



TERVOLA

Pieni mutta ämpäripäinen.

Tervolan kunta

Yhdenvertaisuussuunnitelma 2026

Henkilöstötoimikunta 25.11.2025

Kunnanhallitus 1.12.2025

Sisällys

1. Saatteeksi	1
2. Puitteet	2
3. Yhdenvertaisuuden periaatteet	3
4. Tervolan kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta viranomaisena ja palveluiden tuottajana	4
5. Tervola kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta työnantajana.....	5
6. Henkilöstökoulutus ja tiedottaminen.....	7
7. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta.....	8
8. Saavutettavuusvaatimukset	10
Lähteet.....	11

1. Saatteeksi

Yhdenvertaisuussuunnitelma perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), joka on tullut voimaan 1.1.2015. Laki velvoittaa viranomaisia, työnantajia, koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia sekä varhaiskasvatusta edistämään yhdenvertaisuutta. Laki antaa kattavan suojan syrjinnältä ja sitä sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Uuden yhdenvertaisuuslain mukaisen yhdenvertaisuussuunnitelman voi laatia vapaamuotoisesti. (Kuntatyönantajat 2016.)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa.
Yhdenvertaisuuslaki 1:1 §

Suunnitelmassa määritellään ja kuvataan ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta (Kuntatyönantajat 2015).

Tervolan kunnan sivistystoimi koulutuksen järjestäjänä laatii lainmukaiset erilliset yhdenvertaisuussuunnitelmat koskemaan Tervolan kouluja ja lukiota sekä varhaiskasvatusta.

2. Puitteet

Tervolan kunnassa oli tilanteessa 31.12.2024 136 työntekijää ja 2822 asukasta. Tervolan kunta tarjoaa hyvinvoivan ja elinvoimaisen ympäristön kuntalaisille ja henkilöstölleen. Yhdenvertaisuutta toteutetaan kuntalaisten osallistumista edistävällä strategialla ja viestinnällä. Positiivinen ja osallistava viestintä parantaa vuorovaikutusta kuntalaisiin sekä ottaa huomioon asukkaiden mielipiteitä kunnan palvelujen kehittämisessä ja hyvinvoinnin parantamisessa. Palveluiden paikallisuus sekä työllisyyden edistäminen tukevat kunnan elinvoimaisuutta ja hyvinvointia. Myös yritysten menestyminen nähdään tärkeinä osina kunnan vetovoimaisuutta.

Kunnassa on laadittu työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan suunnitelma, jonka toteutumista seuraa henkilöstötoimikunnan asettama työryhmä. Työtyytyväisyyttä mitataan kyselyillä säännöllisesti. Kyselyiden tulosten mukaan kunnan työilmapiiri on hyvä ja henkilöstön työssä jaksaminen on hyvällä tasolla. Henkilöstön osaamista kehitetään koulutuksilla ja osaamisen kehittämistarpeita kartoitetaan työntekijän ja esimiehen välisissä kehityskeskusteluissa sekä koulutussuunnitelmassa.

3. Yhdenvertaisuuden periaatteet

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen julkiseen ja yksityiseen toimintaan. Laki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa on huomioitu oikeasuhtainen erilainen kohtelu eli positiivinen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisesti edistää yhdenvertaisuutta. Oikeasuhtaista erilaista kohtelua, eli kohtuullisia mukautuksia ei lueta syrjinnäksi, jos tavoite on hyväksyttävä. Lain mukaan kohtuullisten mukautusten epääminen katsotaan siten syrjinnäksi.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaki 3:9 §

Laissa kielletään myös läheissyrjintä, jollaiseksi katsotaan menettely, jossa syrjivä menettely ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä. Lisäksi lakiin on otettu kiello olettamaan perustuvasta syrjinnästä. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisestä tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). On pystyttävä huomioimaan se, että toiminta voi olla syrjivää, vaikka sitä ei olisi tarkoitettu sellaiseksi (Kuntatyönantajat 2015).

4. Tervolan kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta viranomaisena ja palveluiden tuottajana

Tervolan kunnassa kehitetään palveluja ja henkilöstä niin, että erilaisuus huomioidaan paremmin ja erilaisuus hyväksytään. Tervolan kunta toteuttaa palveluissaan syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden periaatteita.

Yhdenvertaisuus palveluissa on Tervolan kunnalle merkittävä arvo.

Tervolan kunnan viran- ja toimenhaltijoiden tulee tunnistaa omassa toiminnassaan ne kriittiset kohdat, joissa vähemmistö voi joutua alttiiksi epäsuotuisalle tilanteelle tai syrjinnälle. Kunnan viran- ja toimenhaltijat toimivat työssään asiakaslähtöisesti, mikä takaa parhaiten eri ryhmien hyötymisen tarjotuista palveluista. Henkilöstö ei suhtaudu torjuvasti mihinkään vähemmistöön, vaan ottaa huomioon vähemmistöihin liittyvät, kulttuuriin perustuvat ja muut kysymykset ja erityistilanteet omassa toiminnassaan ja kunnan palvelutarjonnassa.

Kunnassa esteettömyys on itsestään selvä osa käytäntöjä. Tervolan kunnassa laaditut asiakirjat ovat helppolukuisia. Palveluiden ja fyysisen ympäristön esteettömyyteen pyritään ottamalla esteettömyys huomioon toimintaympäristön ja toimintojen suunnittelussa ja toteutuksessa:

- selkeät ja riittävän isot opasteet
- asiakaspalvelutiskien korkeus
- hissien, ramppien ja luiskien asettaminen
- akustiikan muuttaminen
- turvataan tiedonsaannin esteettömyys tietoteknisillä ratkaisuilla

Ihminen nähdään kokonaisuutena ja osana ihmissuhteitaan. Erilaiset uskonnolliset vakaumukselliset taustat otetaan huomioon siten, että koko henkilöstö tiedostaa, mikä voi olla uskonnollisesti, vakaumuksellisesti tai muutoin loukkaavaa. Tiedostamisen tasoa lisäämällä henkilöstö osaa välttää loukkaavaa toimintaa. Kuntaan on tullut maahanmuuttajia ja etnisten vähemmistöjen edustajia. Maahanmuuttajien palveluiden saatavuus ja niiden laatu ovat yhdenvertaisia muiden ryhmien kanssa ja niiden tarjoamisessa noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja ohjeistusta.

Tervolan kunnassa palveluiden yhdenvertaisuuden käsitteen piiriin luetaan eri-ikäiset, erilaisia etnisiä ryhmiä tai kansalaisuutta edustavat, eri kieliryhmiä edustavat ja erilaisia uskontoja tai vakaumuksia tunnustavat. Yhdenvertaisuuden käsitteen piiriin luetaan myös erilaisia mielipiteitä edustavat, erilaisia poliittisia kantoja edustavat, ammattiyhdistystoimintaa harjoittavat, erilaisissa perhesuhteissa elävät, terveydentilan vaihtelut, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muut henkilöön liittyvät seikat ja erilaisia koulutustaustoja ja erilaista osaamista edustavat ihmiset.

Vähemmistöjen ja vähemmistön edustajien on mahdollista saada apua ja neuvontaa heitä koskeissa asioissa. Kunnan työntekijät palvelevat kaikkia asiakaslähtöisesti.

5. Tervola kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta työnantajana

Kaikki palvelussuhteeseen ja sen elinkaareen liittyvät prosessit ovat syrjimättömiä. Työnantajana Tervolan kunta huomioi palvelussuhteen elinkaaren ja siihen liittyvät prosessit kaikkia yhdenvertaisuuden periaatteita noudattaen. Tämä yhdenvertaisuusajattelu ulottuu työhönotosta työsuhteeseen ja palvelussuhteen päättymiseen.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa, samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin taloudellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki 3:12 §, 1

Yhdenvertaisuuden periaatteiden ja lain mukaan erilainen kohtelu ei näin ollen ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja erilaisen kohtelun tavoitteet ovat perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttäviä.

Tervolan kunta toteuttaa yhdenvertaisuutta työnantajana syrjimättömällä toiminnalla, takaamalla yhdenvertaisen kohtelun, riittävällä kouluttamisella ja perehdyttämisellä sekä ottamalla huomioon työympäristön tekijöitä ja järjestelyjä.

Yhdenvertaisuuden edistämistä toteuttavat tekijät ja järjestelyt työnantajan näkökulmasta Tervolan kunnassa:

Taulukko 1.

Fyysisen ympäristön tekijät
työtilojen valaistus
akustiikan muuttaminen
ramppien ja luiskien asettaminen
työpisteen siirto helppokulkuiseen paikkaan, työtilojen muokkaaminen
työpöydän ja – välineiden asettaminen työntekijälle sopivaksi, apuvälineet

Muut toimenpiteet
yhdenvertaisuus työhönotossa ja työsuhteessa
työaikajärjestelyt
puuttuminen epäasialliseen käytökseen

Muut toimenpiteet
edistämällä eri-ikäisten, -taustaisten ja -kuntoisten työssä jaksamista, uralla etenemistä ja työssä pysymistä
koulutus ja perehdyttäminen, keskustelut: esimies, työsuojelu, työterveys

6. Henkilöstökoulutus ja tiedottaminen

Kunta järjestää tarvittaessa koulutusta yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi henkilöstöä kannustetaan hakeutumaan eri vähemmistöryhmistä annettavaan perehdytyskoulutukseen. Henkilöstökoulutuksessa korostetaan samanlaisuuden ja yhdenvertaisuuden merkitystä ja vaikutetaan siten myönteiseen asenneilmapiiriin. Koulutuksessa opastetaan myös konflikteja ennaltaehkäisevään työhön sekä haetaan keinoja ja tapoja ongelmien myönteiseen käsittelyyn.

Tiedottaminen on yleistä laajalle yleisölle ja erityistä vähemmistöryhmille. Yleisellä tiedottamisella estetään yksipuolisten mielikuvien syntymistä ja ennakkoluulojen vahvistumista sekä edistetään myönteistä suhtautumista vähemmistöihin. Vähemmistökysymyksistä tehdään luonteva osa tiedotusta. Tiedotteissa ja asiakirjoissa painotetaan moniarvoisuutta mieltäen vähemmistöt osaksi henkilöstöä ja asiakaskuntaa sekä huomioidaan kattavasti eri syrjintäperusteet. Vähemmistöasioista ei tehdä asiakirjoihin erillistä mainintaa, vaan ne ovat niissä läpileikkaavana teemana.

”Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa viranomaisen palveluita sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä uralla.” Yhdenvertaisuuslaki 3:15 §, 1. mom (1192/2022)

7. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain. Toteutumisen seurannassa hyödynnetään eri vähemmistöiltä saatua palautetta. Seuranta suoritetaan tekemällä asiakastyössä olevalle, myös vähemmistötaustaiselle, henkilöstölle kyselyitä vähemmistöjen käyttämästä palvelusta sekä saadusta palautteesta. Seurannassa huomioidaan toimenpiteiden oikeasuhtaisuus. Tarvittaessa tehdään erillisselvitys.

Kunta järjestää tarvittaessa seurantakokouksia viranomaisten ja vähemmistöjen kanssa. Havaittuihin puutteisiin yhdenvertaisuusasioissa puututaan välittömästi. Palveluiden laatua arvioitaessa otetaan huomioon myös se, miten ne oikeasti palvelevat vähemmistöihin kuuluvia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa henkilöstötoimikunta.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien työntekijöiden velvollisuus.

Tervolan kunta on suorittanut tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn, jossa kumpikin osio oli omiaan. Kysely osoitettiin Tervolan kunnan työntekijöille. Kysely oli auki 20.10.–7.11.2025. Kyselyyn vastasi 48 henkilöä. Enemmistö vastaajista (79,5 %) koki, että työpaikan ilmapiiri tukee sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa lueteltuihin ryhmiin: seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, uskonnolliseen tai uskottomaan ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen, poliittiseen puolueeseen ja kulttuuri- tai kielivähemmistöön. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla kaikki työntekijät ovat yhdenvertaisessa asemassa taustasta riippumatta, erilaiset kulttuuri- ja kielitaustat otetaan huomioon ja eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Kuitenkin väittämän, että ”työympäristössäni on huomioitu esteettömyys, esim. rampit, akustiikka, valot”, suurin osa vastaajista oli osittain eri mieltä. Myös väittämä ”työhön liittyvien digitaalisten palveluiden käyttö on helppoa”, sai yhtä suuren kannatuksen sekä osittain samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastauksissa. Työntekijöistä 81,3 % ei ole kohdannut tai havainnut viimeisen vuoden aikana työyhteisössä itseään tai toista työntekijää koskevaa syrjintää.

Kunta suoritti yhdenvertaisuuskyselyn myös kuntalaisille. Kysely oli avoinna 20.10.–7.11.2025. Kyselyyn vastasi 23 henkilöä. Valtaosa vastaajista (87 %) ei kuulunut kyselyssä mainittuihin ryhmiin. Noin 50 % vastaajista koki, että heitä kohdellaan yhdenvertaisesti Tervolan kunnan palveluissa ja toiminnassa, sama määrä koki, että kuntalaisia kohdellaan osittain yhdenvertaisesti riippumatta esimerkiksi iästä, kielestä, terveydentilasta tai kulttuuritaustasta. Vastaajista 39, 1 % oli sitä mieltä, että eri ryhmien ääni kuuluu kunnassa osittain, kun taas 30, 4 % koki, että eri ryhmien äännet eivät kuulu kunnassa. 65, 2 % vastaajista koki, että Tervolan kunta pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta aidosti (21,7 %) tai osittain aidosti (43,5 %). Vastaajien (47 %) mielestä kunnan julkisissa tiloissa ei ole riittävästi esteettömiä sisäänkäyntejä, hissejä tai muita vaihtoehtoja portaille, esteettömiä WC-tiloja, selkeitä opasteita ja kylttejä sekä esteettömiä kulkureittejä. Reilu kolmannes vastaajista koki

tulleensa itse syrjityksi ja reilu puolet oli havainnut jonkun toisen joutuneen syrjityksi Tervolan kunnan palveluissa.

Kyselyiden tulosten perusteella Tervolan kunnan tulee panostaa esteettömyyteen, ohjeiden ja säännösten läpikäyntiin ja juurruttamiseen. Lisäksi kaikilla Tervolan kunnan asukkailla ja työntekijöillä tulee olla yhdenvertainen oikeus ilmaista kuuluvansa erilaisiin ryhmiin.

8. Saavutettavuusvaatimukset

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta velvoittaa julkista sektoria noudattamaan saavutettavuusvaatimuksia, mikä edistää digitaalisten palvelujen käyttäjien yhdenvertaisuutta.

Ihmisten erilaisuus ja moninaisuus huomioidaan jo verkkopalvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa. Saavutettavuus on esteettömyyttä digitaalisessa maailmassa. Se tukee yhdenvertaisuutta

Saavutettavan verkkopalvelun suunnittelussa ja toteutuksessa pitää huomioida kolme osa-aluetta

- tekninen toteutus
- helppokäyttöisyys ja
- sisältöjen selkeys ja ymmärrettävyys

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta toteuttaa Suomessa ns. saavutettavuusdirektiivin. Siinä korostetaan vammaisten ihmisten osallisuutta ja mahdollisuutta itsenäiseen asiointiin myös digitaalisessa ympäristössä. Saavutettavuus on yksi sopimuksen keskeinen periaate.

Pääsääntöisesti kunnan verkkopalvelut ja niissä tarjottavat materiaalit ovat lain vaatimusten mukaiset. Puutteita saavutettavuudessa on lähinnä verkkosivuilla tarjottavissa tiedostoissa. Kunnan verkkosivut sekä kunnan intra on uusittu syksyn 2022-kevään 2023 aikana ja uusilla sivuilla on huomioitu saavutettavuus. Puutteita saavutettavuudessa voi olla verkkosivuilla olevissa tiedostoissa, joiden saavutettavuutta parannetaan tiedoston päivityksen yhteydessä.

Lähteet

Kuntatyönantajat 2016. Viitattu 12.10.2016 <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/Sivut/default.aspx>

Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 18.11.2024 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta. Viitattu 10.10.2019
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306#Lidp448199552>