

SUURET POHJALAISET KOTOUTUMISPÄIVÄT 23–24.10.2018

Näe minut – Näen sinut

Academill/Åbo Akademi, Rantakatu 2, Vaasa

Janette Grönfors, Suomen Punainen Risti

SINUT ON LEIMATTU- harjoitus

Sinut on leimattu – harjoitus

- Millaisia tunteita tehtävä herätti?
- Miltä tietynlaisen leiman saaminen tuntui?
- Millaisesta kohtelemisesta sinulle valkene, kuka olet?
- Kuinka ennakkoluulot vaikuttavat tapaamme kohdata ja kohdella muita ihmisiä?
- Miten tuntemattoman ihmisen voisi nähdä toisin?

Muistatthän, että kyse oli kuvitteellista leimasta!

Yhdenvertaisuus on ...

- Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuus ...

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaaluilla.

(Lähde: 43/2009 Yhdenvertaisuus Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010)

- Yhdenvertaisuuslaki (21/2004, 1325/2014 astui voimaan 1.1.2015) kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laki velvoittaa mm. työn teettäjää tai koulutuksen järjestäjää tarvittaessa kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi ja työssä selviämiseksi. *Lisäksi yhdenvertaisuuslaki sallii positiivisen erityiskohtelun, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen.*
- **Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.**
- Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Laki määrittelee työnantajan velvollisuudet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Tasa-arvolain voidaan katsoa usein suojaavan myös sukupuolivähemmistöjä.
- (Lähde: Etnisten suhteiden neuvottelukunta, Ihmisoikeusliitto ry, Liikkukaa ry, Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry, Sisäasiainministeriö, Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry, Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry ja Vammaisfoorumi ry. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011)

Suvakki (from *suvaitsevainen*, tolerant) is a Finnish offensive term for a person who supports democracy and human rights.

Vuoden 2019 valtakunnallisen rasisminvastaisen viikon kampanja

- Vahvasti yhdenvertaisuutta ajava kampanja vuonna 2019
- Kampanjan hashtagit sosiaalisessa mediassa
#elämänlaatu #livskvalitet #qualityoflife
Equality = Quality of life
- Vuoden 2019 rasisminvastaisen viikon kampanja kohdistuu yksilöiden lisäksi erityisesti **yhteisöihin, kasvattajiin, työpaikkoihin, kuntiin ja päättäjiin.** Haluamme kampanjassa nostaa esille myös eri etnisten vähemmistöryhmien välisen rasismin.
- Syrjimättömät valinnat ja toimenpiteet parantavat kaikkien elämän laatua.
- **MILLOIN:** 18.–24.3.2019, vko 12

TULKAA MUKAAN KAMPANJAAN

MIKSI?

- Haluamme vaikuttaa siihen, että kaikilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet olla osana suomalaista yhteiskuntaa niin yksilönä kuin erilaisten yhteisöjen (esim. järjestöt, yhdistykset, urheiluseurat, hengelliset yhteisöt, oppilaitokset, työpaikat) jäsenenä ja toimijana.
- Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kohtelemme kaikkia samanarvoisesti!

KIITOS!



Miksi yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään? Kenen on tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma?

- Yhdenvertaisuussuunnitelma on hyvä työväline ja todellinen keino yhdenvertaisuuden edistämiseen työpaikalla.
- Suunnitelma on myös keino lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Monimuotoisuuden kartoittaminen ja yhdenvertaisuutta kunnioittava työilmapiiri antaa jokaiselle mahdollisuuden keskittyä täysipainoisesti työn tekemiseen: ihmiset voivat hyvin ja tulos paranee. Yhdenvertaisuudesta hyötyvät kaikki: työnantajat, työntekijät ja kolmannet osapuolet kuten asiakkaat.
- **Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä.**
- Yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen tuli pakolliseksi vuoden 2017 alusta

Mitä hyötyä yhdenvertaisuuden arvioimisesta on?

- Yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää sekä keinoja joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. Arvioinnin pohjalta viranomaisen, koulutuksen järjestäjän tai työnantajan on mahdollista toteuttaa tehokkaita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan?

- Kyselyt (henkilöstö- ja sidosryhmäkyselyt)
- Arviointikokoukset ja -työpajat
- Kuuleminen
- Yhdenvertaisuuden arvioiminen strategiatyössä
- Ydintoimintojen analyysi
- Asiakirja-analyysi
- Esteettömyyskartoitukset
- Työsuojelutyön aineistojen hyödyntäminen
- Tasa-arvotyön aineistojen hyödyntäminen
- Yhdenvertaisuus kehityskeskusteluissa
- Asiakaspalautteen kerääminen

(Opas tähänkin löytyy: <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi>)

Mitä hyötyä yhdenvertaisuuden edistämisestä on?

- Yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen tukee kaikkien työntekijöiden ja palveluiden käyttäjien yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa toimintaan.
- Se ennalta ehkäisee syrjintää, parantaa organisaatioiden sisäistä vuorovaikutusta, lisää turvallisuutta ja auttaa organisaatiota hyödyntämään monimuotoisuuden mukanaan tuomia etuja.
- Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa sosiaalisen ilmapiirin lisäksi myös työn tehokkuutta ja tuottavuutta sekä laajemmin yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta.
- **Jokainen yhdenvertaisuutta edistävä työpaikka on panostus syrjimättömän Suomen puolesta.**

AVUKSI SUUNNITTELUUN

- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi>
Yhdenvertaisuus Sisäasiainministeriön julkaisu 43/2009 Yhdenvertaisuus Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010
- Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu
<https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi>
- Yhdenvertaisuuslaki
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Mikä OSKU – Tie työelämään? <https://tietyoelamaan.fi/kohtisamanarvoista-tyopaikkaa-yhdenvertaisuussuunnitelman-avulla/>