

YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

**EVIJÄRVEN KUNTA
KAUHAVAN KAUPUNKI
KUNTAYHTYMÄ KAKSINEUVOINEN**

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
2. Käsitteet.....	4
2.1. Syrjinnän määrittely.....	4
2.2. Yksilölliset ominaisuudet joihin voi liittyä syrjintää.....	5
3. Toimintaympäristö.....	5
4. Yhdenvertaisuus käytännössä.....	6
4.1. Saavutettavuus ja esteettömyys.....	6
4.2. Vähemmistöt.....	7
4.3. Sairaus tai vamma.....	8
4.4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt.....	11
4.5. Työelämän syrjintäkielto.....	11
4.6. Tietosuoja.....	12
4.7. Yhdenvertaisuuden toteutumista tukevia suunnitelmia / ohjelmia.....	13
5. Toimintamalli syrjintään puuttumisessa.....	14
5.1. Asiakas.....	14
a. Menettely, jota ei pidetä syrjintänä.....	14
b. Syrjintäolettaja.....	15
c. Syrjintälautakunta.....	15
d. Vähemmistövaltuutettu.....	15
e. Kantelu.....	16
5.2. Työntekijä.....	16
f. Menettely, jota ei pidetä syrjintänä.....	17
g. Syrjintäolettaja.....	17
h. Tasa-arvovaltuutettu.....	17
6. Kanneaika, hyvitys ja rangaistus.....	18
7. Suunnittelusta tositoiniin.....	18
7.1. Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	19
7.1.1. Toimenpidelinjaukset / Saavutettavuus ja esteettömyys.....	19
7.1.2. Toimenpidelinjaukset / Vähemmistöt.....	20
7.1.3. Toimenpidelinjaukset / Sairaus tai vamma.....	21
7.1.4. Toimenpidelinjaukset / Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt.....	22
7.2. Tavoitteet ja toimenpiteet työyhteisön tasa-arvon edistämiseksi / syrjintä työelämässä.....	22
8. Seuranta.....	25
Liite 1: Kuntien väestökehitys.....	26
Liite 2: Tietoa kuntien ulkomaalaisten asukkaiden määrästä.....	27
Liite 3: Huoltosuhte.....	28
Liite 4: Nuorten syrjäytymisen uhka.....	29
Liite 5: 15 vuotta täyttäneiden koulutusaste.....	30
Liite 6: Organisaatioiden henkilöstörakenne.....	31

1. Johdanto

Kauhavan kaupunginhallitus on nimennyt edustajansa yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaavaan työryhmään ja ryhmää on täydennetty viranhaltijoilla kaupunginjohtajan päätöksellä. Myöskin mukaan kutsutut Kuntayhtymä Kaksineuvoinen ja Evijärven kunta ovat nimenneet edustajansa.

Ryhmän kokoonpano oli seuraava:

Evijärvi

- Päivi Lappinen

Kauhava

- Maria Mäkipelkola
- Seppo Takamaa
- Hannele Luhtala
- Eija Karhu
- Anne Koivisto
- Tapani Palo
- Raimo Peltola

Kuntayhtymä Kaksineuvoinen

- Marjatta Seppä-Lassila
- Antti Perkkalainen

Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on tarjota henkilöstölle ja palveluiden käyttäjille keinoja tunnistaa yhdenvertaisuuden kannalta kriittisiä toimintoja ja mahdollisuuksia arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista näissä tilanteissa.

Suunnitelmaa sovelletaan em. kolmen organisaation kaikessa toiminnassa. Erityistä huomiota kiinnitetään syrjinnän vastaiseen työhön: ihmisoikeuskasvatukseen, monimuotoisuuskoulutukseen ja negatiivisten asenteiden ja stereotyyppien purkamiseen tähtäävään vuorovaikutukseen ja toimintaan.

Kaupunginhallituksen ao. päätöksessä on asetettu yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeksi palveluiden ja henkilöstön kehittäminen niin, että ne vastaavat eri asiakas- ja käyttäjäryhmien todellisiin tarpeisiin. Kaikilla henkilöillä tulee olla tasavertainen mahdollisuus käyttää ja hyödyntää palveluita riippumatta etnisestä alkuperästä, uskonnosta, vakaumuksesta, iästä, vammasta tai seksuaalisesta suuntautumisesta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta on kuntatyönantajan lakisääteinen tehtävä. Sisäasiainministeriö on antanut suositukset valtion ja kuntien viranomaisille yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöksi vuonna 2010.

Työryhmän puheenjohtajana toimi Hannele Luhtala ja sihteerinä Raimo Peltola.

Laadintaprosessin alkuvaiheessa työryhmä tutustui muiden paikkakuntien yhdenvertaisuussuunnitelmiin ja perehtyi suunnitelmia varten annettuihin ohjeistoihin sekä säädöspohjaan. Tekstiluonnosten laadintatyöstä vastasi pääasiassa Raimo Peltola. Organisaatiokohtaisia asiantuntijakommentteja saatiin lisäksi Päivi Lappiselta ja Antti Perkkalaiselta.

Työryhmä päätti käsitellä suunnitelmassa toisaalta yhdenvertaisuutta työyhteisöissä sekä toisaalta yhdenvertaisuutta palveluissa ja muussa toiminnassa. Näkökulmat ovat siis toisaalta työnantajan toisaalta organisaation. Tavoitteena oli laatia yksi yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelma kaikille kolmelle hankkeeseen osallistuvalla organisaatiolla.

Edelleen päätettiin, ettei yhdenvertaisuuden nykytilaa kartoittavia kyselyjä tässä yhteydessä tehdä, vaan tarvittavat lähtötiedot saadaan organisaatioissa toteutetuista työhyvinvointi-, työtyytyväisyys- jne. kartoituksista.

2. Käsitteet

Yhdenvertaisuutta edistetään poistamalla fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia esteitä toimintaympäristöistä. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia sujuvasti ja täysipainoisesti. Palveluista puhuttaessa esteettömyyden synonyymina pidetään usein käsitettä saavutettavuus. Esteettömyys ja saavutettavuus syntyvät fyysisen ympäristön, viestinnän, palveluiden tarjontaan liittyvien järjestelyjen ja yhteisön jäsenten asenteiden summana.

2.1. Syrjinnän määrittely

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista vertailukelpoisessa tilanteessa. Välittömästä syrjinnästä voidaan puhua vain silloin, kun henkilöä tietyllä perusteella kohdellaan epäedullisemmin kuin jotakuta toista. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi työpaikan julistaminen vain Suomen kansalaisten haettavaksi. Epäsuotuisa kohtelu voi näkyä esimerkiksi saamatta jäävinä etuina, taloudellisina tappioina tai valinnanmahdollisuuksien vähenemisenä. Syrjinnän toteutumisen kannalta ei ole väliä sillä, onko eri asemaan asettaminen tarkoituksellista vai ei.

Välillisellä syrjinnällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan tilannetta, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun tai jotkut henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan. Välillistä syrjintää voi olla sääntö, että yritykseen palkattavalta henkilöstöltä edellytetään erinomaista suomen kielen taitoa. Tällöin hiljattain maahan muuttaneet, pätevät työnhakijat usein karsiutuvat valittavien joukosta, vaikkei avoinna oleva tehtävä edellyttäisikään erityisen hyvää kielitaitoa, ja oikea erotteluperuste työnhakijoitten välillä onkin alkuperä tai kansalaisuus.

Syrjintänä ei pidetä tavoitteeltaan oikeutettua ja oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. (esim. työntekijältä voidaan edellyttää tiettyä uskonnollista vakaumusta niissä tapauksissa, joissa työntekijä on työssään tekemisissä vaaditun vakaumuksen kanssa tai edustaa uskonnollista vakaumusta ulospäin).

Positiivinen syrjintä on toimintatapa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos siihen on objektiiviset ja perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja jos se on oikeassa suhteessa tavoiteltavaan etuun.

Toisen henkilön loukkaava ja häiritsevä käyttäytyminen voi tulla rangaistavaksi rikoslain tarkoittamana rikoksena, esimerkiksi kunnianloukkauksena. Kansanryhmän kohdistuva solvaava tai panetteleva julkinen toiminta voi tulla rangaistavaksi myös rikosnimikkeellä kansanryhmää vastaan kiihottaminen.

2.2. Yksilölliset ominaisuudet joihin voi liittyä syrjintää

Suunnitelman tarkoituksena on mahdollistaa jokaisen tarkasteltavissa organisaatioissa toimivan ja asioivan henkilön toiminta yhdenvertaisesti muiden kanssa riippumatta yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista, joita ovat:

- Etninen tai kansallinen alkuperä ja kieli
- Uskonto, vakaumus ja kulttuuritausta
- Terveystila ja vammaisuus
- Elämäntilanne
- Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen
- Ikä
- Asuinpaikka

3. Toimintaympäristö

Alahärmän, Ylihärmän, Kauhavan ja Kortesjärven monikuntaliitoksella muodostui 1.1.2009 lukien uusi Kauhavan kaupunki. Kauhavan asukasmäärä on noin 17.200 asukasta.

Kauhava sekä Evijärvi ja Lappajärvi taas ovat perustaneet 24.000 asukkaan sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteistoiminta-alueen (kuntayhtymä: sosiaali- ja terveystalvetut sekä erikoissairaanhoidon koordinointi).

Evijärvi on noin 2.750 asukkaan ja Lappajärvi noin 3.440 asukkaan kunta.

4. Yhdenvertaisuus käytännössä

Kaikilla tarkasteltavien organisaatioiden asiakkailla on yhdenvertainen oikeus palveluihin yksilöllisistä ominaisuuksistaan riippumatta. Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on niiden koko henkilöstöllä. Tavoitteena on kaikille käyttäjille turvallinen, toimiva, helposti saavutettava ja esteetön ympäristö, jossa kaikki pystyvät toimimaan yhdenvertaisesti.

4.1. Saavutettavuus ja esteettömyys

Perinteisesti esteettömyydellä on tarkoitettu rakennetun ympäristön toimivuutta, mutta esteettömyyskäsite on laajentunut koskemaan kaikkea yhteiskunnan toimintaa, myös tuotteiden ja palveluiden helppokäyttöisyyttä sekä palveluiden ja viestinnän saavutettavuutta kaikkien käyttäjien kannalta. Esteettömyyden rinnalla puhutaan myös saavutettavuudesta.

Esteettömyys on saavutettavuuden alakäsite, jolla tarkoitetaan lähinnä helppoa liikkuvuutta fyysisessä ympäristössä. Perinteinen esteettömyyskäsite keskittyi vammaisryhmiin. Nykyisin esteettömyys koskettaa kaikkia kansalaisia, vaikka vammaisten ihmisten erityistarpeet ovatkin keskeisenä lähtökohtana esteettömän ympäristön suunnittelulle.

Esteettömän ympäristön vaatimukset perustuvat maankäyttö- ja rakennuslain (MRL 2000) ja -asetuksen (MRA 2000) yleisissä tavoitteissa mainittuun sosiaalisesti kestävä kehityksen ajatukseen ja liikkumisen tasa-arvoon.

Esteettömyys voi olla fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai taloudellista. Esteettömyyteen vaikuttavat myös asenteet, ja asennemuutos onkin olennainen osa esteettömyyden edistämisessä. Esimerkiksi vammaisiin ihmisiin kohdistuvat ennakkoluulot ovat edelleen esteenä heidän jokapäiväisen elämänsä sujuvuuden kannalta.

Rakennetun ympäristön ohella tulee siis tarkastella ainakin kommunikoinnin, viestinnän ja tietoyhteiskunnan esteettömyyttä eli saavutettavuutta.

Kommunikoinnin saavutettavuus:

Kommunikoinnin esteettömyydellä ja saavutettavuudella tarkoitetaan sitä, että tiedonsaanti ja tiedon välittäminen turvataan monimuotoisella viestinnällä.

Viestinnän saavutettavuus:

Tiedollinen saavutettavuus tarkoittaa ymmärtämisen helpottamista. Tiedottamisen ja viestinnän esteettömyydessä ja saavutettavuudessa on kysymys paitsi tekniikasta myös viestien selkeästä sisällöstä niin, että viestit saavuttavat kaikki käyttäjät.

Tietoyhteiskunnan saavutettavuus:

Viime vuosina kommunikoinnin, viestinnän ja tietoyhteiskunnan esteettömyys ja saavutettavuus ovat nousseet keskeisiksi tavoitteiksi sekä eurooppalaisissa että suomalaisissa tietoyhteiskuntastrategioissa ja vammaispolitiikassa.

Tammikuussa 2011 valmistui Liikenne- ja viestintäministeriön Esteettömän tietoyhteiskunnan toimenpideohjelma 2011–2015. Toimenpideohjelmassa on pyritty tunnistamaan niitä epäkohtia, jotka ovat esteitä kansalaisten tasa-arvoiselle yhdenvertaiselle osallisuudelle tietoyhteiskunnassa.

Palvelujen fyysinen saavutettavuus:

Puhuttaessa palvelujen fyysisestä saavutettavuudesta keskitytään usein ihmisten kuljettamiseen palvelujen äärelle. Suomalaisessa aluehallintojärjestelmässä kunnilla on velvollisuus järjestää tietyt julkiset palvelut kuntalaisilleen. Palveluiden on oltava myös kuntakeskusten ulkopuolella asuvien kuntalaisten saavutettavissa kohtuullisten kustannuksien puitteissa, olivat kustannukset sitten aikaa tai rahaa.

Palveluliikenne on joukkoliikennettä, joka useissa kaupungeissa korvaa hiljentyneitä tavallisia linja-autovuoroja. Palvelureittejä ajetaan usein pienemmällä kalustolla ja matkustajien lisäksi kuljetetaan myös kaupungin tai kunnan sisäistä postia, koulujen ruokia sekä muuta rahtia. Usein palveluliikenne toteutetaan ostoliikenteenä.

Säädösperustaa:

- YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus
- Suomen perustuslaki
- Maankäyttö- ja rakennuslaki (MRL 2000) ja -asetus (MRA 2000)
- Euroopan komission digitaali strategia (2010)
- Kansallinen digitaalinen agenda (tietoyhteiskunnan kehittäminen 2011–2020)
- Liikenne- ja viestintäministeriön ”Esteettömän tietoyhteiskunnan toimenpideohjelma 2011–2015”
- Verkkoviestinnän kansainväliset esteettömyysohjeet (WAI, Web Accessibility Initiative -ohjeet)

4.2. Vähemmistöt

Vähemmistöt voivat olla esim. kulttuurisia, kielellisiä tai uskonnollisia. Periaatteet vähemmistö-kulttuurien tukemiseksi on määritelty valtioneuvoston periaatepäätöksessä hallinnon toimenpiteistä suvaitsevaisuuden lisäämiseksi ja rasismien ehkäisemiseksi (1997).

Suomen kulttuurivähemmistöjä ovat saamelaiset, suomenruotsalaiset, romanit, tataarit, juutalaiset, inkerinsuomalaiset ja eri maista saapuneet maahanmuuttajat.

Saamelaiset ovat Suomen ainoa alkuperäiskansa. Suomenruotsalaisia on noin 6 % väestöstämme eli noin 300.000 henkilöä. Maahanmuuttajia on tullut Suomeen eri syistä; opiskelemaan, töihin, naimisiin jne. Suomeen on tullut myös pakolaisia. Suurimmat maahanmuuttajien ryhmä ovat venäläiset, virolaiset, ruotsalaiset ja somalialaiset. Etelä-Pohjanmaalla asuu vakinaisesti 2.113 ulkomaalaista ja Kauhavalla 195.

Kaikilla Suomen vähemmistöillä on oikeus omaan kieleen ja kulttuuriin. Kaikilla ihmisillä, jotka asuvat Suomessa on tietyt perusoikeudet. Suomessa on myös uskonnonvapaus. Kaikki saavat tunnustaa sitä uskontoa, mitä itse haluavat tai olla uskomatta mihinkään. Suomalaisista kuuluu evankelis-luterilaiseen kirkkoon 83 % ja ortodoksiseen kirkkoon 1 % väestöstä. Nämä kirkot ovat valtionkirkkoja.

Säädösperustaa:

- Yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus (YK, 1948)
- Pakolaisten oikeusasemaa koskeva yleissopimus (YK, 1951)
- Alkuperäiskansojen oikeuksia koskeva julistus (YK, 2007)
- UNHCR: kiintiöpakolaisuus ja pakolaisten oikeudet
- UNESCO: kulttuuridiversiteetti
- EU: Schengenin sopimus
- Ulkomaalaislaki 301/2004 10 § ja 203 §
- Ulkomaalaisasetus (142/1994) 31 §
- Asetus kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen voimaansaattamisesta ja sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta (SopS n:o 2/1998)
- Suomen perustuslain 2. luvun 6 §
- Yhdenvertaisuuslaki (2004/21)
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain muuttamisesta (118/2002),
- Suomen romanipoliittinen ohjelma
- Laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta (660/2001)
- Laki yleisestä oikeusavusta (104/1998) 2 § ja 18 §
- Hallintolaki (434/2003),
- Hallintolainkäyttölaki (586/1996) 77 §

4.3. Sairaus tai vamma

Toimintakyky voi rajoittua fyysisen, älyllisen tai aistivamman kuten myös psyykkisen sairauksenkin vuoksi. Vaurio, toimintarajoite, haikka ja sairaus ovat läheisiä käsitteitä vammalle ja vammaisuudelle. On kuitenkin tehtävä erottelu sairauden, vamman ja vammaisuuden välille. Vamma tai toimintarajoite on voinut vakiintua pysyväksi osaksi identiteettiä. Silloin vamma ei myöskään tarkoita sairauden kokemusta eikä hän tarvitse hoitoa. Hän tarvitsee ensisijaisesti tukea ja apuvälineitä.

Laajasti käsitettynä n. 10 %:lla väestöstä on jonkinlainen vamma. Yhteiskunnan tulee huolehtia siitä, että peruspalvelut sopivat myös vammaisille ja ovat saavutettavissa. Vammaispolitiikkaan kuuluvat erityistoimet, joita yhteiskunta suorittaa vammaisen elämän helpottamiseksi ja mahdollistaakseen vammaisten osallistumisen yhteiskuntaan täysivertaisina jäseninä. Vammaispolitiikkaan voivat kuulua:

1. itsenäisen elämän tukeminen
2. asumisen tukeminen
3. koulutuksen tukeminen
4. työelämän tukeminen
5. apuvälineiden kehittäminen

Perustuslain mukaan kaikilla on oikeus työhön ja toimeentuloon. Tästä huolimatta vammaisten työllisyysaste on valtaväestöön verrattuna erittäin alhainen ja suuri osa työikäisistä vammaisista on työkyvyttömyyseläkkeellä. Kuitenkin monet vammaiset ja pitkäaikaissairaat haluaisivat työllistyä tai palata työelämään.

Tutkimustulokset, joiden mukaan kaikinainen erilaisuus altistaa kiusaamiselle ja syrjinnälle, antavat viitteitä siitä, että vähemmistöryhmät ovat tässä suhteessa erityisen alttiita syrjinnälle. Lasten ja nuorten kokemasta syrjinnästä Suomessa tehty tutkimus (2011) vahvistaa käsitystä syrjinnän yleisyydestä juuri vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten ja nuorten kohdalla.

Potilaslain mukaan potilaalle on annettava selvitys hänen terveydentilastaan, hoidon merkityksestä, hoitovaihtoehtoista ja niiden vaikutuksista. Terveystieteiden ammattihenkilöstön on annettava selvitys siten, että potilas ymmärtää sen.

Sairastavuusindeksi kertoo nopeasti yleistilanteen kunnan tai sitä suuremman alueen sairastavuudesta. Indeksiperustuu kolmeen rekisterimuuttajaan: kuolleisuuteen, työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuuteen työikäisistä ja erityiskorvattaviin lääkkeisiin oikeutettujen osuuteen väestöstä. Kukin muuttujista on suhteutettu erikseen maan väestön keskiarvoon, jota merkitään luvulla 100.

Sairastavuusindeksi				
Vakiointi: Vakioimaton		Aika 2011		
	Kuolleisuusindeksi	Lääkekorvausindeksi	Työkyvyttömyysindeksi	Sairastavuusindeksi
Evijärvi	119,2	138,2	133,4	130,3
Kauhava	138,3	119,4	131,0	129,6
Lappajärvi	131,5	137,9	144,8	138,1

Vammaisneuvostoja tai yhdistettyjä vanhus- ja vammaisneuvostoja toimii suurimmassa osassa Suomen kunnista, mutta toistaiseksi ne eivät ole lakisääteisiä ja siksi niiden toiminta ja organisointi on vapaasti harkittavissa. Vammaisneuvosto edistää viranomaisten, vammaisten henkilöiden ja vammaisjärjestöjen yhteistoimintaa sekä edistää vammaisten henkilöiden tasa-arvoista osallistumista yhteiskunnan eri toimintoihin.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen yhteistoiminta-alueella toimii kaksi vammaisneuvostoa, Kauhavalla ja Lappajärvellä. Kauhavan vammaisneuvoston sihteeri apunaan työryhmä on laatinut Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueen vammaispoliittisen ohjelman vuosille 2011 – 2015. Ohjelmassa todetaan vammaispolitiikan keskeisiksi periaatteiksi henkilöiden yhteiskunnallinen osallisuus ja yhdenvertaisuus sekä oikeus tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin.

Kuntayhtymä Kaksineuvoisen vuosille 2010 -2015 laaditun strategian toiminta-ajatus on hyvinvoiva ja toimintakykyinen kuntalainen. Vammaispoliittisen ohjelman keskeisenä tavoitteena on sen varmistaminen, että tämä tavoite toteutuu myös vammaisten henkilöiden osalta.

Ohjelmaa laatineen työryhmän toteuttamassa kyselyssä lähes puolet (40 %) vastaajista oli kokenut sekä kuntalaisten että viranomaisten taholta jonkinasteista syrjintää, mutta saman verran vastaajista oli saanut myös positiivista erityiskohtelua osakseen.

Säädösperustaa:

- Vammaispalvelulaki
- Vammaispalvelulain muutokset. STM:n Kuntainfo 4/2009
- Yhdenvertaisuuslaki (2004/21)
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992),
- Suomen vammaispoliittinen ohjelma
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000).
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista
- Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista
- Vammaistukilaki
- Vammaistukiasetus
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta
- STM asetus lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineiden luovutuksesta (pdf 38 kB)
- Kotikuntalain muutokset 2011. Kuntainfo 2/2011. STM
- Vammaispalvelulain tulkkipalvelut siirrettiin Kansaneläkelaitoksen vastuulle 1.10.2010 voimaantulleen tulkkaukspalvelulain myötä. Laki säädettiin edelleen toissijaiseksi.
- Laki omaishoidon tuesta
- Laki tapaturmavakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta 27.3.1991/625
- Työ- ja elinkeinoministeriön ohje 22.12.2011 työttömien työkyvyn arvioinnista ja terveystarkastuksiin ohjaamisesta
- Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003)
- Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä (497/2003)
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002)
- Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä (738/2009)
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001)
- Laki Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta (610/1991)

4.4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä termejä ovat homo- ja biseksuaalisuus sekä lesbo, homo ja bi-ihminen sekä seksuaalivähemmistöt. Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, jotka rikkovat odotettuja sukupuolimalleja ja -rajoja. Heihin kuuluvat mm. transseksuaalit eli transsukupuoliset, transvestiitit ja transgenderit. Transvestiiteille on mahdollista kokea sekä mieheys että naiseus omakseen, samaistua ja eläytyä kummaksikin sukupuoleksi. Transgender kokee psyykkisesti olevansa toista sukupuolta kuin on ruumiillisesti.

Seksuaalivähemmistöihin kuuluu eri arvioiden mukaan 5-15 % väestöstä. Usein vasta parisuhde tuo seksuaalivähemmistöön kuulumisen näkyväksi.

Suomessa astui samaa sukupuolta olevien parien suhteiden virallistamisen mahdollistava laki voimaan maaliskuussa 2002. Se on lisännyt lesbo- ja homosuhteiden näkyvyyttä työpaikoilla. Kaikilla työpaikoilla samaa sukupuolta olevia pareja ei ole rinnastettu kaikkien oikeuksien osalta avioliitossa oleviin pareihin.

Säädösperustaa:

- Euroopan Unionin direktiivi tasa-arvosta työelämässä (2003)
- Avioliittolaki 234/1929
- Laki (samaa sukupuolta olevien parien) rekisteröidystä parisuhteesta (950/2001)
- Laki hedelmöityshoidoista 237/2006
- Laki lapseksiottamisesta (adoptiolaki) 153/1985
- Samaa sukupuolta olevien parien sisäinen adoptio 2009 (HE 198/2008 vp.)
- Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002
- Yhdenvertaisuuslaki

4.5. Työelämän syrjintäkielto

Tämä osio on perinteisen tasa-arvosuunnitelman painopistealue. Nykyinen laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.6.2005. Tasa-arvolain mukaan yli 30 hengen työpaikoilla on oltava säännöllisesti arvioitava ja päivitettävä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoituksen sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolailla pyritään tosiasialliseen tasa-arvoon, tasa-arvon toteutumiseen käytännössä.

Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (2 luku 2 §). Vastaavanlainen syrjintäkielto on myös kirjattu kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin (12 §).

Syrjintää työelämässä voi siis em. lakien mukaan ilmetä:

- työhönotossa
- valittaessa työntekijöitä tai viranhaltijoita eri tehtäviin tai koulutukseen
- työoloissa, palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa
- irtisanomisissa tai lomautuksissa

Ikäsyrjintä eli ageismi on ikään perustuvaa syrjintää. Myös termiä ikärasismi käytetään, mutta silloin on määritelmällisesti kyse syrjinnästä kansallisuuden, rodun tai etnisyyden perusteella. Ikäsyrjintä on tutkimusten mukaan yleisin syrjinnän muoto työmarkkinoilla. Vaikka teoriassa ikäsyrjinnässä voi syrjiä mitä tahansa ikäryhmää, yleensä syrjitään ihmisiä liian nuoren tai vanhan iän vuoksi.

Työyhteisöjen sisällä jokaisella työntekijällä on oikeus puuttua syrjintään ja esimiehen velvollisuus on selvittää työntekijän esittämää tai tietoon tullutta syrjintäepäilyä. Työntekijä voi ottaa myös yhteyttä luottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuihin, työsuojeluasiamiehiin, työterveyshuoltoon, syrjintälautakuntaan, tasa-arvovaltuutettuun, vähemmistövaltuutettuun tai tuomioistuimeen. Myös työsuojeluviranomaiset antavat tarvittaessa ohjeistusta ja neuvontaa asian selvittämiseksi.

Säädösperustaa:

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2005)

4.6. Tietosuoja

Henkilötietojen suojasta säädetään henkilötietolaissa, työelämän tietosuojalaissa ja eräissä muissa henkilötietojen suojaa säätelevissä laeissa. Arkaluonteisten henkilötietojen kerääminen ja muu käsittely on kiellettyä, elleivät laissa määritellyt edellytykset täyty.

Arkaluonteisia ovat lain mukaan henkilötiedot, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan:

- rotua tai etnistä alkuperää
- henkilön yhteiskunnallista, poliittista tai uskonnollista vakaumusta tai ammattiliittoon kuulumista
- rikollista tekoa, rangaistusta tai muuta rikoksen seuraamusta
- henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta taikka häneen kohdistettuja hoitotoimenpiteitä tai niihin verrattavia toimia
- henkilön seksuaalista suuntautumista tai käyttäytymistä
- henkilön sosiaalihuollon tarvetta tai hänen saamiaan sosiaalihuollon palveluja, tukitoimia ja muita sosiaalihuollon etuuksia.

Jokaisella on oikeus saada tietää, mitä tietoja hänestä on talletettu esim. jonkin yrityksen rekistereihin. Niinpä mm. työntekijällä on oikeus pyytää työnantajaa toimittamaan tiedot siitä, mitä tietoja hänestä henkilöstörekisterissä on. Tietojen on myöskin oltava oikein ja ajan tasalla.

Työhaastattelussakaan ei saa kysyä mitä tahansa. Työelämän tietosuojalaki säätelee myös työnantajan hakijasta työhönottotilanteeseen keräämiä tietoja. Tietoja saa kerätä pääsääntöisesti vain hakijalta itseltään; tämän suostumuksella tietoja voidaan kerätä myös muilta tahoilta. Työnhakijalla on myös oikeus tarkistaa itsestään kerätyt henkilötiedot.

Työnantaja ei saa alkuvaiheessa kysellä asioista, jotka eivät ole tehtävän kannalta välttämättömiä, esimerkiksi ikään tai vammaisuuteen liittyviä asioista. Työhaastattelussa ei saa kysyä asevelvollisuuden suorittamista, puoluekanta, perhesuhteita, luottotietoja, ammattiliittojäsenyyttä tai perheen omistus-, liike- tai yrityssuhteita.

Tasa-arvolain perusteella raskauden tai raskauden suunnittelun kysyminen ei ole sallittua paitsi erittäin poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa työtehtävien suorittaminen on kiellettyä, mikäli henkilö on raskaana. Ainoastaan erikoistapauksissa voidaan vaatia selvitys henkilön turvallisuudesta, esimerkiksi lasten kanssa tekemisissä olevilta vaaditaan turvallisuusselvitystä.

Työnantaja voi lähettää työnhakijan hänen suostumuksellaan henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteihin. Työnhakijalla on oikeus saada maksuton kirjallinen lausunto testin tuloksista. Testin tiedot ovat salassa pidettäviä.

4.7. Yhdenvertaisuuden toteutumista tukevia suunnitelmia / ohjelmia

Tarkasteltavilla organisaatioille on olemassa taikka valmisteilla lukuisia suunnitelmia/ohjelmia, jotka välittömästi tai välillisesti tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Edelleen sosiaali- ja terveystalvet Evijärvelle ja Kauhavalle tuottaa Kuntayhtymä Kaksineuvoinen, joten kuntayhtymän hyväksymät näiden palvelujen periaatteet yms. ovat kaikilla organisaatioilla samat.

Esimerkkinä on ohessa luettelo keskeisistä hyvinvointiin liittyvistä asiakirjoista ja ohjelmista, joita Kauhavalla / Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa on valmisteltu tai jotka muuten ohjaavat toimintaa:

- Kauhavan kaupunkistrategia 2009-2020
- Kauhavan kaupungin turvallisuussuunnitelma 2011
- Kauhavan liikenneturvallisuussuunnitelma 2005
- Tietosuoja- ja tietoturvapoliittikka / Ky Kaksineuvoinen
- Henkilöstön tietoturvaohje / Kauhavan kaupunki
- Kauhavan kaupungin vapaa-aikastrategia 2011-2016
- Varhaiskasvatussuunnitelma 2010-2012
- HET - Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2010-2013
- Oppilashuollon asiakirjat ja ohjelmat (koulujen turvallisuussuunnitelmat, nivelvaiheiden opas, kolmiportaisen tuen opas, oppilashuollon käsikirja)
- Mielenterveys- ja päihdestrategia 2010-2013
- Ikäpoliittinen ohjelma vuosille 2011-2015
- Vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2011-2015
- Perhe- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisyn toimintaohjelma

- Sopimus työvoiman palveluohjauksesta 2009
- Elämän loppuvaiheen hyvä hoito
- Kauhavan kaupungin maahanmuuttostrategia ja kotouttamisohjelma 2010
- Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueen palveluliikennesuunnitelma 2010
- Yhdenvertaisuussuunnitelma 2012 (Evijärvi, Kauhava, 2N)
- Kauhavan kaupungin kansainvälistymisstrategiaa koskeva esiselvitys 2011
- Ympäristönsuojelusäännökset
- Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja poistamiseksi Kuntayhtymä Kaksineuvoisessa

Säädösperustaa:

- Henkilötietolaki (523/1999)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 (myöhemmin työelämän tietosuojalaki)
- Sähköisen viestinnän tietosuojalaki (516/2004)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (+ lukuisat muutokset)

5. Toimintamalli syrjintään puuttumisessa

Kaikkia viranomaisia koskee hallintolain mukainen velvollisuus antaa neuvontaa ja ohjausta syrjintää kokeneille heidän asiansa eteenpäin viemiseksi.

5.1. Asiakas

1. Mikäli koet tulleeesi syrjityksi, ilmoita syrjivästi käyttäytyvälle henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa. Kerro samalla hänelle, että koet hänen toimintansa syrjiväksi / epäasialliseksi ja kehoita häntä lopettamaan syrjivä / epäasiallinen käyttäytyminen.
2. Mikäli henkilö jatkaa toimintaansa ja suullinen huomautus asiasta ei tehoa, ota yhteys syrjivästi käyttäytyneen henkilön esimieheen, sosiaaliasiamieheen tai potilasasiamieheen.
3. Esimiehen on selvitettävä ja ratkaistava, onko tilanne ”huonon käyttäytymisen, häirinnän sekä epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyn ja lopettamisen ohjeistuksen” mukaisesti.

a. Menettely, jota ei pidetä syrjintänä

Kaikki epäasiallinen toiminta ei kuitenkaan ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää. Esimerkiksi huono palvelu ei välttämättä ole syrjintää. Myöskään viranomaisen tai elinkeinonharjoittajan negatiiviset, epäasialliset tai loukkaavaksi koetut toimet eivät välttämättä ole yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää.

Etnisen syrjinnän edellytyksenä on, että henkilöä on vertailukelpoisessa tilanteessa kohdeltu huonommin kuin toisia nimenomaan etnisen alkuperänsä takia. Niinpä esimerkiksi palveluntarjoajan tai viranomaisen epäkohtelias, epäasiallinen tai hidas palvelu on syrjintää vain, jos sen syynä on asiakkaan etninen tausta.

b. Syrjintäolettaja

Jos voidaan olettaa syrjintäkieltoa rikotun (syrjintäolettaja), väitetyn rikkojan on osoitettava, ettei kieltoa ole rikottu. Sosiaaliamiehen tai syrjivästi käyttäytyneen henkilön esimiehen on neuvottava, kuinka syrjintää kokeneen tulee toimia, mikäli hän haluaa laittaa asian vireille viranomaisissa.

c. Syrjintälautakunta

Syrjintälautakunta on valtioneuvoston nimittämä puolueeton ja riippumaton yhdenvertaisuuslakiin perustuva etnistä syrjintää koskevia hakemuksia käsittelevä oikeusturvaelin. Sen päätöksistä voi hakea muutosta hallinto-oikeudelta (yhdenvertaisuuslaki 2004/21, laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta 2001/660 ja 2004/22). Syrjintälautakunta soveltaa yhdenvertaisuuslakia Suomen oikeudenkäyttöpiirissä kaikkiin luonnollisiin ja oikeushenkilöihin sekä yksityisessä että julkisessa toiminnassa.

Lautakunnan tehtävänä on antaa oikeussuojaa niille, jotka ovat kokeneet tulleen syrjityksi tai tulleen syrjintään liittyvien kiellettyjen vastatoimien kohteeksi. Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan sitä, ettei kukaan saa joutua epäedulliseen asemaan sen tähden, että hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjintälautakunnalla on oikeus kuulla asiantuntijoita, hankkia lausuntoja ja selvityksiä sekä järjestää katselmuksia. Syrjintälautakunta ratkaisee ainoastaan etnistä syrjintää koskevia hakemuksia. Syrjintälautakunta ei käsittele työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä. Niitä käsittelee aluehallintovirastojen työsuojeluvastuualueet (www.tyosuojelu.fi).

Asian voi saattaa syrjintälautakunnan käsiteltäväksi se, johon syrjivä menettely kohdistuu, taikka vähemmistövaltuutettu. Asia pannaan vireille kirjallisella tai sähköisellä hakemuksella.

d. Vähemmistövaltuutettu

Vähemmistövaltuutettu on viranomainen, jonka perustehtävänä on edistää etnisten vähemmistöjen ja ulkomaalaisten asemaa, yhdenvertaisuutta ja oikeusturvaa sekä hyviä etnisiä suhteita Suomessa. Vähemmistövaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain mukaista etnisen syrjimättömyyden toteutumista Suomessa. Vähemmistövaltuutettu on myös kansallinen ihmiskaupparaportoija.

Vähemmistövaltuutetun puoleen voi kääntyä esimerkiksi jos on omakohtaisesti kokenut etnistä syrjintää tai on muuten havainnut sitä tapahtuvan. Lainsäädännöllä vähemmistövaltuutetulle on turvattu itsenäinen ja riippumaton asema (Laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta 660/2001). Hallinnollisesti vähemmistövaltuutetun toimisto on sijoitettu sisäasiainministeriön yhteyteen.

e. Kantelu

Hallintokantelun keinoin ei voi hakea muutosta viranomaisen yksittäiseen päätökseen. Kantelulla tarkoitetaan sen sijaan valvovalle tai kantelun kohdetta ylemmälle viranomaiselle tehtävää ilmoitusta siitä, että kantelija pitää kantelun kohteena olevaa menettelyä tai toimintaa lainvastaisena, virheellisenä tai epäasianmukaisena. Myös toimimattomuudesta tai tehtävien laiminlyönnistä voi kannella.

Kantelun voi tehdä periaatteessa kuka tahansa, eikä se vaadi asianosaisasemaa. Kantelu osoitetaan yleisimmin aluehallintovirastolle. Lisäksi eduskunnan oikeusasiamiehelle voi tämän laillisuusvalvontaan kuuluvassa asiassa kannella jokainen, joka katsoo valvottavan tehtäväänsä hoitaessaan menetelleen lainvastaisesti tai jättäneen täyttämättä velvollisuutensa. Edelleen oikeuskanslerin puoleen voi kääntyä joko omassa asiassa tai muutenkin, jos katsoo, että viranomaisen, virkamies tai muu julkista tehtävää hoitava henkilö tai yhteisö on menetellyt virheellisesti, laiminlyönyt velvollisuutensa tai, jos viranomaisen toiminnassa koetaan olevan perustuslain vastaisuutta.

Säädösperustaa:

- yhdenvertaisuuslaki 2004/21
- laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta 2001/660 ja 2004/22
- Hallintolainkäyttölaki Finlex-tietokannassa

5.2. Työntekijä

1. Mikäli koet tulleeesi syrjityksi, ilmoita syrjivästi käyttäytyvälle henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa. Kerro samalla hänelle, että koet hänen toimintansa syrjiväksi / epäasialliseksi ja kehoita häntä lopettamaan syrjivä / epäasiallinen käyttäytyminen.
2. Mikäli henkilö jatkaa toimintaansa ja suullinen huomautus asiasta ei tehoa, käänny asiasa esimiehen puoleen. Mikäli syrjivästi käyttäytyvä henkilö on esimies, ota silloin yhteyttä hänen esimieheensä. Voit myös tarvittaessa ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen tai työterveyshuoltoon. Esimiehen on ryhdyttävä toimenpiteisiin syrjinnän poistamiseksi.
3. Esimiehen on selvitettävä ja ratkaistava, onko tilanne ”huonon käyttäytymisen, häirinnän sekä epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyn ja lopettamisen ohjeistuksen” mukaisesti.

f. Menettely, jota ei pidetä syrjintänä

Tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää ei ole:

1. naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi
2. asevelvollisuuden säätäminen ainoastaan miehille
3. vain naisten tai miesten hyväksyminen yhdistyksen jäseniksi eräissä tapauksissa:
 - jos tästä on nimenomainen määräys yhdistyksen säännöissä
 - varsinaiset työmarkkinajärjestöt eivät voi koskaan rajata jäsenyyttä sukupuolen perusteella
 - muut ammatillista edunvalvontaa harjoittavat järjestöt voivat sillä edellytyksellä, että järjestö pyrkii tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen ja lisäksi asiasta on määräys yhdistyksen säännöissä
4. väliaikaiset suunnitelmaan perustuva erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, jos niillä pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.
5. työnantajan työajohto- eli direktio-oikeuden käyttö

Työnantajalla ja siis käytännössä esimiehellä on varsin laaja työajohto- eli direktio-oikeus. Työajohtollisesta määräyksestä ei voi valittaa. Työnantaja myöskin päättää viime kädessä, yksikön toiminta huomioon ottaen, vuosilomista, palkattomista vapaista, osa-aikaeläkkeelle siirtymisestä ja vuorotteluvapaasta sekä niihin liittyvistä työjärjestelyistä.

g. Syrjintäolettaja

Jos joku katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi ja esittää todennäköisiä seikkoja, jonka perusteella voidaan olettaa syrjintäkieltoa rikotun (syrjintäolettaja), väitetyn rikkojan on osoitettava, ettei kieltoa ole rikottu. Tätä käännettyä todistustaakkaa ei kuitenkaan sovelleta rikosasiain käsittelyssä. Syrjintäolettaja ei synny pelkällä väitteellä, vaan syrjintää kokeneen henkilön on esitettävä asiassa konkreettista näyttöä.

h. Tasa-arvovaltuutettu

Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain noudattamista. Valtuutettu on itsenäinen lainvalvontaviranomainen ja toimii sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä. Tasa-arvovaltuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on

1. valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun noudattamista ja erityisesti syrjintäkiellon ja syrjivän ilmoittelun kiellon noudattamista
2. edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla lain tarkoituksen toteutumista
3. antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta
4. seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla
5. valvoa sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista.

Säädöspäätösperustaa:

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 (+ lukuisat muutokset)
- Laki tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta 610/1986 (Finlex)

6. Kanneaika, hyvitys ja rangaistus

Syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset määräytyvät rikoslain mukaan. Rikoslain säädetään erikseen yleisestä syrjintärikoksesta (11. luvun 9 §) ja työsyryntärikoksesta (47. luvun 3 §). Yhdenvertaisuuslain vastainen teko voi myös täyttää työsyryntärikoksen tunnusmerkit. Työnantaja tai tämän edustaja, joka ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella voidaan tuomita työsyryntästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Työsuojeuviranomaisella on velvollisuus ja oikeus ilmoittaa työsyryntäepäilystä syyttäjälle syyteharkintaa varten.

Yhdenvertaisuuslaki luo syrjintätapauksiin uuden sanktiomuodon, hyvityksen, joka ei estä loukkautta vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta muun lain mukaan. Jos työnantaja tai tämän edustaja rikkoo edellä mainittuja direktiivin mukaisia syrjintäkieltoja, voi työnantaja joutua maksamaan aiheuttamastaan loukkauksesta hyvitystä syrjinnän kohteeksi joutuneelle.

Työhönottotilanteisiin liittyvästä syrjinnän kiellon rikkomisesta tuomittavaa hyvitystä koskeva kanne on nostettava vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija sai tiedon valintapäätöksestä. Muissa kuin työhönottotilanteissa syrjinnän kiellon rikkomisesta tuomittavaa hyvitystä koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta tai jos rikominen on jatkuvaa, kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä.

Säädöspäätösperustaa:

- Rikoslain säädös erikseen yleisestä syrjintärikoksesta (11. luvun 9 §)
- Rikoslain säädös työsyryntärikoksesta (47. luvun 3 §).

7. Suunnittelusta tositoimiin

Tasa-arvon edistämiseksi on asetettava tavoitteet ja tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittava toimenpiteet millä tavoitteet voidaan saavuttaa.

Erään selvityksen mukaan syrjintää oli viimeisen vuoden (2007) aikana kokenut 15 % vastaajista Suomessa (= yli 0,5 miljoonaa henkilöä).

- 42 % näistä tapauksista perusteena oli ikä
- 35 % tapauksista perusteena oli sukupuoli

Suhteellisesti ottaen eniten syrjintää olivat kuitenkin kokeneet vammaiset henkilöt, seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt, ja etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt, joista kaikista yli kaksi kolmasosaa oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana.

Syrjintää oli nähnyt tapahtuvan 30 % vastaajista.

Syrjinnän seuranta Suomessa: (<http://www.mol.fi>)

7.1. Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Organisaatioilla on yhdenmukaiset toimintatavat ja -periaatteet, joita noudatetaan kaikessa kaupungin toiminnassa suhteessa asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Tasavertaiset mahdollisuudet varmistetaan etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Em. yhdenvertaisuusnäkökulmat sisällytetään kaikkiin tavanomaisiin käytäntöihin kaikilla hallinnon eri osa-alueilla.

7.1.1. Toimenpidelinjaukset / Saavutettavuus ja esteettömyys

Tavoitteet:

- Saavutettavuus on yhdenvertaisuuden edistämistä, ihmisten asuinpaikasta riippumatta. Palvelujen ja tuotteiden saattaminen kaikenlaisten ihmisten ulottuville on osa yhdenvertaista kohtelua ja hyvää asiakaspalvelua.
- Esteettömyys on saavutettavuuden alakäsite, jolla tarkoitetaan lähinnä helppoa liikkuvuutta fyysisessä ympäristössä.
- Kannustetaan ja tuetaan henkilökunnan osallistumista saavutettavuutta käsitteleviin koulutuksiin ja seminaareihin. Suunnitellaan ja toteutetaan koulutusta yhteistyössä palveluiden käyttäjien kanssa.

Toimenpiteet:

- Saavutettavuuden kehittäminen kannattaa aloittaa kartoittamalla oman kohteen/palvelun saavutettavuuden nykytila. Kartoitetaan kiinteistöjen esteettömyys sekä opasteiden informatiivisuus ja selkeys. Työterveyslaitoksen ESTE-arviointilomakkeella selvitetään työpaikan esteettömyyttä. Kartoituksen perusteella voidaan laatia konkreettinen saavutettavuussuunnitelma, jossa määritellään saavutettavuustavoitteet ja toimenpiteet, joilla tavoitteisiin päästään.
- Henkilökunnan koulutus on organisaatioiden palveluiden kehittämisen perusta. Saavutettavuuteen liittyviä koulutustilaisuuksia tulee järjestää osana henkilöstön koulutusohjelmaa.
- Teknologian sovellutusten avulla parannetaan sähköisen viestinnän esteettömyyttä kaikkia käyttäjäryhmiä ajatellen. Esimerkiksi www-sivujen esteettömyys tulee varmistaa näkövammaisten henkilöiden käyttämien apuvälineiden osalta.

- Viestinnässä käytetään selkeää kieltä, lisätään verkkosivuille saavutettavuusinformaatiota sekä edellytetään, että organisaatioiden painettu viestintä on mahdollisimman saavutettavaa ja sähköinen viestintä esteetöntä.
- Järjestetään liikuntaesteisille kävijöille pysäköintipaikat organisaatioiden kiinteistöissä ja koh-teissa, tehdään kulkuväylistä esteettömät ja turvalliset sekä opasteista selkeät.
- Hankitaan liikkumista, näkemistä ja kuulemista edistäviä apuvälineitä sekä lisätään kaikkien kävijöiden mahdollisuuksia moniaistisiin kokemuksiin.
- Kaupungin sisäistä joukkoliikennettä sekä liikkumis- ja toimimisesteisten kuljetuspalveluita kehitetään vastaamaan nykyistä paremmin kaikkien kuntalaisten tarpeita. Erityisesti palvelui-den tiedottamista on parannettava ja selkeytettävä kaikkia käyttäjäryhmiä ajatellen.
- Yleisten pysäköintialueiden, katu- ja tienvarsipysäkkien sekä kiinteistöjen pysäkkien yhtey-teen on varattava riittävä määrä liikkumis- ja toimimisesteisille soveltuvia pysäköintipaikkoja. Kulkuväylien kunnossapidosta etenkin talviaikaan huolehditaan tarkoituksenmukaisella taval-la.
- Saavutettavuutta parannettaessa vammais- ja muita erityisryhmiä edustavat järjestöt ovat avainasemassa oman alansa asiantuntijoina. Kaupungin tulee hyödyntää heidän edustamaansa asiantuntemusta mahdollisimman laajasti ja pitää heihin aktiivisesti yhteyttä. He voivat olla yhtä hyvin työtovereita tai tilaisuuden esiintyjä kuin kävijöitä tai yleisön edustajia.
- Seurataan saavutettavuutta edistävien toimenpiteiden toteutumista, saavutettavuuteen liitty-vää yhteiskunnallista keskustelua ja alan kehittymistä.

7.1.2. Toimenpidelinjaukset / Vähemmistöt

Tavoitteet:

- Organisaatiot pyrkivät siihen, että kielivähemmistöryhmät ovat tasavertaisia palvelujen käyt-täjinä.

Toimenpiteet:

- Keinoina voivat olla eri kielellä valmistetut esitteet, tulkkipalvelut, omakieliset informaatioti-laisuudet, sähköisen viestinnän kehittäminen ja vähemmistöryhmiin liittyvien kulttuurikysy-mysten huomioiminen. Organisaatioiden viestintämateriaalin tulee olla selkokielistä sekä yleis-tajuista.
- Alueen maahanmuuttajista vain osa osaa englantia. Siksi palvelujen esittely englanniksi ei rii-tä. Asianmukaiset palvelut takaavat sekä asiakkaan että viranomaisen oikeusturvan.
- Kauhavalla on toiminut ELY-keskuksen ERKKI -hankkeen kautta määräaikainen maahan-muuttokoordinaattori. Hankkeessa on Kauhavalla pilotoitu ohjaus- ja neuvontapisteiden perus-tamista kirjastoihin. Koordinaattorin määräaikaista tointa on tarkoitus jatkaa.

Tarkoituksena on näin parantaa mm. kaupungin ja muiden sidosryhmien ohjaus- ja neuvontapalveluita ja sitä kautta maahanmuuttajien kotoutumista.

7.1.3. Toimenpidelinjaukset / Sairaus tai vamma

Tavoitteet:

- Vammaisjärjestöjen konsultointiapu hyödynnetään palveluiden parantamisessa.
- Tiedottamista tulee tehostaa erityisesti silloin, kun lainsäädännössä, palveluissa tai elinympäristössä tapahtuu vammaisia ihmisiä koskevia muutoksia.
- Asioiden julkisuus on yhdenvertaisuuden edellytys.
- Alueemme vammaispoliittisesta ohjelmasta lainaamme seuraava tavoitteet:
 - esteettömyyskartoituksen laatiminen erityisesti keskustaajamien kulkuväylistä ja julkisista rakennuksista,
 - kaikki vammaiset ja erityisnuoret hakeutuvat jatko-opintoihin peruskoulun jälkeen,
 - tuetun työllistämisen mallia laajennetaan toimintakeskuksissa työskenteleviin vammaisiin,
 - kuntoutuksen keinoin pyritään ihmisen toimintakyvyn ja työkyvyn paranemiseen, säilymiseen ja itsenäiseen suoriutumiseen,
 - palveluohjaus/ palveluohjauksellinen työote tehostuu vammaispalveluissa,
 - erityispalveluja (esim. kulttuuritoimessa) järjestettäessä varotaan palvelujen eristävää vaikutusta ja hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologiaa.

Toimenpiteet:

- Tiedottamisen keskittämiseksi ja selkeyttämiseksi kehitetään palveluohjaustoimintaa. Palveluja ja toimintoja kehitettäessä hyödynnetään asiakaspalautejärjestelmiä.
- Tiedottaminen järjestetään kaikille kohderyhmille soveltuvassa muodossa. Oppaissa, esitteissä ja muussa tiedotuksessa kerrotaan asioimisen kannalta välttämättömät tiedot esteettömyydestä, apuvälineistä, tulkkauksista ja erityispalveluista.
- Valmistelu ja päätöksenteko on avointa ja palveluista tiedotetaan paitsi palveluoppailla, myös kotisivuilla, paikallislehdissä, järjestöjen kokouksissa jne.
- Yksilöllisesti räätälöityjen työtehtävien, työaikajärjestelyjen sekä mahdollisten muiden tukitoimien avulla vammaisen henkilö voi osallistua kykyjensä mukaan työelämään. Työkyvyttömyyden sijasta tuleekin puhua vamman tai sairauden aiheuttamista työkyvyn rajoitteista ja olemassa olevasta työkyvystä.
- Vammaispoliittisen ohjelman tavoitteista voidaan johtaa seuraavat toimenpiteet:
 - Palveluohjauksellista otetta tehostetaan alueella
 - Kimppakyydit samalla suunnalla asuville
 - Palvelusuunnitelmat kaikille vammaispalveluasiakkaille ja niiden tarkistaminen

- Etätulkkauksen hyödyntäminen
- Riittävästi määrärahoja myös harkinnanvaraisiin vammaispalveluihin
- Avotyöllistettyjen perehdyttämisen ja tukemisen kehittäminen
- Sosiaalisten yritysten synnyttäminen
- Pyritään enenevästi työllistymiseen vapailla työmarkkinoilla
- Osatyökykyisille järjestetään työtä (työpajat tms.)
- Työkykyä vastaaviin työskentelyolosuhteisiin panostetaan

7.1.4. Toimenpidelinjaukset / Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Tavoitteet:

- Kaikkiin kouluihin tulee saada tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joissa sukupuoliperustaiseen häirintään, väkivaltaan ja nimittelyyn puututaan ja tuomitaan homo- ja transfobiaan perustuva häirintä ja kiusaaminen.

- Opettajien sekä oppilaitosten muun henkilökunnan koulutus tulisi saada vahvistamaan osaamista sukupuoliperustaisen väkivallan tunnistamiseen sekä vahvistamaan valmiuksia monimuotoisuuskasvatukseen.

Toimenpiteet:

- Kiva koulu -toimintaohjelmaan lisätään sukupuoliperustaisen väkivallan ehkäisyn näkökulma. Koulujen hyviin käytäntöihin voi kuulua:

- Lapsen ja nuoren mahdollisuus olla tyttömainen tai poikamainen tyyliltään.
- Kasvatusta ihmisten monimuotoisuudesta.
- Arvostavaa keskustelua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä eri oppitunneilla.
- Vanhempien kanssa puhetta sukupuoli-ilmaisusta.
- Lapsille olisi tarjolla jäämäkkyys- ja puolustautumistaitojen "skidikantti" -kursseja tarvittaessa
- Mahdollisuus, että voidaan helpottaa sukupuoli-identiteettiristiriitaisen nuoren ahdistuneisuutta niin, että hänellä on koulussa sukupuolineutraali asema.

7.2. Tavoitteet ja toimenpiteet työyhteisön tasa-arvon edistämiseksi / syrjintä työelämässä

Tavoitteet:

- Kaikkialla tarkasteltavissa organisaatioissa on toiminnan suunnittelussa otettava huomioon tasa-arvo ja syrjimättömyys työelämässä.

- Henkilöstörakenne: Tavoitteena on, että avoinna oleviin tehtäviin olisi hakijoina molempien sukupuolten edustajia.

- Koulutus ja urakehitys: Organisaatioiden tavoitteena on taata naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.

- Palkkaus: Työn vaativuuden arvioinnilla varmistetaan, että palkkaus on oikeudenmukainen.

Työn vaativuuden edellyttämä palkka maksetaan sukupuolesta riippumatta.

- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen: Organisaatiot helpottavat niin naisten kuin miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pitää huolen siitä, että molemmilla sukupuolilla on tasavertainen mahdollisuus käyttää erilaisia perheeseen, opiskeluun yms. liittyviä etuuksia.

- Sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu: Organisaatioiden on työnantajina huolehdittava siitä, että työpaikalla ei esiinny epäasiallista, loukkaavaa kohtelua, sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä työpaikkakiusaamista.

- Työolot ja työilmapiiri: Organisaatioiden tavoitteena on kehittää tasa-arvoista johtamiskulttuuria ja työtehtävien tasapuolista jakamista naisten ja miesten välillä. Organisaatiot pyrkivät luomaan sellaiset tuotannolliset työolosuhteet, että henkilöstöllä on mahdollisuus työskennellä useissa työkohteissa.

- Asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon: Organisaatioiden tavoitteena on tuoda tasa-arvokysymykset julki koko organisaation tasolla ja luoda käytännöt ja tavat tasa-arvonäkökulmasta.

- Kriittinen oma-arviointi: onko asenneilmapiirimme syrjivä?

Toimenpiteet / tasa-arvo ja syrjimättömyys:

- Organisaatioilla on vakiintuneet hallinto- ja toimintatavat, joilla estetään syrjintä.
- Henkilöstö tunnistaa syrjinnän ja syrjivät käytännöt sekä reagoi niihin.
- Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat ja maahanmuuttajat tuntevat organisaatioiden palvelujärjestelmän ja keinot oikeusturvansa toteuttamiseksi.
- Organisaatiot edistävät aktiivisesti etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien tasavertaista osallisuutta palvelujen käyttäjinä, opiskelijoina ja työntekijöinä.
- Etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien osuutta organisaatioiden henkilöstössä halutaan edistää.
- Organisaatiot pyrkivät edistämään tiedottamisessaan etnisen yhdenvertaisuuden toteutumista.

Toimenpiteet / henkilöstörakenne:

- Työpaikkailmoitukset muotoillaan sellaisiksi, etteivät ne syrji esimerkiksi naisia, ikääntyneitä tai ulkomaalaistaustaisia. Ilmoituksissa suositaan kuvia, jotka heijastavat henkilöstön monimuotoisuutta.
- Virkojen valintakriteerit laaditaan siten, että ne antavat sekä naisille että miehille mahdollisuuden tulla valituksi.
- Virkoja tai toimia täytettäessä pyritään siihen, että työhönottohaastattelijoina on sekä miehiä että naisia.
- Organisaatioiden johtajia ja lähiesimiehiä koulutetaan ikäjohtamiseen.
- Töiden uudelleenjärjestelystä esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirryttäessä keskustellaan työntekijän ja koko työyhteisön kanssa siten, että uusi työnjako tulee kaikille selväksi.

Uudelleenjärjestelyillä pyritään siihen, ettei työyhteisön toiminta häiriinny ja että osa-aikaeläkkeelle siirtyvän työmäärä suhteutetaan työssäoloaikaan.

- Johtajat huolehtivat siitä, ettei osa-aikaeläkkeelle jäänyt henkilö joudu kokemaan epäasiallista kohtelua.

Toimenpiteet / koulutus ja urakehitys:

- Kehityskeskustelujen yhteydessä tehdään kaikille osaamiskartoitus ja laaditaan henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat
- Huolehditaan siitä, että koko henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua itsensä kehittämiseen
- Pitkiltä virkavapailta tai työlomilta palaaville järjestetään tarpeen vaatiessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta
- Henkilökierrolla ja sijaisuuksien järjeistämällä tuetaan itsensä kehittämistä ja uralla etenemistä

Toimenpiteet / työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen:

- Tiedotetaan kaikille oikeuksista lakisääteisiin perhevapaisiin
- Kannustetaan miehiä käyttämään enemmän perhepoliittisia vapaita
- Työajan sijoittelussa otetaan huomioon asiakaspalvelun vaatimukset ja mahdollisuuksien mukaan henkilöstön tarpeet
- Työyhteisössä huolehditaan siitä, että henkilö säilyttää osaamisensa virkavapaiden/työlomien aikana ja hänet perehdytetään tehtävissä tapahtuneisiin muutoksiin hänen palatuaan vapaalta
- Työvuoro- ja vuosilomajärjestelyistä päätettäessä noudatetaan tasapuolisuutta

Toimenpiteet / sukupuoleen perustuva häirintä ja ahdistelu:

- Työyhteisöissä huolehditaan siitä, ettei työyhteisöissä esiinny kiusaamista eikä sukupuolista häirintää tai ahdistelua eikä myöskään muusta syystä johtuvaa häirintää tai syrjintää
- Jos tällaista häirintää tai ahdistelua on aiheutta epäillä, ryhdytään välittömästi toimenpiteisiin ottamalla asia esiin esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Toimenpiteet / työolot ja työilmapiiri:

- Työolosuhteet ja -välineet sopivat molemmille sukupuolille
- Työn tuottama henkinen ja fyysinen rasitus otetaan huomioon
- Työilmapiirin kehittymistä seurataan kyselyillä

Toimenpiteet / asennoituminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon:

- Tasa-arvoisuutta edistävän työnantajaimagon luominen
- Annetaan kaikille yhtäläinen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työyhteisössä omana itsenään sekä luoda työympäristö keskustelevaksi ja tasa-arvoa rakentavaksi

Toimenpiteet / kriittinen oma-arviointi: onko asenneilmapiirimme syrjivä?

- Voiko jotkut asiakkaiden tai työntekijöiden tekemistä syrjintävalituksista johtua asenneilmapiirin ongelmista?
- Voimmeko puhua / puhutaanko ennakkoluuloista puhua avoimesti? Esim. henkilöstökoulutus, yksikköpalaverit, työkokous, esimies-alaiskeskustelut
- Uskaltaako työpaikalla olla oma itsensä (vaikka ei olisi kristitty, hetero, keski-ikäinen jne.)?
- Onko työyhteisömme sitoutunut monimuotoisuuteen?
- Miten käsittelemme konflikteja?
- Tarkoittaako organisaatiossamme konfliktien ratkaiseminen ongelmien piilottelua?
- Puututaanko syrjiviin tai rasistisiin vitseihin?
- Mitkä nimitykset ja käsitteet ovat rasistisia?
- Miten organisaatiossamme pyritään ennaltaehkäisemään syrjintää ja konflikteja?
- Onko meillä selviä sääntöjä tai suunnitelmaa syrjinnän ehkäisemiseksi?
- Onko henkilöstökoulutuksessa käsitelty syrjintää ja konfliktien hoitamista?

8. Seuranta

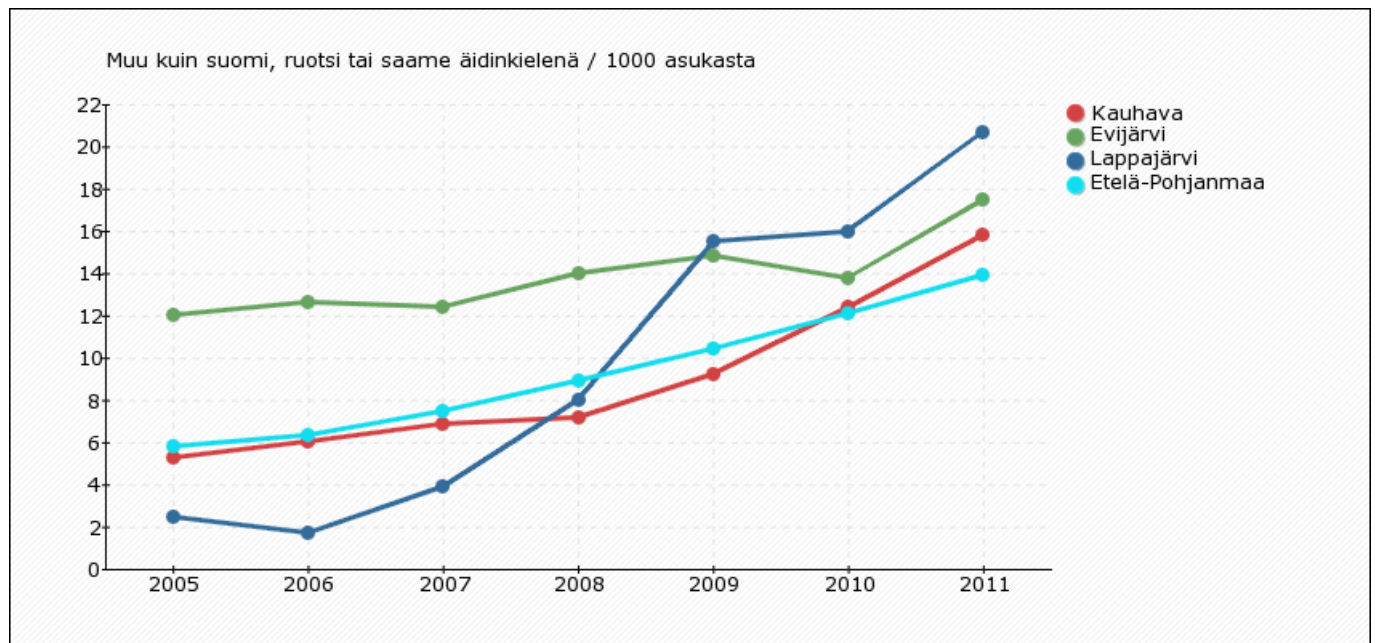
Tietoa yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta saadaan henkilöstölle suunnatuista työolokyselyistä, asiakaskyselyistä, koululaisille suunnatuista kyselyistä sekä sosiaali- ja terveysalalla toteutetuista asiakastyytyväisyyskyselyistä. Seurannan materiaalina ovat myös erilaiset Tilastokeskuksen sekä organisaatioissa tuotetut tilastot. Erilaisten kyselyiden tulokset käsitellään toimialoilla ja eri yksiköissä.

Liite 1: Kuntien väestökehitys

Väestöennusteet vuosille 2010 - 2030					
	Muuttoliikkeen sisältävä laskelma				Muutos %
	2008	2010	2020	2030	2008-2030
Alue					
Etelä-Pohjanmaa	193.511	193.530	195.937	199.331	3,0
Koko maa	5.326.314	5.378.165	5.635.938	5.850.097	9,8
Kunnat					
Evijärvi	2.780	2.701	2.418	2.258	-18,8
Kauhava	17.773	17.530	16.713	16.281	-8,4
Lappajärvi	3.517	3.388	2.952	2.724	-22,5

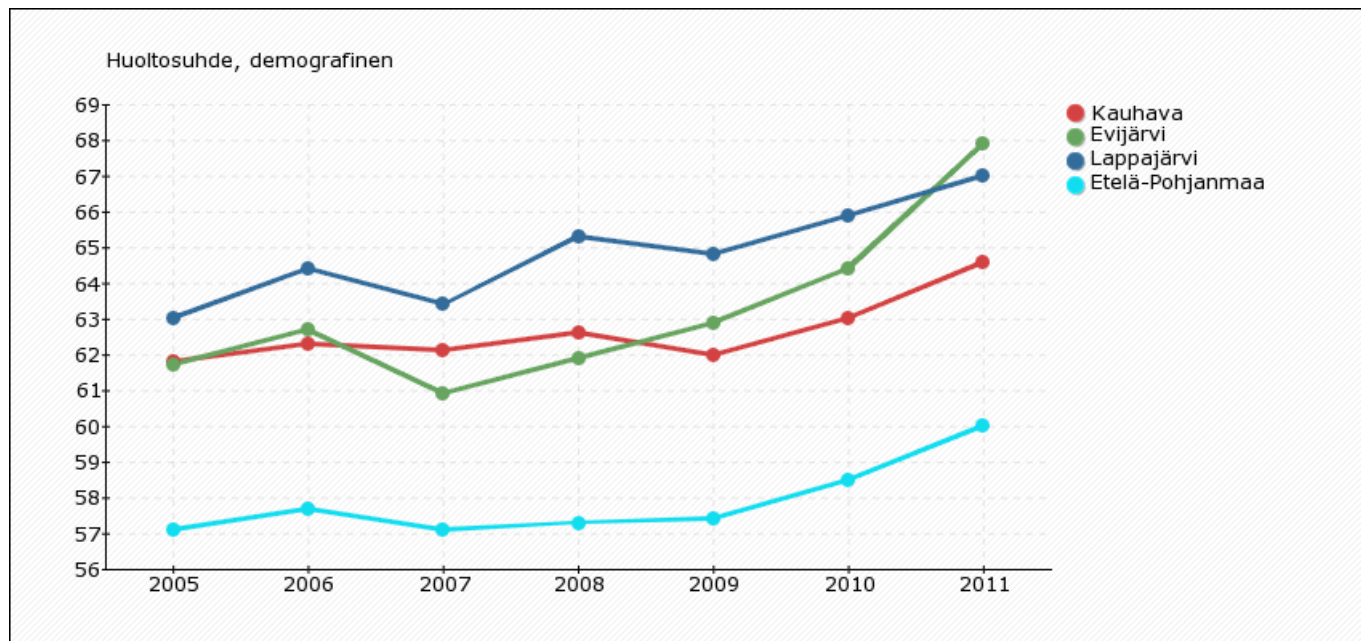
Liite 2: Tietoa kuntien ulkomaalaisten asukkaiden määrästä

Väestö kielen mukaan sekä ulkomaan kansalaisten määrä ja maa-pinta-ala alueittain 1980-2011						
2011						
	Väkiluku 31.12.	Suomen- kieliset	Ruotsin- kieliset	Saamen- kieliset	Muut kielet yhteensä	Ulkomaan kansalaiset
Evijärvi	2747	2649	50	0	48	50
Kauhava	17265	16900	92	0	273	248
Lappajärvi	3436	3346	19	0	71	74



Muu kuin suomi, ruotsi tai saame äidinkielenä / 1000 asukasta			
	2009	2010	2011
Evijärvi	14,8	13,8	17,5
Lappajärvi	15,5	16	20,7
Kauhava	9,2	12,4	15,8
Etelä-Pohjanmaa	10,4	12,1	13,9

Liite 3: Huoltosuhde



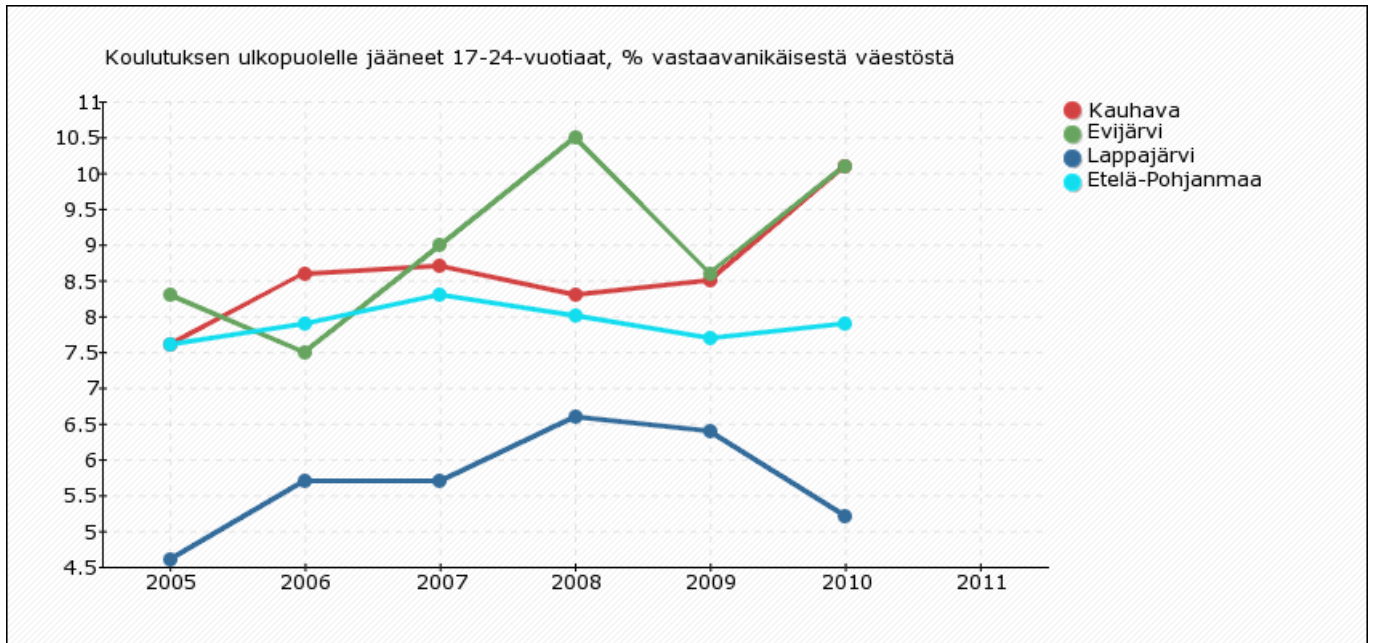
Huoltosuhde, demografinen	2009	2010	2011
Evijärvi	62,9	64,4	67,9
Lappajärvi	64,8	65,9	67
Kauhava	62	63	64,6
Etelä-Pohjanmaa	57,4	58,5	60

Demografinen (tai väestöllinen) huoltosuhde ilmaisee, kuinka monta alle 15-vuotiasta ja 65-vuotta täyttänyttä on sataa 15-64 -vuotiasta (työikäistä) kohti. Mitä enemmän on lapsia ja/tai eläkeikäisiä, sitä korkeampi huoltosuhteen arvo on.

Tietolähteenä käytetyn Työssäkäyntitilaston henkilöperusjoukon muodostaa alueella (esim. koko maa, maakunta, seutukunta) vakinaisesti asuva väestö.

Nykyään huoltosuhde on 0,5 eli kahta työikäistä kohti on yksi huollettavan ikäinen. Väestöennusteiden mukaan vuonna 2030 suhde on jo yli 0,7 eli sataa työikäistä kohden huollettavan ikäisiä on (yli) 70. Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella saavutetaan em. luku jo lähivuosina. Sekä Suomen että alueemme väestörakenne siis vanhenee.

Liite 4: Nuorten syrjäytymisen uhka



Koulutuksen ulkopuolelle jääneet 17-24-vuotiaat, % vastaavanikäisestä väestöstä			
	2009	2010	2011
Evijärvi	8,6	10,1	-
Lappajärvi	6,4	5,2	-
Kauhava	8,5	10,1	-
Etelä-Pohjanmaa	7,7	7,9	-

Liite 5: 15 vuotta täyttäneiden koulutusaste

15 vuotta täyttänyt väestö muuttujina						
2009						
	Evijärvi	% perus-joukosta	Kauhava	% perus-joukosta	Lappa-järvi	% perus-joukosta
15-vuotta täyttänyt väestö yhteensä	2338		14550		3025	
Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa	1041	44,5	5852	40,2	1196	39,5
Tutkinnon suorittaneita yhteensä	1297	55,5	8698	59,8	1829	60,5
Keskiaste	973	41,6	5755	39,6	1293	42,7
Alin korkea-aste	153	6,5	1601	11	278	9,2
Alempi korkeakouluaste	120	5,1	882	6,1	155	5,1
Ylempi korkeakouluaste	48	2,1	443	3	93	3,1
Tutkijakoulutusaste	3	0,1	17	0,1	10	0,3
2010						
	Evijärvi	% perus-joukosta	Kauhava	% perus-joukosta	Lappa-järvi	% perus-joukosta
15-vuotta täyttänyt väestö yhteensä	2318		14388		3000	
Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa	1002	43,2	5683	39,4	1176	39,2
Tutkinnon suorittaneita yhteensä	1316	56,8	8705	60,6	1824	60,8
Keskiaste	984	42,5	5759	40	1277	42,6
Alin korkea-aste	155	6,7	1580	11	274	9,1
Alempi korkeakouluaste	122	5,3	904	6,3	171	5,7
Ylempi korkeakouluaste	53	2,3	446	3,1	94	3,1
Tutkijakoulutusaste	2	0,1	16	0,1	8	0,3

Kuntavertailun parhaimmat luvut ovat taulukossa lihavoituina.

Liite 6: Organisaatioiden henkilöstörakenne

Kuntayhtymä Kaksineuvoinen

Henkilöstön määrä 31.12.2011

Palvelusuhteen luonne	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä
Vakinaiset viranhaltijat	72	8	80
Vakinaiset työsuhteiset	628	48	676
Osatyökyvyttömyyseläke	0	21	21
Osa-aikaeläke	0	13	13
Tilapäiset viranhaltijat	11	1	12
Tilapäiset työsuhteiset	201	35	236
Työllistetyt	4	8	12
Yhteensä	916	134	1 050

Evijärven kunta

Henkilöstön sukupuolijakauma palvelusuhdeluonteittain 31.12.2011			
Palvelusuhteen luonne	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Toistaiseksi voimassa oleva virka tai työsuhde	17	49	66
Määräaikainen virka tai työsuhde	1	22	23
Työllistämistuella työllistetty			0
Oppisopimussuhteinen		1	1
Yhteensä	18	72	90
Osa-aikaisia 13, näistä 7 vakinaista ja 6 määräaikaista			

Kauhavan kaupunki

Henkilöstön sukupuolijakauma palvelusuhdeluonteittain 31.12.2011			
Palvelusuhteen luonne	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Toistaiseksi voimassa oleva virka tai työsuhde	145	338	483
Määräaikainen virka tai työsuhde	41	106	147
Työllistämistuella työllistetty	2	4	6
Oppisopimussuhteinen		1	1
Yhteensä	188	449	637

