

Hanna Honkavuo

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMINEN  
HUITTISTEN KAUPUNGIN ASIAKASPALVELUSSA JA  
PÄÄTÖKSENTEOSSA KUNTALAISTEN NÄKÖKULMASTA

Liiketalouden koulutusohjelma

2017

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkökulmasta

Honkavuo, Hanna  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Helmikuu 2017  
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna  
Sivumäärä: 67  
Liitteitä: 4

Asiasanat: yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvo, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, syrjintä

---

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkökulmasta. Työn toimeksiantaja oli Huittisten kaupunki, joka tulee hyödyntämään työn tuloksia laatiessaan lain viranomaisilta vaatiman yhdenvertaisuussuunnitelman.

Työn teoriaosassa perehdyttiin ensin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ihmis- ja perusoikeuksina, syrjinnän määritelmiin, syrjintäperusteisiin ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Lisäksi selvitettiin kunnan tehtäväkenttää sekä kuntalaisten osallisuutta.

Tutkimus on soveltavaa oikeussosiologista tutkimusta, jossa yhdisteltiin määrällisen ja laadullisen tutkimuksen näkökulmia. Aineistoa kerättiin kuntalaisille suunnatulla kyselyllä. Vastausprosentti oli 0,15 %, joten tulokset eivät ole yleistettävissä. Lisäksi kunnan vaikuttamistoimielimet, eli nuorisovaltuusto, vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto vastasivat kyselyihin. He edustavat kunnan päätöksenteossa omaa viiteryhmäänsä, joten näiltä osin tulokset ovat yleistettävissä.

Tutkielmassa selvisi, että vanhusten osalta yhdenvertaisuus toteutui Huittisissa erinomaisesti ja vammaisten osalta kelvollisesti, mutta parannettavaa löytyy. Nuorten mielestä heitä syrjittiin päätöksenteossa, joskin mielipide muuttui positiivisemmaksi, kun heidän vetoamuksensa meni valtuustossa läpi.

Yhdenvertaisuutta voi Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa parantaa kehittämällä varsinkin esteettömyyttä. Esteettömyydellä tarkoitetaan muutakin kuin fyysisten esteiden poistamista, eli esimerkiksi selkokielisyyttä. Tärkeää on myös yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä tiedottaminen kunnan virkamiehille, työntekijöille ja luottamushenkilöille. Yhdenvertaisuustilanteen kehittymistä selvitetessä kannattaa käyttää monipuolisempia keinoja tilanteen kartoittamiseksi.

The realization of equality and equality between women and men in customer service and decision making in the municipality of Huittinen as viewed by the residents of the municipality

Honkavuo Hanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

February 2017

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 67

Appendices:4

Keywords: equality, Non-discrimination Act, equality between women and men, Act on Equality between Women and Men, discrimination

---

The purpose of this thesis was to find out, how equality and equality between women and men is actualized in customer service and in decision making in the municipality of Huittinen as viewed by the residents of the municipality. This thesis was ordered by the municipality of Huittinen and it will use the results in drawing up a plan of the necessary measures for the promotion of equality, which is required by the law.

The theoretical part of this study examined firstly equality and equality between women and men as human and basic rights, the definition of discrimination, the basis of discrimination and the drafting of a plan of the necessary measures for the promotion of equality. The theoretical part also includes the scope of tasks of the municipalities and the participation and exerting influence by municipal residents.

This study is an applied research in the field of sociology of law, which combines qualitative and quantitative methods. The data was collected by a survey, which was directed to the residents of the municipality. The response rate was 0,15 %, so the results are not generalizable. A survey was also conducted for the youth council, older people's council and disability council. The councils represent their reference group in municipal decision making and therefore their answers can be generalized.

The results show that equality concerning older people actualizes excellently and reasonably concerning the disabled but there is also room for improvements. The youth thought they were discriminated in the decision-making process. However, their opinion changed for the better as their appeal was approved by the city council.

Equality in customer service and decision making of the municipality of Huittinen can be improved especially by developing accessibility. Accessibility is understood more broadly than only the lack of physical obstacles. It includes for instance the use of simplified language. It is also important to inform the public officials, employees and elected officials of Huittinen of the contents of the plan of the necessary measures for the promotion of equality. When assessing the development in actualization of equality it may be beneficial to consider more diverse ways to map the situation.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄT .....	7
2.1	Tutkimusongelma .....	7
2.2	Tutkimusmenetelmä.....	9
2.3	Työn teoreettinen viitekehys.....	12
3	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	14
3.1	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kansainvälisissä sopimuksissa ja Suomen lainsäädännössä .....	14
3.2	Syrjinnän määrittely.....	17
3.2.1	Välitön ja välillinen syrjintä .....	17
3.2.2	Positiivinen erityiskohtelu ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet .....	19
3.2.3	Häirintä .....	21
3.2.4	Kohtuullisten mukautusten epääminen.....	22
3.2.5	Muut syrjinnän muodot .....	23
3.3	Syrjintäperusteet ja niihin liittyvät vähemmistöt Suomessa ja Huittisissa ..	24
3.4	Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen .....	30
3.4.1	Nykytilan arviointi.....	31
3.4.2	Yhdenvertaisuuden edistämistoimet.....	33
3.4.3	Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö .....	34
4	KUNNAN TEHTÄVÄT JA VAIKUTTAMISTOIMIELIMET .....	36
4.1	Rajanvetoa muihin julkishallinnon toimijoihin .....	36
4.2	Kunnan tehtävät ja niiden järjestämismahdollisuudet .....	36
4.3	Kuntalaisten osallisuus ja kunnan vaikuttamistoimielimet.....	39
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	41
5.1	Lomakkeen kehittäminen.....	41
5.2	Aineiston keruu ja analysointi .....	42
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	46
6.1	Kuntalaisten näkemykset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta	46
6.1.1	Taustatiedot .....	46
6.1.2	Negatiivinen suhtautuminen vähemmistöihin .....	47
6.1.3	Havainnot syrjinnästä ja luottamus kohtuullisten mukautuksen tekemiseen .....	49
6.1.4	Hyvin toimivat käytännöt ja yhdenvertaisuuden edistäminen.....	50

6.2	Vaikuttamistoimielinten näkemykset yhdenvertaisuuden toteutumisesta ...	51
6.2.1	Yleinen ilmapiiri ja yhdenvertaisuuden kokemukset .....	51
6.2.2	Kokemukset syrjinnästä.....	53
6.2.3	Kohtuulliset mukautukset sekä keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi .....	54
6.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	55
7	TULOSTEN TARKASTELU .....	58
7.1	Yhteenveto .....	58
7.2	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusideat .....	61
8	LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI.....	62
	LÄHTEET.....	63
	LIITTEET	
	LIITE 1: YHDENVERTAISUUSKYSELY VANHUSNEUVOSTOLLE	
	LIITE 2: YHDENVERTAISUUSKYSELY VAMMAISNEUVOSTOLLE	
	LIITE 3: YHDENVERTAISUUSKYSELY NUORISOVALTUUSTOLLE	
	LIITE 4: TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKYSELY KUNTALAISILLE	

## 1 JOHDANTO

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Lain sisältämiä syrjintäkieltoja on yhdenmukaistettu ja nyt se koskee kaikkien syrjintäperusteiden osalta koko julkista sektoria, eli myös kuntia. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jota uudistettiin samaan aikaan yhdenmukaistamalla syrjinnän määritelmiä ja oikeusturvakeinoja yhdenvertaisuuslain kanssa.

Uudessa yhdenvertaisuuslaissa on vaatimus yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä, joka tulee laatia vuoden 2017 alkuun mennessä. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten tulee kartoittaa yhdenvertaisuuden tilanne ja laatia toimenpiteet nykytilanteen pohjalta. Kunnan tulee laatia yhdenvertaisuussuunnitelma viranomaisen näkökulmasta ja työnantajan näkökulmasta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, sekä lisäksi vaaditaan oppilaitoskohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat.

Lain vaatimien yhdenvertaisuussuunnitelmien kirjoittaminen on ajankohtaista myös Huittisissa, joka antoi viranomaisen yhdenvertaisuussuunnitelmaan kuuluvan tilannekartoituksen tehtäväksi opiskelijatyönä tämän opinnäytetyön myötä. Oppilaitoskohtaiset suunnitelmat Huittisissa on jo tehty ja työnantajan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tilannekartoitus syntyy toisen opiskelijan opinnäytetyönä, joten tässä työssä ei käsitellä niitä.

Luvussa kaksi on kerrottu työssä käytetyistä tutkimusmetodeista ja esitelty tutkimuskysymykset. Työn teoriaosa on luvuissa kolme ja neljä. Luku kolme kattaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon määrittelyn, syrjinnän ja syrjintäperusteiden esittelyn ja yhdenvertaisuussuunnitelman teon. Luvussa neljä perehdytään kunnan toimintaan sekä osallisuuteen ja vaikuttamistoimielimiin. Luvussa viisi kerrotaan tutkimuksen toteuttamisesta. Kuudennessa luvussa tutustutaan kyselyiden vastauksiin sekä tutkimuksen luotettavuuteen. Luku seitsemän sisältää tulosten ja jatkotutkimusideoiden tarkastelun. Luvussa kahdeksan peilataan lopputulosta työn tavoitteisiin.

## 2 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa esitellään tutkimusongelma ja käydään läpi työssä käytetyt tutkimusmenetelmät. Luvussa 2.1 rajataan tutkimusongelmaa. Luvussa 2.2 käydään läpi tutkimusmenetelmiä. Luvussa 2.3 perehdytään tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen.

### 2.1 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkökulmasta. Työn toimeksiantaja on Huittisten kaupunki ja työtä on tarkoitus hyödyntää nykytilan kartoituksena Huittisten laatiessa lain vaatiman yhdenvertaisuussuunnitelman ja edistäessään toiminnassaan tasa-arvon toteutumista.

Tutkimuskysymykset, johon vastausta haetaan, ovat:

- Miten yhdenvertaisuus toteutuu Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkemysten mukaan?
- Miten tasa-arvo toteutuu Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkemyksen mukaan?

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kuntalaiset. Samaan aikaan on meneillään toinen opinnäytetyö, jonka tuloksena syntyy kartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta henkilöstön osalta ja se toimii nykytilan kartoituksena laadittaessa työntajalta vaaditut osuudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näin ollen tässä työssä ei ole tarvetta selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista henkilöstön näkökulmasta. Oppilaitoksia koskevat tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat Huittisten kaupungissa on jo tehty, joten tässä tutkimuksessa ei ole tarvetta kartoittaa myöskään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista oppilaitoksissa.

Aluksi mietin asian selvittämistä kunnan tehtävittäin tai tehtäväalueittain. Kunnilla oli vuonna 2012 Valtiovarainministeriön teettämän selvityksen mukaan 535 tehtävää (Hiironniemi 2013, 17). Luku lienee pysynyt samassa suuruusluokassa, joten asian selvittäminen kunnan jokaisen tehtävän osalta ei liene edes mahdollista. Huittisten palvelurakenne ilmenee organisaatiokaaviosta kovin suurpiirteisesti ja Internet-sivujen

palvelut-osio ei noudata organisaatiokaavion jaottelua. Sivuilla on nostettu esiin pienempiä palvelukokonaisuuksia, kuten kaupunkisuunnittelu, maaseutupalvelut, ruokapalvelut tai jopa kohderyhmä, eli nuoriso. (Hittisten kaupungin www-sivut 2017.) Totesin, ettei sen enempää organisaatiokaavio kuin kunnan Internetsivut tarjoa kuntalaiselle sellaista tehtävien jakoa selkeästi hahmotettaviin kokonaisuuksiin, josta olisi apua kunnan tehtäväkentän hahmottamiseen ja tämän kyselyn kysymysten asetteluun tehtäväalueittain.

Tästä tehtäväkentän hahmottamisen haasteesta johtuen myöskään oppilaitoksia ei rajattu kyselylomakkeiden ohjeistuksilla pois. Syynä on, ettei kukaan jättäisi ohjeistuksen myötä kertomatta sellaisista havainnoistaan, jotka koskevatkin esimerkiksi koulutoimiston toimintaa tai kouluterveydenhuoltoa, jotka molemmat kuuluvat tämän kyselyn aihepiiriin. Oppilaitokset ovat kuitenkin osa kunnan tehtäväkenttää ja mahdolliset niitä koskevat vastaukset voi hyödyntää niiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia päivitettäessä.

Kunnan tehtävissä painottuu sektorista toiseen kaksi pääteemaa: asiakaspalvelu ja päätöksenteko. Päädyimmekin yhdessä toimeksiantajan kanssa noudattelemaan kyselyissä tätä jaottelua ja tarjota avoimilla kysymyksillä mahdollisuuden tarkentaa, mitä tehtäväaluetta vastaajan havainnot koskevat.

Tarkoituksena on kartoittaa asiaa monipuolisesti, eli selvittää mahdollista syrjintää kaikkien yhdenvertaisuuslaissa ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta mainittujen syrjintäperusteiden osalta. Lisäksi kuntalaisilta kysytään jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä sekä keinoja parantaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Toisena aineiston hankinnan keinona hyödynnetään kunnan vaikuttamistoimielimiä, eli vanhusneuvostoa, vammaisneuvostoa ja nuorisovaltuustoa, jotka pääsevät paneutumaan oman viiteryhmänsä yhdenvertaiseen kohteluun kokouksissaan. Näiden ryhmien jäsenissä voi olla myös muita vähemmistöjä edustavia henkilöitä, kuten seksuaalivähemmistöön kuuluvia, eri alkuperää olevia tai sairaita. Tarkoitus on kuitenkin, että he muodostavat näkemyksensä ryhmänä, joten rajasin nämä kyselyt koskemaan heidän yhdessä edustamaansa viiteryhmää, josta heillä kaikilla on kokemuksia.



## 2.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusstrategioita voidaan tyypitellä useilla tavoilla. Yksi tyypillinen jako on eksperimentaalisen ja soveltavan tutkimuksen asettaminen vastakkain. Soveltava tutkimus on yleispiirteiltään muun muassa ongelmien ratkaisua, laajojen vaikutusten aikaansaamista, kentällä tapahtuvaa, aikaan sidottua, asiakkaalle suunnattua ja metodeja yhdistelevää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 127—128.) Adamsin, Khanin, Raesiden ja Whiten (2007, 27) mukaan soveltavassa tutkimuksessa tutkija on kiinnostunut siitä, miten ihmisten olosuhteita voidaan parantaa. Soveltava tutkimus liittyy yhteiskunnallisiin ja toimintatapoihin liittyviin aiheisiin ja se voi olla myös arviointitutkimusta. Toimintatapojen tutkijoiden kiinnostuksena on loppujen lopuksi maailman muuttaminen. Tutkimus voi olla puhtaasti teoreettista, mutta myös kuvailevaa, jolloin tavoitteena on kartoittaa tilanne tai ongelma ja joka voi laajentua arviointitutkimukseksi. (Adams ym. 2007, 27.)

Tämä tutkimus on soveltavaa tutkimusta, sillä tutkimuksen tavoite on nimenomaa kuvailla tämän hetken tilanne yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa ja tarkoituksena on löytää keinoja parantaa sitä. Tutkimus on asiakkaan tilaama, kentällä tapahtuva ja aikaan sidottu. Arviointiosuuteen päästään seuraavan kerran yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa, kun vastauksia peilataan tämän kertaisiin vastauksiin ja niihin keinoihin, joilla yhdenvertaisuutta on pyritty parantamaan.

Tutkimusstrategiat voidaan jakaa käytettyjen metodien perusteella kolmeen traditioon, jotka ovat Hirsjärven ym. (1997, 129) mukaan kokeellinen, survey-tutkimus ja tapaus-tutkimus. Adams ym. (2007, 82) puolestaan käyttävät termejä kokeellinen, semi-kokeellinen (quasi-experimental) ja havainnointitutkimus. Kokeellisessa mitataan muutujan vaikutusta toiseen, semi-kokeellisessa tai survey-tutkimuksessa kerätään tietoa standardoidussa muodossa, mutta ilman satunnaisotantaa, Hirsjärven ym. mukaan yleensä kyselylomakkeella tai strukturoidulla haastattelulla. Tapaus-tutkimuksessa tai havainnointitutkimuksessa, pyritään saamaan yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta. (Hirsjärvi ym. 1997, 129). Näistä traditioista tämä tutkimus on survey-tutkimus.

Tutkimusmenetelmissä on voimassa perusjako laadulliseen ja määrälliseen. Yksinkertaistettuna kvantitatiivinen tutkimus vastaa määrää koskeviin kysymyksiin ja kvalitatiivinen laatua. Myös aineistosta voidaan puhua kvalitatiivisena tai kvantitatiivisena, jolloin kvantitatiivinen on jäykkää ja numeerista kun taas kvalitatiivinen ei ole mitattavissa ja on joustavampaa. (Adams ym. 2007, 26, 85; Hirsjärvi ym. 1997, 131). Hirsjärvi ym. ovat kuitenkin jo 1990-luvulla tuoneet esille näkemyksen kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta tutkimuksesta toisiaan useilla tavoilla täydentävinä suuntauksina. Niitä on vaikea erottaa toisistaan ja ne voivat täydentää toisiaan esimerkiksi toistensa esitutkimuksina. Numeroita ja merkityksiä ei ole myöskään tarkoituksenmukaista asettaa vastakkain, sillä numerot ja merkitykset ovat toisistaan riippuvaisia. (Hirsjärvi ym. 1997, 132—133.)

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään tätä numeroiden ja määrien vuoropuhelua. Tarkoitus on saada tutkimuksena avulla käsitys siitä, mitkä syrjintäperusteet yleisimmin nähdään syrjinnän kohteena, mikä on selvästi määrällinen kysymys ja sitä selvitetäänkin jäykällä rastittamista vaativilla kysymyksillä, eli hankkimalla kvantitatiivista aineistoa. Mutta, jotta tilannetta voisi koittaa muuttaa, tarvitaan syvällisempää tietoa tapahtuneesta, jota puolestaan kysytään sanallisilla kysymyksillä, eli hankitaan laadullista aineistoa. Tämän vuoropuhelun avulla tavoitteena on muodostaa kokonaiskäsitys aihepiiristä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisten maailman ilmiöitä ja tutkimuksessa on aina mukana se sosiaalinen ympäristö, jossa sitä tehdään sekä ne merkitykset, joita asioille annetaan. Yhteiskuntaa tutkiessa todellisuus on subjektiivisesti määräytynyttä, jolloin lähtöoletuksena ihmiset arvostavat eri asioita ja reagoivat asioihin eri tavoin. Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä samaan tapaan kuin kvantitatiivisen. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan aiheesta syvempi ymmärrys yleistettävyyden sijaan. Laadullista tutkimusta voidaan aina pitää case-tutkimuksena, koska pyrkimys on ymmärtää tapahtuma tai toiminta tietyssä ympäristössä. Tavoitteena on kuitenkin saada tutkittavasta ilmiöstä sellaista tietoa, jolla on laajempaakin merkitystä. (Pitkäranta 2014, 8, 22, 29, 34, 48, 98.)

Laadullista näkökulmaa hyödynnetään kaikissa tämän tutkimuksen kyselyissä selvittäessä muun muassa vastaajien havaitseman syrjinnän laatua. Näiltä osin tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä, vaan ne kertovat Huittisten kaupungin tilanteesta vuonna 2016 näiden vastaajien kokemana. Tiedolla on kuitenkin tärkeä merkitys. Huittisten kaupungin miettiessä keinoja puuttua syrjintään, tulee sen ymmärtää lähtötilanne, sillä puuttumisen keinot vaihtelevat lähtötilanteen mukaan.

Oikeustieteissä ei ole olemassa yleispätevää metodisäännöstöä, mutta monet oikeustieteilijät liittävät sen humanistiseen tutkimukseen ja se myötä laadullisten tutkimusmenetelmien piiriin, vaikka toki myös kvantitatiivisia menetelmiä käytetään. Hirvonen jakaa oikeuden tutkimuksen lainoppiin, oikeusteoriaan ja oikeuden monitieteisiin, jossa oikeutta tarkastellaan jonkun toisen tieteen näkökulmasta. (Hirvonen 2011, 6—7, 21-28.) Tämä tutkimus on oikeussosiologista tutkimusta, sillä siinä tutkitaan oikeuden ja muun yhteiskunnan välisiä vuorovaikutussuhteita ja käytetään taustatieteen, eli yhteiskuntatieteiden empiirisiä menetelmiä, mutta myös lainopin tulkinta- ja punnintamenetelmät, ratkaisustandardit ja oikeuslähdeoppi ovat tärkeitä (Hirvonen 2011, 29, 54, 56; ks. Myös Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 22). Tutkimuksen viitekehyksenä on muuttunut lainsäädäntö, jota Huittisten kaupungin tulee toiminnassaan noudattaa ja tutkimuksella selvitetään käytännössä miten hyvin virkamiehet ja työntekijät ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa lainsäädäntöä tomissaan noudattaneet.

Oikeuslähdeoppi kertoo, millaisiin oikeudellisiin lähteisiin perusteluiden tulee nojata. Lähteet voidaan jakaa vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin. Lakia sovellettaessa vahvasti velvoittavat ovat pakollisia ja niiden sivuuttaminen voidaan katsoa virkavirheeksi. Heikosti velvoittavat antavat ratkaisun perustelulle vakuuttavuutta. Sallitut oikeuslähteet puolestaan ainoastaan vahvistavat perusteluja, mutta niiden käyttäminen ei ole pakollista. Lähteet voidaan jakaa myös sen mukaan, ovatko ne auktoriteettilähteitä vai merkityksellisiä asiasisältönsä ansiosta. Perustelulta vaaditaan nojautumista auktoriteettilähteisiin. Vahvasti velvoittava auktoriteettilähde on laki, heikosti velvoittavia puolestaan lainvalmistelutyöt ja tuomioistuinratkaisut ja sallittuja oikeustiede. Asialähteiden puolella vahvasti velvoittava on maan tapa ja sallittuja yleiset oikeusperiaatteet, moraali ja reaaliset argumentit. Tilanne ei kuitenkaan ole ihan

näin selkeä, sillä myös EY-oikeus ja ihmisoikeudet velvoittavat Suomea ja niiden sijoittaminen tähän jaotteluun on monimutkaista. (Karhu 2003, 791—794; Timonen 1999, 43, Karhun 2003 mukaan.)

Oikeuslähdeopin mukaisesti tärkeimpänä lähteenä tutkimuksessa ovat uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), ajantasainen laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) ja niihin liittyvä hallituksen esitys (HE 19/2014). Lisäksi on hyödynnetty kuntaliiton yleiskirjettä 7/2015 (Kuittinen 2015) sekä oikeusministeriön tuottamaa yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalua (Yhdenvertaisuus.finlex.fi 2017). Lisäksi on käytetty esimerkiksi muuta lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia, oikeuskirjallisuutta, luotettavia internet-lähteitä, kuten järjestöjen ja Huittisten kaupungin sivuja, sekä sanomalehtien artikkeleita.

### 2.3 Työn teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on se tarkasti määritelty näkökulma, jonka tutkija on valinnut (Alasuutari 2012, 60). Sitä voidaan kuvata myös käsitteellisenä kehikkona, jonka läpi ilmiötä tarkastellaan ja siinä käsitteellistetään tutkimuksen kohde (Pitkäranta 2014, 27, 66).

Työn tärkeimpänä teoreettisena viitekehyksenä toimivat uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jotka sisältävät määritelmät yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä siitä, millaista toimintaa on pidettävä syrjintänä. Uusi yhdenvertaisuuslaki sisältää viranomaisen velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta, arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja velvollisuuden ryhtyä toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Laki sisältää myös velvoitteen laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka vuoksi tätä kartoitustakin tehdään. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sisältää niin ikään viranomaisen velvollisuuden edistää tasa-arvoa. Näistä laeista löytyy myös viranomaistoiminnassa kielletyn syrjinnän määritelmät, sekä listaukset niistä henkilökohtaisista ominaisuuksista, joiden perusteella syrjiminen on kielletty. (Kuittinen 2015; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1 §, 4 §, 5a §, 6 §, 7 §, 8e §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5 §, 8 §, 10 §, 13—14 §.)

Toisena viitekehysten osana on kunnan toiminta, sen jakautuminen asiakaspalveluun ja päätöksentekoon. Kunnalla on laaja tehtäväkenttä ja yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tulisi näkyä kaikessa sen toiminnassa. Kunnan osallistamisvelvoite ja vaikuttamistoimielinten asema ovat myös osa viitekehystä.

### 3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat ihmis- ja perusoikeuksia, jotka on taattu Suomen perustuslaissa ja monissa Suomea sitovissa ihmisoikeussopimuksissa. Tarkemmin näistä oikeuksista säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Tähän säädöspohjaan tutustutaan luvussa 3.1. Syrjinnän eri muodot tulevat määrittelyiksi luvussa 3.2. Syrjintäperusteet käsitellään luvussa 3.3, jossa kerrotaan myös vähemmistöjen määrästä Suomessa ja Huittisissa, niiltä osin, kun tilastoja on saatavilla. Luvussa 3.4 perehdytään yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta annettuihin ohjeisiin.

#### 3.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kansainvälisissä sopimuksissa ja Suomen lainsäädännössä

Ihmisoikeuksien pohja on luotu YK:n peruskirjassa ja YK:n yleismaailmallisessa ihmisoikeuksien julistuksessa, jonka 1. artiklan mukaan ”Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoiltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä.” Ihmisoikeudet ovat yleismaailmallisia, luovuttamattomia, toisiinsa liittyviä ja toisistaan riippuvia sekä perustavanlaatuisia. Ihmisoikeusjulistus ei ole juridisesti sitova asiakirja, mutta siihen kirjatut periaatteet sisältyvät kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen ja taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevaan kansainväliseen yleissopimukseen, jotka Suomi on ratifioinut. (Asetus 6/1976; Asetus 8/1976; Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 8/1976; Suomen YK-liiton www-sivut 2016; Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 6/1976.)

EU:n tasolla yhdenvertaisuudesta on säädetty Euroopan unionin neuvoston direktiivillä (Council Directive 2000/43/EC), jonka kansallinen täytäntöönpano on hoidettu yhdenvertaisuuslailla (HE 19/2014). Direktiivi koskee rotuun ja etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää ja siinä puututaan näistä johtuvaan välittömään ja välilliseen syrjintään. Myös häirintä lasketaan syrjinnän muodoksi, samoin ohje syrjiä rodun tai etnisen alkuperän perusteella. (Council Directive 2000/43/EC, 1—2 §.)

Tasa-arvosta on säädetty useissa EU:n direktiiveissä, joista monet liittyvät työelämään (Tasa-arvoaltuutetun [www-sivut](#) 2017). Neuvoston direktiivi miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (2004/113/EY, 4—5, 11—12, 27 §) toteaa sukupuolten välisen tasa-arvon olevan yksi EU:n peruseriaateista ja yhteisön keskeisistä päämääristä, jota yhteisön tulee pyrkiä edistämään kaikessa toiminnassaan. Direktiivi koskee tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla tapahtuvaa sekä välitöntä, että välillistä syrjintää ja edellyttää jäsenvaltioita säätämään seuraamuksista, jos velvoitteita ei noudateta.

Yhdenvertaisuus perusoikeutena on mainittu jo Suomen perustuslaissa (731/1999), jonka 6 § 1 momentti toteaa ihmisten olevan yhdenvertaisia lain edessä. Oikeusnormien hierarkiassa perustuslaki on ylimmällä tasolla yhdessä Suomea sitovien ihmisoikeussopimusten kanssa ja tavallisten lakien tulee pysyä niiden asettamien periaatteiden rajoissa (Husa & Pohjolainen 2014, 10—11; Suomen perustuslaki 731/1999, 106—107 §). Perusoikeudet koskevat pääsääntöisesti kaikkia ikään, sukupuoleen tai kansallisuuteen katsomatta. Siinä missä perusoikeudet on turvattu yksilölle kunkin valtion valtiosäännössä, niin ihmisoikeudet on turvattu kansainvälisin sopimuksin. Muodollisen pohjan eroista huolimatta nämä kaksi käsitettä koskevat pääpiirteissään samoja oikeuksia. (Hallberg 2010.)

Sukupuolten väliseen tasa-arvoon otetaan perustuslaissa kantaa saman 6 pykälän 4 momentissa, jonka mukaan ”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.” (Suomen perustuslaki 731/1999, 6 § 4.mom.) Vaikka tässä nostetaan erikseen esille työelämä ja yhteiskunnallinen toiminta, niin perusoikeusjärjestelmä edellyttää tasa-arvon edistämistä myös muualla (Ojanen & Scheinin 2010).

Yhdenvertaisuuslaki edistää ja turvaa perustuslain tasolla asetettua yhdenvertaisuuden periaatetta (Hallberg 2010). Lain tarkoituksena on ”edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). Viranomaisen kohdalla edistäminen tarkoittaa, että tämän tulee

arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja toimittava siten, että yhdenvertaisuus edistyy. Lakia uudistettiin siten, että uusi yhdenvertaisuuslaki ja uusittu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tulivat voimaan 1.1.2015. Uudistuksen jälkeen nämä lait täyttävät paremmin perustuslain yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon vaatimukset. Nykyisellään yhdenvertaisuus tulee aiempaa paremmin huomioida kaikilla elämänalueilla, lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää sekä uskonnon harjoittamista. Uudistus yhtenäisti myös syrjintää koskevia oikeussuojakeinoja ja seuraamuksia ja lisäsi edistämisvelvollisuuksia. (Kuittinen 2015; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 1—2, 5 §.)

Yhdenvertaisuuslaki koskee kunnan toimintaa kokonaisuudessaan, eli myös esimerkiksi valtuustoa, kunnanhallitusta, lautakuntia ja jaostoja. Laki koskee myös kuntayhtymän toimintaa, sekä julkista hallintotehtävää hoitavaa, vaikkei tämä olisikaan viranomainen. Organisaatiomuodoista kyseeseen voivat tulla niin yhteisöt, laitokset, säätiöt tai yksityishenkilöt. Julkista hallintotehtävää hoitavaa laki koskee vain silloin, kun tätä tehtävää hoidetaan. Laki koskee myös tavaroiden ja palvelujen ammattimaista tarjoajaa, oli tämä sitten julkinen tai yksityinen. Lakia sovelletaankin lähtökohtaisesti koko kuntakonsernissa, eli myös kunnan yhtiöissä. (HE 19/2014; Kuittinen 2015.)

Sukupuolten yhdenvertaisuudesta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Kuittinen 2015; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3 §). Sen tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lakiin on lisätty erikseen maininta sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estämisestä. Lain soveltamisalan ulkopuolelle on jätetty ainoastaan kirkkojen ja uskonnollisten yhdyskuntien uskonnonharjoittaminen ja yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet, joten sekini koskee kunnan toimintaa kokonaisuudessaan. (Kuittinen 2015; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1—2 §.)



## 3.2 Syrjinnän määrittely

Syrjintää on monenlaista. Uuden yhdenvertaisuuslain laatimisen yhteydessä syrjinnän määritelmää täsmennettiin (HE 19/2014). Lainsäädännössä määritellään välitön ja välillinen syrjintä, sekä häirintä. Vammaisten osalta myös kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan syrjinnäksi. Lisäksi syrjintää on moniperusteinen syrjintä, läheisyryjintä, oletukseen perustuva syrjintä, sekä ohje tai käsky syrjiä. Laissa on myös vastatoimien kieltö. Kaikenlainen erottelu ei kuitenkaan ole syrjintää ja lainsäädäntö antaa mahdollisuuden myös positiiviseen erityiskohteluun ja erilaisen kohtelun tietyin edellytyksin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 8—16 §.) Syrjinnän määritelmä ei edellytä, että teko olisi tarkoituksellinen. Syrjinnän kieltö suojelee luonnollista henkilöä, eikä esimerkiksi yrityksiä. (Kuittinen 2015.)

### 3.2.1 Välitön ja välillinen syrjintä

Perustuslaissa ei mainita syrjintää terminä, vaan siinä kielletään eri asemaan asettaminen ilman hyväksyttävää perustetta, jota voidaan pitää yhtenä syrjinnän määritelmänä (Ojanen & Scheinin 2010). Yhdenvertaisuuslaissa välitön syrjintä määritellään henkilöön liittyvään syyhyn perustuvaksi epäsuotuisammaksi kohteluksi vertailukelpoisessa tilanteessa (Kuittinen 2015; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 10 §). Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta puhutaan eri asemaan asettamisesta, mutta tällä tarkoitetaan yhtä lailla epäsuotuisampaa kohtelua vertailukelpoisessa tilanteessa. (HE 195/2004; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 §). Vertailu tehdään yleensä oikeiden henkilöiden tai tapausten välillä, joiden ei ole tarvinnut tapahtua yhtä aikaa. Mikäli vertailukohdetta ei ole, voidaan arviointi tehdä hypoteettiseen verrokkiin. (HE 195/2004; HE 19/2014.)

Eri asemaan asettaminen voi olla teko tai laiminlyönti. Tällainen tilanne syntyy, kun henkilöön liittyvän syyn vuoksi henkilöä tai henkilöryhmää rajoitetaan tai hänelle tai heille asetetaan vaatimuksia tai velvoitteita. Kyse voi olla myös jonkin etuuden, palvelun tai oikeuden epäämisestä tai rajoittamisesta henkilöön liittyvän syyn vuoksi, silloin kun tämä etuus, palvelu tai oikeus muuten on yleisesti saatavilla. Arvioitaessa

tilanteiden vertailukelpoisuutta, tulee niiden olla oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta rinnastettavissa. (Kuittinen 2015.)

Välillisenä syrjintänä yhdenvertaisuuslaissa ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta nähdään tilanne, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö aiheuttaa sen, että henkilö joutuu muita epäedullisempaan asemaan syrjintäperusteina lueteltujen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Lisäksi välillisenä syrjintänä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta nähdään vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella tapahtunut eri asemaan asettaminen. Tilannetta ei kuitenkaan pidetä syrjintänä, mikäli säännöllä, perusteella tai käytännöllä katsotaan olevan hyväksyttävä tavoite ja keinot, joilla tavoitteeseen pyritään ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (Kuittinen 2015; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 2, 7 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 13 §.) Käytännössä välillinen syrjintä voi ilmentyä esimerkiksi siten, että asetetaan edellytys, joka tietyn henkilöryhmän on tosiasiallisesti vaikeampi täyttää tai valitaan toteuttamistapa siten, että sillä on kielteisiä vaikutuksia vain tiettyyn henkilöryhmään (Kuittinen 2015).

Ojanen ja Scheinin (2010) jakavat yhdenvertaisuuden käsitteen muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Muodollisella, eli oikeudellisella, he tarkoittavat oikeudellisesti merkityksellisessä suhteessa samanlaisten ratkaistavien asioiden ratkaisemista samalla tavalla ihmisten välisistä eroista välittämättä. Tosiasiallisella, eli aineellisella, yhdenvertaisuudella puolestaan huomioidaan yhteiskunnassa esiintyvä eriarvoisuus, jolloin julkisella vallalla voi olla velvoite toimia muodollisesta yhdenvertaisuudesta poiketen edistääkseen tosiasiallista yhdenvertaisuutta. (Ojanen ja Scheinin 2010.)

Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus liittyy kiinteästi välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteisiin. Välitön syrjintä on muodollisesti erilaista kohtelua vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä voi olla muodollisesti samanlaista kohtelua, mutta josta ihmisten erilaisuuden vuoksi tosiasiallisesti seuraa syrjivä menettely. Näissä neutraalilta vaikuttavilta tilanteista tarvittaisiin erityisiä toimenpiteitä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Syrjinnän määrittely pelkästään ei-hyväksyttäväksi erotteluksi ihmisten välillä ei näissä tilanteissa riitä, vaan huomiota tulee kiinnittää myös teon vaikutuksiin. (Ojanen & Scheinin 2010.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään erikseen syrjinnästä tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa ja se koskee myös julkista sektoria. Henkilöä ei yleisesti saatavilla olevien tavaroiden tai palvelujen tarjonnassa saa asettaa sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan tai muuten syrjiä. Tavaroita tai palveluja saa kuitenkin tarjota vain toisen sukupuolen edustajille, jos perusteena on oikeutetun tavoitteen saavuttaminen ja keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 8 e §.)

Perustuslain syrjintä koskee lain esitöiden perusteella myös segregatiota, eli eri väestöryhmien erilliskohtelua, ja suosintaa, silloin kun siitä tosiasiallisesti seuraa toisiin kohdistuva syrjintää (HE 309/1993; Ojanen & Scheinin 2010). Yksi syrjinnän muoto on tasapäistäminen, eli erilaisten ihmisten kohtelu samalla tavalla, sillä ihmisten välisen hyväksyttävien erojen tai erottelujen poistaminen ei ole syrjinnän kieltojen tarkoitus (Ojanen & Scheinin 2010).

### 3.2.2 Positiivinen erityiskohtelu ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 9 §) sallii positiivisen erityiskohtelun ja sellainen voidaan katsoa sisältyvän myös Suomen perustuslakiin (731/1999, 22 §), jonka mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista (ks. Ojanen & Scheinin 2010). Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan tilannetta, jossa erilaisella kohtelulla pyritään tosiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisyyn tai poistamiseen. Käytettyjen keinojen tulee olla oikeasuhtaisia tavoitteeseen nähden, eli hyväksyttäväkään peruste ei oikeuta suhteetonta erottelua ihmisten välillä. (Kuittinen 2015; Ojanen & Scheinin 2010.)

Positiivinen erityiskohtelu on siis heikommassa asemassa olevan ryhmän, kuten lasten tai vähemmistön aseman ja olosuhteiden parantamista. Käytännön esimerkkejä ovat oppilaitosten kielikiintiöt ja ikäihmisten nopeutettu menettely sosiaalipalveluiden tarpeen arvioinnissa. Toimet tulee suhteuttaa siten, että ne eivät muutu muiden ryhmien syrjinnäksi. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.) Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL23/2012 vp) katsonut, että paikkojen varaaminen ensimmäistä

korkeakoulupaikkaa hakeville ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteishaussa ei estä toisen tutkinnon opiskelua tai alan vaihtamista ja ei siten ole ongelma yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta.

Perustuslain tasoisesta syrjintäkiellosta huolimatta esimerkiksi ikää, kansalaisuutta ja vammaisuutta käytetään usein erilaisten etujen, oikeuksien tai velvoitteiden perusteena lainsäädännössä (HE 19/2014; Ojanen & Scheinin 2010). Erilainen kohtelu onkin oikeutettua myös, mikäli se perustuu lakiin ja sillä muuten on hyväksyttävä tavoite. Myös tässä tilanteessa keinojen tulee olla oikeasuhtaisia. Esimerkkinä kuntalain pykälä kunnan asukkaiden hyvinvoinnin edistämisestä voi toimia hyväksyttävänä perusteena asettaa oman kunnan asukkaat eri asemaan, jolla kunta voi perustella vaikkapa kesätyöpaikkojen tarjoamisen vain oman kunnan nuorille. (HE 19/2014; Kuittinen 2015; Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 11 §.)

Erilaista kohtelua voidaan pitää oikeutettuna myös, jos tavoite on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä, vaikkei siitä olisi säädetty lailla. Jälleen keinojen tulee olla oikeasuhtaisia. Tätä poikkeusta ei kuitenkaan sovelleta kaikissa tapauksissa. Ensimmäisenä todetaan, ettei sitä sovelleta julkisen vallan käyttöön tai julkisen hallintotehtävän hoitamiseen, eikä itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytysten tai elinkeinotoiminnan tukemisen ollessa kyseessä. Myöskään koulutuksen tai ammatillisen ohjauksen saaminen ei kuulu säädöksen soveltamisalaan, eikä työntekijä- tai työnantajajärjestössä toimiminen tai jäsenyys tai järjestön antama etuus. Pykälän soveltamisalasta on suljettu pois myös etnisen alkuperän perusteella tapahtuva erilainen kohtelu. (HE 19/2014; Kuittinen 2015; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 11 §.)

Hyväksyttävänä erilaisena kohteluna on pidetty alennusten antaminen esimerkiksi opiskelijoille, asevelvollisille tai eläkeläisille kun tarkoituksena on tukea näiden ryhmien kulttuurista ja sosiaalista osallistumista. Tällöin on katsottu, että näihin ryhmiin kuuluvien elämäntilanne huomioiden, edut ovat tavoitteiltaan hyväksyttäviä, vaikka samalla asetetaan eri ikäryhmiin kuuluvat henkilöt välillisesti eri asemaan. (HE 19/2014; Kuittinen 2015.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 9 §) ei tunne positiivisen erityiskohtelun termiä, mutta se sallii väliaikaiset erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon tavoittelemiseksi, silloin kun ne perustuvat suunnitelmaan ja toteuttavat lain tarkoitusta. Tällä tarkoitetaan positiivista erityiskohtelua (HE 195/2004). Lisäksi sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei pidetä naisten suojelemista raskauden tai synnytyksen takia, eikä sitä, että asevelvollisuus on määrätty vain miehiä koskevaksi eikä sitä, jos muun kuin työmarkkinajärjestön jäseneksi hyväksytään vain naisia tai miehiä, silloin kun siitä on säädetty yhdistyksen säännöissä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 9 §).

### 3.2.3 Häirintä

Häirintää on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tosiasiallinen tai tarkoituksellinen loukkaaminen. Loukkaamisella luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Tämä syrjinnän muoto sisältyy yhdenvertaisuuslakiin ja sen voidaan katsoa sisältyvän myös perustuslakiin. (Ojanen & Scheinin 2010; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 14 §.) Tällainen käyttäytyminen voi olla esimerkiksi kiusaamista tai sellaisten lausumien esittämistä, jotka loukkaavat ihmisarvoa. Käyttäytymiseksi lasketaan myös sähköpostien lähettäminen tai epäasiallisen materiaalin esille laittaminen. Käyttäytyminen voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään, kuten rasistisen materiaalin esillä pitäminen voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa. Tässäkään syrjinnän ei tarvitse olla tarkoituksellista, vaan esimerkiksi kansanryhmään kohdistuva vitsailu voidaan katsoa häirinnäksi. Tekoa tulee arvioida objektiivisesti. (Kuittinen 2015.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 7 §) seksuaalinen häirintä määritellään seksuaaliseksi, ei-toivotuksi käytökseksi, joka voi olla sanallista, sanaintoa tai fyysistä. Sukupuoleen perustuva häirintä puolestaan määritelmänsä mukaan ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta se kohdistuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun ja on ei-toivottua. Molemmissa tarkoituksena tai seurauksena on henkisen tai fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen, luomalla ilmapiiri, joka on uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava. (Laki

naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 §.) Käytännössä sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta toisesta sukupuolesta. Sek-suaalisella häirinnällä tarkoitetaan sukupuolista häirintää ja ahdistelua. (HE 195/2004.)

### 3.2.4 Kohtuullisten mukautusten epääminen

Yhdenvertaisuuslain uusimisen yhteydessä kohtuullisten mukautusten epääminen määriteltiin syrjinnäksi (HE 19/2014; Kuittinen 2015). Vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi tehtävät kohtuulliset mukautukset koskevat myös viranomaisia. Ne tarkoittavat kussakin konkreettisessa tilanteessa tarvittavia asianmukaisia ja kohtuullisia mukautuksia, joiden avulla vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisessa. Olosuhteiden ei mukautuksen jälkeenkään tarvitse olla täsmälleen samat, mutta palvelun tulee niiden avulla olla vammaisen henkilön saatavilla. Vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan viranomaisen koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus ja taloudellisista seikoista sekä aiheutuneet kustannukset, että niitä varten saatavissa oleva tuki. (Vernerinet internetsivut 2016; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §.)

Mukautuksiin velvoitettu toimija päättää miten tai millainen mukautus toteutetaan. Mukautuksen on oltava turvallinen ja se tulee toteuttaa kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisuutta arvioitaessa harkittavaksi tulee myös mukautuksen toteuttamisesta saadut muut hyödyt, kuten yleinen palvelun saatavuuden ja laadun paraneminen. Käytännössä kohtuullinen mukautus voi olla esimerkiksi rampin asennus tai isokirjaimisen tekstin tarjoaminen. Kohtuullinen mukautus on eri asia kuin esteettömyyttä koskevat vaatimukset, josta on omat säädöksensä. Viranomaisen kanssa asiointina pidetään myös asiointia muun kuin viranomaisen kanssa, silloin kun tämä hoitaa julkista hallintotehtävää. (Kuittinen 2015.)

### 3.2.5 Muut syrjinnän muodot

Sekä yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 8 §), että laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 7 §) syrjinnäksi lasketaan myös ohje tai käsky syrjiä. Tällaisella ohjeella tai käskyllä tarkoitetaan, että henkilölle on annettu opastus, toimintaohje tai velvoite, joka liittyy syrjintään tai jonka tavoitteena on aikaansaada syrjintää. Käytännössä tällainen ohje voi olla esimerkiksi ravintolan järjestyksenvalvojalle annettu ohje vahtia, ettei tiettyyn vähemmistöön kuuluvat henkilöt pääse sisälle. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Olettamaan perustuva syrjintä lisättiin lakiin uutta yhdenvertaisuuslakia tehtäessä. Sen mukaan ei ole merkitystä sillä, pohjautuuko syrjintä todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Teko voi olla syrjintää, vaikka tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. (Kuittinen 2015; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.)

Samoin läheissyrjintä lisättiin yhdenvertaisuuslakiin sitä muutettaessa. Sen mukaan syrjintä on kiellettyä sen vuoksi, että ihminen on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Läheisiksi tässä lasketaan esimerkiksi perheenjäsenet, sukulaiset, läheiset työtoverit ja ystävät. Syrjintä voi perustua myös läheistä tehtyyn virheelliseen olettamaan. (Kuittinen 2015; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 §; Ojanen & Scheinin 2010; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.)

Moniperusteisessa syrjinnässä henkilöä syrjitään yhtä aikaa useamman syyn perusteella, kuten naiseuden, etnisen alkuperän ja uskonnon (Ojanen & Scheinin 2010). Mikäli moniperusteisen syrjinnän toisena perusteena on sukupuoleen perustuva syrjintä ja toisena jokin yhdenvertaisuuslaissa mainituista syrjintäperusteista, sovelletaan siihen sekä lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, että yhdenvertaisuuslakia. Mikäli kyseessä on risteävä syrjintä, eli tilanne jossa kaksi tai useampi seikka vain yhdessä johtavat syrjinnän määritelmän täyttymiseen, sovelletaan ainoastaan yhdenvertaisuuslakia. (HE 19/2014.) Oletukseen perustuvan syrjinnän, läheissyrjinnän ja moniperusteisen syrjinnän voidaan katsoa sisältyvän myös perustuslain syrjintäkielto-sääntöön, vaikka ne eivät suoraan siitä ilmene (Ojanen & Scheinin 2010).

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 16 §) ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 8 a §) sisältävät myös vastatoimien kiellon. Kiellon mukaan henkilöä, joka on vedonnut yhdenvertaisuuslain tai lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen, ei saa sen vuoksi kohdella epäsuotuisasti, eikä hänelle saa aiheutua siitä kielteisiä seurauksia. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 8 a §; Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 16 §.)

### 3.3 Syrjintäperusteet ja niihin liittyvät vähemmistöt Suomessa ja Huittisissa

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa kielletyt syrjintäperusteet ovat rotu, väri, sukupuoli, kieli, uskonto, poliittinen tai muu mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä, omaisuus, syntyperä tai muu tekijään perustuva ero. Lisäksi kielletään erottelu henkilön maan tai alueen valtiollisen, hallinnollisen tai kansainvälisen aseman perusteella. (YK:n ihmisoikeuskomissaarin www-sivut 2016.)

Suomen perustuslain (731/1999) 6 § 2 momentti toteaa: ”Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”. Perustuslain tasolla kiellettyjen erotteluperusteiden lista ei ole täydellinen, vaan lopussa on mainittu muu henkilöön liittyvä syy (Hallberg 2010; HE 309/1993; Ojanen & Scheinin 2010). Syrjintäperusteiden luettelossa on pyritty luettelemaan suomalaisessa yhteiskunnassa merkitykseltään huomattavat perusteet (HE 309/1993; Ojanen & Scheinin 2010).

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §). Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta syrjintäperusteet välittömän syrjinnän osalta ovat sukupuoli, ras-



kaus ja synnytys sekä sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu sekä intersukupuolisuus (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 3, 7 §; ks. Setan www-sivut 2017).

Sukupuolivähemmistöt syrjintäperusteena lisättiin lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta lakia uudistettaessa (HE 19/2014) ja yhdenvertaisuuslakiin lisättiin ammattiyhdistystoiminta, poliittinen toiminta ja perhesuhteet (Kuittinen 2015). Ojanen ja Scheinin (2010) nostavat esiin, että syrjintäperusteet ovat aina historiallisesti määräytyneitä ja toteavat, että vuosisata taaksepäin oli useissa maissa vielä normaalia, että ihmisiä eroteltiin sukupuolen ja ihonvärin perusteella esimerkiksi äänioikeudesta päättäessä.

Ikä syrjintäperusteena koskee kaiken ikäisiä (Kiiski 2015, 4). Nuoria ovat lain mukaan kaikki alle 29-vuotiaat (Nuorisolaki 72/2006, 2 §). Ikääntyneellä väestöllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi vanhuuseläkkeeseen oikeuttavassa iässä olevaa väestöä (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012, 3 §). Tilastokeskuksen tilastoissa ikäryhmät ovat alle 15-vuotiaat, 15-64 -vuotiaat ja yli 64-vuotiaat. Huittisten väestöstä vuonna 2015 alle 15-vuotiaita on ollut 14,8 %, 15-64 -vuotiaita 58,8 % ja yli 64-vuotiaita 26,4 %. (Tilastokeskuksen www-sivut 2017.)

Perustuslain tai yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteissa ei erikseen ole mainittu rotua ja ihonväriä, koska alkuperän käsitteen on katsottu pitävän nämä sisällään (HE 309/1993; Kiiski 2015; Ojanen & Scheinin 2010). Lisäksi alkuperällä tarkoitetaan kansallista, etnistä ja yhteiskunnallista alkuperää (Kiiski 2015; Ojanen & Scheinin 2010).

Suomen kansalliset etniset vähemmistöt ovat saamelaiset ja romanit (TyVM 7/2003vp, 6). Romaneita Suomessa on arviolta noin 10 000 (Suomen Romanifoorumin www-sivut 2017). Määrä perustuu arvioon, sillä etnistä taustaa ei ole tilastoitu vuoden 1970 jälkeen, jolloin on viimeksi selvitetty Suomen kansallisten etnisten vähemmistöjen väestömäärä (Paananen 2009). Saamelaisia on Suomessa noin 10 000. Tieto pohjautuu saamelaiskäräjien vaaliluetteloon. Saamelaisista yli 60 % asuu kotiseutualueensa ulkopuolella. (Saamelaiskäräjien www-sivut 2017.)

Huittisten väkiluku on pienentynyt koko 2000-luvun. Väestön vähenemistä hidastaa siirtolaisuus, eli Huittisissa asuvien ulkomaalaisten määrä on vastaavasti kasvanut vuotta 2001 lukuun ottamatta koko 2000-luvun. Kasvu on ollut pientä, alle 30 ihmistä vuodessa. (Väestömuutokset kunnittain 1980-2015.) Tilastokeskuksen mukaan Huittisissa ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä oli vuonna 2015 2,7 %. Ulkomaiden kansalaisista Suomessa asuu eniten virolaisia, joita on yli 50 000. Venäläisiä on noin 30 000 ja ruotsalaisia ja kiinalaisia noin 8 000. Somalialaisia, thaimaalaisia ja irakilaisia Suomessa asuu noin 7 000 kuitenkin. (Tilastokeskuksen www-sivut 2017.)

Vuonna 2015 Suomeen tuli noin kymmenkertainen määrä turvapaikanhakijoita aiempiin vuosiin verrattuna, eli yli 30 000 aiemman hieman yli 3 000 sijaan (Tilastokeskuksen www-sivut 2017). Huittisiinkin perustettiin vastaanottokeskus syksyllä 2015, mikä aiheutti kuntalaisissa osittaista vastarintaa. Sittemmin valitukset vähentyivät. Yksikössä oli sijoitettuna alaikäisiä pääasiassa Afganistanista, Irakista ja Bangladeshista. (Haarala 2016.) Vastaanottokeskus lakkautettiin marraskuun 2016 loppuun mennessä (Ojala 2016a).

Kieli syrjintäperusteena sisältää kansalliskielten lisäksi myös muut kielet ja murteet (Kiiski 2015). Suomen väestöstä suomenkielisiä on lähes 90 %. Ruotsinkielisiä on 5,3 %, eli noin 290 000, ja venäjänkielisiä 1,3 %, eli lähes 70 000. Eestinkielisiä on 46 000, somalia äidinkielenään puhuu lähes 17 000 samoin kuin englantia. Arabia on jo lähes 15 000 suomalaisen äidinkieli. Huittisten osalta tilastoissa on ilmoitettu vain ruotsinkielisten määrä ja heitä on 0,1 % (Tilastokeskuksen www-sivut 2017).

Suomalaisista evankelisluterilaiseen kirkkoon kuuluu 73 %, ortodoksiseen kirkkokuntaan 1,1 %, muihin uskontokuntiin 1,6 % ja väestörekisteriin noin 24 % (Tilastokeskuksen www-sivut 2017). Vakaumus liitetään enemmän elämäntavoihin kuin uskuntoon (Kiiski 2015). Vakaumus voidaan määrittellä pysyväksi käsitykseksi jostakin perusluonteisesta asiasta ja se voi olla esimerkiksi eettinen tai poliittinen vakaumus (Kielitoimiston sanakirja 2017). Vakaumuksella voidaan tarkoittaa esimerkiksi tietyn elämäntavan tai filosofian kannattamista. Sille läheisiä termejä ovat katsomus ja aate. (Vakaumusten tasa-arvo VATA ry:n www-sivut 2017.)

Huittisten valtuuston suurin puolue on keskusta 29 % kannatuksella, toisena kokoomus 23 % ja kolmantena perussuomalaiset 17 %, eli kolme suurinta puoluetta ovat samat kuin eduskunnassa (Huittisten kaupungin www-sivut 2017.) Suomen palkansaaajista 64,5 % kuului ammattiliittoon vuonna 2013. Määrä on ollut laskussa ainakin koko 2010-luvun, mutta järjestäytymisaste on edelleen maailmanennätysluokkaa (Liiten 2016). Ammattiyhdistystointia syrjintäperusteena turvaa etenkin ammattiyhdistysaktiiveja (Kiiski 2015, 4), vaikka sinänsä ammattiyhdistykseen kuuluvat ovatkin enemmistö.

Perhesuhteet viittaavat henkilön siviilisäättyyn, eli onko hän naimaton, naimisissa, rekisteröidyssä parisuhteessa, eronnut tai leski (Kiiski 2015). Suomalaisista 48 % on naimattomia, naimisissa on 36,6 %, eronneita ja leskiä on 15,4 % (Tilastokeskuksen www-sivut 2017). Kaksi samaa sukupuolta olevaa henkilöä on voinut rekisteröidä parisuhteensa vuodesta 2002 lähtien (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 950/2001, 1 §, 17 §). Suomessa perhetyypeistä yleisin on aviopari, jolla ei ole lapsia. Näitä on yli puoli miljoonaa. Lapsettomia avopareja on noin 200 000. Lapsiperheitä, joiden vanhemmat ovat naimisissa löytyy yli 400 000, kun taas avopareja, joilla on lapsia, on lähes 100 000 vähemmän. Yksinhuoltajaäitejä on noin 150 000, mutta yksinhuoltajaisia vain noin 30 000. Rekisteröityjä miespareja on vähän yli 1000, joista vain kahdeksassa perheessä asuu lapsia. Rekisteröityjä naispareja on lähes 1600, joista lähes 600 perheessä asuu lapsia. (Tilastokeskuksen www-sivut 2017.) Monet perheet, joista yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, kutsuvat itseään sateenkaariperheeksi (Setan www-sivut 2017).

Syrjintäperusteena terveydentilalla tarkoitetaan sekä fyysistä, että psyykkistä terveydentilaa ja sekä akuutteja että kroonisia sairauksia (Kiiski 2015, 5). Mielenterveyden häiriöille on ominaista tunne-elämän, ajatustoiminnan ja käytöksen häiriöt. Suurin piirtein joka viidennellä suomalaisella on jokin mielenterveyden häiriö. Suhtautuminen mielenterveysongelmiin on ennakkoluuloisempaa kuin fyysisiin sairauksiin, vaikkakin se on muuttunut ymmärtäväisemmäksi tietämyksen lisääntyessä. (Duodecim terveyskirjasto 2017.)

Vammaisen henkilö on lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987, 2 §) mukaan ”henkilö, jolla vamman tai sairauden johdosta on

pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.” Vaikka sana vammainen kuulostaa poliittisesti korrektiin terminologiaan tottuneesta tylyltä, on se kuitenkin THL:n asiantuntijan mukaan se termi, jota vammaiset itse käyttävät eivätkä pidä sitä loukkaavana (Välimäki 2014). Vamma voi olla synnynnäinen tai johtua tapaturmasta tai kroonisesta sairastumisesta. Välillä rajanveto vamman ja sairauden välillä on haastavaa, mutta lain kannalta merkityksellistä, sillä kohtuulliset mukautukset koskevat vain vammaisia. (Kiiski 2015, 5.)

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, kehen ihminen tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetovoimaa. Yleisimmin ihmiset jaetaan heteroihin, biseksuaaleihin ja homoihin. Hetero tuntee vetoa vastakkaiseen sukupuoleen, bi tuntee vetoa sekä omaa, että eri sukupuolta olevia ihmisiä kohtaan ja homo omaa sukupuoltaan kohtaan. Homoseksuaalista naisesta voidaan käyttää termiä lesbo. Seksuaalinen suuntautuminen on kuitenkin tätä jaottelua moninaisempi, sillä seksuaalivähemmistöihin kuuluvat myös esimerkiksi aseksuaalit ja panseksuaalit, joista ensin mainitut eivät juurikaan koe seksuaalista vetovoimaa toisia henkilöitä kohtaan ja jälkimmäiset taas tuntevat vetoa kaikkia sukupuolia olevia ihmisiä kohtaan. (Setan www-sivut 2017.)

Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa ihmisen omaa kokemusta omasta sukupuolestaan. Tyypillisesti siis naisen kokemusta naiseudestaan tai miehen kokemusta miehuudestaan. (Kuittinen 2015; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 3 §; Setan www-sivut 2017.) Suomen juridiset sukupuolet ja yleisimmät sukupuoli-identiteetit ovat mies ja nainen. Voidaan kuitenkin puhua myös kolmannelta sukupuolesta, jolloin tarkoitetaan niitä ihmisiä, jotka kuuluvat sukupuolivähemmistöihin. (Setan www-sivut 2017.)

Seta listaa sukupuolivähemmistöihin sukupuolettomat, intersukupuoliset, sukupuoli-ristiriitaa kokevat ihmiset sekä transihmiset. Sukupuolettomiksi lasketaan ihmiset, joilla ei ole sukupuoli-identiteettiä tai sen sukupuolettomuus voi olla heidän sukupuoli-identiteettinsä. Sukupuoliristiriitaa kokevan ihmisen tunne omasta sukupuolesta ei vastaa hänen kehoaan eikä sitä sukupuolta, jonka muut hänessä näkevät. (Kuittinen 2015; Setan www-sivut 2017.) Tilaa, jossa ihmisen fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti vain jommankumman sukupuolen, kutsutaan intersukupuolisuudeksi. (Setan www-sivut 2017.)

Transihminen on kattotermi, johon lasketaan transvestiitit, muunsukupuoliset ja transgenderit sekä transsukupuoliset. Transihmisen sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisuus on ainakin osittain eri kuin hänelle syntymässä määritelty sukupuoli ja siihen liitetyt odotukset. Seta on vastikään päivittänyt termejä ja listaa nyt vähemmistöihin kattotermin, kun aiemmin listattuna oli muunsukupuolinen tai transgender, mikä tarkoittaa ihmistä, joka ei koe selkeästi mies tai nainen vaan hän voi olla sekä mies että nainen, jotain näiden välimaastosta tai kokonaan tämän jaottelun ulkopuolella. Transsukupuolisen ihmisen keho ei vastaa hänen kokemaansa sukupuolta. Kehoa voidaan korjata vastaamaan hänen kokemaansa sukupuolta ja tämän jälkeen hänestä voidaan käyttää termiä transtaustainen. (Setan www-sivut 2016; Setan www-sivut 2017.)

Sukupuolen ilmaisuus on sukupuolen esiin tuomista esimerkiksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 3 §) Sukupuolittuneita ilmaisun tapoja ovat myös ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet, joita ihminen käyttää tietoisesti tai tiedostamattaan. Sukupuolen ilmaisulla ihminen ilmaisee itselleen ja muille olevansa nainen, mies tai jotain siltä väliltä. Transvestiitti on henkilö, joka tuntee ainakin ajoittain tarvetta ilmaista esimerkiksi pukeutumalla ja laittautumalla toista sukupuolta kuin hänen oma syntymässä määritelty sukupuoli. Hän haluaa tyypillisesti tulla kohdatuksi sen sukupuolen edustajana, jota kulloinkin tuo ilmi, vaikkei yleensä koekaan tarvetta juridisesti tai lääketieteellisesti korjata sukupuoltaan. (Setan www-sivut 2017.)

Sukupuoli-identiteetti kuuluu yksityisyyden piiriin, eikä sukupuolivähemmistöön kuuluminen välttämättä tule esiin viranomaisessa asioidessa. Yksityisyyttä tuleekin kunnioittaa eikä asiaa ole tarpeen selvittää. Syrjinnän ennaltaehkäisyssä erilaisuuden kunnioittamisella ja tiedon lisäämisellä sukupuolen moninaisuudesta päästään pitkälle. Sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella tapahtuvaan syrjintään voi liittyä monenlaisia tilanteita. Siihen lasketaan ne tilanteet, joissa sukupuoltaan korjannutta henkilöä ei hyväksytä sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti naisena tai miehenä tai ei puututa siihen, että jotakuta häiritään hänen sukupuolen ilmaisun vuoksi. Lakiin tehdyt lisäykset eivät suojele vain sukupuolivähemmistöjen edustajia, vaan myös esimerkiksi omaa sukupuoltaan vahvasti ilmaisevan naisen häirintä on niin ikään kiellettyä. (Kuittinen 2015.)

Muita henkilöön liittyviä syrjäntäperusteita ovat esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, aviollinen syntyperä ja asuinpaikka (HE 309/1993; Ojanen & Scheinin 2010). Huittisissa työttömien osuus työvoimasta oli vuonna 2014 10,2 %. Rivi- tai pientaloissa huittislaisista asuu yli 80 % ja vuokralla vain 21 %. Korkea-asteen tutkinnon yli 15-vuotiasita huittislaisista on suorittanut noin 22 %. (Tilastokeskuksen www-sivut 2017.)

### 3.4 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Uusi yhdenvertaisuuslaki laajensi viranomaisen velvollisuutta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma (HE 19/2014). Aiemmin sellainen on pitänyt laatia vain etnisiä vähemmistöjä koskevaan syrjintään liittyen, kun uuden lain myötä se koskee kaikkia syrjäntäperusteita ja kaikkea kunnan toimintaa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiselle annettiin kaksi vuotta aikaa, sillä yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta ja suunnitelma tuli laatia 1.1.2017 mennessä. (Kuittinen 2015; Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaantulosta 1347/2014, 4 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1—2, 4—5 §.) Suunnitelmaa laatiessa viranomaisen voi olla syytä kuulla syrjinnän vaarassa olevia henkilöitä edustavia järjestöjä ja muita sidosryhmiä. Yhdenvertaisuuden edistäminen tulee huomioida myös viranomaisen ohjatessa yksityistä toimijaa, joka hoitaa julkista hallintotehtävää. Vaatimus koskee viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja niitä julkista hallintotehtävää hoitavia yksityisiä, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Yhdenvertaisuuden arviointi kannattaa liittää osaksi muuta kunnassa tehtävää arviointityötä, kuten laadun arviointia. (Kuittinen 2015.) Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan kunnassa laatia myös virastokohtaisesti yhden laajan suunnitelman sijaan (HE 19/2014).

Viranomaisille on laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tämän edistämistoiminnan tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista, sen tulee kattaa kaikki viranomaisen toiminta. Viranomaisen tulee luoda ja vakiinnuttaa hallinto- ja toimintatavat, joiden avulla varmistetaan sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisen vel-

vollisuutena on muuttaa erityisesti niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Lain tarkoitus tulee ottaa huomioon viranomaisen palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Lisäksi lakiin sen uusimisen yhteydessä lisättiin viranomaiselle velvollisuus ennaltaehkäistä sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (HE 19/2014; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 2, 4, 6c §.) Viranomaiselle ei ole asetettu velvollisuutta laatia näistä edistämistoimista tasa-arvosuunnitelmaa, mutta koska edistämistoiminnan on oltava tavoitteellista ja suunnitelmallista, niin näiden tavoitteiden kirjaaminen yhdenvertaisuussuunnitelman yhteyteen toteuttaa hyvin tätä tarkoitusta ja samalla saadaan tarkempi kuva syrjintävaarassa olevista kuntalaisryhmistä (Kuittinen 2015).

Sisäasiainministeriön asettama yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opastyöryhmä on ohjeistanut yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä jo vanhan lain voimassaoloaikana. Viranomaisia on jo silloin kannustettu tekemään kaikki syrjintäperusteet huomioiva yhdenvertaisuussuunnitelma. Ohjeessa listataan hyvän suunnitelman onnistuneen valmistelun vaiheet, jotka lienevät nykyiselläänkin varsin käyttökelpoiset. Ensin kootaan työryhmä laatimaan suunnitelmaa. Heti alussa tiedotetaan suunnitelmasta ja osallistetaan asiakkaita ja muita sidosryhmiä. Varsinainen suunnitelman teko aloitetaan kartoittamalla yhdenvertaisuuden nykytilanne, jonka pohjalta seuraavassa vaiheessa kehitetään konkreettisia toimenpiteitä asioiden kehittämiseksi. Aikaansaannos kirjoitetaan yhdenvertaisuutta edistäväksi strategiadokumentiksi, joka myös hyväksytään organisaation normaalin päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Prosessiin kuuluu myös toimenpiteiden toteuttaminen ja niistä tiedottaminen sekä tasaisin väliajoin tapahtuva seuranta ja päivittäminen. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 17—20.)

### 3.4.1 Nykytilan arviointi

Arviointi mahdollistaa tehokkaiden toimenpiteiden toteuttamisen, joiden avulla syrjintää voidaan ehkäistä tai siihen voidaan puuttua tai eri ryhmien yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Suunnitelmallinen edistäminen lisää myös osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Hyötynä voidaan nähdä myös yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden lisääntyminen. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Arvioinnissa tulisi mahdollisuuksien mukaan huomioida kaksi näkökulmaa. Ensimmäkin se, millä tavoin yhdenvertaisuus on otettu huomioon viranomaisen järjestäessä toimintojaan ja toisaalta siihen, miten toiminta on oikeasti näkynyt syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemassa. Näiden näkökulmien lisäksi arvioinnista tulee käydä ilmi ne viranomaisesta riippumattomat olosuhteet, joilla on vaikutusta yhdenvertaisuuden toteutumiseen sen toimialalla. Viranomaisen tulee arvioida toimintaansa laajasti, eli päätöksentekoa koko prosessin osalta valmistelusta tiedotukseen sekä myös strategia-prosessia ja taloussuunnittelua. Lisäksi laajoja tai muuten merkittäviä hankkeita tulee erikseen arvioida huomioiden hankkeen vaikutukset syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin. (HE 19/2014; Kuittinen 2015.)

Toisen ohjeistuksen mukaan arviointi voidaan jakaa kahteen osaan, jotka olisivat ensinnä syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen ja toisaalta yhdenvertaisuuden edistäminen. Syrjinnän tunnistamiseksi on keskeistä, että arviointia tehtäessä tunnetaan yhdenvertaisuuslain määritelmät syrjinnästä ja millaista syrjintää eri vähemmistöjä kohtaan esiintyy. Keskeisiä kysymyksiä on syrjinnän eri muotojen esiintyminen ja sen kohdistuminen eri ryhmiin, mahdolliset menettelytavat syrjintään puuttumiseksi ja tieto niiden vaikuttavuudesta. Lisäksi arvioinnissa on hyvä vastata siihen, mitä muita toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi on käytössä ja millaista tietoa syrjinnästä organisaation toimialalla on saatavilla, sekä myös se, onko vammaisten tarvitsemat kohtuulliset mukautukset huomioitu. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Arviointia voidaan toteuttaa käytännössä monin eri tavoin. Viranomaisnäkökulman osalta sidosryhmille, kuten palveluiden käyttäjille, yhteistyökumppaneille ja kansalaisjärjestöille, järjestetyt kyselyt ovat yleisin tapa ja niillä pyritään saamaan ulkopuolinen arvio toiminnan yhdenvertaisuudesta. Arviointia voidaan tehdä myös yhteisesti erilaisissa teemaan liittyvissä kokouksissa ja työpajoissa. Erityisesti syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuuleminen antaa tietoa eri näkökulmista ja se voidaan järjestää pitämällä kuulemistilaisuus tai järjestämällä lausuntokierros. Yhdenvertaisuutta voidaan arvioida myös osana strategiatyötä, analysoimalla ydintoimintoja tai tekemällä asiakirja-analyysi organisaation tuottamille asiakirjoille. Lisäksi keinoja ovat esimerkiksi



esteettömyyskartoitukset, sitä koskevien kysymysten liittäminen asiakastytyväisyyskyselyihin sekä ulkopuolisen toteuttamat arvioinnit. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

### 3.4.2 Yhdenvertaisuuden edistämistoimet

Arvioinnissa havaittujen kehittämiskohteiden perusteella viranomaisen tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin edistääkseen yhdenvertaisuuden toteutumista. Mikäli arvioinnin pohjalta ilmenee, että yhdenvertaisuus on jo otettu asianmukaisesti huomioon, niin tarvetta toimenpiteisiin ei ole. Edistämistoimiksi voidaan katsoa myös toimet, joiden tarkoituksena on havaita tai ennaltaehkäistä syrjintä, sekä myös positiivinen erityiskohtelu. Erityisesti toimilla tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Toimien tulee lain mukaan olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia sekä oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään. Edistämistoimista päätettäessä tulee ottaa huomioon viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet. (HE 19/2014; Kuittinen 2015; Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5 §.)

Edistämistoimenpiteitä voidaan arvioida useasta eri näkökulmasta käsin. Ensimmäkin eri väestöryhmien yhdenvertaisuuden näkökulmasta, jolloin tarkastelu tapahtuu syrjintäperusteittain, toisaalta organisaation toimintojen näkökulmasta ja kolmanneksi hyvien väestösuhteiden näkökulmasta. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Ryhmäkohtaisessa tarkastelussa tarkoitus on kartoittaa, onko syrjintäperusteissa mainituilla erilaisilla taustoilla olevilla ihmisillä yhdenvertaiset mahdollisuudet käyttää viranomaisen tuottamia palveluita. Huomiota voi kiinnittää esimerkiksi siihen, tunnistaanko eri-ikäisten tarpeet viranomaisen viestinnässä, miten tulkkaukset palvelut toimivat ja onko palveluiden esteettömyyttä selvitetty erilaisten vamma-ryhmien näkökulmasta. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Organisaation toimintojen tarkastelussa kehitetään palveluprosessin eri osa-alueita luomalla niille tavoitteet ja toimintamalleja, joilla tavoitteisiin päästään. Tällöin esimerkiksi asiakaspalvelun osalta tavoitteena voi olla se, ettei palvelutilanteissa esiinny

syryntää ja toimintamallina asiakaspalautemekanismien kehittäminen. Neuvonnan ja palvelunohjauksen tavoitteena voi olla, että se helpottaa kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin ja keinona esimerkiksi maahanmuuttajapalvelupisteet ja omankielinen neuvonta. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Hyvien väestösuhteiden tarkastelussa otetaan laajempi näkökulma ja tarkastellaan miten yhteiskunnan sosiaalinen ilmapiiri vaikuttaa eri ryhmiä edustavien ihmisten toimintavalmiuksiin. Keskeisinä osa-alueina tässä tarkastelussa nähdään asenteet, turvallisuus, vuorovaikutus ja osallisuus. Tätä tarkastelua varten on kehitetty valmiita materiaaleja. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.)

Tärkeässä osassa edistämistoimenpiteissä ovat koulutus ja viestintä, joilla pyritään vaikuttamaan tietoon ja asenteisiin. Tähän päästäkseen tarvitaan sekä yleistä koulutusta ja viestintää, että toimialoittain kohdennettua tietoa ja viestintää tietyistä palvelualueesta vastaavalle henkilöstölle. Myös kuntalaisille ja asiakkaille suunnattu yhdenvertaisuusasioita koskeva viestintä voi olla keskeisessä asemassa. (Kuittinen 2015.)

### 3.4.3 Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Suunnitelman sisällöstä ei ole laissa tarkemmin määrätty, mutta siitä on olemassa erilaisia ohjeistuksia. Hallituksen esityksen mukaan (HE 19/2014) viranomaisen laatiman suunnitelman tulisi sisältää arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta, kuvaus aiemmista edistämistoimista ja niiden vaikutuksista sekä suunnitelmat arvioinnin perusteella tarpeelliseksi nähtyjen toimien toteuttamisesta. Lisäksi siihen on tarkoituksenmukaista liittää kuvaus kunnan tehtävistä ja toimintaympäristöstä sekä tilastotietoja esimerkiksi ikärakenteen kehittymisestä. (HE 19/2014.) Vähimmillään suunnitelman tulisi sisältää arvio yhdenvertaisuustilanteesta, kuvaus siitä, miten arviointia on tehty ja listaus konkreettisista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017). Kuntaliiton asiantuntijan mukaan sisältö ja laajuus riippuvat tehdyn arvion sisällöstä ja kunnan voimavaroista. Suunnitelma voi olla kaksitasoinen, siten että ensin tarkastellaan kunnan toimintaa kokonaisuudessaan ja toisessa

osassa toimialoittain. Suunnitelmaan on syytä liittää ohjeistus sen toteutumisen seurannasta, mikä voi tapahtua esimerkiksi liittämällä se hyvinvointikertomukseen. (Kuittinen 2015.)

Kuntaliiton asiantuntijan mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman aluksi kannattaa kertoa yhdenvertaisuuslain sisältö ja yhdenvertaisuuden määritelmä. Kuvaus viranomaisen tehtävistä ja toimintaympäristöstä on myös luontevaa liittää siihen. Aiempien toimenpiteiden ja niiden vaikutusten kuvaus kunnan eri toimialoilla ja palveluissa antaa kuvan lähtötilanteesta. Tehdyn arvioinnin tulokset ja siinä havaitut kehittämiskohteet antavat pohjan kehittämistoimille. Laaditut tavoitteet ja mahdollisimman konkreettiset keinot ovat luonnollisesti suunnitelman sisältöä. Vammaisia koskevien mukautusten järjestäminen sekä yhdenvertaisuuden edistämiseksi järjestettävä koulutus ja viestintä tulee niin ikään kirjoittaa ylös. Samoin on syytä kirjata, miten toimenpiteiden toteuttaminen kunnassa organisoidaan ja resursoidaan ja miten toteutusta seurataan. (Kuittinen 2015.)

Sisäasiainministeriön asettaman työryhmän jo vanhan lain aikaan laatiman esimerkki-suunnitelman rakenne alkaa johdannolla, jossa kerrotaan mistä on kyse ja liitetään suunnitelma organisaation muihin toimintoihin. Suunnitteluprosessin kuvauksessa kerrotaan muun muassa, ketkä sen tekemiseen osallistuivat ja millä tasolla se on hyväksytty. Tilannekartoituksessa käydään läpi mitä on arvioitu ja millaisia tuloksia on saatu. Toimenpiteissä listataan mitä aiotaan tehdä ja kenen vastuulla niiden tekeminen on. Loppuun kirjataan suunniteltu seuranta ja arviointi. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 26.)

## 4 KUNNAN TEHTÄVÄT JA VAIKUTTAMISTOIMIELIMET

Tässä luvussa keskitytään kunnan toimintaan ja vaikuttamistoimielimiin. Luvussa 4.1 tehdään rajanvetoa kunnan ja muiden julkishallinnon toimijoiden välillä. Luku 4.2 avaa kunnan moninaista tehtäväkenttää ja sen järjestämismahdollisuuksia. Luvussa 4.3 puolestaan kerrotaan kuntalaisten osallisuudesta ja kunnan vaikuttamistoimielimistä.

### 4.1 Rajanvetoa muihin julkishallinnon toimijoihin

Kunnat ja kuntayhtymät ovat osa julkishallintoa. Niiden lisäksi Suomen julkishallintoon kuuluu monenlaisia toimijoita. Ylin taso on valtion ylimmät toimielimet, eli eduskunta, tasavallan presidentti ja valtioneuvosto. Varsinainen valtionhallinto on kolmitasoinen. Valtion keskushallintoon kuuluvat ministeriöt ja virastot. Valtion aluehallintoon puolestaan esimerkiksi TE-keskukset ja ELY-keskukset. Valtion paikallishallintoa ovat kihlakunnittain järjestettävät poliisi, syyttäjätöimi, ulosottotoimi ja maistraatit. Lisäksi julkishallintoon katsotaan kuuluvaksi itsenäiset tuomioistuimet, valtion liiketoiminta, muu itsehallinto, eli Ahvenanmaa, kirkot ja yliopistot, sekä välillinen julkishallinto, eli ne organisaatiot, jotka hoitavat julkisia tehtäviä tai käyttävät julkista valtaa, vaikka eivät ole viranomaisia. (Suomi.fi www-sivut 2017.)

Huittisten kaupungin lisäksi Huittisissa on muita julkishallinnon toimijoita. Huittisissa sijaitsee Kelan palvelupiste (Kelan www-sivut 2017), Huittisten poliisiasema (Poliisin www-sivut 2017), Maanmittauslaitoksen palvelupiste (Maanmittauslaitoksen www-sivut 2017) ja Satakunnan ulosottoviraston sivutoimipaikka (Oikeus.fi www-sivut 2017). Siellä toimii myös Huittisten seurakunta (Huittisten seurakunnan www-sivut 2017).

### 4.2 Kunnan tehtävät ja niiden järjestämismahdollisuudet

Kuntien tehtävistä tehdyn selvityksen mukaan kunnilla on ainakin 535 lakisäätelistä tehtävää. Näistä lähes 200 kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alaan. Teh-

tävistä 51 on lakisääteisiä ja määrärahasta riippumattomia, eli kuntalaisten subjektiivisia oikeuksia, ja 48 muuten lakisääteisiä ja velvoittavia. Muiden tehtävien osalta on käytettävissä enemmän tai vähemmän harkintaa. Osa tehtävistä on määrärahasidonnaisia, osa tarvesidonnaisia, osa toimeksiantotehtäviä ja osan kohdalla kunta voi itse päättää ottaako se tehtävän järjestettäväkseen, josta tyypillinen esimerkki on lukiokoulu. (Hiironniemi 2013, 17—18, 29—30.)

Tehtäviä on pyritty luokittelemaan monin tavoin. Palvelutarpeen luonteen mukaan tehdyssä luokittelussa suurimmaksi ryhmäksi muodostui peruspalveluohjelman mukaiset tehtävät, eli sellaiset kuntien vastuulla olevat palvelut, jotka perustuvat erityislainsäädäntöön ja joihin kunnat saavat valtionosuutta. Näitä oli 225 kpl. Kaikki tehtävät eivät samalla tavoin näy kuntalaiselle, vaan noin sata tehtävää on hallinnon sisäistä toimintaa. Tehtävän tai palvelun kohderyhmänä on useimmiten kaikki, mutta osa tehtävistä on suunnattu vain kuntalaisille ja osa pienemmille kohderyhmille, kuten lapsille tai yrittäjille tai yrityksille. Tehtävän tai palvelun haluttua vaikutuskohdetta tai suojeleobjektia luokitellessa yleisimmäksi nousi terveys- ja toimintakyky ja toiseksi ympäristö ja yhdyskunta. (Hiironniemi 2013, 45—49.)

Kunnan toimintaan lasketaan kunnan ja kuntakonsernin toiminta sekä osallistuminen kuntayhtymien toimintaan ja lisäksi omistukseen, sopimukseen tai rahoitukseen perustuva toiminta. Kuntakonsernilla tarkoitetaan kuntaa tytäryhteisöineen. Osa kunnan tehtävistä on lakisääteisesti annettu toiselle kunnalle tai kuntayhtymälle ja kunta voi muiden tehtävien osalta sopia järjestämisvastuun siirtämisestä toiselle kunnalle tai kuntayhtymälle. Kunta voi hankkia palveluita myös muulta palvelun tuottajalta. Kunnalla kuitenkin säilyy järjestämisvastuu, johon kuuluu palveluiden yhdenvertaisesta saatavuudesta huolehtiminen. (Kuntalaki 410/2015, 6—9 §.)

Huittisten viranomaistoiminnan johdossa on kaupunginjohtaja. Organisaatiossa on neljä palvelukeskusta, eli hallintopalvelukeskus, perusturvakeskus, sivistyspalvelukeskus ja tekninen palvelukeskus (Huittisten kaupungin hallintosääntö 2015, 16 §). Hallintoa ja taloutta johtaa kaupunginhallitus. Hallintopalvelukeskus toimii kaupunginhallituksen alaisuudessa ja pitää sisällään muun muassa kansliapalvelut, talous- ja henkilöstöpalvelut sekä tietohallintoyksikön. (Kaupunginhallituksen johtosääntö 2015, 1, 3 §.) Teknisen toimialan tehtäviin kuuluu muun muassa rakennusvalvonta ja

ympäristönsuojelu, vesihuollon järjestäminen sekä toimitilojen kehittäminen ja kiinteistönpito (Teknisen toimialan johtosääntö 2016, 1 §). Sivistystoimiala vastaa esimerkiksi varhaiskasvatuksen, koulutuksen, kirjastopalveluiden, liikuntapalvelujen ja nuorisotyön järjestämisestä (Sivistystoimialan johtosääntö 2012, 1 §). Perusturvan toimiala puolestaan vastaa sosiaali- ja terveystoimialan tuottamisesta ja järjestämisestä (Perusturvan toimialan johtosääntö 2014, 1 §). Huittisten kaupungin organisaatioon kuuluvat myös tarkastuslautakunta sekä henkilöstöjaosto (Kaupunginhallituksen johtosääntö 2015, 2 §; Huittisten kaupungin tarkastussääntö 2012, 1 §).

Huittisten kaupungin konserniin kuuluvat tytäryhteisöinä Huittisten kaupunkiasunnot Oy tytäryhtiöineen sekä Huittisten Lämpö Oy, kiinteistöyhtiö Kiinteistö Oy Vampulan keskustori ja osakkuusyhteisö Huittisten Puhdistamo Oy. Lisäksi Huittinen kuuluu Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymään, Satakuntaliittoon, Satakunnan koulutuskuntayhtymään, Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymään ja Sastamalan koulutuskuntayhtymään. (Huittisten kaupunginvaltuusto 2015, 76.) Esimerkki toisen kunnan hoidettavaksi annetusta tehtävästä on Huittisten alueen talous- ja velkaneuvonta, jonka palveluista vastaa Karvian kunta (Huittisten kaupungin www-sivut 2017). Lakisääteistä yhteistoimintaa edustaa Pyhäjärvisuodun ympäristötoimisto, joka vastaa myös Huittisten terveysvalvonnasta ja eläinlääkintähuollosta (Säkylän kunnan www-sivut 2017). Huittinen hankkii sosiaali- ja terveystoimen palveluita myös yksityisiltä palveluntuottajilta myöntämällä asiakkaille palvelusetelitä hyväksytyjen palveluntuottajien palveluihin (Huittisten kaupungin www-sivut 2017). Kunta on velvollinen valvomaan palvelusetelituottajan palvelun laatua (Asumispalvelujen palvelusetelin sääntökirja ja valvontasuunnitelma 1.1.2016).

Kunnan toiminta voidaan jakaa asiakkaiden palvelemiseen ja päätöksentekoon. ”Asiakaspalvelu on asiakkaan ja asiakaspalvelijan välinen kohtaaminen, jossa asiakaspalvelija ilmentää toiminnassaan yrityksen arvoja ja suhdetta asiakkaaseen.” (Aarnikoivu 2005, 16). Tämä määritelmä on yritysmaailmasta, mutta kuvaa hyvin myös julkisen sektorin asiakaspalvelua. Yrityksen maineen rakentumisessa keskiössä ovat asiakaspalvelijat, jotka edustavat asiakkaalle koko yritystä (Aarnikoivu 2005, 21), mikä lienee totta myös julkisen sektorin osalta. Kunnan asiakaspalvelulla tarkoitetaan sitä, kun asiakkaita kohdataan niin kasvokkain, verkossa, puhelimesta kuin etäpalveluna. Asiakkaalla voidaan tarkoittaa kuntalaisia, järjestöjä, yrityksiä ja myös matkailijoita ja

vierailijoita. Kunnissa kehitetään asiakaspalvelua ja lisääntymässä ovat sähköiset palvelut ja etäpalvelut. (Kuntaliiton www-sivut 2017.) Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös asiakaspalveluun (Kuittinen 2015).

Kunnan päätöksenteko on tarkasti säädeltyä ja sen tärkeimmät säädökset löytyvät perustuslaista, kuntalaista ja hallintolaista. Päätöksentekomenettely voidaan jakaa vireilletuloon, valmisteluun, päätöksentekoon, tiedoksiantoon ja täytäntöönpanoon. Prosessin eteneminen on tarkoin laissa määritelty. Päätökset tulee perustella muutamia poikkeustilanteita lukuun ottamatta ja päätökseen tulee liittää oikaisuvaatimusohjeet tai valitusosoitus. (Hallintolaki 434/2003 16—63 §; Kuntaliiton www-sivut 2017.) Kunnassa päätösvaltaa käyttää valtuusto, ellei erityislainsäädännössä toisin määrätä. Valtuusto voi johtosäännöllä siirtää toimivaltaansa muille kunnan viranomaisille, eli kunnan muille toimielimille, kuten kaupunginhallitukselle, lautakunnille, luottamushenkilöille ja viranhaltijoille. (Huittisten kaupungin www-sivut 2017; Kuntalaki 365/1995, 13—14 §; Kuntaliiton www-sivut 2017.)

#### 4.3 Kuntalaisten osallisuus ja kunnan vaikuttamistoimielimet

Kunnan asukkaiden osallisuuden osalta on siirtymäsäännöksen nojalla seuraaviin vaiheisiin saakka voimassa, mitä vanhassa kuntalaissa todetaan (Kuntalaki 410/2015, 147 §). Vanhan kuntalain (365/1995, 27, 29 §) mukaan kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä tulee olla edellytykset osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia voidaan edistää monin eri tavoin, kuten valitsemalla edustajia kunnan toimielimiin, tiedottamalla ja järjestämällä kuulemistilaisuuksia, selvittämällä kuntalaisten mielipiteitä ennen päätöksentekoa ja järjestämällä kunnallisia kansanäänestyksiä. Tiedottamisesta on lisäksi erikseen säädetty, että kunnan tulee tiedottaa vireillä olevista asioista, suunnitelmista, käsittelyn etenemisestä, ratkaisuista ja päätösten vaikutuksista. Kunnan tulee myös tiedottaa, miten asioista pystyy esittämään kysymyksiä ja mielipiteitä niitä valmisteleville ja niistä päättävälle.

Nuorisovaltuusto, vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto ovat kunnan vaikuttamistoimielimiä. Niillä ei ole päätösvaltaa, vaan edustamansa ryhmän kuulemis- ja vaikutta-

miskanavia, joiden tarkoituksena on välittää ryhmän näkemykset kunnan päätöksentekoon. Niiden jäsenet on hyvin vapaasti valittavissa. Aiemmin vanhus- ja vammaisneuvostojen säädökset ovat löytyneet erityislainsäädännöstä (Harjula & Prättälä 2015, 268—274.), mutta nykyisin niissä viitataan uuteen kuntalakiin (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012, 11 §; Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987, 13 §). Nuorisovaltuuston osalta säädöspohja löytyy nuorisolaista, jonka mukaan nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa (Nuorisolaki 72/2006, 8 §). Uudistetussa kuntalaissa on vaikuttamistoimielimiä koskevat pykälät, mutta siirtymäsäännösten vuoksi ne eivät vielä ole sovellettavaa lainsäädäntöä. (Kuntalaki 410/2015, 26—28 §, 147 §.) Näin ollen tällä hetkellä vanhus- ja vammaisneuvostoista ei ole voimassa olevaa lainsäädäntöä. Kunta voi toki järjestää kuntalain (365/1995, 27 §) osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet haluamallaan tavalla.

Huittisissa nuorisovaltuuston tehtäväksi on asetettu nuorten vaikuttamismahdollisuuksien edistäminen ja viiteryhmän äänitorvena toimiminen päättäjien suuntaan. He myös ottavat kantaa nuoria koskeviin ja nuoria kiinnostaviin asioihin ja lisäksi toimivat keskustelun herättäjinä ja nuorten puolustajana. Huittisten nuorisovaltuustossa on 11 jäsentä, jotka ovat ehdokkaaksi asettuessaan 12-17 -vuotiaita. (Huittisten kaupungin www-sivut 2017.)

Huittisten vammaisneuvostossa on 11 jäsentä ja heille varajäsenet. Sen tehtävälusta on pitkä ja sisältää lähinnä asioiden seuraamista ja vammaisten asioiden edistämistä. (Huittisten kaupungin www-sivut 2017.) Vammaisneuvoston jäsenet voivat olla vammaisten lisäksi heidän omaisiaan tai vammaisjärjestöjen edustajia. (Kunnallisten vammaisneuvostojen toiminta). Huittisten vanhusneuvostossa on yhdeksän jäsentä, jotka edustavat eri järjestöjä. Sen tehtävänä on seurata vanhusväestön elämään liittyviä aihealueita ja tehdä kehittämis- ja parannusehdotuksia kunnan palveluiden kokonaisuus ja kunnan resurssit huomioon ottaen. (Huittisten kaupungin www-sivut 2017.)



## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kerrotaan lomakkeiden kehittämisestä luvussa 5.1 ja aineiston keruusta ja aineiston analysoinnista luvussa 5.2.

### 5.1 Lomakkeen kehittäminen

Adams kollegoineen (2007, 87) liittyy survey-tutkimukseen keskeisesti esitutkimuksen, jota olen hyödyntänyt saatuaani kuntalaisten kyselyn ensimmäisen version valmiiksi. Annoin lomakkeen ensimmäisen version täytettäväksi viidelle tuttavalleni ohjeistuksena vastata omaa kotikuntaansa koskien. Tässä vaiheessa minua ei niinkään kiinnostanut itse vastaukset vaan lomakkeen käyttökelpoisuus, eli pyysin palautetta kysymysten ymmärrettävyydestä, vastaamisessa eteen tulleista haasteista tai muita mahdollisia näkökulmia, jotka auttaisivat kehittämään lomakkeesta paremman. Pyrin saamaan monenlaisia näkökulmia, joten testiryhmään kuului sekä miehiä että naisia, eri ikäisiä ja aihepiiriin perehtynyt henkilö tavallisten kuntalaisten lisäksi. Esitestaajat eivät olleet huittislaisia.

Adams ja kumppanit näkevät esitutkimuksen hyödyksi kysymysten asettelun tarkistamisen, sekavien ohjeiden huomaamisen ja sopivan pituuden määrittelyn (2007, 87). Itse törmäsin näihin kaikkiin ja kuntalaisten kyselylomake kokikin palautekierroksen jälkeen melkoisen muodonmuutoksen. Hyvältä idealta tuntunut alkukysymys yleisestä ilmapiiristä eri vähemmistöjä kohtaan jäi pois, koska kysely koettiin liian pitkäksi, eikä kysymys suoraa vastannut asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Ensimmäisessä versiossa kysyttiin ”Miten seuraavia ryhmiä edustavien ihmisten yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu mielestäsi toteutuu Huittisten kaupungin päätöksenteossa” ja toisena kysymyksenä vastaava asiakaspalvelun osalta. Vastaus näihin pyydettiin erikseen kaikkien syrjintäperusteina mainittujen ryhmien osalta. Tähän oli palautteen perusteella todella hankala vastata ja pelkona olisi, että saisin vastaukseksi ison pinon ”en osaa sanoa”-vastauksia ja vastaaja kommentoisi vain omaa viiteryhmäänsä koskevaan kohtaan tai vaihtoehtoisesti vastaisi kaikkiin omien asenteidensa

pohjalta. Näin ollen jätin tämän kysymyksen pois ja muotoilin tilalle kysymyksen vastaajan havaitsemasta ennakkoluulojen ilmaisusta ja epäasiallisesta kielenkäytöstä (Liite 4, kysymys 4), joka kertoo konkreettisemmin vastaajan havaitsemasta asenteellisuudesta.

Lisäksi testijoukkoon kuuluneet eläkeikäiset vastaaja eivät ymmärtäneet lukuisia lomakkeessa olleita termejä, kuten sukupuoli-identiteetti ja seksuaalivähemmistö, joita itse nuoremman ikäluokan edustajana pidin yleistietona ja jotka muut testiryhmän vastaajat ymmärsivät. Koska kysely on tarkoitettu kaikille kuntalaisille, päädyin lisäämään kyselyyn useita esimerkkejä syrjäntäperusteisiin liittyen ja pitempiä selitetekstejä, kysymysten keskeisiä termeihin liittyen.

Vaikuttamistoimielinten kyselyt piti lähettää jo aiemmin ja niiden kohdalla kehittämissä ei juurikaan ollut. Niistä jäi puuttumaan esimerkiksi hyvin toimivia käytäntöjä koskeva kysymys.

## 5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Kuntalaisille tarkoitettu kysely (Liite 4) toteutettiin GoogleFormsilla ja se oli vastattavissa 5.-18.12. Huittisten kaupungin kotisivuilla. Lisäksi lomakkeesta oli paperiversio jaossa Huittisten ja Vampulan kirjastoissa, joissa oli näkyvillä kyselystä kertova A4 -kokoinen ilmoitus. Kysely oli saatavilla myös kaupungintalon infosta, josta sen sai pyydetessä myös kotiin postitettuna palautuskuoren kera. Palveluiden käyttäjille tehdyt kyselyt ovat yleisin tapa kerätä tietoa yhdenvertaisuuden toteutumisesta viranomaisnäkökulmasta (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017), minkä perusteella aineistonkeruutapaa voidaan pitää perusteltuna. Kuntalaisia informoitiin kyselystä Huittisten kaupungin kotisivujen etusivulla ajankohtaista -palstalla kyselyn aikana sekä kyselyn alkaessa Huittisten kaupungin Facebook-tilillä. Lisäksi paikallislehti Lauttakylä teki yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä jutun 30.11. numeroonsa, jossa haastateltu hallintojohtaja Koivisto toivoo kuntalaisilta aktiivista vastaamista kyselyyn (Ojala 2016b). Kysely toteutettiin anonymina. Paperikyselyyn vastanneet sai-

vat itse sulkea vastauksensa kuoreen, jotka toimitettiin minulle avaamattomina. Paperilomakkeella tulleet vastaukset on tallennettu GoogleFormsiin, ja vastaukset käsitellään yhdessä.

Tutkimuksessa hyödynnettiin myös Huittisten kaupungin vaikuttamistoimielimiä, jotka saivat ryhmänä vastattavakseen kyselyt oman viiteryhmänsä yhdenvertaisuustilanteesta (Liitteet 1—3). Yhdenvertaisuuden arviointia on tässä toteutettu yhdistelemällä oikeusministeriön tuottaman ohjeistuksen mukaisia tapoja, eli yhteisesti kokouksessa ja syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä kuulemalla (ks. Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017). Vanhusneuvoston kokous, jossa kyselyyn vastattiin, oli 28.11., nuorisovaltuuston 12.12. ja vammaisneuvoston 14.12. He edustavat Huittisten kaupungin poliittisessa päätöksenteossa omaa viiteryhmänsä, joten heidän voidaan katsoa edustavan sitä myös tässä kyselyssä.

Aktivointiyrityksistä huolimatta kuntalaiskyselyyn tuli vastauksia todella niukalti. Nettikyselyyn tuli kyselyaikana 12 vastausta ja postissa saapui neljä paperilomaketta. Vastauksia on yhteensä siis 16. Huittisten asukasluku on vuoden 2015 lopulla ollut 10 474 (Huittisten kaupungin www-sivut 2017), jolloin vastausprosentti on 0,15 %, eli puhutaan pikemminkin vastauspromilleista. Riittävänä vastausprosenttina kyselytutkimuksessa on mainittu jopa 60 % (Valli 2015, 30), toisaalta on todettu vastausprosentin jäävän parhaimmillaankin 30-40 prosentin välille (Hirsjärvi ym. 1997, 192). Tämän kyselyn vastausprosentti ei valitettavasti millään mittarilla yllä sellaiseksi, että siitä voisi tehdä mitään tilastollisia johtopäätöksiä siitä, miten yleisiä syrjinnän kokemukset ovat. Kyselyssä oli kuitenkin paljon myös laadullisia kysymyksiä ja laadullisen tutkimuksen piirissä aineistona voi toimia vaikkapa vain yhden ihmisen haastattelu (Hirsjärvi ym. 1997, 180). Näin ollen kyselyistä voidaan hyvinkin poimia laadullisia kokemuksia havaitusta syrjinnästä, vaikkei tältäkkään osin varmasti päästäkään aineiston saturaatioon saakka (ks. Hirsjärvi ym. 1997, 181).

Heikkoon vastausprosenttiin voi olla monia syitä. Informoinnista huolimatta on todennäköistä, että kaikki kuntalaiset eivät tietoa kyselystä saaneet. He kenties eivät ole käyneet kirjastossa tai kaupungin nettisivuilla tutkimuksen aikana, eikä paikallislehteäkään ole tullut luettua ainakaan riittävän tarkasti. Tämän olisi voinut välttää lähet-

tämällä lomake postissa jokaiselle tai jollain tapaa valikoidulle otokselle postitse. Netikyselyllä on kuitenkin postikyselyyn verrattuna useita etuja, kuten nopeus, ilmaisuus ja tutkijan työ määrän väheneminen (Valli 2015, 30), joiden vuoksi ensisijaisesti siihen toteutustapaan päädyin. Osa on saattanut kyselyn huomattuaan todeta, ettei aihe kiinnostanut tai ajatellut, ettei hänellä ole aiheesta mitään kokemuksia, vaikka tutkimuksen kannalta olisi tärkeää saada kaikenlaisia vastauksia. Osa on saattanut pitää lomaketta liian pitkänä ja jättää sen vuoksi vastaamatta (ks Valli 2015, 28). Yksi vaihtoehto on, että asiat ovat Huittisissa niin hyvin, että ihmiset eivät näe tarvetta niiden kehittämiseksi. On tietysti hienoa, jos tämä on se syy, miksi ei vaivauduttu vastaamaan, joskin tutkimuksen tekemisen kannalta ongelmallista.

Lomakkeen ohjeistuksessa kerrottiin kyselyn tarkoitus, eli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen selvittäminen Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa, ja että kysely on tarkoitettu Huittisten kaupungin asukkaille. Siinä kerrottiin myös, että vastauksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman teossa. Niin ikään ohjeistuksessa mainittiin kyselyn olevan anonymisti vastattava ja että tietoa kerätään vain tutkimusta varten, eli mikäli vastaaja haluaa johonkin epäkohtaan puuttuttavan, tulisi hänen olla yhteydessä esimerkiksi viraston esimieheen. (Liite 4.). Vaikuttamistoimielinten kyselylomakkeissa pyydettiin heitä vastaamaan kyselyyn yhteisesti ja kerrottiin kyselyn tarkoitus. (Liitteet 1—3).

Kuntalaiskyselyn osalta tulosten analysoinnin haaste oli, että kun kerrottuja syrjintätapauksia oli vain muutama, niin oli vaara, että joku vastaaja voisi olla kertomansa perusteella tunnistettavissa. Jätin vastauksista tämän vuoksi joitakin yksityiskohtia mainitsematta, ja analysoin vastaukset kysymyksittäin enkä syrjintätapauksittain.

Vammaisneuvoston sihteeri oli kirjannut asiat kyselyyn ranskalaisin viivoin hyvin lyhyesti, joten tulkintavirheitä välttääkseni kysyin vastauksiin tarkennusta, jota hän sähköpostitse kertoi (Piranen 2017). Tehdyt analyysit perustuvat sekä vammaisneuvoston kyselyyn kirjattuihin asioihin että sähköpostitse annettuihin täsmennyksiin.

Yhden vastaajan sanallisista vastauksista paljastui, että hän ei ollut perillä siitä, mitkä ovat Huittisten kaupungin viranomaisia. Hän on kertonut myös poliisin ja työvoima-

viranomaisten toiminnasta tekemistään havainnoista. Vastauksista ei pysty yksilöimään, mitkä havainnot koskevat mitään viranomaista, joten päädyin hylkäämään koko vastauslomakkeen. Se olisi antanut virheellistä tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta nimenomaa Huittisten kaupungin toiminnassa. Tämä tarkoittaa, että analysoituja lomakkeita on 15.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

Tässä luvussa keskitytään tutkimuksen tuloksiin. Luvussa 6.1 perehdytään kuntalaiskyselystä saatuihin vastauksiin ja luvussa 6.2 puolestaan vaikuttamistoimielimien näkemyksiin. Luku 6.3 käsittelee tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

### 6.1 Kuntalaisten näkemykset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta

#### 6.1.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista 13 oli naisia ja kaksi miestä. Vastausvaihtoehtona oli myös ”muu/en halua määritellä” ja kyselylomakkeen tässä kohdassa tietoa sukupuolivähemmistöistä (Liite 4) selventämässä tämän kolmannen vaihtoehdon sisältöä ja samalla pohjatietona sukupuolivähemmistöistä tulevia kysymyksiä varten. Ikäryhmistä edustetuin oli 30-50 -vuotiaat, joita oli yhdeksän ja yli 50-vuotiaita oli kuusi. Alle 30-vuotiaat eivät vastanneet kyselyyn ollenkaan, vaikka yleensä nuoret vastaavat nettikyselyihin aktiivisimmin (Valli 2015, 30).

Kysymyksessä kolme vastaajilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä kokevatko he kuuluvansa ryhmään, joka on erityisen altis syrjinnälle. Kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa, mitkä syrjintäperusteissa mainitut ryhmät vastaajien joukossa on edustettuina ja toisaalta vastausten yleistettävyyden kannalta kiinnittää huomiota siihen, mikäli joku ryhmä on kovin yliedustettuna tai mikäli vastaajat ovat pelkästään tai lähes pelkästään vähemmistöjen edustajia. Tässä kohti kyselyä ei oltu vielä lueteltu yhdenvertaisuuslain ja lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sisältämiä syrjintäperusteita, joten vastaus pohjautui vastaajien omiin käsityksiin asiasta. Vastaajista 10 ei katsonut kuuluvansa mihinkään tällaiseen ryhmään.

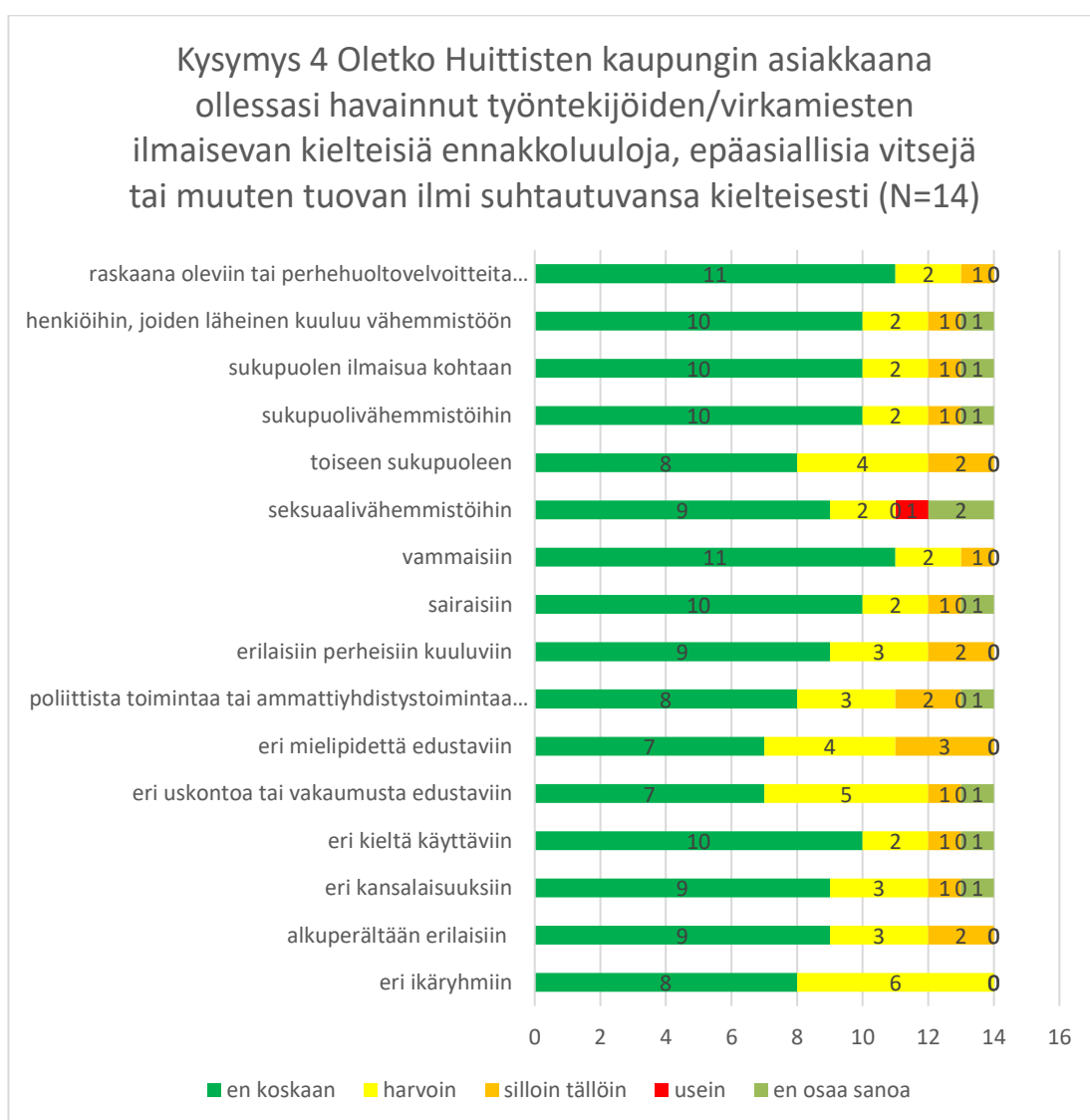
Jatkokysymyksenä tiedusteltiin, mikä ryhmä on kyseessä. Yksi vastaaja kirjoitti kuuluvansa sateenkaariryhmään, millä viitataan sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin (ks. Setan [www-sivut](http://www.seta.fi) 2017). Seksuaalinen suuntautuminen on yhdenvertaisuuslain syrjintäperuste ja sukupuoli-identiteetti lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

sisältämä syrjintäperuste. Yksi vastaaja kertoi olevansa nainen, kunnalla töissä, ylipainoinen ja äiti. Syrjintäperusteena tämä vastaisi moniperusteista syrjintää, sillä mainittuja perusteita on useampi. Sukupuoli ja perheenhuoltovelvoite kuuluvat lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta yksilöimiin syrjintäperusteisiin ja ylipaino sekä kunta-alalla työskentely voidaan katsoa kuuluvan yhdenvertaisuuslain muun henkilöön liittyvän syyn alle. Yksi vastaaja ilmaisi olevansa muualta muuttanut, mikä vastaa yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteissa mainittua muuta henkilöön liittyvää syytä. Yhdestä lomakkeesta löytyi tästä kohti määritelmä ”Alle 40-vuotiaat, jotka ovat kokeneet kaksi lamakautta.” Ikä sinänsä on yhdenvertaisuuslain syrjintäperuste, mutta ikäkohortille yhteisiä kokemuksia tuskin voi pitää lain tarkoittamana syrjintänä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 7 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.) Yksi vastaaja ilmaisi osittain kuuluvansa tällaiseen ryhmään, yksilöimättä ryhmää sen tarkemmin. Tästä vastauksesta ilmenee kyselytutkimuksen huono puoli haastatteluun verrattuna. Haastattelutilanteessa vastaajaa olisi voinut pyytää täsmentämään vastauksiaan, kun nyt on pakko tyytyä puutteelliseen informaatioon. (ks. Hirsjärvi ym. 1997, 201—202).

### 6.1.2 Negatiivinen suhtautuminen vähemmistöihin

Lomakkeen neljännessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan havaitsemaa negatiivista suhtautumista. Kysymyksen alkuosa kuului: ”Oletko Huittisten kaupungin asiakkaana ollessasi havainnut työntekijöiden/virkamiesten ilmaisevan kielteisiä ennakkoluuloja, epäasiallisia vitsejä tai muuten tuovan ilmi suhtautuvansa kielteisesti” ja alla oli lueteltuna yhdenvertaisuuslain ja lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sisältämät syrjintäperusteet sekä läheissyrjintä. Osaa syrjintäperusteista oli hieman selitetty tai annettu esimerkkejä. Vastausvaihtoehdot olivat ”en koskaan”, ”harvoin”, ”silloin tällöin”, ”usein” ja ”en osaa sanoa”. (Liite 4). Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää sellaista asenteellisuutta vähemmistöjä kohtaan, joka ei kuitenkaan täytä syrjinnän tunnusmerkkejä. Kysymyksen muotoilu ”asiakkaana ollessasi” rajaa kysymyksen koskemaan niitä tilanteita, joissa Huittisten kaupungin työntekijä tai virkamies toimii työtehtävissä, eikä esimerkiksi heidän vapaa-ajallaan ystävilleen puhumaansa. Yksi vastaaja kuitenkin kertoi vastaustensa perustuvan nimenomaa kuulopuheisiin virkamies-

ten vapaa-ajan kielenkäytöstä, joten poistin hänen vastauksensa tämän kyselyn analyseista, koska ne eivät vastanneet kysymyksen tarkoitusta. Vastausjakauma näkyy kuviossa 1. Kuviosta voi todeta, että vastaajien havaintojen mukaan Huittisten kaupungin virkamiehistössä tai työntekijöiden joukossa on henkilöitä, jotka tuovat työtehtävissään ilmi negatiivista suhtautumista vähemmistöihin ja tätä negatiivista suhtautumista liittyy kaikkiin mainittuihin syrjimisperusteisiin. Useimmiten tällaista käytöstä on havaittu harvoin, mikä voi tarkoittaa yksittäistapaustakin. Vastaajien joukko on niin pieni, että päätelmiä negatiivisen suhtautumisen esille tuomisen yleisyydestä tai vertailua eri syrjintäperusteiden mukaan ei voi tehdä.



Kuvio 1. Kysymys 4:n vastausjakauma



Seuraavassa kysymyksessä kysytään tarkennusta negatiivisten asenteiden esiintymiseen, eli pyydetään yksilöimään, miten asia on ilmennyt ja missä yksikössä tai palvelussa sitä on esiintynyt. Tarkoituksena on saada kvalitatiivista tietoa numeroiden takaa, eli käsitystä siitä, millaista negatiivista suhtautumista esiintyy sekä tietoa siitä, esiintyykö sitä kaikissa Huittisten kaupungin virastoissa vai keskittyvätkö havainnot tiettyihin toimintoihin. Yksi nimeää havaintojen kohteeksi sosiaalitoimiston ja toinen ei yksilöi palvelua, mutta kertoo vanhempien joutuvan topakasti puolustamaan oikeuksiinsa lasten asiassa, eli ymmärtääkseni ei koe, että kaikkia vanhempia kohdeltaisiin yhdenvertaisesti. Yhden vastaajan käsiala on tämän kysymyksen kohdalla niin epäselvää, että vastaus jää ymmärtämättä. Vastaajista seitsemän oli havainnut negatiivisia asenteita, mutta vain kolme heistä oli vastannut tarkentavaan kysymykseen. Puutteellisten vastausten vuoksi tarkempaa analyysia esimerkiksi palvelukeskuksittain on mahdollista tehdä ja lisäksi on siis epäselvää, ovatko muut vastaajat hahmottaneet oikein, että mitkä palvelut ovat Huittisten kaupungin palveluita ja koskevatko heidän havaintonsa virkamiesten ja työntekijöiden toimintaa työajalla.

### 6.1.3 Havainnot syrjinnästä ja luottamus kohtuullisten mukautuksen tekemiseen

Kysymykset 6—11 koskevat vastaajien havaitsemaa syrjintää Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa viimeisen vuoden aikana. Kysymyksen tarkoituksena on selvittää vastausta tutkimuskysymykseen, eli ottaa selvää miten hyvin yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat. Kysymyksen kuusi yhteydessä on määritelty syrjinnän eri muodot. Kysymyksissä tiedustellaan mihin syrjintäperusteisiin liittyvään syrjintään vastaajat ovat törmänneet. Asiaa tiedustellaan tutkimuskysymysten mukaisesti ensin asiakaspalvelun ja sitten päätöksenteon osalta. Jatkokysymyksissä tiedustellaan missä yksikössä tai palvelussa mahdollinen syrjintä on tapahtunut tai millaiseen päätökseen se on liittynyt, millaista syrjintä on ollut, onko se ollut kertaluonteista vai jatkuvaa ja onko siihen puututtu. Tarkoituksena on saada tarkempi kuva ongelmista, jotta niihin voisi yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehdessä valita sopivia puuttumiskeinoja. Kysymykset on rajattu koskemaan vain viimeistä vuotta, jotta saatu tieto kertoisi jotakin tämän hetken tilanteesta, eikä vuosien takaisista tapauksista. (Liite 4.)

Viidestätoista vastaajasta kaksi oli törmännyt syrjintään ja sitä oli tapahtunut sekä asiakaspalvelussa että päätöksenteossa. Valtaosa vastaajista ei siis ole törmännyt syrjintään, joskaan näin pienestä vastaajajoukosta ei voi tehdä määrää koskevia yleistyksiä ja yksikin syrjintätapaus on liikaa. Vastaajien valitsemat syrjintäperusteet asiakaspalvelun osalta olivat, mielipide ja raskaus tai perheenhuoltovelvoite. Päätöksenteon osalta syrjintäperusteista valittiin alkuperä ja perhesuhteet. Näistä syrjintäperusteista, alkuperä, mielipide ja perhesuhteet ovat yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014, 8 §) listattuja ja raskaus tai perheenhuoltovelvoite ovat laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, 7 §) mainittuja syrjintäperusteita.

Yksikkönä tai palveluna toinen vastaaja on maininnut julkisen päätöksenteon, muttei ole tarkentanut mistä päätöksestä on kyse, ja toinen vastaaja ei ole vastannut tähän lainkaan. Syrjinnästä toinen vastaaja kertoi, että henkilöä ei ole otettu huomioon tai häntä ei ole kuunneltu ja toinen ei vastannut tähän kysymykseen. Toisen vastaajan mukaan syrjintä on ollut jatkuvaa, toinen ei ole osannut sanoa. Kumpikaan vastaajista ei osannut sanoa, onko syrjintään puututtu. Puutteellisten vastausten vuoksi en pysty päättelemään, onko näissä tapauksissa ollut kyse esimerkiksi välittömästä syrjinnästä tai häirinnästä tai liittyvätkö nämä esimerkiksi saman viraston toimintaan.

Kysymyksessä numero 12 tiedustellaan ”Jos vammaudut (tai olet vammainen), voitko luottaa siihen, että Huittisten kaupunki on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia mahdollistaakseen asiointisi?” (Liite 4). Tähän vastasi 12 vastaajaa, joista neljä vastasi ”kyllä”, viisi ”en” ja kolme ”en osaa sanoa”. Osuudet eivät ole yleistettävissä, mutta ainakaan kaikki eivät luota Huittisten kaupungin valmiuteen tehdä kohtuullisia mukautuksia, vaikka mukautusten tekemättä jättäminen katsotaan syrjinnäksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §).

#### 6.1.4 Hyvin toimivat käytännöt ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Seuraavassa kysymyksessä annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa, mitkä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat asiat Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa jo toimivat hyvin tai erinomaisesti (Liite 4). Tämän kysymyksen tarkoituksena on nostaa esiin onnistumisia ja nähdä, mitkä asiat eivät tarvitse kehittämistä.

Neljä vastaajaa on vastannut tähän. Toimiviksi asioiksi on nostettu liikuntaesteellisten huomiointi uimahallilla omalla kulkureitillä ja saunalla, yhdenvertaiset neuvolapalvelut ja naisten ja miesten palkkaaminen eri tehtäviin. Yksi vastauksista on tulkittava ironiseksi, eli ei oikeasti sisällä mitään kehuja.

Viimeinen varsinainen tutkimuskysymys antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa ideoitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa (Liite 4). Ideoita Huittisten kaupunki voi hyödyntää miettiessään keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Viisi vastaajaa on kertonut yhden tai useamman idean. Monet ideat liittyvät esteettömään asiointiin, kuten sähköovet neuvolan oveen ja laboratorion ja päivystyksen välille. Myös musiikkipiston esteettöntä kulkua tulisi parantaa. Neuvolaan kaivattaisiin myös vessaa, jossa mahtuu kääntymään. Uimahallin liukkaat kaakelit tulisi vaihtaa tai lisätä liukuesteitä lattioille. Muita palveluihin liittyviä ideoita tuli kaksi: liian virkaintoiset tulisi siirtää pois asiakastyöstä ja segregatiota tulisi vähentää opetuslalla opetusministeriön kannustuksen mukaisesti.

Myös päätöksentekoon kaivattaisiin kahden vastaajan mielestä uudistusta. Vanhan polven päättäjillä on yhden vastaajan mukaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ennakkoluuloja ja asenteita, mutta heidän tulisi yrittää pysyä mukana maailman muutoksessa. Toisen vastaajan mielestä päätösten tekeminen etukäteen ja kaikessa hiljaisuudessa tulisi lopettaa.

## 6.2 Vaikuttamistoimielinten näkemykset yhdenvertaisuuden toteutumisesta

### 6.2.1 Yleinen ilmapiiri ja yhdenvertaisuuden kokemukset

Vaikuttamistoimielinten kyselyissä tiedusteltiin taustatiedoksi, millainen on Huittisten yleinen ilmapiiri heidän viiteryhmäänsä kohtaan. (Liitteet 1—3.) Kysymyksen oli tarkoitus toimia kokouksissa keskustelun avaajana ja antaa tietoa yleisestä asenneilmapiiristä. Vanhus- ja vammaisneuvosto kokevat yleisen ilmapiirin viiteryhmäänsä kohtaan jokseenkin positiiviseksi. Nuorisovaltuuston mielestä yleinen ilmapiiri nuorisoa kohtaan on Huittisissa jokseenkin negatiivinen.

Seuraavaksi tiedusteltiin yhdenvertaisuuden toteutumista Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja erikseen päätöksenteossa viisiportaisella asteikolla ja pyydetään molempiin mahdollisia perusteluita (Liitteet 1—3). Näillä kysymyksillä haetaan suoraa vastausta tutkimuskysymyksiin.

Vanhusneuvoston vastauksista ilmenee tyytyväisyys yhdenvertaisuuden toteutumiseen Huittisissa vanhusten osalta. Yhdenvertaisuus on neuvoston mielestä toteutunut erittäin hyvin sekä asiakaspalvelussa että päätöksenteossa. Perusteluja he eivät ole näihin kohtiin kirjanneet.

Yhdenvertaisuuden toteutumiseen Huittisten asiakaspalvelussa nuorisovaltuusto vastasi asteikon puolella välissä olleen ”Ei hyvin eikä huonosti” ja perusteli näkemystään sillä, että ”Esimerkiksi kesätyöpaikan saamiseen vaikuttaa vanhempien suhteet.” Kunnalla on mahdollisuus kuntalain perusteella suosia oman kunnan nuoria kesätyöntekijöitä palkatessaan (ks. Kuittinen 2015), mutta mikäli vanhempien suhteilla on vaikutusta kesätyöntekijöiden valintaan, nimenomaa kunnan tarjoamien kesätyöpaikkojen osalta, niin kyseessä on syrjintä. Nuorten vastaus ei kuitenkaan ollut ”Erittäin huonosti”, eli ilmeisesti löytyy myös asioita, joissa yhdenvertaisuus toteutuu, vaikka he eivät sellaisesta esimerkkiä kirjanneet. Päätöksenteon osalta valtuusto kokee yhdenvertaisuuden toteutuneen erittäin huonosti. Perusteluiden mukaan nuoria ei kuunnella päätöksenteossa ollenkaan ja nuorisovaltuuston keräämä adressikin huomioitiin vasta kun asia oli tehty lehdistössä näkyväksi.

Nuorisovaltuusto täytti kyselyn 12.12. kokouksessaan. Samana iltana myöhemmin Huittisten kaupunginvaltuusto kokousti ja kyselyn loppuun on kirjoitettu tähän valtuuston kokoukseen liittyvä kommentti. Nuorisovaltuuston keräämä adressi ja vetoamus vapaa-aikaohjaajan toimen täyttämisestä uudelleen oli mennyt läpi illan kaupunginvaltuuston kokouksessa ja tämän myötä tuntuu, että nuoria ehkä hieman jopa kuunnellaan.

Yhdenvertaisuus asiakaspalvelussa ei ole vammaisneuvoston mukaan toteutunut hyvin eikä huonosti. Perusteluina on mainittu niitä palveluita, joissa heidän mukaansa on

puutteita. Näitä ovat katujen aeraus ja hiekoitus, uimahallin palvelujen saatavuus liikunta- tai toimintarajoitteisille henkilöille lähinnä saunan osalta, muistisairaiden henkilöiden kuljetuspalvelut sekä kotihoidon käyntien huono toteutuminen taajaman ulkopuolella. Päätöksenteon osalta vammaisneuvosto katsoo yhdenvertaisuuden toteutuneen jokseenkin hyvin. Perusteluista selviää, että muistisairaiden osalta yhdenvertaisuus on toteutunut huonommin kuin muiden vammaisten osalta ja haasteena on omaishoidontuen tasa-arvoinen saatavuus. Omaishoidontuki on määrärahasidonnainen tuki ja rahat loppuvat ennen vuodenvaihdetta. Jälleen esimerkit hyvistä kokemuksista puuttuvat, vaikka asteikolla annettusta vastauksesta voi päätellä, että sellaisiakin varmasti on.

### 6.2.2 Kokemukset syrjinnästä

Syrjinnästä on kyselylomakkeella määritelty välitön ja välillinen syrjintä, sekä kerrottu syrjintää olevan myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Tämän jälkeen tiedusteltiin ovatko vastaajat havainneet omaan viiteryhmäänsä kohdistuvaa syrjintää ja lisäkysymyksen sitä, missä palveluissa tai millaisissa päätöksissä se on tapahtunut, millaista se on ollut ja onko siihen mahdollisesti puututtu. (Liitteet 1—3.) Kysymysten tarkoituksena on saada selville mahdollisia yhdenvertaisuuden ongelmia, joihin yhdenvertaisuussuunnitelmassa olisi syytä puuttua.

Vanhusneuvosto ei ole havainnut omaan viiteryhmäänsä kohdistunutta syrjintää. Nuorisovaltuuston tiedossa sen sijaan on nuoriin kohdistuneita syrjintätapauksia. Heidän mukaansa nuoret eivät ole saaneet ääntään kuuluviin Huittisten kaupungin talouteen liittyvissä päätöksissä. Lisäksi he kirjasivat syrjinnäksi sen, että terveyskeskuksen lääkärin vastaanotolla nuoret joutuvat jonon hännille, ellei ole todellinen hätä. THL:n julkaiseman arviointiselosteen mukaan potilaat eivät usein ymmärrä päivystyksessä käytetyn kiireellisyyden arviointijärjestelmän toimintaa tai yliarvioivat oman tilansa kiireellisyyden ja tämän vuoksi kokevat potilaiden kulun päivystyksen läpi epäoikeudenmukaiseksi (Kiura & Mäkelä 2012, 11). Tarkemmin jonotuksen tilanteita tuntematta on mahdotonta tietää, onko nuoria syrjitty vai onko kyse vain tietämättömyydestä joh-

tuvista epäoikeudenmukaisuuden kokemuksista. Syrjinnän valtuusto kokee tapahtuvan enemmän piilossa kuin räikeästi ja näkyvästi. Syrjintään ei valtuuston tietojen mukaan useimmiten ole puututtu.

Vammaisneuvosto on havainnut syrjintää ja sitä on tapahtunut uimahallissa, liikuntapalveluissa ja asumispalveluissa. Uimahallin osalta suunnitelmat eivät ole toteutuneet. Tässä he eivät täsmentäneet, mitä suunnitelmia tässä tarkoitetaan, eli millä tavoin asia liittyy syrjintään. Syrjintänä he pitävät myös sitä, että erityisliikunnanohjaajan työpanosta on käytetty uimavalvojan työhön ja liikuntaryhmät eivät palvele työssäkäyviä. Erityisliikunnan järjestäminen on kunnan velvollisuus, mutta tiettyyn liikuntapalveluun osallistuminen ei ole kenenkään subjektiivinen oikeus (Rikala 2012), joten nähdäkseni näitä ei voi pitää syrjintänä. Liikuntapalveluissa ei ole vammaisneuvoston mukaan riittävästi esteettömiä tiloja. Tämä on syrjintää, mikäli tällä tarkoitetaan sitä, että kunta ei ole järjestänyt tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, kuten luiskia, jotta vammaiset voisivat asioida näissä tiloissa. Mikäli tällä tarkoitetaan suuremman esteettömyysremontin tarvetta, niin se ei kuulu enää yhdenvertaisuuslain alaan (ks. Kuittinen 2015). Asumispalveluita ei ole vammaisneuvoston mukaan riittävästi saatavilla. Palvelun riittämättömät resurssit eivät sinänsä ole syrjintää, mutta palvelun saamisen perusteiden tulee olla yhdenvertaiset. Syrjintään puuttumiseen vammaisneuvosto ei osannut ottaa kantaa.

### 6.2.3 Kohtuulliset mukautukset sekä keinoja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Vammaisneuvostolta tiedusteltiin Huittisten valmiutta tehdä kohtuullisia mukautuksia erikseen asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa (Liite 1). Kohtuullisten mukautusten epääminen on yksi vammaisiin kohdistuvan syrjinnän muoto, joten kysymyksellä haluttiin selvittää, tapahtuuko tällaista syrjintää. Molempiin on vastattu ”vaihtelevasti”. Perusteluista selviää, että viranomaispäätökset eivät ole olleet selkokielisiä, eli asiakas ei aina ole ymmärtänyt saamaansa päätöstä. Asiakaspalvelu on puolestaan auttanut näissä tilanteissa, eli asiakkaan kysyessä päätöksen sisältö on hänelle selvennetty.

Viimeisenä varsinaisena kysymyksenä tiedusteltiin keinoja edistää yhdenvertaisuutta ja lopuksi annetaan mahdollisuus muulle kommentoinnille. (Liitteet 1–3.) Antamalla

mahdollisuus kertoa kehittämiskeinoja, voidaan vaikuttamistoimielimille tarjota mahdollisuus vaikuttaa yhdenvertaisuuden etenemiseen ja ideoita voidaan hyödyntää yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vanhusten yhdenvertaisuutta voisi edelleen edistää esteettömyydellä ja hyvillä kulkuyhteyksillä myös syrjäkylille. Nuorison yhdenvertaisuutta voisi nuorisovaltuuston mukaan edistää ottamalla nuorten mielipide huomioon päätöksenteossa ja huomioimalla myös nuoret. Vammaisneuvoston mukaan heidän yhdenvertaisuuttaan voisi edistää ottamalla vammaiset mukaan suunnitteluun, päätöksentekoon ja toteutukseen, tarjoamalla riittävät tulkkipalvelut ja kommunikointivälineet ja laatimalla ohjeet selkokielistä.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimus on validi silloin kun se mittaa sitä mitä oli tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 1997, 222). Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä. Sisäistä validiteettia arvioidessa kiinnitetään huomiota käsitteiden määrittelyyn, teorian sopivuuteen ja mittarin muodostamiseen sekä mittauksen virhelähteisiin. (Metsämuuronen 2000, 41.)

Kuntalaiskyselyn osalta vastaajamäärä jäi niin pieneksi, ettei sen voida katsoa edustavan kaikkia huittislaisia. Sen sijaan vaikuttamistoimielimet edustavat poliittisessa päätöksenteossa omaa viiteryhmäänsä, joten heillä voi odottaa olevan näkemystä oman viiteryhmänsä tilanteesta laajemminkin. Näin ollen nuorten, vanhusten ja vammaisten osalta voidaan katsoa tutkimuksen ulkoisen validiteetin olevan kunnossa.

Tässä tutkimuksessa aikataulu oli tiukka ja kyselylomakkeet lähtivät vastaajille ennen teoriaosan kirjoittamista. Jotta vastaajat ymmärtäisivät keskeisen syrjinnän käsitteen oikein, olin lisännyt sen määritelmän kyselylomakkeisiin. Vaikuttamistoimielinten osalta tämä tarjottu määritelmä oli kuitenkin puutteellinen, eli siitä puuttuu maininta, että syrjintä voi perustua tosiseikkaan tai virheelliseen oletukseen. Käsitteet myös muuttuvat ja täsmentyvät ajan kuluessa. Seta on päivittänyt sateenkaarisanastoaan 12.12.2016, eli kyselyn tekemisen jälkeen. Vielä kyselyn teon aikaan sukupuoliyhteisöiksi Setan www-sivuilla lueteltiin transsukupuoliset, transgenderit ja intersukupuoliset. Nyt listaan on lisätty sukupuoli- ja transgenderin sijaan puhutaan

sukupuoliristiriitaa kokevista ihmisistä. (Setan www-sivut 2016; Setan www-sivut 2017) Näiltä osin kyselylomakkeessa on siis vanhentunutta tietoa, mutta joka on sillä hetkellä ollut voimassa oleva validi määritelmä.

Välillä määritelmät ovat selkeitä tutkijalle, mutta eivät vastaajille. Mahdottomuus listata kaikkia niitä palveluita ja päätöksiä, joita tutkimus koskee, on selkeästi yksi mittarin virhelähde. Huittisten kaupungin nettisivuilla neuvotaan hakemaan toimeentulotukea Kelasta, mutta lomakkeita saa myös kaupungin sosiaalipalveluista. Poliisiaseeman aukioloajat ja yhteystiedot kerrotaan niin ikään kaupungin kotisivuilla. Lisäksi siellä neuvotaan yhteydenotosta Satakunnan oikeusaputoimistoon Poriin. (Huittisten kaupungin www-sivut 2017) On toki hyvää asiakaspalvelua neuvoa kuntalaisia myös muiden viranomaisten palveluista. Tämän opinnäytetyön kannalta tämä kuitenkin aiheuttaa sekaannuksen vaaran, jos ja kun kyselyyn vastannut kuntalainen ei ole riittävän perillä julkishallinnon rakenteesta. Kuntalaiskyselyn vastauksista selvisi, että ainakin yksi vastaaja on mieltänyt poliisin ja TE-toimiston Huittisten kaupungin palveluiksi. Moni oli jättänyt vastaamatta tähän tarkentavaan kysymykseen. Näin ollen en voi tietää, ovatko he tienneet, mitkä ovat Huittisten kaupungin palveluja.

Tutkimuksen reliabiliteetista kirjoitettaessa tarkoitetaan mittauksen toistettavuutta, eli jotta mittaus on reliaabeli niin tulokset eivät saa muuttua mittauskertojen välillä. Satunnaisvirheet heikentävät reliabiliteettia. Vastaaja saattaa esimerkiksi muistaa jonkun asian väärin tai tutkijalle sattua näppäilyvirhe syöttäessään paperilomakkeiden tietoja koneelle. Laadullisen tutkimuksen osalta reliabiliteettivaatimus koskee analyysin toistettavuutta. (Uusitalo 1991, 84.)

Kuntalaiskysely sisälsi pitkähkön kysymyksen numero neljä (Liite 4), jossa kysyttiin samaa asiaa eri syrjäntäperusteittain. Tässä on satunnaisvirheiden vaara siinä, että vastatessa tai paperilomakkeen tietoja koneelle kirjatessa saattaa rivit mennä sekaisin. Tietokoneella tehtäessä GoogleForms ei hyväksy kuin yhden vastauksen riviä kohden, mikä vähentää satunnaisvirheiden määrää. Paperilla tällaista ominaisuutta ei ole ja yhdessä paperissa olikin yhdellä rivillä kaksi rastia. En voi tietää, kumpaa vastaaja on oikeasti tarkoittanut, joten kirjasin vastaukseksi ”en osaa sanoa”. Reliabiliteettia heikentää myös huono käsiala, jonka vuoksi yksi vastaus jäi ymmärtämättä, ja epätäydellisin lausein annetut vastaukset, jonka vuoksi olen saattanut jotakin tulkita toisin kuin



vastaja on sen tarkoittanut. Vammaisneuvoston kyselyn osalta varmistin tulkintojani kokouksen sihteeriltä jälkikäteen, mutta nimettömien kyselyjen osalta tällaista mahdollisuutta ei ole.

Reliabiliteettia ei saa sotkea itse ilmiön muuttumiseen (Metsämuuronen 2000, 53), josta Nuorisovaltuuston vastaukseen jälkikäteen kirjattu loppukommentti on hyvä esimerkki. Nuoret elävät niin tässä hetkessä, että yksittäinen asia voi muuttaa heidän näkemystään ja kommentin mukaan vastaukset olisivat olleet positiivisempia, mikäli kysely olisi toteutettu valtuuston kokouksen jälkeen.

## 7 TULOSTEN TARKASTELU

Luvussa 7.1 peilataan saatuja vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä tarkastellaan tutkimuksen antia yhdenvertaisuussuunnitelmalle. Luvussa 7.2 tuodaan esille tutkimuksen hyödyt ja jatkotutkimusideat.

### 7.1 Yhteenvedo

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset olivat:

- Miten yhdenvertaisuus toteutuu Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkemysten mukaan?
- Miten tasa-arvo toteutuu Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa kuntalaisten näkemyksen mukaan?

Yhdenvertaisuuden toteutumisesta kysyttiin vaikuttamistoimielimiltä heidän omaan viiteryhmäänsä liittyen. Vanhusten osalta yhdenvertaisuus toteutuu erittäin hyvin sekä asiakaspalvelussa että päätöksenteossa. Vammaisten osalta yhdenvertaisuuden toteutumisen tilanne ei ole huono, joskin vastauksista kävi ilmi useita palveluita ja päätöksiä, joiden kohdalla on parantamisen varaa ja syrjintätapauksiakin on havaittu. Osassa mainituista tapauksista näyttää olevan kyse enemmänkin tyytymättömyydestä palvelun tasoon kuin varsinaisesta vammaisen henkilön kohtaamasta syrjinnästä. Nuoret kokevat, että etenkin päätöksenteossa heitä ei kohdella yhdenvertaisesti. Välittömästi kyselyn täyttämisen jälkeen läpi mennyt vetoamus on mitä ilmeisimmin parantanut tilannetta.

Kuntalaiskyselyn erittäin heikon vastausprosentin vuoksi sen määrällisistä vastauksista ei voi vetää mitään syrjinnän yleisyyteen liittyviä johtopäätöksiä. Tasa-arvon toteutumista tiedusteltiin ainoastaan kuntalaiskyselyssä, joten sen osalta jäädyään ilman vastausta. Laadullisten kysymysten tulkintaa haittasivat puutteelliset vastaukset, eli monessa kohtaa tarkentaviin sanallisiin kysymyksiin ei oltu vastattu lainkaan tai oli vastattu parilla sanalla, jolloin informaatioarvo jäi vähäiseksi.

Joitakin johtopäätöksiä tutkimuksesta voidaan vetää ja saada ideoita kunnan yhdenvertaisuuden kehittämistoimiksi, vaikka nämä eivät olleet varsinaisia tutkimuskysymyksiä. Nostan seuraavaksi esille joitakin huomionarvoisia seikkoja tutkimustuloksista ja kehittämisehdotuksia niiden pohjalta.

Huomion arvoista kuntalaiskyselyn vastauksissa on mainittujen syrjintäperusteiden moninaisuus. Kun vastaajilta tiedusteltiin, mitä syrjintävaarassa olevaa ryhmää he edustavat, niin näin pienessä joukossa mainituksi tuli muun muassa muualta muuttanut, ylipainoinen ja kunnan työntekijä, jotka kaikki kuuluvat yhdenvertaisuuslain muun henkilöön liittyvän syyn alle. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa tuleekin muistaa, ettei pidä liian tiukasti tarkastella vain laissa nimettyjä syrjintäperusteita, vaan muistaa syrjinnän olevan kiellettyä minkä tahansa henkilöön liittyvän syyn vuoksi.

Kohtuullisten mukautusten toteutumisesta tiedusteltiin sekä vammaisneuvostolta, että kuntalaiskyselyssä ja luottamus sen toteutumiseen on vaihtelevaa. Vammaisneuvoston mukaan haasteita on etenkin selkokielisten viranomaispäätösten antamisessa, joskin tätä puutetta on asiakaspalvelulla korjattu, mikä sinällään riittää kohtuulliseksi mukautukseksi. Kohtuullisten mukautusten toteuttamisvelvoitteeseen on syytä jatkossa kiinnittää huomiota kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa.

Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa, millä keinoilla yhdenvertaisuutta voisi edistää Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa. Kyselyiden perusteella ryhmäkohtaisia tarkasteluja (ks. Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017) voidaan tehdä lähinnä nuorten, vanhusten ja vammaisten osalta. Mainituista keinoista nostaisin esiin fyysisen esteettömyyden, joka palvelee vanhusten ja vammaisten lisäksi myös muun muassa lastenvaunujen kanssa liikkuvia. Kunnan kannattaakin huomioida esteettömyys jo suunnitteluvaiheessa esimerkiksi vammaisneuvoston asiantuntemusta apuna käyttäen uusissa rakennushankkeita tai suurempia remontteja tehtäessä. Yhdistettäessä esteettömyyden edistäminen muihin rakennusprojekteihin sen tuskin voidaan katsoa olevan Huittisten kaupungin voimavaroihin nähden kohtuuttomia (ks. Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5 §). Muilta osin esteitä voi poistaa pienimuotoisemmin kohtuullisia mukautuksia tehden. Esteettömyyttä on myös muu kuin fyysinen esteettömyys (ks. Invalidiliiton www-sivut 2017) ja esteettömyydeksi voidaan laskea myös

vammaisneuvoston kaipaamat päätösten selkokieliyys sekä riittävät tulki- ja kommunikaatiopalvelut.

Vanhusten ja vammaisten vastauksissa tuli ilmi myös huoli syrjäkylillä asuvien yhtäläisistä mahdollisuuksista saada palveluja tai päästä liikkumaan palveluiden luo. Huittisten kaupungin kannattaa pohtia, millä tavoin se mahdollistaa kotona asumisen myös syrjäkylillä. Vertailussa kannattaa huomioida mahdollisen laitosasumisen kalleus kotona asumisen mahdollistavien palveluiden vaihtoehtona.

Vammaisneuvosto toi esiin muistisairaiden heikomman aseman kuljetuspalveluissa ja yhdenvertaisessa päätöksenteossa. Muistiliiton tekemä Muistisaira-an ihmisen ja hänen omaisensa oikeusopas (10) nostaa esille, että kuntien välillä on eroja vammaispuvelulain soveltamisessa muistisairaisiin. Muistiliiton mielestä muistisairailia on toimintakyvyn merkittävästi alentuessa tietyissä tilanteissa oikeus vammaispuvelulain tukimuotoihin. Samoilla linjoilla on korkein hallinto-oikeus (3766/2014), joka linjasi, että Alzheimerin aiheuttamaa muistisairautta sairastavalle kuului järjestää vammaispuvelulain mukainen kuljetuspalvelu. Vielä vuonna 2011 Korkein hallinto-oikeus (126/2011) oli toista mieltä, eikä katsonut Alzheimer-potilaan olevan oikeutettu vammaisuuden perusteella saatavaan kuljetuspalveluun. Huittisten kaupungin kannattaa ottaa omassa päätöksenteossään tämä muuttunut tulkinta huomioon.

Nuorten vastauksissa toistui tarve osallisuuteen etenkin kunnan taloudellisen päätöksenteon osalta ja osallistumismahdollisuuksia kaipasi varmasti myös se vastaaja, joka kuntalaispuvelun sanallisessa vastauksessa puysi lopettamaan päätösten tekemisen etukäteen ja hiljaisuudessa. Uuden kuntalain (410/2015, 22 §) kuntalaisten osallisuuteen liittyvä puvelä tulee voimaan seuraavien vaalien jälkeen, joten sen tarjoamia mahdollisuuksia kannattaa Huittisissa tämän puvelun heikosta vastauspuvelusta huolimatta hyödyntää.

Kuntalaispuvelussa tuli ilmi joitakin negatiivisen asenteen ilmauksia vähemmistöjä kohtaan ja sanallisissa vastauksissa yksi vastaaja toi esiin negatiiviset asenteet, jotka näkyvät joidenkin kunnan puveläjien toiminnassa. Voisikin olla syytä vaikkapa yhdenvertaisuussuunnitelman valmistuttua tiedottaa sen sisällöstä kunnassa kattavasti, jotta niin virkamiehille, puvelöntekijöille kuin luottamushenkilöillekin olisi selvää, millaista

toimintaa laki ja suunnitelma heiltä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen edellyttää. Tämä on perusteltua myös siksi, että koulutus ja viestintä ovat keskeisiä edistämistoimenpiteitä (Kuittinen 2015).

## 7.2 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusideat

Tämä tutkimus luovutetaan toimeksiantajalle ja he voivat hyödyntää tätä haluamassaan laajuudessa kirjoittaessaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa viranomaistoiminnan osalta, joten tutkimus on tarpeellinen ja hyödyllinen. Tutkimus lähti oikeusministeriön tuottaman yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalun mukaisesti arvioimaan niin syrjinnän esiintymistä kuin yhdenvertaisuuden edistämisen keinoja, joten lienee luontevaa jatkaa itse suunnitelman tekemistä saman ohjeistuksen mukaan, jolloin se vähimmillään sisältää arvioin yhdenvertaisuustilanteesta, kuvauksen arvioinnin tekemisestä sekä listauksen konkreettisista toimenpiteistä. (Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.) Selkeyden vuoksi lisäksi alkuun yhdenvertaisuuslain sisällön ja yhdenvertaisuuden määritelmän, sekä kuvauksen Huittisten toimintaympäristöstä, jota laki koskee (Ks. Kuittinen 2015).

Suunnitelman toteutumista ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilaa tulee jatkossakin arvioida. Kuntalaiskyselyn erittäin heikon vastausprosentin takia kannustaisin kuntaa jatkossa miettimään muita keinoja osallistaa kuntalaisia. Aiheesta voi järjestää keskustelutilaisuuden tai pitää työpajoja. Yhtenä mahdollisuutena on ottaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuranta osaksi kunkin palvelun muuta asiakastytyväisyyskyselyä. Samalla saataisiin mahdolliset haasteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa kohdennettua oikeaan palveluun ja puututtua niihin tehokkaammin. Myös vaikuttamistoimielimiä ja mahdollisesti myös muita järjestöjä kannattaa hyödyntää uuden kartoituksen teossa esimerkiksi toteuttamalla laajempi lausuntokierros. (Ks. Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017.) Jatkossa kannattaa myös miettiä, onko tarpeen ottaa kuntalaisten näkemysten lisäksi huomioon myös muiden tahojen, kuten, yritysten, matkailijoiden tai vierailijoiden näkemyksiä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta mukaan tarkasteluun (ks. Kuittinen 2015).

## 8 LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI

Tutkimuksen aihe oli mielenkiintoinen ja tieto siitä, että tutkimustulokset tulevat oikeasti käyttöön lisäsi motivaatiota työn tekemiseen. Aihe on ajankohtainen, joten tuoretta teorian tietoa oli runsaasti saatavilla, mikä helpotti työn tekemistä. Työn teoriaosa onkin mielestäni kattava ja onnistunut

Työn ongelmakohta, eli alhainen vastausprosentti osattiin toimeksiantajan puolelta ennakoida ja sen vuoksi vaikuttamistoimielimet otettiin heti suunnitelmaan mukaan, mikä osoittautui erinomaiseksi ratkaisuksi. Kuntalaiskyselyn vastausten määrä jäi aktiivointiyrityksistä huolimatta niin minimaaliseksi, että sen perusteella ei voida vetää oikeastaan mitään johtopäätöksiä. Toimeksiantajan kannalta on harmillista, että kuntalaiset eivät tarttuneet osallistumismahdollisuuteen. Tutkimuksen anti yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan pohjaksi on todella ohut ja oikeastaan pelkästään vaikuttamistoimielinten vastausten varassa, jotka kattavat syrjäntäperusteista vain pienen osan.

Empiriaosasta sain mielestäni irti sen, mitä tästä määrästä voi saada. Huittisissa haluttiin osallistaa kuntalaisia yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisestä, kuten suunnitelman laatimisesta annetuissa ohjeissa kannustetaan. Valitettavasti kuntalaiset eivät tällä kertaa tarttuneet tähän mahdollisuuteen. Työ täyttää lain vaatimuksen nykytilanteen kartoituksesta ja sen myötä toimeksiantajan tehtävänannon.

## LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2005. Onnistu asiakaspalvelussa. Helsinki: WSOY. Viitattu 16.1.2017 <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.lillukka.samk.fi/teos/EAIBIXCTCF>
- Adams, J., Khan, H., Raeside, R. & White, D. 2007. Research Methods for Graduate Business and Social Science Students. Los Angeles, CA: Response. Viitattu 27.11.2016 <https://www.dawsonera.com/readonline/9788178299761>
- Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino 2011. Viitattu 29.8.2016 <http://www.ellibs.com.lillukka.samk.fi/fi/book/9789517685030>
- Asetus 6/1976. Asetus taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen voimaansaattamisesta. Viitattu 20.2.2017 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Asetus 8/1976. Asetus kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä siihen liittyvän valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta. Viitattu 20.2.2017 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Asumispalvelujen palvelusetelin sääntökirja ja valvontasuunnitelma 1.1.2016. Viitattu 7.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Official Journal L. 180, 19/07/2000 s. 0022-0026. Viitattu 15.12. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2000.180.01.0022.01.ENG&toc=OJ:L:2000:180:TOC](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2000.180.01.0022.01.ENG&toc=OJ:L:2000:180:TOC)
- Duodecim terveyskirjasto 2017. Viitattu 17.1.2017 [www.terveyskirjasto.fi](http://www.terveyskirjasto.fi)
- Haarala, J. 2016. Alaikäiset turvapaikanhakijat saavat olla rauhassa Huittisissa. Yle Uutiset 23.2.2016. Viitattu 17.1.2017 [yle.fi](http://yle.fi)
- Hallberg, P. 2010. Perusoikeusjärjestelmä. Teoksessa Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 2005-. Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset-sarja. Porvoo: WSOYpro. Viitattu 11.12.2016 <http://fokus.talentum.fi.lillukka.samk.fi/teos/FAIBCXJTBF>
- Hallintolaki 2003. L. 6.6.2003/434 muutoksineen.
- Harjula, H. & Prättälä, K. 2015. Kuntalaki: tausta ja tulkinnat. Helsinki: Talentum. Viitattu 12.1.2017 <http://verkkokirjahylly.talentum.fi.lillukka.samk.fi/teos/FABBXXBUAGDF>
- HE 309/1993 Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta. Viitattu 20.3.2017 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- HE 195/2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. Viitattu 7.2.2017 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

- HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 15.12.2016 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Hiironniemi, S. 2013. Kuntien tehtävien kartoitus, raportti 2012. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2/2013. Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. Viitattu 27.11.2016 [www.vm.fi/julkaisut](http://www.vm.fi/julkaisut)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Hirvonen, A. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki. Viitattu 27.11.2016 <https://samk.finna.fi/Record/tyrni.122945>
- Huittisten kaupunginvaltuusto 2015. Huittisten talousarvio 2016 ja taloussuunnitelma 2016-2018. Kaupunginvaltuusto 14.12. 2015 § 50. Viitattu 7.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Huittisten kaupungin hallintosääntö 2015. Viitattu 20.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Huittisten kaupungin tarkastussääntö 2012. Viitattu 20.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Huittisten kaupungin www-sivut 2017. Viitattu 12.1.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Huittisten seurakunnan www-sivut 2017. Viitattu 13.1.2017 [www.huittistenseurakunta.fi](http://www.huittistenseurakunta.fi)
- Husa, J. & Pohjolainen, T. 2014. Julkisen vallan oikeudelliset perusteet: johdatus julkisoikeuteen. Helsinki: Talentum. Viitattu 11.12.2016 <http://verkkokirjahylly.talentum.fi/lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATGEICB>
- Husa, J., Mutanen, A., & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. Helsinki: Talentum.
- Kansalaisyhteisö- ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 8/1976. Viitattu 20.2.2017 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Karhu, J. 2003. Perusoikeudet ja oikeuslähdeoppi. Lakimies 5/2003 s. 789—809. Viitattu 16.2.2017 [www.edilex.fi](http://www.edilex.fi)
- Kaupunginhallituksen johtosääntö 2015. Viitattu 20.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Kelan www-sivut 2017. Viitattu 13.1.2017 [www.kela.fi](http://www.kela.fi)
- Kielitoimiston sanakirja 2017. Viitattu 17.1.2017 [www.kielitoimistonsanakirja.fi](http://www.kielitoimistonsanakirja.fi)
- Kiura, E. & Mäkelä, M. 2012. Päivystysvastaanotot potilaiden näkökulmasta. Arviointiseloste 1/2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 3.2.2017 [www.thl.fi](http://www.thl.fi)
- Kiiski 2015. Yleiskirjeen 2/2015 liite 1. Kuntatyönantajat 26.2.2015. Viitattu 21.1.2017 <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/yleiskirjeet/2015/Sivut/02-15-yhdenvertaisuuslaki.aspx>



Korkein hallinto-oikeus 126/2011. Viitattu 25.2.2017 [www.thl.fi](http://www.thl.fi)

Korkein hallinto-oikeus 3766/2014. Viitattu 25.2. 2017 [www.thl.fi](http://www.thl.fi)

Kuittinen, M. 2015. Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus. Kuntaliiton yleiskirje 7/2015. Viitattu 26.11.2016 [www.kunnat.net](http://www.kunnat.net)

Kunnallisten vammaisneuvostojen toiminta. Word-dokumentti valtakunnallisen vammaisneuvoston [www-sivuilla](http://www.sivuilla). Viitattu 12.1.2017 [www.vane.to](http://www.vane.to)

Kuntalaki 1995. L. 17.3.1995/365 muutoksineen.

Kuntalaki 2015. L. 10.4.2015/410 muutoksineen.

Kuntaliiton [www-sivut](http://www-sivut) 2017. Viitattu 16.1.2017. [www.kunnat.net](http://www.kunnat.net)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 2012. L. 28.12.2012/980 muutoksineen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986. L. 8.8.1986/609 muutoksineen.

Laki rekisteröidystä parisuhteesta 2001. L. 9.11.2001/950 muutoksineen.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987. L. 3.4.1987/380 muutoksineen.

Laki yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön voimaannpanosta 2014. L. 30.12.2014.

Liiten, M. 2016. Poliisit harkitsevat siirtoa Akavaan – Suomessa palkansaajien järjestäytymisaste on yhä maailmanennätysluokkaa. Helsingin Sanomat 24.1.2016. Viitattu 21.1.2017 [www.hs.fi](http://www.hs.fi)

Maanmittauslaitoksen [www-sivut](http://www-sivut) 2017. Viitattu 13.1.2017 [www.maanmittauslaitos.fi](http://www.maanmittauslaitos.fi)

Metsämuuronen, J. 2000. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Metodologia -sarja 1. International Methelp Ky: Viro.

Muistiliitto. Muistisairaana ihmisen ja hänen omaisensa oikeusopas. Punamusta. Viitattu 25.2.2017 [www.muistiliitto.fi](http://www.muistiliitto.fi)

Neuvoston direktiivi 2004/113/EY Miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla. Euroopan unionin virallinen lehti 373, 21.12.2004, s. 37—43. Viitattu 20.2.2017 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1487609426840&uri=CELEX:32004L0113>

Nuorisolaki 2006. L. 27.1.2006/72 muutoksineen.

Oikeus.fi [www-sivut](http://www-sivut) 2017. Viitattu 13.1.2017 [oikeus.fi](http://oikeus.fi)

- Ojala, S.2016a. Vastaanottokeskus lakkautetaan Huittisissa. Lauttakylä 30.5.2016. Viitattu 17.1.2017 [www.lauttakyla.fi](http://www.lauttakyla.fi)
- Ojala, S. 2016b. Yhdenvertaisuuden toteutumista selvitetään Huittisissa. Lauttakylä n:o 48 30.11.2016.
- Ojanen, T. & Scheinin, M. 2010. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltä (PL 6§). Teoksessa Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 2005-. Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset-sarja. Porvoo: WSOYpro. Viitattu 11.12.2016 <http://fokus.talentum.fi.lillukka.samk.fi/teos/FAIBCXJTBF>
- Paananen, S. 2009. Neljäkymmentä vuotta kielivähemmistöjen elinolotutkimuksesta. Viitattu 17.1.2017 [http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-09-30\\_010.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_010.html)
- Perusturvan toimialan johtosääntö 2014. Viitattu 20.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- PeVL23/2012 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto sivistysvaliokunnalle koskien hallituksen esitystä 44/2012 vp. Viitattu 25.2.2017 [www.eduskunta.fi](http://www.eduskunta.fi)
- Pirananen, S. 31.1.2017. Sähköposti tutkimuksen tekijän hallussa. Vammaisneuvoston sihteeri.
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: työkirja ammattikorkeakouluun. Jokioinen: e-Oppi 2014. Viitattu 29.8.2016 <http://www.ellibs.com.lillukka.samk.fi/fi/book/9789522828019>
- Poliisin www-sivut 2017. Viitattu 13.1.2017 [www.poliisi.fi](http://www.poliisi.fi)
- Rikala, S. 2012. Kuntien erityisliikunta lainsäädännön näkökulmasta. PP-esitys. Eri-tyisliikunnan symposio kunnissa ja järjestöissä toimiville 29.5.2012. Viitattu 3.2.2017 [www.lts.fi](http://www.lts.fi)
- Saamelaiskäräjien www-sivut 2017. Viitattu 17.1.2017 [www.samediggi.fi](http://www.samediggi.fi)
- Setan www-sivut 2016. Viitattu 21.11.2016 [seta.fi](http://seta.fi)
- Setan www-sivut 2017. Viitattu 10.1.2017 [seta.fi](http://seta.fi)
- Sivistystoimialan johtosääntö 2012. Viitattu 20.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)
- Suomen perustuslaki 1999. L. 11.6.1999/731 muutoksineen.
- Suomen romanifoorumin www-sivut 2017. Viitattu 17.1.2017 [www.romanifoorumi.fi](http://www.romanifoorumi.fi)
- Suomen YK-liiton www-sivut 2016. Viitattu 22.12. [www.ykliitto.fi](http://www.ykliitto.fi)
- Suomi.fi www-sivut 2017. Viitattu 13.1.2017 [www.suomi.fi](http://www.suomi.fi)
- Säkylän kunnan www-sivut 2017. Viitattu 20.2.2017 [sakykla.fi](http://sakykla.fi)
- Taloudellisia, sosiaalisia, ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 6/1976. Viitattu 20.2.2017 [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2017. Viitattu 7.2.2017 [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

Teknisen toimialan johtosääntö 2016. Viitattu 20.2.2017 [www.huittinen.fi](http://www.huittinen.fi)

Tilastokeskuksen www-sivut 2017. Viitattu 17.1.2017 [www.stat.fi](http://www.stat.fi)

TyVM 7/2003 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 7/2003 vp koskien hallituksen esitystä laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamista. Viitattu 17.1.2017 [www.eduskunta.fi](http://www.eduskunta.fi)

Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY: Juva.

Vakaumusten tasa-arvo VATA ry:n www-sivut 2017. Viitattu 17.1.2017 [vata.fi](http://vata.fi)

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 26.1.2017 <https://www-ellibslibrary-com.lillukka.samk.fi/book/978-952-451-661-7>

Vernerinet Internet-sivusto 2016. Viitattu 22.12.2016 [www.verneri.net](http://www.verneri.net)

Väestönmuutokset kunnittain 1980-2015. Viitattu 17.1.2017 [www.satamittari.fi/vaestonmuutos](http://www.satamittari.fi/vaestonmuutos)

Välimäki, M. 2014. Vammaispalvelut kehittää toimintaansa käsitettyöllä. Tesso, sosiaali- ja terveystieteiden aikakauslehti 29.1.2014. Viitattu 17.1.2017 <https://tesso.fi/artikkeli/vammaispalvelut-kehittaa-toimintaansa-kasitetyolla>

Yhdenvertaisuus.finlex.fi www-sivusto 2017. Viitattu 21.1.2017 [yhdenvertaisuus.finlex.fi](http://yhdenvertaisuus.finlex.fi)

Yhdenvertaisuuslaki 2014. L. 30.12.2014/1325 muutoksineen.

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010. Sisäasiainministeriön julkaisut 10/2010. Sisäasiainministeriö. Viitattu 21.1.2017 [yhdenvertaisuus.finlex.fi](http://yhdenvertaisuus.finlex.fi)

YK:n ihmisoikeuskomissaarin www-sivut 2016. Viitattu 22.12.2016 [www.ohchr.org/EN/Pages/Home.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Pages/Home.aspx)

## YHDENVERTAISUUSKYSELY

Hyvä Vanhusneuvosto,

Pyydän teitä vastaamaan tähän kyselyyn vanhusneuvostona yhteisesti. Tämän kyselyn vastauksia käytetään aineistona opinnäytetyössäni, jonka tuloksena syntyy kartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa. Kartoitusta käytetään pohjatietona Huittisten kaupungin laatiessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Vastaava kysely tehdään myös vammaisneuvostolle ja nuorisovaltuustolle sekä yksittäisille kuntalaisille.

Esimerkkejä kertoessanne pyydän, että yksilöisitte mitä palvelua/päätöslajia esimerkki koskee. Tässä kyselyssä tietoa kerätään vain tutkimusta varten. Mikäli haluatte, että mahdolliseen kokemaanne epäkohtaan puututaan, niin pyydän ystävällisimmin ottamaan yhteyttä esimerkiksi kyseisen viraston esimiehiin.

Kiitos vastauksistanne!

Hanna Honkavuo

Opiskelija, Satakunnan Ammattikorkeakoulu, Kuninkainen

[Hanna.honkavuo@student.samk.fi](mailto:Hanna.honkavuo@student.samk.fi)

1. Kokouksen läsnäolijat:

2. Millainen on yleinen ilmapiiri Huittisissa vanhuksia kohtaan?

Erittäin negatiivinen	Jokseenkin negatiivinen	Ei negatiivinen eikä positiivinen	Jokseenkin positiivinen	Erittäin positiivinen

3. Miten vanhusten yhdenvertaisuus on mielestänne toteutunut **Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa** viimeisen vuoden aikana?

Erittäin huonosti	Jokseenkin huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Jokseenkin hyvin	Erittäin hyvin

Mahdolliset perustelut (jatkakaa tarvittaessa erilliselle paperille):

4. Miten vanhusten yhdenvertaisuus on mielestänne toteutunut **Huittisten kaupungin päätöksenteossa** viimeisen vuoden aikana?

Erittäin huonosti	Jokseenkin huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Jokseenkin hyvin	Erittäin hyvin.

Mahdolliset perustelut (jatkakaa tarvittaessa erilliselle paperille):

**Syrjinnällä tarkoitetaan Yhdenvertaisuuslain mukaan henkilön asettamista muita huonompaan asemaan, tässä kyselyssä korkean iän vuoksi:**

- a) Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön kohtelua korkean iän vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.
  - b) Välillinen syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan korkean iän perusteella. paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
  - c) Syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen (vammaisten henkilöiden kohdalla) sekä ohje tai käsky syrjiä.
5. Oletteko havainneet Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa tai päätöksenteossa mahdollista korkeasta iästä johtuvaa syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana?
- Kyllä
  - Ei
6. Missä palveluissa/millaisissa päätöksissä mahdollista syrjintää on tapahtunut?
7. Millaista havaitsemanne mahdollinen syrjintä on ollut luonteeltaan?
8. Onko mahdolliseen syrjintään tietojenne mukaan puututtu
- Useimmiten kyllä
  - Useimmiten ei
  - Sekä että tai emme osaa sanoa

9. Millä toimenpiteillä vanhusten yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

10. Muuta kommentoitavaa?

Kiitokset vaivannäöstänne!

## YHDENVERTAISUUSKYSELY

Hyvä Vammaisneuvosto,

Pyydän teitä vastaamaan tähän kyselyyn vammaisneuvostona yhteisesti. Tämän kyselyn vastauksia käytetään aineistona opinnäytetyössäni, jonka tuloksena syntyy kartoitusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa. Kartoitusta käytetään pohjatietona Huittisten kaupungin laatiessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Vastaava kysely tehdään myös vanhusneuvostolle ja nuorisovaltuustolle sekä yksittäisille kuntalaisille.

Esimerkkejä kertoessanne pyydän, että yksilöisitte mitä palvelua/päätöslajia esimerkki koskee. Tässä kyselyssä tietoa kerätään vain tutkimusta varten. Mikäli haluatte, että mahdolliseen kokemaanne epäkohtaan puututaan, niin pyydän ystävällisimmin ottamaan yhteyttä esimerkiksi kyseisen viraston esimiehiin.

Kiitos vastauksistanne!

Hanna Honkavuo

Opiskelija, Satakunnan Ammattikorkeakoulu, Kuninkainen

[Hanna.honkavuo@student.samk.fi](mailto:Hanna.honkavuo@student.samk.fi)

1. Kokouksen läsnäolijat:

2. Millainen on yleinen ilmapiiri Huittisissa vammaisia kohtaan?

Erittäin negatiivinen	Jokseenkin negatiivinen	Ei negatiivinen eikä positiivinen	Jokseenkin positiivinen	Erittäin positiivinen



3. Miten vammaisten yhdenvertaisuus on mielestänne toteutunut **Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa** viimeisen vuoden aikana?

Erittäin huonosti	Jokseenkin huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Jokseenkin hyvin	Erittäin hyvin

Mahdolliset perustelut (jatkakaa tarvittaessa erilliselle paperille):

4. Miten vammaisten yhdenvertaisuus on mielestänne toteutunut **Huittisten kaupungin päätöksenteossa** viimeisen vuoden aikana?

Erittäin huonosti	Jokseenkin huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Jokseenkin hyvin	Erittäin hyvin.

Mahdolliset perustelut (jatkakaa tarvittaessa erilliselle paperille):

**Syrjinnällä tarkoitetaan Yhdenvertaisuuslain mukaan henkilön asettamista muita huonompaan asemaan, tässä kyselyssä vammaisuuden vuoksi:**

- a) Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön kohtelua vammaisuuden vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.
  - b) Välillinen syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan vammaisuuden perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
  - c) Syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.
5. Oletteko havainneet Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa tai päätöksenteossa mahdollista vammaisia syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana?
- Kyllä
  - Ei
6. Missä palveluissa/millaisissa päätöksissä mahdollista syrjintää on tapahtunut?
7. Millaista havaitsemanne mahdollinen syrjintä on ollut luonteeltaan?
8. Onko mahdolliseen syrjintään tietojenne mukaan puututtu
- Useimmiten kyllä
  - Useimmiten ei
  - Sekä että tai emme osaa sanoa

## **Kohtuulliset mukautukset**

Viranomaisen on Yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi viranomaisen koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

9. Onko Huittisten kaupunki valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia **asiakaspalvelussaan**?

Kyllä

Ei

Vaihtelevasti

Mahdollisia esimerkkejä asiakaspalvelutilanteista, joista valmius tai sen puute ilmenee:

10. Onko Huittisten kaupunki valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia **päätöksiä tehdessään**?

Kyllä

Ei

Vaihtelevasti

Mahdollisia esimerkkejä päätöksistä, joista valmius tai sen puute ilmenee:

11. Millä toimenpiteillä vammaisten yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

12. Muuta kommentoitavaa?

## YHDENVERTAISUUSKYSELY

Hyvä Nuorisovaltuusto,

Pyydän teitä vastaamaan tähän kyselyyn nuorisovaltuustona yhteisesti. Tämän kyselyn vastauksia käytetään aineistona opinnäytetyössäni, jonka tuloksena syntyy kartoitus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa. Kartoitusta käytetään pohjatietona Huittisten kaupungin laatiessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Vastaava kysely tehdään myös vammaisneuvostolle ja vanhusneuvostolle sekä yksittäisille kuntalaisille.

Esimerkkejä kertoessanne pyydän, että yksilöisitte mitä palvelua/päätöslajia esimerkki koskee. Tässä kyselyssä tietoa kerätään vain tutkimusta varten. Mikäli haluatte, että mahdolliseen kokemaanne epäkohtaan puututaan, niin pyydän ystävällisimmin otta-  
maan yhteyttä esimerkiksi kyseisen viraston esimiehiin.

Kiitos vastauksistanne!

Hanna Honkavuo

Opiskelija, Satakunnan Ammattikorkeakoulu, Kuninkainen

[Hanna.honkavuo@student.samk.fi](mailto:Hanna.honkavuo@student.samk.fi)

1. Kokouksen läsnäolijat:

2. Millainen on yleinen ilmapiiri Huittisissa nuorisoa kohtaan?

Erittäin ne- gatiivinen	Jokseenkin negatiivinen	Ei negatiivi- nen eikä po- sitiivinen	Jokseenkin positiivinen	Erittäin posi- tiivinen

3. Miten nuorison yhdenvertaisuus on mielestänne toteutunut **Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa** viimeisen vuoden aikana?

Erittäin huonosti	Jokseenkin huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Jokseenkin hyvin	Erittäin hyvin

Mahdolliset perustelut (jatkakaa tarvittaessa erilliselle paperille):

4. Miten nuorison yhdenvertaisuus on mielestänne toteutunut **Huittisten kaupungin päätöksenteossa** viimeisen vuoden aikana?

Erittäin huonosti	Jokseenkin huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Jokseenkin hyvin	Erittäin hyvin.

Mahdolliset perustelut (jatkakaa tarvittaessa erilliselle paperille):

**Syrjinnällä tarkoitetaan Yhdenvertaisuuslain mukaan henkilön asettamista muita huonompaan asemaan, tässä kyselyssä nuoren iän vuoksi:**

- d) Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön kohtelua nuoren iän vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.
- e) Välillinen syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan nuoren iän perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- f) Syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen (vammaisten henkilöiden kohdalla) sekä ohje tai käsky syrjiä.

- 5. Oletteko havainneet Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa tai päätöksenteossa mahdollista nuoresta iästä johtuvaa syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana?
  - Kyllä
  - Ei
  
- 6. Missä palveluissa/millaisissa päätöksissä mahdollista syrjintää on tapahtunut?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 7. Millaista havaitsemanne mahdollinen syrjintä on ollut luonteeltaan?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 8. Onko mahdolliseen syrjintään tietojenne mukaan puututtu
  - Useimmiten kyllä
  - Useimmiten ei
  - Sekä että tai emme osaa sanoa

9. Millä toimenpiteillä nuorison yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

10. Muuta kommentoitavaa?



# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa. Kysely on tarkoitettu Huittisten kaupungin asukkaille. Kyselyn vastauksia käytetään aineistona opinnäytetyössäni, jota hyödynnetään Huittisten kaupungin laatiessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Kyselyyn vastataan nimettömänä.

Tässä kyselyssä tietoja kerätään vain tutkimusta varten. Mikäli haluat, että mahdolliseen kokemaasi epäkohtaan puututaan, niin pyydän ystävällisimmin ottamaan yhteyttä esimerkiksi kyseisen viraston esimiehiin.

Kyselyn tekstiä saa tietokoneen näytöllä suuremmaksi painamalla näppäimistöä Crtl ja + yhtä aikaa, tarvittaessa useampaan kertaan. Vastaukset saat lähetettyä painamalla lopuksi "Lataa".

Kiitos vastauksistanne!

Hanna Honkavuo

Opiskelija, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Kuninkainen

\*Pakollinen

## Tietoa sukupuolivähemmistöistä

---

Intersukupuolinen henkilö ei syntyessään ole yksiselitteisesti mies tai nainen, eli hänellä on epätyypilliset ulkoiset tai sisäiset sukuelimet. Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolesta ei vastaa syntymässä määritettyä sukupuolta. Transtaustainen on henkilö, joka on korjannut sukupuoltaan vastaamaan omaa kokemustaan. Muunsukupuolinen tai transgender voi kokea itsensä sukupuolettomaksi tai monisukupuoliseksi. Transvestiitti eläytyy eri sukupuoliin esimerkiksi pukeutumisen avulla.

### 1. 1. Sukupuoli \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- nainen
- mies
- muu / en halua määritellä

### 2. 2. Ikä \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Alle 30 vuotta
- 30-50 vuotta
- Yli 50 vuotta

**3. 3. Koetko kuuluvasi ryhmään, joka on erityisen altis syrjinnälle? Jos kyllä, mihin ryhmään? \***

.....

.....

.....

.....

.....

**4. 4. Oletko Huittisten kaupungin asiakkaana ollessasi havainnut työntekijöiden/virkamiesten ilmaisevan kielteisiä ennakkoluuloja, epäasiallisia vitsejä tai muuten tuovan ilmi suhtautuvansa kielteisesti \***

*Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.*

	en koskaan	harvoin	sillon tällöin	usein	en osaa sanoa
eri ikäryhmiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
alkuperältään erilaisiin ihmisiin (henkilön etninen/kansallinen /yhteiskunnallinen alkuperä, rotu tai ihonväri)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eri kansalaisuuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eri kieltä käyttäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eri uskontoa tai vakaumusta edustaviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eri mielipidettä edustaviin poliittista toimintaa tai ammattiyhdistystoimintaa harjoittaviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erilaisiin perheisiin kuuluviin (esim. naimaton, avoliitossa, yksinhuoltaja, rekisteröidyssä parisuhteessa, eronnut tai leski)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sairaisiin (fyysinen ja psyykkinen terveydentila)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vammaisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seksuaalivähemmistöihin (esim. homo, lesbo, bi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
toiseen sukupuoleen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolivähemmistöihin (esim. transsukupuolinen, transgender, intersukupuolinen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sukupuolen ilmaisua kohtaan (sukupuolen tuominen esiin esim. pukeutumisella ja käytöksellä, esim. transvestiitit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöihin, joiden läheinen kuuluu vähemmistöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
raskaana oleviin tai perhehuoltovelvoitteita omaaviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**5. Jos olet havainnut tällaista, niin kertoisitko tarkemmin: miten asia on ilmennyt ja missä yksikössä/palvelussa sitä on esiintynyt?**

---

---

---

---

---

## **Tietoa syrjinnästä**

---

Lain mukaan syrjinnällä tarkoitetaan henkilön asettamista muita huonompaan asemaan.

a) Välitön syrjintä tarkoittaa henkilön kohtelua häneen liittyvän syyn vuoksi epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa.

b) Välillinen syrjintä tarkoittaa, että neutraalilta vaikuttava menettely tosiasiallisesti aiheuttaa epäsuotuisamman kohtelun häneen liittyvän syyn vuoksi. Tätä ei kuitenkaan pidetä syrjintänä, jos menettelyllä on lain mukaan hyväksyttävä syy.

c) Seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä tai muu häirintä. Näillä tarkoitetaan käytöstä, jolla tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

d) Kohtuullisten mukautusten epääminen. Kohtuulliset mukautukset ovat yksittäistapauksessa tarvittavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla mahdollistetaan vammaisen ihmisen asiointi ja jotka eivät ole kohtuuttomia.

e) Ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintä voi perustua tosiseikkaan tai virheelliseen oletukseen.

**6. Oletko havainnut Huittisten kaupungin ASIAKASPALVELUSSA syrjintää viimeisen vuoden aikana koskien henkilön \****Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- En ole havainnut syrjintää
- ikää
- alkuperää (henkilön etninen/kansallinen/yhteiskunnallinen alkuperä, rotu tai ihonväri)
- kansalaisuutta
- kieltä
- uskontoa tai vakaumusta
- mielipidettä
- poliittista toimintaa tai ammattiyhdistystoimintaa
- perhesuhteita (esim. naimaton, yksinhuoltaja, rekisteröidyssä parisuhteessa tai eronnut )
- terveydentilaa (fyysinen ja psyykinen terveydentila)
- vammaisuutta
- seksuaalista suuntautumista (esim. hetero, homo, bi)
- sukupuolta
- sukupuolivähemmistöjä (esim. transsukupuolinen, transgender, intersukupuolinen)
- sukupuolen ilmaisua (sukupuolen tuominen esiin esim. pukeutumisella ja käytöksellä, esim. transvestiitit)
- läheiseen liittyvää syytä (henkilön läheinen kuuluu johonkin vähemmistöön)
- raskautta tai perhehuoltovelvoitteita
- Muu: .....

**7. Oletko havainnut Huittisten kaupungin PÄÄTÖKSENTEOSSA syrjintää viimeisen vuoden aikana koskien henkilön \***

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- En ole havainnut syrjintää
- ikää
- alkuperää (henkilön etninen/kansallinen/yhteiskunnallinen alkuperä, rotu tai ihonväri)
- kansalaisuutta
- kieltä
- uskontoa tai vakaumusta
- mielipidettä
- poliittista toimintaa tai ammattiyhdistystoimintaa
- perhesuhteita (esim. naimaton, yksinhuoltaja, rekisteröidyssä parisuhteessa tai eronnut )
- terveydentilaa (fyysinen ja psyykkinen terveydentila)
- vammaisuutta
- seksuaalista suuntautumista (esim. hetero, homo, bi)
- sukupuolta
- sukupuolivähemmistöjä (esim. transsukupuolinen, transgender, intersukupuolinen)
- sukupuolen ilmaisua (sukupuolen tuominen esiin esim. pukeutumisella ja käytöksellä, esim. transvestiitit)
- läheiseen liittyvää syytä (henkilön läheinen kuuluu johonkin vähemmistöön)
- raskautta tai perheenhuoltovelvoitteita
- Muu: .....

**8. Jos olet havainnut syrjintää, missä yksikössä/palvelussa/millaisessa päätöksessä se on tapahtunut?**

.....

.....

.....

.....

.....

**9. Jos olet havainnut syrjintää, millaista se on ollut?**

.....

.....

.....

.....

.....

10. **10. Jos olet havainnut syrjintää, onko se ollut kertaluonteista vai jatkuvaa?**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- kertaluonteista  
 jatkuvaa  
 en osaa sanoa

11. **11. Jos olet havainnut syrjintää, onko siihen puututtu?**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Havaitsemaani syrjintään on puututtu  
 Havaitsemaani syrjintään ei ole puututtu  
 En osaa sanoa

12. **12. Jos vammaudut (tai olet vammainen), voitko luottaa siihen, että Huittisten kaupunki on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia mahdollistaakseen asiointisi ?**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 En  
 En osaa sanoa

13. **13. Missä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevissa asioissa Huittisten kaupunki on asiakaspalvelussaan ja/tai päätöksenteossaan onnistunut hyvin tai erinomaisesti?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

14. **14. Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää Huittisten kaupungin asiakaspalvelussa ja päätöksenteossa?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

15. **15. Mahdollista palautetta kyselystä tai muuta kommentoitavaa aiheesta:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Lämmin kiitos ajastasi ja vaivannäöstäsi!**

