



# 1.

## LAINSÄÄDÄNTÖ ANTAA SUUNTAA

– yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki

*Syrjinnällä työelämässä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua silloin, kun erilaisen kohtelun syynä on jokin työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvä ominaisuus tai seikka. Tällaista ominaisuutta tai seikkaa kutsutaan syrjintäperusteeksi.*

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Sen mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ay-toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilaan, vammaisuuden, sukupuoleen, seksuaalisen suuntautuneisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laissa säädetään muun muassa eri toimijoiden velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta henkilöstön ja muun toiminnan osalta. Laki tuli voimaan 1.1.2015. Lakia sovelletaan julkisen toiminnan lisäksi yksityiseen toimintaan, ei kuitenkaan yksityiselämään, perhe-elämään ja uskonnonharjoitukseen.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on tehty sen jälkeen useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alusta. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn.

# 2.

## YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

– SDP:n arvopohjana

**Sosialidemokratian perusarvoja** ovat vapaus, tasa-arvo ja solidaarisuus. Vapaus tarkoittaa jokaisen ihmisen oikeutta elää omaa elämäänsä ja tehdä omia valintojaan. Yksilön vapaus tarvitsee toteutuakseen rinnalleen oikeudenmukaisuutta, moniarvoisuutta, tasa-arvoa ja solidaarisuutta. Sosialidemokraatit eivät hyväksy sitä, että ihmiset tavoitellessaan omaa vapauttaan polkevat kanssaihminen oikeuksia. Epätasa-arvoisessa yhteiskunnassa vapaus koskee vain etuoikeutettuja. Sosialidemokraattisen kansanliikkeen voimavara on moninaisista taustoista ja kaikista yhteiskuntamme kerroksista tulevat ihmiset, joita yhdistää pyrkimys muuttaa maailmaa yhteisten arvojemme mukaiseksi.

**Jokaisella ihmisellä on yhtäläinen ihmisarvo**, jonka vuoksi jokaisella tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet oman elämänsä rakentamiseen sekä vaikuttamiseen yhteiskunnassa. Moniarvoisessa yhteiskunnassa uskonnolliset ja etniset, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sekä muut vähemmistöt voivat elää hyväksytyinä ja kunnioitettuina. Tasa-arvoisesti jaetut voimavarat takaavat tasaisemman hyvinvoinnin ja yhteiskunnalliset olot.

**Erilaisuus vahvistaa yhteiskuntaa, mutta eriarvoisuus heikentää sitä.** Heikommassa asemassa olevat ihmiset tarvitsevat tukea, apua ja ajoittain erityiskohtelua, jotta yhteiskunta voisi kehittyä tasa-arvoisemmaksi. Globaalin muuttoliikkeen seurauksena ja maahanmuuttajien määrän kasvaessa erot tulevat aiempaa näkyvämmiksi. Se edellyttää ihmisiltä sopeutumista ja toisten hyväksymistä. SDP haluaa tukea niitä prosesseja, joiden avulla vieraista tulee tuttuja, naapureita, ystäviä, luokkatovereita, sukulaisia ja perheen jäseniä – suomalaisen yhteiskunnan jäseniä. Solidaarisuus on silloin yhteisvastuuta ja yhteisöllisyyttä.

**Eriarvoisuuden perusta on useimmiten taloudellinen.** Yhteiskunnan sukupuolittuneet valtarakenteet, kulttuuri, uskonnot ja sosiaaliset normit luovat epätasa-arvoa. Etuoikeutettujen ihmisten on vaikea havaita tasa-arvon esteitä ja eriarvoisuutta ylläpitäviä tai syventäviä rakenteita. Valkoihoisella, heteroseksuaalisella, valtaväestöön kuuluvalla suomalaisella voi olla vaikeuksia kääntää huomiota itseensä, tunnistaa omat etuoikeudet ja valta-asetat. Omien etuoikeuksien kriittinen arvioiminen ja suhteuttaminen ympäröivään maailmaan kasvattaa ymmärrystä ja auttaa ymmärtämään eriarvoisuutta.

**Intersektionaalisuus** (moniperusteisena syrjintänä tai risteävänä eriarvoisuutena) on tarkastelutapa, jossa sukupuolen lisäksi monien muiden tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteetin ja asemoitumisen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Moniperusteista syrjintää kokevat tunnistavat arjessaan yhteiskunnan vallitsevien rakenteiden epäoikeudenmukaisuuden. Moniperusteisen syrjinnän syitä voivat olla mm. sukupuoli, etninen tausta, rotu, luokka, seksuaalisuus, ikä, vammaisuus tai vammattomuus. Näistä yhden lisäksi toinen tai toiset voimistavat kielteistä noidankehää. Syrjityksi tuleminen syyt voivat ilmetä samanaikaisesti tai eriaikaisesti ja se voi olla aktiivista toimintaa tai toimimatta jättämistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että eri tekijöiden vaikutusta yksilön identiteettiin ja asemoitumiseen yhteiskunnassa tarkastellaan risteävästi.

**Mitä me voimme tehdä:**

- SDP:n toiminta on oikeudenmukaista, turvallista ja tilaltaan esteetöntä jokaiselle järjestötoimintaamme mukaan tahtovalle.
- Kenenkään koskemattomuutta ja turvallisuuden tunnetta ei sosialidemokraattisessa kansanliikkeessä loukata.
- Kuuntelemme empaattisesti, annetaan ihmisen itsensä kertoa eikä puhuta hänen ylitseen. Vammaiset eivät ole ainoa ryhmä, jonka sijaan puhutaan kuin henkilö ei olisi läsnä.
- Kuuntelemme vähemmistöryhmien edustajia ja kokemusasiantuntijoita heitä koskevissa asioissa.

# 3.

## TARKASTELUA UUSIN SILMIN

Työnantajalla on velvollisuus aktiivisesti edistää työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, eikä se saa syrjiä työntekijöitään tai työnhakijoita. Työnantajalla on erityisvelvoitteita vammaisia ihmisiä kohtaan heidän työllistymisensä ja työssä suoriutumisen suhteen. Yli 30 työntekijän työpaikoille pitää laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuden edistämistoimet voidaan koota omaksi ohjelmaksi tai nivoa tasa-arvolain mukaiseen tasa-arvosuunnitelmaan, YT-lain henkilöstösuunnitelmaan tai työsuojelun kehittämisprosessiin.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee mm. 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä; 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen; 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa; kehittää työoloja sellaiseksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille; helpottaa naisten ja miesten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työjärjestelyin ja 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistä sukupuoleen perustuva syrjintä. Tasa-arvosuunnitelma käsittelee keinoja, joilla työnantaja edistää tasa-arvolain vaatimusten toteutumista.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli Suvaus on keskeinen väline tasa-arvon edistämiseksi palveluissa ja päätöksenteossa. Suvaus tarkoittaa päätösten ja toimenpiteiden arvioimista ennakoon siltä kannalta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisiin, miehiin, tyttöihin ja poikiin ja muunsukupuolisiin. Suvauksessa tunnistetaan mahdollisia eroja ja otetaan ne tavoitteiden asettamisessa, suunnittelussa ja päätöksenteossa sekä itse toiminnassa.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolien näkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Sukupuolinäkökulma tarkoittaa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista.

Valtavirtaistamisen tarkoituksena on murtaa organisaation sukupuolisokeat menettelytavat ja toimintakulttuuri. Tämä edellyttää jo olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen uudelleenorganisointia, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että sukupuolien näkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite saadaan osaksi kaikkea organisaation toimintaa. Sukupuolien näkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee tasa-arvolain nojalla kaikkia viranomaisia. Samalla tavoin toteutetaan feminismiin valtavirtaistamista, jossa feminismi otetaan mukaan ajatteluun jokaisella yhteiskunnan ja politiikan osa-alueilla, esimerkiksi: feministinen ulko- ja turvallisuuspolitiikka tai feministinen ilmastopolitiikka.

# 4.

## ARVIOINNISTA JOHTOPÄÄTÖKSIIN JA TOIMENPITEISIIN

– toimivan yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Jotta työnantaja voisi edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta, sen tulee ensin arvioida vallitseva nykytilanne työpaikalla. Tarkoituksena on tunnistaa mahdollista syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla työpaikan ja toiminnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan parantaa.

Arviointi voi koskea esimerkiksi asioiden valmistelua, päätöksentekoa, johtamista, toiminnan ja talouden suunnittelua ja viestintää. Laajoissa ja muuten merkitykseltään tärkeissä hankkeissa on arvioitava vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan.

Merkitykselliset syrjintäperusteet nimetään yhteisessä kokouksessa. Tämän jälkeen yhdenvertaisuuden toteutumista tarkastellaan esimerkiksi kyselyn avulla kaikkien näiden kiellettyjen syrjintäperusteiden näkökulmasta. Arvioinnin tulee kattaa kaikki työolot ja toimintatavat, joita noudatetaan työhönotossa ja henkilöstöratkaisuissa, näistä ainakin seuraavista menettelytavoissa:

- työhönotossa
- tehtäviä jaettaessa
- koulutuksen pääsystä päätettäessä
- palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä
- työntekoon ja työsuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä.

Arvioinnin perusteella tehdään johtopäätöksiä ja valitaan yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimet. Tarvittaessa on kehitettävä syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöratkaisuja tehtäessä.

- ▶ Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuu osa työpaikan säännöllistä ja jatkuvaa kehittämistoimintaa. Työnantajan pitää tarkastella työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määräajoin ja arvioida, onko tehdyillä toimenpiteillä ollut tavoiteltua vaikutusta. Edistämistoimia ja niiden vaikutuvuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa (luottamushenkilön tai luottamusvaltuutetun) kanssa. Työntekijöiden edustajalla on pyynnöstä oikeus saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Tarvittaessa työnantajan pitää muuttaa ja tarkentaa toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

**Mitä me voimme tehdä:**

- Kartoitetaan työpaikan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilanne, määritellään kaikenlainen rasismi, vihapuhe ja muu ihmisen taustaan perustuva syrjintä puolueen toimintaan kuumattomaksi sekä tehdään tarvittavat edistämistoimet. Tilannetta arvioidaan säännöllisesti vuosittain.
- SDP:n työntekijät saavat ajankohtaista koulutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.
- Järjestökoulutukseen ja toimintavalmiuksiin kuuluvat esimerkiksi työpajojen muodossa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietous.
- Puolue- ja piirikokouksissa on koulutetut häirintäyhteyshenkilöt, joiden puoleen voi luottamuksellisesti kääntyä, jos havaitsee tai itse kokee epäasiallista käytöstä SDP:n tilaisuuksissa. Häirintäyhdyshenkilöt ryhtyvät tapauskohtaisesti harkintansa mukaan tilanteen vaatimiin toimenpiteisiin.
- Työpaikoille valitaan oma tasa-arvovastaava/häirintäyhdyshenkilö, jolle ilmoitetaan mahdollisesta häirinnästä. Häirintäyhdyshenkilö/tasa-arvovastaava on vaitiolovelvollinen.

# 5.

## RISKIEN KARTOITUS KOHDERYHMITTÄIN

### 5.1. Meitä on moneksi

Yhteiskuntamme on yhä heteronormatiivinen. Rakenteita, jotka olettavat sukupuolen määrittävän sitä, millainen ihminen on, tulee purkaa.

#### Mitä me voimme tehdä:

- Sosialidemokraattisessa kansanliikkeessä jokaisella on täysi oikeus ilmaista omaa persoonallisuuttaan pukeutumisellaan, kampauksellaan, eleillään ja äänellään, yksilöllisellä tyyllillään ilman syrjityksi tulemisen pelkoa.

#### Politiikkamme keinoin:

- Valtion ja kuntien palveluiden tulee olla syrjimättömiä. Palveluiden tulee olla tasa-arvois- ta niin neuvoloissa, päiväkodeissa, kouluissa kuin virastoissakin.
- Henkilökunnan koulutuksessa on painotettava ymmärrystä ihmisten moninaisuuden kirjosta, jotta pystytään kohtaamaan jokainen ihminen yksilönä, riippumatta hänen sek- suaalisesta suuntautumisestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolen ilmaisustaan.
- Kouluopetuksessa on huomioitava ihmisten moninaisuus. Koulutusjärjestelmän tulee aina varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen purkaa stereotyyppioita sekä antaa asiallista tietoa eri vähemmistöistä.

Sukupuolen representaatioiden käyttösanastoa:

**Sukupuoli:** Sukupuoli on moninainen ja monitasoinen käsite. Sukupuoli voi tarkoittaa esi- merkiksi sukupuolirooleja, naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä, sukupuolen ilmaisua tai yksilön sukupuoli-identiteettiä. Sukupuoleen liittyy paljon syvään juurtuneita kulttuurisia käsityksiä ja olettamuksia. Sukupuolen käsitteen ulottuvuuksia on hahmotettu esimerkiksi seuraavalla jaottelulla:

**Biologinen sukupuoli** -termiä on käytetty silloin, kun on puhuttu ruumiillisista sukupuolen määrittelyn ulottuvuuksista, kuten anatomiasta, kromosomeista tai hormoneista. Biologinen sukupuoli on määrittynyt kaksijakoisena, vaikka tosiasiansa myös sukupuoleen liitetyt biolo- giset tunnusmerkit ovat moninaisia ja niiden määrittely muuttunut historiallisesti eri yhteyk- sissä. Tästä syystä sukupuolen biologisen ulottuvuuden korostaminen on usein harhaanjohta- vaa. Monesti voi käyttää mieluummin esimerkiksi termiä syntymässä määritelty sukupuoli.



**Sosiaalinen sukupuoli** on puolestaan termi, jolla on tarkoitettu niitä rooleja, odotuksia ja merkityksiä, joita sukupuoliin liitetään. Myös sosiaalinen sukupuoli on määritelty usein kaksijakoisena. Kuitenkin nykyään kaksijakoisia sukupuolirooleja ja jaon normatiivisuutta pidetään rajoittavina ja eriarvoisuutta ylläpitävinä.

**Juridisella sukupuolella** tarkoitetaan henkilön laillista sukupuolta, joka ilmenee henkilötunnuksesta. Juridinen sukupuoli vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies.

**Binäärinen sukupuolikäsitys:** eli kaksijakoinen sukupuolikäsitys tarkoittaa ajattelutapaa, jossa sukupuoliä katsotaan olevan vain kaksi - naiset ja miehet. Muunsukupuoliset kokevat itsensä tämän kaksinapaisen sukupuolijärjestelmän ulkopuolelle, sillä he eivät samaistu niistä kumpaankaan.

**Sukupuoli-identiteetillä** tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan sekä tapaa ilmaista sukupuoltaan esimerkiksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuoli-identiteetti ei välttämättä vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta eikä rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää yksilön sukupuoli.

**Muunsukupuolinen, trans gender:** Henkilö, joka ei koe olevansa nainen tai mies, vaan esimerkiksi sukupuoleton, sukupuolirajat ylittävä, niiden ulkopuolella oleva tai monisukupuolinen. On hyvä huomata, että englannin kielessä transgender-termillä tarkoitetaan yleisesti transsukupuolista, tai transihmistä.

Osa ihmisistä on **intersukupuolisia**, eli heitä ei pystytä fyysisten ominaisuuksiensa perusteella tulkitsemaan kummankaan binäärisen sukupuolen edustajaksi.

**Cissukupuolinen** on henkilö, joka määrittelee itsensä sen mukaisesti, kun hänet on syntymässä luokiteltu. Esimerkiksi syntyessään naiseksi määritelty pitää itseään naisena. Suurin osa ihmisistä on cissukupuolisia. Cis tulee latinasta ja tarkoittaa ”tällä puolen”, sen vastakohta on trans, joka puolestaan tarkoittaa ”toisella puolen”.

**Cisnormatiivisuus** on ajattelutapa tai normi, jonka mukaan ihmiset jakautuvat kahteen sukupuoleen, naiseen ja mieheen. Ajattelumalli on rajoittava, sillä sukupuolien skaala on paljon moninaisempi, kuin vain jaottelu kahden sukupuolen välillä

**Lhbtqi** kirjainyhdistelmä viittaa sekä sukupuoli- että seksuaalivähemmistöihin: lesbot, homot, biseksuaalit, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit.

**Transsukupuolinen:** Henkilö, jonka kokemus omasta sukupuolesta ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä sukupuolta. Useat transsukupuoliset tarvitsevat lääketieteellistä hoitoa, jotta pystyisivät paremmin elämään omassa sukupuolestaan.

Sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi näyttäytyä työpaikkakiusaamisena, vihapuheena, mitätöimisenä, fyysisenä tai psyykkisenä väkivaltana, sukupuolisena ahdisteluna ja häirintänä. Sosiaalisen median myötä syksystä 2017 levinneessä, elokuvamaailmaa, kulttuuripiirejä, oikeus- ja koululaitosta, sosiaalisia yhteisöjä ja henkilökohtaisia suhteita ravistellut #meetoo-, #dammenbrister- ja #memyös- kampanjoissa henkilökohtaisten tarinoiden jakamisesta kasvoi yhteiskunnallinen voima. Kampanja eri muodoissaan vaati ehdotonta kehollista koskemattomuutta ja itsemääräämisoikeutta erityisesti naisille. Yksityinen on todella poliittista.

**Mitä me voimme tehdä:**

- Korostamme sukupuolten moninaisuutta rikkautena. Järjestökyselyiden lomakkeissa ja muissa tilanteissa, jossa sukupuoli on muuttujana, on Nainen/Mies jaottelun lisäksi vaihtoehdot Muu ja En halua sanoa

**Politiikan keinoin:**

- Sukupuolen vahvistamista säätelevä laki on uudistettava ja ihmisoikeuksia loukkaavat määräykset, kuten sterilisaatiovaatimus on poistettava.
- Transihmisillä ja intersukupuolisilla ihmisillä tulee olla sama oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen kuin muillakin ihmisillä.
- Intersukupuolisilla henkilöillä tulee olla oikeus päättää oma sukupuolensa siinä vaiheessa, kun he ovat voivat tehdä päätökset itse.
- Sairausluokitukset on uudistettava tavalla, joka vahvistaa kansalaisten yhdenvertaisuutta, edistää terveyttä lieventämällä stigmaa ja vastaa uusinta tieteellistä tietoa.

## 5.2. Joka toinen nainen – ja muita menetelmiä

Vuonna 1995 YK Naisten kokouksessa Pekingissä todettiin, että naisten oikeudet ovat ihmisoikeuksia. Jos naisilla ei ole oikeuksia osallistua päätöksentekoon, nämä oikeudet eivät voi toteutua. Naisten tie politiikan huipulle tai järjestötoiminnan tosiasiallisiin ydinryhmiin on ottaa aikaa ja on (ollut) työlästä.

Kenellä on valtaa vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon? Naisia valitaan poliittisiin tehtäviin paremmin silloin kun valintaprosessi on avoin. Jos valintaprosessi on suljettu, niin naisia ei valita tai valitaan hyvin vähän. Poliittinen eliitti on innokas uusintamaan itse itseään erilaisen varmennusmekanismien avulla.

Ruotsissa sukupuolten tasapuolisempaa edustusta sosialidemokraattien keskuudessa nopeutettiin listaäänestyksissä henkilöasettelulla, jolloin joka toinen listahenkilö oli aina nainen tai mies. Muut puolueet seurasivat pian demareiden mallia.

Suomessa on vuodesta 1995 sovellettu sukupuolikiintiöitä välillisesti valtion ja kunnan päätöksentekokoelimissa. Pääsääntö on, että tasapuolisuus on turvattu 40 prosentin vähimmäiskiintiöllä. Myös valtion tai kunnan omistaman yhtiön hallintoneuvostossa, johtokunnassa ja muussa luottamushenkilöistä koostuvassa johto- tai hallintoelimestä pitää olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Naiset ovat yhä vähemmistönä taloudellisessa päätöksenteossa.

Yksityisiin pörssiyhtiöihin on tasa-arvon nimissä esitetty harkittavaksi sukupuolikiintiöitä samoin vanhempainvapaiden uudistamisen 6+6+6 mallissa, jossa olisi erityiset yksinoikeudet äiti- ja isäkiintiöinä.

SDP:n eduskuntaryhmä on historiansa naisvaltaisin: vuonna 2018 edustajistamme 22 on naisia ja 13 miehiä. Eduskuntaryhmän puheenjohtaja ja pääsihteeri ovat miehiä. Kansanedustajien keski-ikä (2018) on naisten keskuudessa 49 ja miesten 54 vuotta. Puolueen puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja puoluesihteeri ovat miehiä, kaksi varapuheenjohtajaa ovat naisia. SDP:n jäsenistä 42 prosenttia on naisia.

	NAISIA	MIEHIÄ
Europarlamentaarikkoja	2	0
Kansanedustajia	22	13
Puoluepiirien puheenjohtajat	6	7
Puoluehallitus	6	7
SDP:n puheenjohtajisto	2	2
Puoluesihteeri	0	1
Puoluevaltuuston puheenjohtajisto	2	1
Puoluevaltuusto	28	30
Puoluetoimitsijat	7	7
Summa	75	68

Sosialidemokraattiset Naiset eli Naisliitto suositti vuonna 1990 puoluetta ottamaan käyttöön sukupuolikiintiöt, mikä hyväksyttiin SDP:n sääntöihin 1996 puoluekokouksessa. Edelleen Naisliitto esitti puolueen julistautumista feministiseksi puolueeksi Forssan ohjelman 100-vuotisjuhlien yhteydessä vuonna 2003. Antti Rinne SDP:n puheenjohtajana on käsitellyt vuodesta 2014 lähtien sinnikkäästi puheissaan tasa-arvoa; naisten aseman vahvistamista yhteiskunnassa, puolueessa ja työmarkkinoilla.

SDP julistautui feministiseksi puolueeksi vuonna 2015 ja feminismi vakiinnutti asemansa puolueen uudistetussa periaateohjelmassa ja lukuisissa aloitteissa viimeistään Lahden puoluekokouksessa 2017. Samassa puoluekokouksessa hyväksyttiin myös aloite yhdenvertaisuusohjelman laatimisesta sosialidemokraattien käyttöön. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ymmärretään ja tunnustetaan asiaksi, minkä eteen kuuluu tehdä töitä.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- SDP:n työnantajapolitiikassa sekä kaikissa hallinnollisissa päätöksissä huolehditaan, että palkattuihin sekä luottamustehtäviin nimitetään tasapuolisesti eri sukupuolten edustajia.
- Sukupuoltenvaikutustenarviointia tehdään palkkausten, irtisanomisten, palkkerojien kuin muidenkin hallinnollisten päätösten osalta. Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. Palkkaperusteet ovat läpinäkyviä.
- Suosimme kiintiöperiaatteen käyttöä SDP:n delegaation valinnoissa kansainvälisiin kokouksiin (SI, PES, SAMAK)
- SDP:n järjestämissä koulutustapahtumissa ja seminaareissa on alustajien, puheenjohtajien ja työryhmävetäjien sukupuolijakauma tasapuolinen.
- Tasa-arvon tahtotila tulee näkyä aluetasolla hallitusten, valtuustojen ja lautakuntien puheenjohtajuuksien paikkajaoissa.

## 5.3. Sopivan ikäinen

Syrjityksi tulemisen riskit ovat erilaisia elämän eri vaiheissa. Ikäsyrrjintää voi kohdata minkä ikäisenä tahansa, mutta useimmin sitä kohtaa nuorena tai vanhana. Naisten ”parasta ennen”- päiväys tulee yleensä miehiä aikaisemmin. Naisilla ei oleteta olevan kompetenssia eikä pätevyyden kertyvän tehtävien ja iän myötä; osaaminen on todistettava ja uskottavuuden vahvistaminen on elämänmittainen urakka.

Ikäsyrrjintää esiintyy työhönotossa ja palveluiden saatavuudessa, vaikka ikäsyrrjintä ilman hyväksyttävää syytä on rikos. Työhönotossa nuoren on vaikea vakuuttaa osaamistaan, jos mittarina on työkokemus. Ikääntymisen vaikutus työnsaantiin alkaa näkyä jo 45-vuotiaana. Ikääntyneiden on työttömäksi joutuessaan vaikea saada uutta työpaikkaa, vaikka osaaminen ja työkyky ovat kunnossa. Vuoden 2017 marraskuussa työttömiä oli 190 000, joista miehiä oli 109 000 ja naisia 81 000 henkeä. Miesten työttömyysaste oli 7,8 ja naisten 6,3 prosenttia. Pitkäaikaistyöttömistä oli miehiä 52 600 ja naisia 39 200.

Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu ikään katsomatta edellyttää, että eri-ikäisyys ymmärretään voimavaraksi. Eri-ikäiset ja erilaiset elämäkokemuksen omaavat ihmiset tarvitsevat ja täydentävät toisiaan. Ikä ylipäätään ennustaa ihmisen elämänlaatua entistä vähemmän. Henkilökohtainen kokemus omasta terveydentilasta on parempi mittari työssä jaksamisen suhteen.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- Työhyvinvoinnin edistäminen on oleellisena osana SDP:n työkuultuuria. Emme erottele alle ja yli 50-vuotiaita toimitsijoita tai nais/miestoimitsijoita siinä, kuka saa osallistua poliittisen työnteon kannalta merkittäviin tilaisuuksiin, ellei siihen ole perusteltua syytä. Toimintaympäristössä jokainen pystyy toteuttamaan osaamisensa tulematta syrjityksi ikänsä vuoksi.
- Työntekijöiden työssäjaksamista, työkykyä ja kestäviä työuria tuetaan korkeatasoisella ja monipuolisella työterveyshuollolla. Pidämme huolta itsestämme ja työtovereistamme. Alkoholin tai muiden päihteiden liikakäyttö katkaistaan hoitoonohjauksella (Päihdeongelman hoitoonohjausjärjestelmä).
- Ammatillista osaamista ylläpidetään monipuolisella koulutuksella.
- Nuorten toimijoiden ja ikääntyneiden työntekijöiden erityisvahvuudet tehdään näkyviksi. Aktiivinen dialogi ja vahvuuksien jakaminen sukupolvien välillä kehittää molempipuolista osaamista ja vahvistaa työyhteisöä.
- Vanhemmat toverit toimivat nuoremmille mentoreina järjestötyössä.

## 5.4. Vammaiset ja osatyökykyiset

SDP haluaa rakentaa Suomea, jossa vammaiset henkilöt ovat aktiivinen ja yhdenvertainen osa yhteiskuntaa. Se tarkoittaa myös positiivista erityiskohtelua, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Vammaiset kohtaa edelleen arkipäivän eriarvoisuutta työllistymisen, asumisen, terveydenhuollon, palveluiden saatavuuden, liikkumisen ja vapaa-ajan vieton suhteen. Työllisyysaste ei nouse yleisen työllisyysasteen noustessa eikä koulutus lisää samalla tavalla työllistymisen mahdollisuuksia kuin ei-vammaisilla.

Työnantaja saattaa joutua tekemään kohtuullisia mukautuksia, esimerkiksi työaika- tai työpaikkajärjestelyitä, työvälينهankintoja tai esteettömyysmuutoksia. On syrjintää, jos työnantaja ei näin tee. Esteettömässä ympäristössä on jokaisen helppo liikkua ja toimia. Se tarkoittaa helposti avautuvia ovia, luiskia portaiden vieressä, hissejä, riittävän leveitä oviaukkoja, selkeitä opasteita, riittävää valaistusta, hyvää kuulo- ja näköympäristöä ja ylipäänsä kaikille soveltuvia tiloja. Pienten lasten kanssa liikkuva on lastenvaunuja työntäessään kiitollinen pyörätuoliliuskoista. Samoin nokkakärryt nousevat työtiloihin kevyemmin helpottaen toimitsijan työntekoa.

Kommunikaation ja tiedonsaannin esteettömyys sekä saavutettavuus on erityisen tärkeää niille, jotka käyttävät viittomakieltä tai jotka hyötyvät selkokielestä. Suomessa selkokieltä tarvitsee 4–7 % väestöstä. Vanhusten ja maahanmuuttajien määrän kasvaessa on julkisten palveluiden käyttäjinä entistä enemmän ihmisiä, joilla on vaikeuksia ymmärtää yleiskieltä.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- Palveluasenne on puoluetyössä kohdallaan, avustaja- ja opaskoirat ovat tervetulleita ja ihmisten moninaisuus huomioidaan asiallisesti. Puolue- piiri ja aluetoimistot ovat rakenteiltaan ja olosuhteiltaan työntekemistä ja siellä asioimista tukeva. Vammaisia kannustetaan mukaan järjestötoimintaan ja poliittiseksi päättäjäksi. Käyttämämme kokouspaikat ovat esteettömiä. Avustavia henkilöitä löytyy vapaaehtoisista. Puolueen ohjelmia ja tausta-aineistoja tuotetaan myös selkokielellä, puoluekokouksissa yms. pääjuhlassa on viittomakielen tulkkaus.
- Vammaiset ihmiset ovat yksilöitä ja siten henkilöinä edustavat itseään. Yhteistyössä toisten vammaisten kanssa he muodostavat vaikuttamisryhmiä omista lähtökohdistaan. Vammaisilla ihmisillä on samanlaiset oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin henkilöillä. Vammaista ihmistä kuullaan, annetaan aikaa kertoa asiansa ja mielipiteensä eikä puhuta hänen ylitseen tai hänen sijastaan, vaikka hän tarvitsisi avustajaa tai tulkkia.
- Vammaiset ja osatyökykyiset ihmiset ovat oman arkensa ja elämänsä asiantuntijoita eikä heitä tule määrittää vammansa tai sairautensa perusteella, vaan yksilöinä. He kertovat itse omista osaamisalueistaan ja kiinnostuksensa kohteista. Kysymällä asiat selviävät.

### **Politiikan keinoin:**

- Osatyökykyisten ja vammaisten pääsyä työmarkkinoille on edistettävä. Tämä koskee sekä erilaisia opintoihin liittyviä työharjoitteluja, että varsinaista palkkatyötä. Työelämätaidot ja ammatillinen osaaminen kehittyvät vain kokemuksen myötä.

- Vammaisten ihmisten arjen hyvinvointia turvaavia palvelukokonaisuuksia ei saa hajottaa Sote-uudistuksen yhteydessä. Siksi on tärkeää, että samalla kun sote-alueiden tasolla varmistetaan vammaissopimuksen toteutuminen, myös kunnissa toimivien vammaisneuvostojen asema turvataan ja neuvostojen toimintaedellytyksiä vahvistetaan. Yhdistetyissä vammais- ja vanhusneuvostoissa on turvattava myös vammaisten äänen kuuluminen.
- Vammaisen ihmisen palkkaamisessa työnantaja saa palkkatuen ja työntekijä pienen korvauksen. Erinomaisesti suoriutunut saa kuitenkin harvoin jatkaa työpaikassa, kun samasta työstä pitäisi maksaa korkeampi palkka. Palkkatukeen pitäisikin liittää työnantajalle tietty pakollinen täyden palkan työjakso tuetun jatkeeksi.

## 5.5. Maahanmuuttajat mukaan

Maahanmuuttajat ja heidän osaamisensa, myös muiden kulttuurien ja yhteiskuntien tuntemus, ovat globaalissa maailmassa voimavara. Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen ryhmä, rekisteröityjä kieliäkin on Suomessa jo noin 170. Monikulttuurisuutta pidetään usein tavoiteltavana tilana Suomi kansainvälistyy-puheessa, edellyttäen että käytännössä valtakulttuuria ei vaadita muuttamaan. Suvaitsevaisuutta voi tässä mielessä tarkastella valtaväestön ja kulttuuristen vähemmistöjen välille rakentuvana valtasuhteena.

Suvaitsevaisuuden käsitteessä on moraalinen tunnelataus. Sillä viitataan ihmisen toiminnan takana oleviin perustaviin arvovalintoihin, jotka määrittävät paitsi ihmisen käsitystä itsestään ja omasta yksilöllisyydestään, myös hänen suuntautumisestaan muihin ihmisiin ja yhteisöllisyyteen. Suvaitsevaisuudesta on muodostunut yksi keskeinen normi, jonka avulla määritellään, millainen on avoin, nykyaikainen, kansainvälinen ja ”hyvä” ihminen.

Humanitäärisistä syistä tai työn perässä muuttaneilla ihmisillä on hyvin erilaiset voimavarat selviytyä uudessa kotimaassaan. Kielitaidolla ja työllä on Suomeen tulevien maahanmuuttajien kotoutumisessa tärkeä rooli. Pääsy työmarkkinoille ei ole helppoa, mistä kertoo maahanmuuttajien ja erityisesti maahanmuuttajanaisten kantaväestöä alhaisempi työllisyysaste ja palkka. Työhönotossa henkilön osaaminen pääsee paremmin esille, kun käytetään ”neutraalia, nimetöntä” hakumenettelyä, jolloin hakijan vierasperäinen nimi ei toimi ennakkoluuloja ryydittävänä esteenä. Työn saannissa maahanmuuttajan lähtömaassaan saavuttamaa koulutusta, ammattitaitoa ja pätevyyttä ei tunnusteta eikä tunnusteta. Suomen yleisin ja pitkälti hyväksytty syrjinnän muoto ja este työllistymiselle on lähes täydellisen kielitaidon vaatimus.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- Puolueen ohjelmia ja taustamateriaaleja tehdään useilla kielillä ainakin nettiversioina.
- Esitteitä puolueen tavoitteista ja muista ajankohtaisista asioista painetaan selkokielellä.
- Maahanmuuttajia innostetaan mukaan järjestötoimintaan. Salliva ilmapiiri mahdollistaa lasten mukanaolon ja tarvittaessa kokousten/tapahtumien yhteyteen järjestetään pienten lasten turvallinen hoito.
- Maahanmuuttajille/taustaisille annetaan mahdollisuus kertoa itsestään, kokemuksistaan ja mielipiteistään. Maahanmuuttajat eivät ole vain ns. ”siirreltäviä objekteja”, molemminpuolinen ajatusten vaihto on tärkeää ja kasvattaa molemminpuolista luottamusta sekä tietämystä.
- Vastuuta ja päätösvaltaa yhdistyksen toiminnasta annetaan uusille aktiiveille. Esimerkiksi Maailma kylässä -festivaalien SDP:n teltan päivystykseen kutsutaan pääkaupunkiseudulla asuvia maahanmuuttajia ja puoluejäseniä. Ystävystyminen maahanmuuttajien kanssa avartaa ja on molemminpuolista hyödyllistä.
- Maahanmuuttajataustaisia innostetaan asettumaan ehdolle vaaleihin SDP:n listoilla, heitä autetaan vaalityössä ja yhteyttä pidetään myös vaalien välillä. Maahanmuuttajataustaisten äänestysaktiivisuutta lisätään kertomalla heille vaalioikeudesta ja äänestämisen merkityksestä.



**Politiikan keinoin:**

- Maahanmuuttajien suomen tai ruotsin kielen oppiminen käynnistetään ja perustiedot suomalaisesta yhteiskunnasta sekä työmarkkinoista annetaan heti heidän Suomeen tultua.
- Ylimoitetuista suomen tai ruotsin kielitaitovaatimuksista tulee luopua aloilla, joilla se ei ole työn suorittamisen kannalta relevanttia.
- Palkkoja ei saa polkea, harmaat työmarkkinat ja ihmiskauppa, jossa työntekijä on riiston väline, ovat epähuumaneja, moraalisesti ja laillisesti kiellettyjä.
- Ilman oleskelulupaa maassa oleskelevien eli ns. paperittomien siirtolaisten perus- ja ihmisoikeuksien tulee toteutua. Kyse on muun muassa yhdenvertaisesta oikeudesta terveydenhoitoon ja koulutukseen.

## 5.6. Tasa-arvoista kielipolitiikkaa

Suomen- ja ruotsinkielisillä on oikeus kouluttautua, suorittaa varusmiespalvelus sekä asioida viranomaisten kanssa omalla äidinkielellään, mukaan lukien tarvittavat asiakirjat. Myös politiikan harrastaminen sekä kunta- ja valtakunnan politiikkaan osallistuminen onnistuvat omalla äidinkielellä. SDP:n jäsenistä 31.12.2017 ilmoitti 1.464 äidinkielekseen ruotsin ja yhteensä 1.489 henkeä oli samaan aikaan liittyneinä alueensa ruotsinkieliseen puolueosastoon.

Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat vammaiset, lapset ja vanhukset, ovat kielellisten oikeuksien kannalta erityisen haavoittuvia ryhmiä. He ovat täysin riippuvaisia siitä, saavatko he esittää asiansa omalla äidinkielellään tullakseen ymmärretyiksi. Eri kieliryhmien yleistyessä tulkkipalveluiden käyttöä on lisättävä julkisille palveluille.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- Kunta- ja palvelurakenteita uudistettaessa otetaan huomioon kieliryhmien välinen tasa-arvo myös suomen ja ruotsin viittomakielten osalta.
- Ruotsin kielen taidoista tehdään houkutteleva kaiken ikäisille järjestöaktiiveille mm. kulttuurin ja kokousmatkailun keinoin.
- Yhteistyötä Ruotsin demareiden ja Samakin toimijoiden kanssa laajennetaan yhä useamman ulottuville.

## 5.7. Saamelaiset

Saamelaiset ovat alkuperäiskansa, eivätkä vain kielellinen tai etninen vähemmistö. Saamelaisuus on kulttuurisen ryhmän jäsenyyttä, jolla on elävä, vahva ja kautta historian jatkunut yhteys maahan. Alkuperäiskansan oikeudet ovat kansalle kuuluvia, yhteisöllisiä oikeuksia.

Saamelaisia on neljän valtion alueella, Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Venäjällä. Noin puolet Suomen saamelaisista asuu kotiseutualueellaan Inarissa, Enontekiöllä, Utsjoella tai Sodankylän Vuoton alueella. Saamelaiskulttuuri on tänään kovin sirpaloitunutta ja assimilaatioprosessi on vauhdissa. Yhä useampi saamenkielinen asuu määriteltyjen saamelaisalueiden ulkopuolella.

Saamen noin kymmenestä kielistä Suomessa puhutaan pohjoissaamea (70%), koltansaamea ja inarinsaamea. Vaikka saamen kirjakieli on noin 400 vuotta vanhaa, eivät monet aikuiset saamelaiset osaa sitä kirjoittaa, koska saamelaiset ovat joutuneet käymään koulunsa valtaväestön kielellä. Saamelaisilla on nyt kotiseutualueellaan oikeus asioida omalla kielellään, joka hoidetaan yleensä käyttämällä tulkkipalvelua.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- Tehdään saamelaisuutta tunnetuksi puolueen kentässä. Kutsutaan heitä mukaan esimerkiksi Pohjolan demaritapahtumaan.

### **Politiikan keinoin:**

- Saamenkielisten oikeudet omankieliseen palvelutarjontaan ja äidinkielen ylläpitämiseen on turvattava saamelaisalueilla.
- Lapin luontoa kunnioitetaan kestävän kehityksen näkökulmasta, rinnan saamelaisten kotina heille kuuluvine oikeuksineen, kuin laajenevan matkailun aarreaittana.

## 5.8. Romanit

Suomen romaneilla on tänään täydet kansalaisoikeudet ja –velvollisuudet. Heidän asemaansa yhteiskunnassa on pitkään suhtauduttu enemmistön näkökulmasta eikä romanien omasta erilliskulttuurista käsin. Vasta vuoden 1992 perusoikeuskomitean mietinnön lähtökohtana oli, että kaikilla ihmisillä pitää olla oikeus yhtäläiseen lain suojaan, omaan kieleen ja kulttuuriin. Hallitusmuotoon kirjattu perusoikeusuudistus tuli voimaan vuonna 1995 ja siinä erityisen tärkeä on syrjinnän kieltävä pykälä. Suomessa on nyt noin 10 000 - 12 000 romania.

Rodullistettu syrjintä, stereotyyppit ja kielteiset ennakkoluulot romaneja kohtaan ovat heille kuitenkin arkea. Heikommasta koulutustasosta johtuen romanit ovat huonosti työllistyneitä, heikommassa taloudellisessa ja sosiaalisessa asemassa kuin muut suomalaiset. Syitä romanien työelämästä syrjäytymiseen löytyy romanien asemasta johtuneesta periytyvästä huono-osaisuudesta, koulukiusaamisesta ja epätasa-arvoisen kohtelun takia keskeytyneistä opinnoista. Asuntoa etsivien romaninuorten käytössä olevat tulot ovat keskimäärin pienet ja he pärjäävät huonosti kovassa kilpailussa vuokra-asunnoista erityisesti pääkaupunkiseudulla ja muissa kasvukeskuksissa. Asumisen epävarmuus ja asunnottomuus rajoittavat merkittävästi nuorten mahdollisuuksia itsenäistyä ja sitoutua opiskeluun ja työelämään. Romaniasukas voidaan kanteluiden mukaan yrittää savustaa ulos taloyhtiöstä tai naapurustosta vetoamalla väärin perusteisiin tai romanien muutto yritetään epävirallisesti estää joko kunnan muiden asukkaiden, viranomaisten tai toisten romanien taholta.

Suomeen saapuneiden, pääosin Romanian ja Bulgarian romanikerjäläisten joukossa on paperittomia maahanmuuttajia. Keskustelua käydään siitä, pitäisikö romaneja auttaa täällä vai heidän kotimaassaan. Kerjääminen on Suomessa harvinaista, mutta sallittua.

### **Mitä me voimme tehdä:**

- Kotikunnissa annetaan suojaa ja neuvontaa paperittomille romaneille matalan kynnyksen sosiaalipalvelujen avulla.
- Puolueen jäsenille tarjotaan ajankohtaista tietoa saamelaisista ja romaneista sekä heidän monipuolisesta kulttuuristaan. Saamelaisten ja romanien osallistumista järjestötyöhön ja poliittisiksi vaikuttajiksi tuetaan.
- Lisätään romanien syrjintää koskevien tapausten uutisointia ja niiden ratkaisujen näkyvyyttä (sosiaalisessa) mediassa.

### **Politiikan keinoin:**

- Varhaiskasvatus on kaikkien lasten etu. Se edistää laadukkaan päiväkotitoiminnan ansiosta lasten mahdollisia kielellisiä tai sosiaalisia vajeiksi jääneitä taitoja, joita tarvitaan siirryttäessä ala-asteelle. Romanilasten osallistuminen varhaiskasvatukseen on muuta väestöä vähäisempää. Kielipesätoimintaa tulee kehittää niin romani- kuin saamelaislasten osalta ja kieliohjelmille on taattava resurssit.
- Romanin kielen elvyttäminen tulee olla yksi osa kielipolitiikkaa. Helsingin yliopistossa tulee olla romanikielen opiskelumahdollisuus, opetus on turvattava myös alemmille tasoille aina varhaiskasvatuksen kielipesään päiväkodeissa. Romaninuria kannustetaan opiskelemaan romanikieltä koulun yhteydessä. Vuokra-asuntoja rakennetaan lisää myös nuoria varten pääkaupunkiseudulle ja kasvukeskuksiin.

# 6.

## EPÄASIAALLISEN KOHTELUN SELVITYS

### **Jos epäilet tulles syrjityksi työelämässä, toimi näin:**

- Pyydä työnantajalta selvitys asiasta. Keskustele työnantajan/esihenkilön kanssa syrjinnäsi kokemastasi menettelystä ja pyydä sille kirjallinen perustelu. Jos on kyse sukupuolista ahdistelusta tai häirinnästä, vaadi työnantajaa puuttumaan tilanteeseen.
- Voit myös keskustella asiasta työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai luottamushenkilön kanssa.
- Mikäli keskusteltuasi työnantajan kanssa edelleen epäilet tulles syrjityksi jollakin laissa kielletyllä perusteella tai et saa työnantajaltasi selvitystä, voit ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon asian selvittämiseksi. Voit myös ottaa yhteyttä ilman, että nimesi tulee esille.
- Toimi ripeästi, koska syrjintäasi voi vanhentua.

### **Ilmoittaessasi aluehallintovirastoon työsyrynnästä varaudu kertomaan tarkastajalle seuraavat asiat:**

- Mitä työnantajan toimintaa tai laiminlyöntiä pidät syrjintänä?
- Millä laissa mainitulla syrjintäperusteella katsot, että sinua on syrjitty?
- Onko työnantaja ollut tietoinen sinuun liittyvästä syrjintäperusteesta ennen sinua koskevan ratkaisun tekemistä?
- Miksi katsot, että työnantaja on syrjinyt sinua tällä perusteella?
- Miten työnantaja on perustellut syrjintänä pitämäsi toimintaa?
- Viranomaiselle toimittamasi asiakirjat ovat pääsääntöisesti julkisia.
- Mahdollisen hyvityskanteen nostamista varten ota yhteyttä ammattiliittoosi tai työoikeutta tuntevaan lakihenkilöön tai asianajajaan. Työsuojeluviranomaisen toimivaltaan ei kuulu hyvityskanteiden ajaminen tai niissä avustaminen.
- Voit olla yhteydessä myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon. Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi harkintansa mukaan avustaa syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa.

Taustatietolähteinä on käytetty:

- SDP:n juurevan kotoutumisen ohjelma (2016)
- SDP:n Vammaispoliittinen ohjelma (2016)
- Tasa-arvo sosialidemokratian kulmakivenä (2015)
- Sukupuolentutkimus 4/17
- Sukupuolen sanakirja ja tasa-arvon termistöä (toim. Pöyhönen 2017)
- [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi) Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu
- [www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus](http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/yhdenvertaisuus)
- Romaniasiaien neuvottelukunnan luonnos Suomen romanipoliittiseksi ohjelmaksi 2018-2022 (STM)
- Suomalainen Vieraskirja – kuinka käsitellä monikulttuurisuutta (toim. Rastas, Huttunen ja Löytty)