2. KÄSITTEITÄ

Tässä luvussa esitellään erilaisia syrjintään, yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä käsitteitä. Listauksen tarkoitus on tarjota yhteiset käsitteet ilmiöistä keskustelemisen tueksi.

Syrjinnän muodot

Välitön syrjintä: Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavassa tilanteessa. Esimerkiksi kielletään tai estetään palvelun käyttäminen vammaiselta henkilöltä.

Välillinen syrjintä: Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Esimerkiksi edellytetään rekrytoinnissa täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn kannalta välttämätöntä.

Häirintä: Henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen. Esimerkiksi rasistinen tai seksistinen vitsailu ja nimittely tai kiusaaminen. Jos työnantaja laiminlyö velvoitettaan puuttua häirintään työpaikalla, se voidaan katsoa syrjinnäksi.

Ohje tai käsky syrjiä: Esihenkilön tai työnantajan syrjintään liittyvä tai sen aikaansaava opastus, toimintaohje tai velvoite, joka rikkoo syrjintäkieltoa. Kyse on syrjinnästä, vaikka ohjetta ei olisi vielä noudatettu.

Kohtuullisten mukautusten epääminen: Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarvittavien asianmukaisten ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavien kohtuullisten mukautusten tekemättä jättäminen on syrjintää. Esimerkiksi kieltäytyminen kohtuullisista järjestelyistä, joita vammaisen henkilö tarvitsisi osallistuakseen kunnan palveluihin.

Moniperusteinen syrjintä: Syrjintä, joka perustuu useampaan kuin yhteen yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuun henkilöön liittyvään tosiseikkaan tai olettamukseen on moniperustaista syrjintää. Moniperusteinen syrjintä voidaan jaotella seuraavasti:

1. **Moninkertainen syrjintä:** Henkilö kohtaa syrjintää useammassa tilanteessa eri perustein. Esimerkiksi vammaisen ulkomaalaistaustainen henkilö voi kohdata syrjintää työmarkkinoilla vammaisuuden perusteella ja asuntomarkkinoilla alkuperänsä perusteella.
2. **Kumulatiivinen syrjintä:** Henkilöä syrjitään samassa tilanteessa useammalla perusteella. Esimerkiksi romaninainen voi kohdata työmarkkinoilla syrjintää sekä naisena että romanina.

3. **Risteävä syrjintä:** Eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja. Esimerkiksi nuoret muslimimiehet voivat kohdata syrjintää, joka ei perustu puhtaasti uskontoon, ikään tai sukupuoleen, vaan näiden kaikkien yhdistelmään.

Rakenteellinen syrjintä: Välillisen syrjinnän muoto, joka on usein tiedostamatonta ja kumpuaa yhteiskunnan rakenteista. Esimerkiksi esteelliset ja saavuttamattomat tilat ja palvelut.

Läheissyryntä: Syrjintä, joka perustuu läheiseen henkilöön liittyvään syrjintäperusteeseen. Esimerkiksi puolison etnisyyteen perustuva huonompi palvelu.

Olettamaan perustuva syrjintä: Olettamaan perustuvaa syrjintää on esimerkiksi henkilön asettaminen epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hänen oletetaan olevan esimerkiksi raskaana tai kuuluvan johonkin uskontokuntaan.

[Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sanastoa](#)

Muodollinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: Toteutuu silloin, kun ihmiset ovat samanarvoisia ja heillä on yhtäläiset oikeudet. Samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin ilman syrjintää. Muodollinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät takaa, että kaikki ihmisryhmät saavuttavat samat etuudet ja mahdollisuudet yhteiskunnassa.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo: Yhdenvertaisuus toteutuu ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta, mikä voi edellyttää poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta heikommassa asemassa olevan eduksi.

Positiivinen erityiskohtelu: Keino tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseen ja syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Tarkoittaa käytännössä henkilöön liittyvän ominaisuuden huomioimista tämän aseman parantamiseksi, esimerkiksi tulkkipalveluiden järjestämistä kielelliseen vähemmistöön kuuluvan henkilön asiointiin tueksi. Laki sallii positiivisen erityiskohtelun silloin, kun sen tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Kohtuullinen mukauttaminen: Yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia, joilla varmistetaan mm. vammaisten ihmisten mahdollisuus käyttää kunnan palveluita yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Toiminnallinen tasa-arvo: Päätöksenteon, palveluiden ja muiden toimintojen tasa-arvo. Huomion kiinnittäminen tasa-arvoon edistää yhdenvertaisuutta, mutta myös parantaa palveluiden käyttäjäkokemusta. Moninkertaisen syrjinnän välttämiseksi sukupuoli on otettava huomioon eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuden edistämässä.

Esteettömyys: Ihmisten moninaisuuden huomioon ottamista rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Se huomioi ihmisten liikkumiseen, näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät haasteet ja pyrkii tekemään tiloista ja ympäristöstä toimivan kaikille.

Saavutettavuus: Esteettömyys digitaalisissa ympäristöissä. Verkkosivut, sovellukset, viestintä ja palvelut tulee olla mahdollisimman monelle saavutettavissa ja helposti käytettävissä. Digitaalisten palveluiden ulkopuolelle jäämistä voidaan kutsua digitaalseksi syrjäytymiseksi.

Syrjintäperuste: Yhdenvertaisuuslaissa sekä laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta on määritetty syrjintäperusteet, eli sellaiset henkilöön liittyvät ominaisuudet, joita ei saa käyttää perusteena henkilön erilaiseen kohteluun.

Syrjinnän kiello: Laissa määrätty kiello kaiken muotoiselle syrjinnälle sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Vammainen henkilö: Henkilö, jolla on sellainen pitkäaikainen fyysinen, kognitiivinen, psyykinen, sosiaalinen tai aisteihin liittyvä toimintarajoite, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää täysimääräisen osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Määritelmä perustuu YK:n yleissopimukseen vammaisten henkilöiden oikeuksista.

Seksuaalivähemmistöt: Yläkäsite ihmisryhmille, joiden seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa heteroseksuaalisuudesta. Seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa sitä kehen ihminen tuntee emotionaalista ja/tai seksuaalista vetovoimaa.

Sukupuolivähemmistöt: Yläkäsite ihmisryhmille, jotka eivät koe syntymässä määritettyä sukupuolta omakseen tai joiden sukupuoli, sen ilmaisu ja kokemus eivät kaikin tai jollain tavoin vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta ja jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön.

Sukupuoli-identiteetti: Henkilön kokemus omasta sukupuolestaan. Se on yksilöllinen, eikä välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määritettyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen.



3. NYKYTILAKARTOITUS JA KYSELYN TULOKSET

Janakkalan kunnassa on 15 903 asukasta, joista

ikäryhmä	miehiä	naisia	yhteensä
0-14	1217	1133	2350
15-24	809	614	1417
25-64	4084	3820	7904
65 ->	1945	2287	4232

Väestötilastoja vuodelta 2024:

- Lapsiperheitä kunnassa on 1 607 kpl, joista yksinhuoltajaperheitä 363.
- Vieraskielisiä on Janakkalassa 674 henkilöä, joista ruotsinkielisiä on 64, saamenkielisiä 0.
- Ulkomaalaistaustaisia on Janakkalassa 671.
- 2668 yli 20 vuotiaista janakkalalaista on vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa.

Kunnassa ei ole aiemmin tehty kaikkia kunnan palveluita koskevaa toiminnallista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa. Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa on ollut sekä toimipaikkakohtaiset, että palveluiden, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat.

Kunnan väestörakenteesta ja sen muutoksista sekä hyvinvoinnin tilasta raportoidaan vuosittain tarkemmin hyvinvointikertomuksessa. Tämä suunnitelma liitetään osaksi hyvinvointikertomusta ja suunnitelmaa 2026-2029

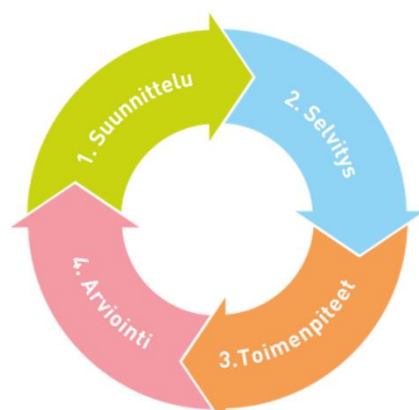
Kooste varhaiskasvatuksen toiminta- ja kehittämissuunnitelmista 2023 – 2025:

*Janakkalan varhaiskasvatuksen henkilöstölle järjestettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen liittyen webinaareja vuonna 2023.

*Huoltajille ja työntekijöille järjestettiin vanhempainilta 2024.

*Jokaisessa päiväkodissa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskansio, josta löytyy erilaista tietoa, työkaluja ja materiaalia.

*Varhaiskasvatuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään toimipaikkakohtaisesti osana toiminta- ja lukuvuosisuunnitelmia. Suunnitelmat arvioidaan vuosittain.



TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN VARHAISKASVATUS

* SUUNNITELMA 2025 *

Teema	Katsomuskasvatus	Yhdenvertaisuus:, vertaissuhteet, kaveritaidot, leikkiin osallistuminen	Moninaisuus näkyväksi	Kielen ja puheen kehityksen tukeminen	Myönteinen kohtaaminen (lapset sekä huoltajat), kuunnella tasa-arvoisesti lapsia
Tavoite	Katsomuskasvatus tutuksi ja käsikirja käyttöön	Kokemus ryhmään kuulumisesta, hyväksytyksi tulemisesta ja ystävyyssuhteista, monipuoliset leikkiympäristöt	Moninaisuuden lisääminen/näkyminen arjessa	Kyky ilmaista itseään ja tulla ymmärretyksi	Jokainen tulee kohdatuksi myönteisesti päivittäin, osallisuuden ja vaikuttamisen kokemuksia
Toimenpiteitä	Tutustutaan käsikirjaan, pienissä ryhmissä toiminta	Läheisyyden kehät, sosiogrammi, tuettu leikki, sanoitetaan positiivisia huomioita/kokemuksia	Erilaisuuden kunnioittaminen, aikuisen puheessa luonteva suhtautuminen moninaisuuteen	Eteiskirjasto, keskustelu, malli, laulu, sadut, lorut, kuvista kertominen	Tietoinen kohtaaminen, keskustelu lasten kanssa, havainnointi
		Monipuoliset kaverisuhteet: leikkikaverin arvonta, yli ryhmärajojen leikki	Hetkiin tarttuminen, kirjoja moninaisuudesta		Huoltajien (vasu)vierailut ryhmissä
		Monipuolisten leikkiympäristöjen hyödyntäminen			

Perusopetuksen yhteiset toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi

Oppilaalla on myös perusopetuslain turvaama oikeus saada opetussuunnitelman mukaista perusopetusta, mikä Opetushallituksen, koulutuksen järjestäjän ja lasten huoltajien tulee tiedostaa. YK:n lapsen oikeuksien sopimus antaa perusopetukselle oikeudellisen perustan. Sukupuolitietoinen opetus on tärkeää jokaiselle lapselle ja sillä voi olla erityinen merkitys seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville lapsille. Joissakin tilanteissa lapsilta itseään koskevan tiedon epäämistä voidaan arvioida jopa syrjinnän näkökulmasta. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaki puolestaan kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Kumpikin laki myös velvoittaa oppilaitoksia edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä puuttumaan häirintään.

Opetushallituksen on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaista ja tasa-arvoista koulumaailmaa sekä tartuttava eriarvoistaviin käytänteisiin. Tätä työtä varten Opetushallituksen on luotava toimintatapoja ja ohjeistuksia, joiden avulla koulutuksen järjestäjä voi keskittyä yhdenvertaisuutta edistäviin opetus- ja ohjaustoimiin. Yhdenvertainen kohtelu edellyttää sekä perusoikeuksien ja osallistumisen mahdollisuuksien turvaamista kaikille, että yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista.

Jokaisella oppilaalla on oikeus saada tietoa ja opetusta ja olla yhtäläinen oikeus tulla hyväksytyksi omana itsenään ja tulla kuulluksi asioissa. Kouluja on tuettava opetuksen järjestämisrauhan turvaamisessa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu)

Toimenpiteet: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely toteutetaan joka toinen vuosi. Kehityskeskusteluissa vuosittain saadaan palautetta asiasta jokaiselta työntekijältä. Vuosittain käydään arvot läpi ja tehdään niihin päivityksiä tarpeen mukaan. Kunnassa käytetään anonyymiä rekrytointia, joka osaltaan ehkäisee ikään liittyvää syrjintää. Oppilaille tehdään KiVa-koulu kyselyn vuosittain ja sen tulokset käydään läpi sekä henkilöstön että oppilaiden kanssa. Opetussuunnitelman mukaisesti edistetään suvaitsevaisuutta ja rasisminvastaista toimintaa.

Henkilöstö osallistuu arvojen kehittämiseen ja päivittämiseen, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tulokset käydään yhdessä läpi ja ryhdytään mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Järjestetään henkilöstölle koulutusta aiheesta ja opetussuunnitelman mukaisesti edistetään suvaitsevaisuutta ja ymmärrystä erilaisuudesta. KiVa-koulu kyselyiden tuloksista saadaan tietoa epäkohdista.

Aikataulu ja seuranta: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt joka toinen vuosi, kehityskeskustelut vuosittain. Näistä saaduista tuloksista tehdään analyysi mahdollisesti tarvittavista toimenpiteistä. Lisäksi puututaan epäkohtiin tarvittaessa.

Yhdenvertaisuuskysely

Elokuussa 2024 toteutettiin kunnan henkilöstölle verkkokysely, jolla pyrittiin selvittämään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila kunnan hallinnossa ja palveluissa. Kyselyyn saatiin 80 vastausta. Vastaaajista 56 % oli sivistystoimelta, 31 % tekniseltä toimelta ja 13 % konsernipalveluista.

Kyselyn tulosten perusteella osassa kuntaorganisaatiota tunnistetaan toimenpiteitä, jotka edistävät kuntalaisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Parhaiten ne tunnistettiin sivistystoimialalla, jossa on ollut jo suunnitelmallista yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyötä. Toimialoilla toteutetaan vaikutusten arviointia, varsinkin lapsivaikutusten arvioinnit oli otettu hyvin päätösvalmistelussa huomioon.



Vastauksissa oli huomioitu myös epäkohtia, joita ei olla korjattu, kuten sukupuolineutraalien wc-tilojen tarpeet eri palveluissa, tai henkilöstön koulutusten puute aiheesta.

Eri ryhmien tarpeiden huomioiminen kunnan palveluissa:

Vähiten yhdenvertaisia palveluita tarjottiin vastausten mukaan eri kieliryhmille, joilta 39 % vastanneista ilmoitti puuttuvan yhdenvertaisia palveluita. Vammaisten ja eri ikäryhmien tarpeet huomioitiin palveluissa parhaiten. Osa vastaajista tunnistoi kohteita, joita palveluissa voisi kehittää, jotta asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu toteutuisi kunnan palveluissa paremmin.

Avoimissa vastauksissa nostettiin suvaitsevaisuuteen ja ennakkoluulojen kitkemiseen sekä yleisesti erilaisten arvomaailmoiden näkyväksi ja kuulluksi tuomiseen liittyviä

toimia. Vastauksissa toivottiin eri kieliryhmien parempaa huomioimista. Vastaajat painottivat myös koulutusten tärkeyttä osana työaikaa.

Haavoittuvassa asemassa olevien kuntalaisten osallistaminen:

Vastausten perusteella erityisen haavoittuvaan asemaan kuuluvien kuntalaisten osallistamiseksi on olemassa paljon keinoja: Vammaisneuvostoa kuullaan asioiden valmistelussa, kyselyitä toteutetaan ja kyselyihin vastaamiseen on tarjolla apua. Tulkkipalveluita on käytössä, neuvontaa tarjotaan ja sähköisiin kyselyihin on paperinen vaihtoehto.

Yli puolet vastaajista eivät kuitenkaan osanneet sanoa, kuullaanko edellä mainittuun ryhmään kuuluvia kuntalaisia heidän toimialallaan tai tulosalueellaan.

Vaikuttamistoimielinten kanssa tehtiin jonkin verran yhteistyötä, eniten sivistystoimessa ja lähinnä nuorisovaltuuston kanssa, mutta avoimien vastausten perusteella yhteistyö nähtiin osittain pintapuolisena ja toivomuksia oli syvemmän yhteistyön rakentamiseksi.

Nuorisovaltuuston kyselyssä nousi päällimmäisenä huolena osallistumismahdollisuuksien puute. Päätösten virallinen kirjoitusasu ja suomen kieli estävät varsinkin vieraskielisten osallistumista päätöksentekoon. Toivottiin lisää selkokielistä materiaalia ja tapahtumiin ja toimintoihin osallistumisen kynnystä toivottiin madallettavaksi. Nuorisolle osoitettujen tilojen puute nousi myös aiheena esille.

Vanhus- ja vammaisneuvoston vastauksissa korostui esteettömyys ja saavutettavuus. Myös ikäihmisillä oli toive tiloista, joissa voi viettää vapaa-aikaa. Varsinkin kesäaikaan puuttuu taajamista luontaiset ja saavutettavat oleskelupaikat.



4. YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN JA TOIMENPITEET

Mitä oppeja voimme hyödyntää

Kunnat ovat viime vuosina tuottaneet toiminnallisia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia osana hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työtä. Ensimmäiset suunnitelmat ovat pohjana jatkuvalla kehittämiselle. Kuntien suunnitelmia tarkastellessa on huomattu:

- Suunnitelmissa painotetaan erityisesti esteettömyyttä, palveluiden saavutettavuutta sekä osallisuutta.
- Fyysinen esteettömyys on konkreettinen ja ehkä helpoimmin lähestyttävä asia.
- Palveluiden kattavuus ja fyysinen ja sosiaalinen esteettömyys ovat takaamassa kuntalaisten yhdenvertaista asemaa.
- Osallisuus tuo kuntalaiset mukaan toiminnan suunnitteluun ja tarjoaa mahdollisuuden palautteen antoon.
- Tärkeänä pidettiin viestintää ja sen varmistamista, että kaikki kuntalaiset saavat tarvitsemansa tiedon.

Yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja toimenpiteet

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation palveluiden yhdenvertaisuutta. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. henkilöstön osaamisen lisääminen
2. syrjinnän paikkojen tunnistaminen ja niihin puuttuminen
3. viestinnän parantaminen, mm selkokieliisyys
4. esteettömyyskartoitukset
5. turvalliset tilat
6. monikielisten lasten ja nuorten pääsy mukaan toimintaan ja palveluihin
7. seksuaalivähemmistöjen pääsy mukaan toimintaan ja palveluihin
8. verkkosivuille kuvaukset miten tilat / toiminnot soveltuvat esteettömyyden näkökulmasta / eri palveluiden käyttäjien näkökulmasta



Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / seuranta
1. osaaminen	- Lisätään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutuksia työaikana työntekijöille - Sisällytetään moninaisuus- teemat perehdytykseen	Toteutetaan osana henkilöstön yhdenvertaisuus-suunnitelmaa 2026-2029, vastuu henkilöstöhallinto ja esihenkilöt	2026-2029 koulutuksia järjestetään jatkuvasti, perehdystyksessä kevät 2026 aikana ohjeistus	Koulutusten määrä ja sisältö, työhyvinvointikyselyt, perehdytys
3. osallisuus	-Huomioidaan kunnan kyselyissä, tapahtumissa ja tiedottamisessa eri väestöryhmät; selkokieliyys, kieliversiot, kanavat -Otetaan käyttäjäryhmät mukaan palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen systemaattisesti. Lausuntopyyntöjen lisäksi lisätään vuoropuhelua nuorisovaltuuston ja vanhus- ja vammaisneuvoston kanssa. -huolehditaan että osallistetaan heikoimmassa asemassa olevia ryhmiä -lasten ja nuorten näkemykset selvitetään	Kaikki toimialat, toimialojen johtoryhmät sekä tulosalueet	2026-2029 jatkuvat toimenpiteet, aloitus 2026	Selkokielineen viestintä on otettu käyttöön Palvelujen suunnittelussa on systemaattisesti otettu mukaan käyttäjäryhmät ja on pyydetty lausunnot ja käyty vuoropuhelua vanhus- ja vammaisneuvoston sekä nuorisovaltuuston kanssa ajoissa. Huomioidaan väestöryhmistä heikoimmassa asemassa olevien näkemysten saanti. Lasten ja nuorten näkemykset on selvitetty – Lapsivaikutusten arvioinnit tehdään kaikista lapsiin ja nuoriin kohdistuvista päätöksistä.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu	Mittarit / seuranta
4. Yhden-vertainen kohtelu kunnan palveluissa	- Edistetään kaikille saavutettavien ja esteettömien tilojen kehittämistä - Liikkumisen mahdollistaminen kaikille, mm lisäämällä levähdyspaikkoja kulkuväylille. - palvelukuvaukset verkkosivuille saavutettavasti - turvallisten tilojen periaatteet kunnan tapahtumissa ja tilaisuuksissa, varmistetaan, että kunnan järjestämät tilaisuudet sopivat saavutettavasti kaikille	HR, tekninen toimi, palveluiden järjestäjät, verkkosivujen ylläpitäjät, viestintä	2026-2029 Palvelukuvaukset ja tapahtumien tsekki-lista 2026 aikana	Esteettömyyskartoitukset kunnan tiloissa ja alueilla. Tilojen opasteet / opastaulut saavutettavat Palvelukuvaukset verkkosivuille, selkokieliset ja englanniksi. Turvallisten tilojen ohjeistus käytössä kunnan tapahtumissa ja tilaisuuksissa. Tilaisuuksien suunnittelun tsekki-lista; sopivuus kaikille, kohtuulliset mukautukset
5. Korjaamme huomatut epäkohdat	- kirjaamme ja raportoimme yhdenvertaisuutta estävät toimet ja tilat, ja korjaamme ne mahdollisimman pian.	Toimialojen johtoryhmät – koordinointi lomakkeelta viestintä	Lomake intrassa kevään 2026 aikana	-intrassa lomake, jonne ilmoitetaan kun huomaa syrjinnän paikan, niiden raportointi toimialojen johtoryhmälle ja toimenpiteiden suunnittelu.

5. SUUNNITELMAN SEURANTA, ARVIOINTI JA SITOUTTAMINEN

Yhdenvertaisuuslain sisällöt liittyvät yhdenvertaisuuden edistämiseen, syrjinnän kieltöihin sekä syrjinnän uhrin oikeusturvaan. Yhdenvertaisuuden arviointi voi sisällöllisesti jakautua kahteen osa-alueeseen, jotka ovat:

- 1) Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- 2) Yhdenvertaisuuden edistäminen.

Janakkalan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on ensimmäinen laatuaan ja tavoitteena on myös luoda pysyvät mallit syrjintätilanteiden tunnistamisen ja korjaamisen. Hyvinvointilautakunnalle, kunnanhallitukselle ja valtuustolle raportoidaan yhdenvertaisuuden edistämisestä vuosittain hyvinvointiraportoinnin yhteydessä.

Yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään johdolle ja esihenkilöille. Tavoitteita jalkautetaan toimialoilla sovitusti. Moni tavoite on yhteinen, joka tuottaa poikkihallinnollisesti lisää osaamista ja vuorovaikutusta ja palveluiden laatu paranee.

Suunnitelma liitetään osaksi hyvinvointikertomusta ja suunnitelmaa 2026-2029.

Lähteet ja lisätietoa

Kuntaliitto: <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/kunnat-sukupuolten-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-edistajina>

THL: <https://thl.fi/-/yha-useammassa-kunnassa-on-tehty-toiminnalliset-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnitelmat-useasta-kunnasta-ne-kuitenkin-viela-puuttuvat>

Kuntaliitto: Kaikkien kasvojen kunta. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/1997-kaikkien-kasvojen-kunta-opas-yhdenvertaisuuden-edistamiseen-kunnan-toiminnassa>

OPH: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu>

Yhdenvertaisuus.fi

Finlex: Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

