



Aluehallintovirasto

Aluehallintovirastojen yhteinen toiminnalli- sen tasa-arvon ja yhdenvertaisuus- den suunnitelma

Aki Lappeteläinen



Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Aluehallintovirastojen hallinto- ja kehittämispalvelut

Aluehallintovirastojen yhteinen toiminnallisen tasa-arvon ja
yhdenvertaisuuden suunnitelma

30.8.2023

-

Aluehallintovirastot – Lappeteläinen Aki

Aluehallintovirastojen julkaisuja 186/2023

ISSN 2343-3132 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-952-7481-05-9

-

2023

KUVAILULEHTI

Aluehallintovirastojen julkaisuja 186/2023

Tekijät		Julkaisuaika	
Aki Lappeteläinen		30.8.2023	
		Toimeksiantajat(t)	
		-	
		Toimielimen asettamispäivä	
		-	
Julkaisunnimi			
Aluehallintovirastojen yhteinen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma			
Tiivistelmä			
Aluehallintovirastojen yhteinen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma tehtiin toiminnan sektoreittain eli vastuualuekohtaisesti.			
Työsuojelun vastuualueet arvioivat mm. henkilöstökyselyn avulla palveluidensa saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden nykytilan. Arvioinnin perusteella päätettiin toimista henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuusosaamisen kehittämiseksi.			
Ympäristölupavastuualueiden keskeinen toiminnallisen tasa-arvon kehittämiskohde on digitaalinen saavutettavuus, johon kiinnitetään huomiota muun muassa eLuvan jatkokehityksessä.			
Peruspalvelut, oikeusturva ja luvat -vastuualueen palveluiden tavoitteena on olla asiakkaille mahdollisimman samanlaisia, tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Siksi aluehallintovirastojen tulee yhtenäistää toimintamallejaan. Toimenpiteenä ovat mm. sähköisten asianhallintajärjestelmien ja tarkastusalojen käyttöönotto sekä neuvonnan ja ohjauksen monikanavaisuus.			
Opetus- ja kulttuuritoimen -vastuualueella nousivat esille seuraavat kehitettävät asiat: kielitietoisuuden lisääminen, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen, oikeusturvan varmistaminen, sidosryhmien osallistaminen ja tiedolla johtaminen.			
Pelastustoimi- ja varautuminen -vastuualueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kivijalan muodostavat osaaminen ja johtaminen. Jatkotoimenpiteitä ovat mm. osallisuuden lisääminen, erilaisten tietolähteiden hyödyntäminen ja vaikutusarviointien kehittäminen.			
Asiasanat			
-			
ISSN (painettu)	ISBN (painettu)	ISSN (verkkojulkaisu)	ISBN (verkkojulkaisu)
xxxx-xxxx	xxxx-xxxx	2343-3132	978-952-7481-05-9
Kokonaissivumäärä	Kieli		Hinta
56	-		-
Julkaisija	Paino		
Etelä-Suomen aluehallintovirasto	-		

INFORMATIONSSIDA

Regionförvaltningsverkens publikationer 186/2023

Sammanställd av	Utgivningsdatum 30.8.2023		
Aki Lappeteläinen	Uppdragsgivare Text...		
	Datum för tillsättandet av organet Text...		
Publikationens titel Sammanfattning av regionförvaltningsverkens gemensamma plan för jämställdhet och likabehandling i verksamheten			
Referat Regionförvaltningsverkens gemensamma plan för jämställdhet och likabehandling i verksamheten utarbetades per verksamhetssektor, dvs. för varje ansvarsområde. Ansvarsområdena för arbetarskyddet bedömer bl.a. med hjälp av en personalenkät hur tillgängliga deras tjänster är och hur situationen ser ut nu då det gäller likabehandling. Utifrån utvärderingen fattade vi beslut om åtgärder för att utveckla personalens kompetens i fråga om jämställdhet och likabehandling. Ett centralt utvecklingsobjekt för jämställdheten i verksamheten inom ansvarsområdena för miljötillstånd är digital tillgänglighet, som vi fäster uppmärksamhet vid bland annat i den fortsatta utvecklingen av eLupa. Målet för tjänsterna inom ansvarsområdet för basservice, rättsskydd och tillstånd är att vara så lika, jämställda och likvärdiga som möjligt för kunderna. Därför ska regionförvaltningsverken förenhetliga sina verksamhetsmodeller. Våra åtgärder är bl.a. att vi börjar använda elektroniska ärendehanteringssystem och plattformar för tillsyn och att rådgivningen och handledningen sker via flera kanaler. På ansvarsområdet för undervisning och kulturväsendet framkom följande frågor som vi bör utveckla: ökad språkmedvetenhet, beaktande av jämställdhet och likabehandling, säkerställande av rättsskyddet, inkludering av intressentgrupper och kunskapsbaserad ledning. Kompetens och ledning utgör stommen för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom ansvarsområdet för räddningsväsendet och beredskapen. Fortsatta åtgärder är bl.a. ökad delaktighet, utnyttjande av olika informationskällor och utveckling av konsekvensbedömningar.			
Ämnesord Text...			
ISSN (tryckt) xxxx-xxxx	ISBN (tryckt) xxxx-xxxx	ISSN (webbpublikation) 2343-3132	ISBN (webbpublikation) 978-952-7481-05-9
Sidantal 56	Språk -	Pris -	
Utgivare Regionförvaltningsverket i Södra Finland	Tryckeri -		

Sisällysluettelo

1 Johdanto	7
1.1 Velvoitteet laeista	7
1.2 Lähteet ja arvioinnin kohteet	8
2 Aluehallintoviraston yhteiset hallinto- ja kehittämispalvelut (HAKE)	10
2.1 Avin asiakaspalvelu	10
2.2 Avin verkkosivut	10
2.3 Avin asiakirjat	11
2.4 Avin toimitilat	11
3 Työsuojaelu – Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	12
3.1 Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitteluprosessi	12
3.2 Keskeiset palvelut	12
3.3 Suunnitelman toteuttaminen	13
3.4 Nykytila	14
3.4.1 Työsuojaelu.fi-verkkopalvelu	14
3.4.2 Kielilinjaukset	14
3.4.3 Sähköiset asiointilomakkeet	15
3.4.4 Työsuojaelun asiakirjapohjat	15
3.4.5 Vera-valvontatietojärjestelmä	16
3.5 Kysely henkilöstölle ja kehittämistoimet	16
3.6 Seuranta	21
4 Peruspalvelut, oikeusturva ja luvat – Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus	23
4.1 Vastuualueen kuvaus	23
4.2 Suunnittelu- ja arviointiprosessin kuvaus	25
4.3 Valvonta ja kantelu	25
4.4 Luvat, ilmoitukset, hakemukset ja rekisteröintitehtävät	27
4.5 Ohjaus ja neuvonta	28
4.6 Viestintä	29
4.7 Tilaisuudet ja koulutukset	30
4.8 Alueellinen romaniasiain neuvottelukunta (Aronk)	30
4.9 Seuranta	31
4.10 Viestintä henkilöstölle	31
5 Ympäristöluvut – Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus	32
5.1 Kehittämistoimenpiteet	32
5.1.1 Digitaalinen saavutettavuus	32
5.1.2 Tiedotus ja viestintä	33
5.1.3 Asiakaspalvelu	34
6 Opetus- ja kulttuuritoimi – Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	35
6.1 Vastuualueen kuvaus	35

6.2	Suunnittelu- ja arviointiprosessin kuvaus.....	35
6.2.1	Käytetyt menetelmät.....	35
6.3	OKT-vastuualueen henkilöstölle toteutettu kysely	36
6.3.1	Taustatietoa	36
6.3.2	Onnistumiset tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa.....	38
6.3.3	Haasteet ja esteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa ...	38
6.4	Ruotsinkielisen sivistystoimen yksikön informaatio-ohjauksen seurantataulukko	38
6.5	Itä-Suomen aluehallintoviraston sidosryhmäkysely.....	40
6.6	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisehdotuksia	42
6.7	Tavoitteet ja kehittämistoimenpiteet.....	43
6.8	Seuranta	44
6.9	Viestintä.....	45
7	Pelastustoimi ja varautuminen – Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	46
7.1	Pelastustoimen valvonta- ja arviointitehtävät	46
7.2	Varautuminen	47
7.3	Johtaminen.....	48
7.4	Koulutus	49
7.5	Tutkimus.....	49
7.6	Osallisuus ja osallistaminen	49
7.6.1	Vaikutusarvioinnit	50
7.6.2	Kielelliset oikeudet	50
7.6.3	Viestintä	50
7.6.4	Tilojen esteettömyys ja saavutettavuus	51
7.7	Tausta-aineisto ja pelastustoimi ja varautumisen vastualueiden oman toiminnan arviointi	51
7.7.1	Muut lähteet.....	53
8	Liite: Henkilöstökyselyt	54

1 Johdanto

Aluehallintovirastojen (avi) toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmaa lähdettiin kokoamaan keväällä 2023. Taustalla on valtio-varainministeriön (VM) Yhdenvertaisuuden tekijät -kysely viranomaisille marraskuussa 2022. Kyselyn tuloksista ilmeni, että usealta valtion virastolta – kuten myös aluehallintovirastoilta – puuttui toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma viranomaisilla on yleensä tehty.

Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista viraston, hallinnon sisällä, esimerkiksi viraston henkilöstörakenteessa, tehtäviin sijoittumisessa, rekrytoinnissa, johtamisessa ja palkkauksessa. Toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista viranomaisen tuottamissa ja tarjoamissa toiminnoissa ja palveluissa eli toiminnoissa hallinnosta ulos kansalaisille ja yrityksille. Tästä syystä aluehallintovirastojen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma ei oikeastaan voi olla virasto- eli avikohtainen, koska virastojen varsinainen toiminta tuotetaan sen vastuualueilla. Aluehallintovirastojen vastuualueilla tuotetaan ne palvelut ja toiminnot, jotka suuntautuvat hallinnosta ulos kansalaisille ja yrityksille. Näin myös vastuualueilla osataan arvioida miten ne edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa.

Aluehallintovirastojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on siten tehty organisaation toiminnallisista sektoreista käsin. Vastuualuekohtainen tarkastelu tuo myös arviointiin valtakunnallisuutta, koska lähes jokaisessa aluehallintovirastossa toimii kaikki viisi vastuualueita: Työsuojelu, Peruspalvelut, oikeusturva ja luvat, Opetus ja kulttuuri, Pelastustoimi ja varautuminen ja Ympäristöluvut. Kudentena yhteisenä vastuualueena toimii aluehallintovirastojen Hallinto- ja kehittämispalvelut.

Vastuualuekohtainen lähestymistapa toteuttaa myös aluehallintovirastojen valtakunnallisuutta, koska yhteisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmassa on nyt koottu yhteen kaikkien kuuden aluehallintoviraston (Etelä-Suomi, Itä-Suomi, Lappi, Lounais-Suomi, Länsi- ja Sisä-Suomi ja Pohjois-Suomi) kaikkien vastuualueiden suunnitelmat. Virastokohtaisessa suunnitelmassa sama toiminnan arviointi olisi tehty kuuteen kertaan ja arviointi olisi ollut alueellinen.

Suunnitelman vastuualuekohtaisuus näkyy myös siten, että suunnitelman ulkoasu vaihtelee vastuualueiden mukaan. Avin suunnitelman toteutuksessa sovittiin yhteisesti mitä asioita arvioidaan, mutta vastuualueet päättivät itsenäisesti, miten asiat tuodaan esille. Vapaampi aiheen käsittely mahdollisti myös erilaisen palvelutoiminnan ja kehittämistoimenpiteiden esittelyn.

1.1 Velvoitteet laeista

Viranomaistoimintaa koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuu lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014).

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Toiminnallisella yhdenvertaisuussuunnitelmalla tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa käsitellään yhdenvertaisuuden tavoitteellista edistämistä viranomaisen palveluissa ja muussa toiminnassa viranomaisena. Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnittelu on eri velvoite kuin henkilöstöpoliittisen suunnitelman laatiminen, josta säädetään yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä.

Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muun henkilöön liittyvä syy. Muu henkilöön liittyvä syy voi olla syrjintäperuste: esimerkiksi henkilön asuinpaikka, turvapaikanhakijuus, opiskelijastatus tai se, että henkilöllä on turvakielto.

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

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja – perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänaluilla.

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Sukupuolten tasa-arvon edistämisen vastuu on jokaisella viranomaisella ja yksittäisellä viranhaltijalla. Esimerkiksi perhetilanne vaikuttaa edelleen eri tavoin naisten ja miesten elämään.

1.2 Lähteet ja arvioinnin kohteet

Lähteinä aluehallintoviraston toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmaan on käytetty etupäässä oikeusministeriön ylläpitämää tietopankkia yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä (yhdenvertaisuus.fi) ja Finlexin yhdenvertaisuuden arvioinnin sivustoa (yhdenvertaisuus.finlex.fi). Näiltä sivuilta löytyy myös Yhdenvertaisuus-valtuutetun toimiston laatima suunnitelman sisällön kuvaus, jota vastuualueet ovat käyttäneet:

- Suunnittelu- ja arviointiprosessin kuvaus
 - Tavoitteet
- Nykytilanteen arviointi
 - Asiakirja-analyysi
 - Perus- ja ydintoimintojen analyysi
- Kehittämistoimenpiteet
 - Vastuutahot jokaiselle toimenpiteelle
 - Aikataulutus
- Seuranta

Suunnitelman toteutuksessa jokaisella vastuualueella muodostettiin valtakunnallinen laaja-alainen ja monimuotoinen arviointiryhmä, joka koostui eritaustaista henkilöistä eri henkilöstöryhmistä monimuotoisesti organisaation aseman, työtehtävien, iän, sukupuolen, perhetilanteen ja taustan perusteella. Arvioinnin ydintä olivat asiakirja- ja perus- ja ydintoimintojen analyysit. Lisäksi avin henkilöstölle lähetettiin Webropol-kysely tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta avin toiminnassa ja palveluissa. Aikataulusyistä asiakas-, sidosryhmä- tai yhteistyötahojen kyselyitä ei nyt tehty.

Avin toiminnallinen tasa-arvostrategia on tehty viimeksi vuosille 2010-2014, joten tämä toimintojen ja palveluiden arviointiprosessi käynnistää osin strategian tavoitteet toimenpiteiksi. Yhdenvertaisuuden edistäminen näkyy mm. siinä, että avin tulossopimuksessa 2023 yhtenä avin strategisena painopisteenä on turvata yhdenvertaisuutta. Toisaalta kun konkreettinen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma tehdään nyt ensimmäistä kertaa, jää se osittain toimintojen ja palveluiden arvioinnin asteelle. Tiedämme kuitenkin mistä jatkaa.

2 Aluehallintoviraston yhteiset hallinto- ja kehittämispalvelut (HAKE)

2.1 Avin asiakaspalvelu

Aluehallintoviraston asiakaspalvelu tarjoaa palvelua kaikille asiakkailleen. Asiakaita ovat kaikki kansalaiset, jotka toimivat, joko henkilö-, viranomais-, yritys- tai yhteisöasiakkaan roolissa. Kaikkien aluehallintovirastojen yhteinen asiakaspalvelu tuottaa palvelut valtakunnallisesti yhtenäisillä toimintatavoilla suomeksi ja ruotsiksi. Verkkolomakkeella ja sähköpostilla on mahdollisuus asioida englannin kielellä. Laajemman kielivalikoiman käyttöönottoa puhelinpalvelussa tulee arvioida tarpeen mukaan ja siihen tulee varata riittävät resurssit.

Palvelua tuotetaan sukupuoleen, ikään, henkilön taustaan tai toimintakykyyn riippumattomalla tavalla, kaikkien asiakkaiden palvelutarve kartoitetaan, neuvotaan ja opastetaan tai ohjataan tarvittaessa asioimaan oikean asiantuntijan kanssa. Pääasiallisena tiedon lähteenä asiakaspalvelussa käytetään avi.fi verkkosivuja, jonne on tuotettu kattavasti sisältöjä eri kielivalikoimilla, jatkossa myös selkokielellä.

Palvelua tarjotaan monikanavaisesti. Asiakas voi asioida hänelle parhaiten sopivalla tavalla puhelimitse, sähköpostilla ja digitaalisesti verkko-lomakkeelle, joka täyttää saavutettavuusvaatimukset. Monikanavainen palvelutarjonta mahdollistaa erilaisten käyttäjien tarpeet myös palvelu-aikojen ulkopuolella sekä toisen puolesta asiointiin. Asiakaspalautetta tullaan keräämään suomi.fi-laaturyökalujen välityksellä ja sitä on mahdollista antaa yhdeksällä eri kielellä. Suomi.fi-asiakaspalautusryökalu täyttää lainsäädännön edellyttämät saavutettavuusvaatimukset. Asiakaspalautetta hyödynnetään asiakaspalvelun ja toiminnallisen tasa-arvon kehittämiseen asiakaspalvelussa.

2.2 Avin verkkosivut

Aluehallintoviraston verkkosivut on tehty jokaiselle kansalaiselle. Asiakasryhmiemme olemme otsikkotasolla tunnistaneet henkilöasiakkaat, viranomaiset sekä yritykset ja yhteisöt. Verkkosivumme täyttävät saavutettavuuslainsäädännön kriteerit.

Palvelumme eivät ole sukupuolisidonnaisia. Verkkosivujamme käyttävät pääsääntöisesti täysi-ikäiset ihmiset. Olemme tunnistaneet tarpeen palvella myös sellaisia asiakkaitamme, joilla ei ole mahdollisuutta verkkoasiointiin. He asioivat paperisella lomakkeella tai puhelimitse. Joku toinen voi myös hoitaa asiointin heidän puolestaan.

Olemme tehneet verkkosivujemme kaikki sisällöt suomeksi ja ruotsiksi. Lähes kaikki sisällöt löytyvät myös englanniksi. Lisäksi olemme tuottaneet laajat kokonaisuudet kaikilla kolmella saamen kielellä. Kattavalla kieli-valikoimalla pyrimme edistämään etnisten vähemmistöjen asiointi-mahdollisuuksia. Usein esimerkiksi maahanmuuttajalla mikään edellä mainituista kielistä ei ole sellainen, jolla hän voisi asioida. Heitä palvellaksemme olemme aloittaneet selkokielisen materiaalin tuottamisen verkkosivuillemme. Tämä kokonaisuus palvelee luonnollisesti

ennen muuta selkokielen tarvitsijoita, joita on Suomessa viimeisimmän arvion mukaan yli 750 000.

Verkkosivujemme kehitystyöhön osallistamme asiakkaitamme asiakasraadista kautta. Raatiin on ilmoittautunut viitisenkymmentä ihmistä. Lähetämme asiakasraatilaisille uutiskirjeitä, joissa kerromme tulossa olevista kyselyistämme ja asiakastestauksistamme.

2.3 Avin asiakirjat

Aluehallintovirastoissa on käytössä Microsoftin Office -ohjelmiin rakennetut saavutettavat mallipohjat, joita käytetään sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä. Olemme luoneet mallipohjiin saavutettavat tyyliä, joita käyttämällä käyttäjän voi laatia asiakirjoista teknisesti saavutettavia mahdollisimman vaivattomasti. Saavutettavia mallipohjia käytetään myös aluehallintovirastojen asianhallintajärjestelmässä esimerkiksi kantelupäätösten asiakirjapohjina.

Kansalaisten käytössä oleva sähköinen verkkoasiointi on tehty saavutettaviksi. Niille kansalaisille, joiden ei ole mahdollista käyttää sähköisiä palveluja, olemme laatineet saavutettavat pdf-muotoiset lomakkeet. Lomakkeet olemme laatineet niin, että ne voi myös tulostaa ja täyttää käsin. Kaikki lomakkeet ovat saatavissa suomeksi ja ruotsiksi, ja osan lomakkeista olemme kääntäneet englanniksi silloin kun sen on nähty palvelevan lomakkeen käyttäjäkuntaa.

2.4 Avin toimitilat

Kaikki avin toimitilojen arviointi saavutettavuuden näkökulmasta on tehty vuoden 2019 vaarojen ja haittojen arvioinnin yhteydessä. Saavutettavuuden ongelmia oli kulkuteiden ja käytävien turva- ja merkki-valaistuksessa sekä poistumis- ja pelastusteissa ja niiden merkinnöissä. Myös ulko- ja sisävalaistuksen puutteita havaittiin. Nämä kaikki puutteet on myöhemmin korjattu. Ajantasaiset toimitilojen saavutettavuusarviot saadaan syksyllä 2023 valmistuvassa vaarojen ja haittojen arvioinnissa.

AVIn toimitiloja on viime vuosina kehitetty valtion toimitilastrategian mukaisesti liittymällä mukaan yhteisiin työympäristöhankkeisiin (YTY). Tämä sisältää mm. toimipaikka riippumatonta työskentelyä. Valtion yhteisessä työympäristökonspektissa tilat jaetaan useamman viraston kesken. Tilojen saavutettavuutta on myös kehitetty esim. sähköovia ja yhteisiä, sukupuolineutraaleja WC-tiloja lisäämällä.

ESAVI:ssa päätoimitiloja on kaikkiaan viidellä paikkakunnalla (Hämeenlinna, Helsinki, Kouvola, Lahti ja Lappeenranta). LSAVI:ssa toimitiloja on myös viidellä paikkakunnalla (Vaasa, Tampere, Jyväskylä, Kokkola ja Seinäjoki). LSAVI:ssa toimitiloja on kahdella paikkakunnalla (Turku ja Pori). ISAVI:ssa toimitiloja on kolmella eri paikkakunnalla (Mikkeli, Kuopio ja Joensuu). PSAVI:ssa toimitiloja on Oulussa ja LAAVI:lla Rovaniemellä.

3 Työsuojelu – Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työsuojeluviranomainen on sijoitettuna aluehallintovirastoihin. Suomessa toimii kuusi aluehallintovirastoa, mutta työsuojelun vastuualueita on viisi. Työsuojeluviranomaisen asiakkailleen tarjoamat palvelut ja ratkaisut tuotetaan joko aluehallintoviraston toimesta, yhdessä aluehallintoviraston kanssa tai työsuojeluviranomaisen itse tuottamina. Esimerkki viraston tuottamasta palvelusta ovat toimitilat ja niihin liittyvät käyntiasioinnin ratkaisut. Yhdessä aluehallintoviraston kanssa tuotetaan esimerkiksi alueellinen uutiskirje, jonka tuottamisesta vastaa aluehallintovirasto, mutta jonka sisältöä tuottaa myös työsuojelu.

Tässä työsuojelun vastuualueen suunnitelmassa kuvataan työsuojelu-viranomaisen tuottamien palveluiden saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta. Suunnitelma on osa aluehallintoviraston toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmaa, ja aluehallintoviraston tuottamien palveluiden kuvaukset löytyvät suunnitelman alkuosasta.

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuutta työelämässä yhdenvertaisuuslain 22 §:ssä kuvatulla tavalla. Oman valvontaroolinsa kautta työsuojeluviranomaisella on lähtökohtaisesti kattava ymmärrys ja osaaminen yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on lähtökohtaisesti huomioitu kaikissa työsuojelu-viranomaisen tarjoamissa palveluissa, mutta kaikkia palveluita kattavaa kokonaissuunnitelmaa ei ole aikaisemmin tehty. Tämä ensimmäinen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma ei siis ole valmis vaan toimii ohjaavana asiakirjana jatkokehittämiselle.

3.1 Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitteluprosessi

Tämän suunnitelman on laatinut työryhmä, johon kuuluivat

- verkkopalveluasiantuntija Katariina Oranen, PSAVI, työsuojelun valtakunnallinen viestintä
- työsuojelun tietohallintoyksikön päällikkö Tero Palonen, LSSAVI, työsuojelun tietohallintoyksikkö
- erityisasiantuntija Pirjo Haakana, LSSAVI, työsuojelun tietohallintoyksikkö
- viestintäassistentti Terhi Jurvela, PSAVI, työsuojelun valtakunnallinen viestintä
- yhdenvertaisuuden valvontaan erikoistunut ylitarkastaja, yksikön päällikkö Päivi Laakso, ESAVI
- työsuojelun vastuualueen johtaja Markku Rautio, ISAVI.

3.2 Keskeiset palvelut

Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelun lähtökohdaksi otettiin keskeiset palvelut, joita työsuojeluviranomainen tarjoaa asiakkailleen.

Työsuojelun verkkopalveluja käytti vuonna 2022 noin 1,4 miljoonaa käyttäjää. Erilaisia asiakasyhteydenottoja työsuojeluun tuli vuonna 2022 noin 35 000. Tarkastuksia työsuojelu teki noin 23 000 ja muilla vaikuttamisen keinoilla tavoitettiin melkein 20 000 työpaikkaa. Lainsäädännössä ilmoitettavaksi säädettyjä ilmoituksia otettiin vastaan yli 40 000. Erilaisia lupahakemuksia käsiteltiin yli 1 000.

Keskeisiksi palveluiksi tunnistettiin

- verkkopalvelu tyosuojelu.fi
- valvontatietojärjestelmä Veralla asiakkaille tuotetut tarkastuskertomukset ja muut asiakirjat
- asiakkaiden yhteydenottoja, ilmoituksia ja lupahakemuksia varten laaditut lomakkeet
- muut käytettävät asiakirjat sekä viestintäpohjat
- asiakasvuorovaikutus esimerkiksi puhelimessa ja kohdatessa asiakkaita.

3.3 Suunnitelman toteuttaminen

Keskeisten palvelujen tunnistamisen jälkeen koottiin palveluiden saavuttavuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi jo tehdyt toimenpiteet. Nämä kuvataan tarkemmin luvussa Nykytila.

Osaksi nykytilan kartoitusta sekä kehittämistarpeiden selvittämiseksi toteutettiin laaja henkilöstön verkkokysely. Kyselyyn saatiin yli 100 vastausta. Huolimatta alhaisesta, alle 25 %:n vastausaktiivisuudesta, vastausten määrää voidaan pitää riittävän kattavana johtopäätösten ja havaintojen tekemiseksi.

Yksi keskeinen havainto on, että työsuojeluviranomaisen henkilöstössä on paljon henkilöitä, joiden osaaminen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä asioissa on korkea ja he pystyvät arvioimaan varsin valistuneesti nykytilaa ja kehittämistarpeita. Vastaavasti myös sellaisia henkilöitä on kohtuullisen paljon, jotka eivät työssään ole aktiivisesti asian kanssa tekemisissä ja siten terminologia tai käsitys asiasta ei ole kovin jäsentynyttä. Tarkemmin kyselyn havainnoista ja tunnistetuista kehittämistoimista luvussa Kysely henkilöstölle ja kehittämistoimet.

Suunnitelma kyselyineen toteutettiin huomattavan tiiviillä aikataululla ja resurssoinnilla kevään 2023 aikana. Työryhmä kokoontui kolmeen työkokoukseen, joissa jaettiin valmisteluvastuita, arvioitiin tehtyä työtä sekä sovittiin jatkotoimenpiteistä ja vastuista. Näiden lisäksi työryhmän jäsenet osallistuivat aluehallintoviraston hallinto- ja kehittämispalveluiden info- ja koulutustilaisuuksiin toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelusta.

Työryhmä tunnistaa, ettei suunnitelma tai sen valmistelu ole kaikilta osiltaan kattava ja että asiaa on syytä arvioida lisää hieman järjestelmällisemmin. Nyt tehty sisältörajaus ja valittu toimenpiteiden ja suunnitelmien kuvaamisen taso on jouduttu suhteuttamaan viraston yhteisen suunnitelman valmisteluaikatauluun ja tässä ajassa käytössä olleisiin resursseihin. Työryhmä esittää näkemyksensä toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelman systemaattista

edistämistä. Tämä edellyttää työhön varattavia resursseja, joista tarkemmin luvussa Seuranta.

3.4 Nykytila

3.4.1 Tyosuojelu.fi-verkkopalvelu

Tyosuojelu.fi teknisessä toteutuksessa ja visuaalisessa suunnittelussa on ollut lähtökohtana kansainvälinen WCAG-ohjeistus (Web Content Accessibility Guidelines). Verkkopalvelulle on tehty ulkopuolisen asiantuntijaorganisaation saavutettavuusarviointi viimeksi keväällä 2021. Yhteistyössä muiden STM:n hallinnonalan virastojen kanssa on solmittu sopimus, joka mahdollistaa asiantuntijaorganisaation arviointipalveluiden käyttämisen uudestaan. Saavutettavuuden arviointia ovat tehneet palvelun sovellustoimittaja ja työsuojelun viestinnän verkkopalvelutiimi.

Tyosuojelu.fi vastaa suurilta osin digipalvelulain asettamia saavutettavuus-vaatimuksia. Saavutettavuuden taso on kuvattu verkkopalvelussa julkaistussa saavutettavuusselosteessa, jota päivitetään säännöllisesti. Laajassa sisältömäärässä havaittuja saavutettavuuspuutteita on korjattu jatkuvasti kiinteänä osana palvelun ylläpitoa ja kehittämistä. Esimerkiksi verkkopalvelun pdf-lomakkeet eivät ole vielä kaikilta osin saavutettavia, osasta kaaviokuvia puuttuu sisällön kuvaava tekstivastine ja alimpien tasojen valikko-otsikot eivät ole kaikilta osin kuvaavia.

Kognitiiviselle saavutettavuudelle, kuten sisältöjen ymmärrettävyydelle ja helpokäyttöisyydelle, ei ole määritelty vastaavia saavutettavuus-vaatimuksia kuin verkkosivujen tekniselle toteutukselle. Tyosuojelu.fihin tuottaa sisältöä useita kymmeniä eri aihealueiden asiantuntijoita. Sisällöntuottajien perehdytys- ja koulutustilaisuuksissa on kiinnitetty huomiota selkeän ja ymmärrettävän kielen tuottamiseen. Viestintäasiantuntijat osallistuvat useiden sisältöjen muotoiluun.

Verkkopalvelua kehitetään jatkuvasti myös käyttäjäkyselyistä ja palautetoimintojen kautta saatujen kommenttien pohjalta. Verkkopalvelutiimi käsittelee kaiken palautteen ja vastaa jokaiselle yhteystietonsa ilmoittaneelle käyttäjälle. Palautteen pohjalta on kiinnitetty huomiota mm. valokuviin esiintyvien ihmisten moninaisuuteen ja sukupuolineutraaleihin termeihin teksteissä.

Tyosuojelu.fi julkaistaan lähtökohtaisesti kolmella kielellä: suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Joitakin verkkosivuja sekä sivuilla julkaistuja oppaita ja työpaikkatiedotteita on käännetty useammille kielille. Esimerkiksi Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa -opas on saatavana 15 eri kielellä ja suunnitelmissa on oppaan kielivalikoiman laajentaminen edelleen. Verkkopalvelun kieliversioiden haasteeksi on todettu useiden eri kieliversioiden ylläpidon vaatimat resurssit. Julkaisut ovat lähtökohtaisesti saavutettavia, mutta muiden kuin suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi tehtyjen julkaisujen saavutettavuutta ei ole arvioitu.

3.4.2 Kielilinjaukset

Työsuojelun vastuualueet ovat aloittaneet työn tulkkauksen ja kääntämisen käytäntöjensä määrittelemiseksi. Käytännöt liittyvät olennaisesti työsuojeluviranomaisen tavoitettavuuteen; siihen, miten ja millä kielillä palvelemme ihmisiä sekä siihen, miten ja millä kielillä meihin voi olla yhteydessä. Tavoitteena on laatia

tarkastajille suunnattu valtakunnallinen tulkkaus- ja käännösohje sekä linjata viestinnän tuottamien materiaalien kieliversioista.

Työsuojeluvalvonnan uudessa runkosuunnitelmassa 2024–2027 paino-pisteitä ovat erityisen haavoittuvassa asemassa olevat työntekijäryhmät, kuten ulkomaa-laistaustaiset ja nuoret. Näiden ryhmien palvelun näkökulmasta on noussut esiin selkokielen palvelun kehittäminen. Joidenkin ulkomaalaisille työntekijöille suunnattujen materiaalien suomenkielisiä lähtötekstejä on jo toteutettu mahdollisimman selkokielistä. Tällä on pyritty siihen, että myös valmis, kohdekielille käännetty aineisto olisi entistä selkeämpää ja ymmärrettävämpää.

3.4.3 Sähköiset asiointilomakkeet

Työsuojeluviranomaisella on sähköisiä asiointilomakkeita kahdessa KEHA-keskuksen ylläpitämässä asiointipalvelussa sekä itse kehittämällään alustalla. Ensimmäisessä KEHA-keskuksen ylläpitämässä palvelussa on käytössä kaksi alustaa, joista toista (spa1) ei enää kehitetä. Tällä alustalla ovat toistaiseksi rakennustyön ja asbestipurkutyön ennakkoilmoitukset. Niitä ollaan siirtämässä saavutettavuusarvioidulle alustalle (spav2), jolle toteutetaan vuoden 2023 aikana myös nuorten työntekijöiden käyttäminen vaaralliseen työhön -ilmoitus. Saavutettavuusarvioidulla spav2-alustalla lomakkeet ovat saattavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Asiointipalvelun taso on kuvattu palvelun saavutettavuusselosteessa.

Toisessa KEHA-keskuksen ylläpitämässä palvelussa käytettävä alusta (Formula) on saavutettavuusarvioitu. Tällä alustalla ovat tai sinne ovat tulossa seuraavat työsuojeluviranomaisen lomakkeet: ennakkoilmoitus työntekijöiden lähettämisestä, ilmoitus lähettämisen keston pidennyksestä, ennakkoilmoitus luonnontuotteiden keruutukikohdasta ja alustarkastuksen tilauslomake. Asiointipalvelun saavutettavuuden taso on kuvattu palvelun saavutettavuusselosteessa. Työsuojeluviranomaisen lomakkeet ovat palvelussa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Työsuojeluviranomaisen omalla alustalla oleva Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely on saavutettavuusarvioitu. Kyselyn saavutettavuusseloste on julkaistu Työsuojelu.fi-verkkopalvelussa. Kysely on alustalla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

3.4.4 Työsuojelun asiakirjapohjat

Työsuojelun vastuualueilla on käytettävissä saavutettavat asiakirja- ja esitysmallit: aluehallintovirastojen yhteiset Word ja Excel-pohjat sekä aluehallintoviraston pohjista työsuojelun vastuualueille räätälöidyt PowerPoint-pohjat suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Pohjia ei ole kuitenkaan vielä saatu kattavasti käyttöön, ja vastuualueilla käytetään osin yhä myös vanhoja asiakirjapohjia, jotka on luotu ennen digipalvelulain voimaantuloa.

Henkilöstölle on tarjolla ohjeita asiakirjojen saavutettavuuden varmistamiseen. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua keväällä 2021 aluehallintoviraston järjestämiin saavutettavuuskoulutuksiin. Koulutusten materiaalit ja tallenteet ovat henkilöstön saatavilla työsuojeluhallinnon Ts-net-intranetin kautta.

Työsuojeluviranomaisen viestintä seuraa työtä, jota Suomen standardisoimisliitto SFS ry tekee asiakirjastandardin uudistamiseksi. Uusi standardi huomioi digitaalisten asiakirjojen saavutettavuuden aiempaa paremmin.

3.4.5 Vera-valvontatietojärjestelmä

Työsuojelun valvontatietojärjestelmä Veraan on tehty saavutettavuus-muutoksia vuonna 2022. Tuolloin Veraan päätettiin toteuttaa asiakirjojen teknistä rakennetta koskevat muutokset. Veran pdf-asiakirjat ovat saavutettavia teknisen rakenteen osalta eli niitä voi käyttää ruudunluku-ohjelmalla (esimerkiksi NVDA). Asiakirjoihin on lisätty tiedot, jotka erottelevat sisällöstä otsikkotasot, graafiset elementit ja taulukot.

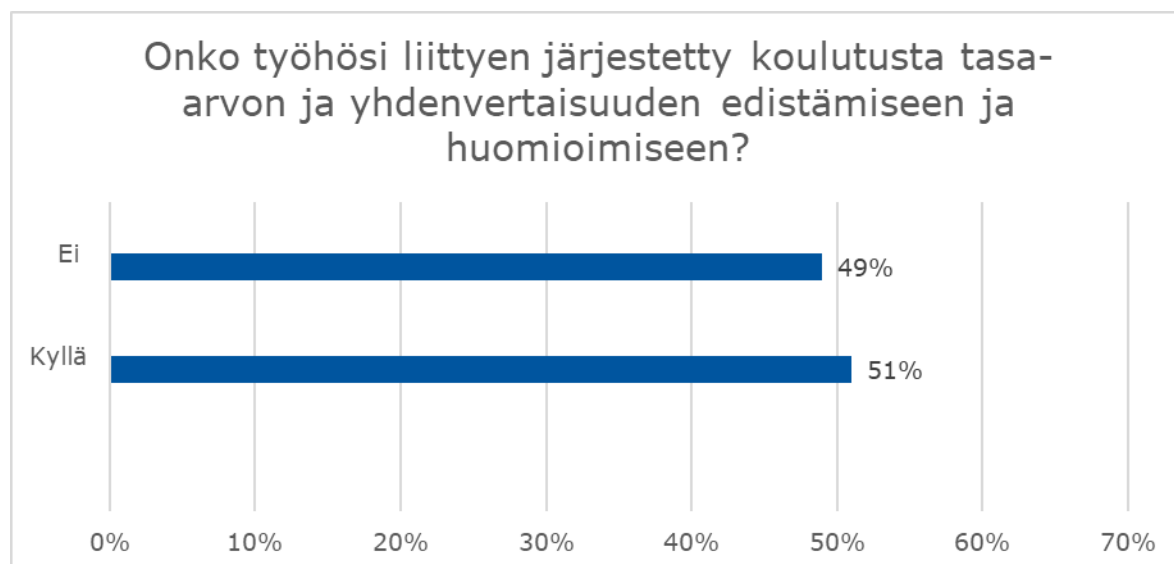
Asiakirjojen ulkoasua koskevia saavutettavuusmuutoksia ei tehty vuonna 2022, sillä tuolloin katsottiin, että aluehallintoviraston yhteiset asiakirjamallit eivät soveltuneet suoraan käytettäväksi Verassa. Lisäksi todettiin, että kyseiset asiakirjamallit voivat muuttua asiakirjastandardin muuttuessa (ks. edellinen kohta Työsuojelun asiakirjapohjat). Ulkoasua koskevat saavutettavuusmuutokset tehdään, kun aluehallintoviraston uudet asiakirjamallit julkaistaan.

3.5 Kysely henkilöstölle ja kehittämistoimet

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun tueksi toteutettiin 17.–31.5.2023 henkilöstökysely, johon vastasi 103 työntekijää. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä siitä, onko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa tarpeen järjestää koulutusta sekä henkilöstön näkemyksiä siitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu palveluiden järjestämisessä. Kyselyssä pyydettiin myös toimenpide-ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Vastanneista hieman yli puolet (51 %) vastasi, että työhön liittyen on järjestetty koulutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja huomioimiseen (kuvio 1). Lähes puolet vastaajista koki, että koulutukselle on tarvetta (kuvio 2).

Kuvio 1: Onko työhösi liittyen järjestetty koulutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja huomioimiseen?

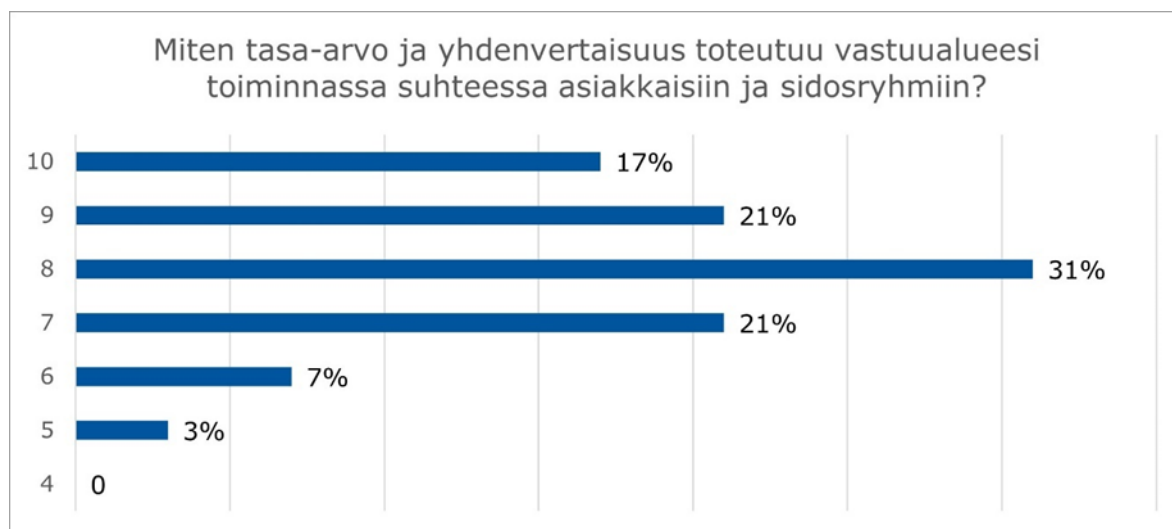


Kuvio 2: Onko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koulutukselle tarvetta?



Kokonaisuutena kyselyyn vastanneet arvioivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan toiminnassa hyvin. 69 % arvioi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuneen kouluarvosanoilla 8 tai paremmin. Osa vastaajista arvioi kuitenkin toiminnassa olevan merkittäviä puutteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa. (Kuvio 3.) Avoimissa vastauksissa nousivat esiin toimitilojen esteettömyys, asiakirjojen saavutettavuus ja kieli- ja tulkkauskesymykset sekä eri vähemmistöryhmiin liittyvien ennakkoasenteiden tunnistaminen asiakaspalvelussa. Osassa vastauksista viitattiin työnantajien tai henkilöstön epätasapuoliseen kohteluun, mutta kohtelu ei liittynyt sukupuolten tasa-arvoon tai kiellettyihin syrjintäperusteisiin.

Kuvio 3: Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu vastualueesi toiminnassa suhteessa asiakkaisiin ja sidosryhmiin?



Kyselyssä pyydettiin myös arvioimaan suurimpia haasteita tai esteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa työsuojelun vastualueiden toiminnassa. Useissa vastauksissa toistuivat henkilöstön arvot ja asenteet sekä koulutuksen ja tiedon puute sekä kieli- ja tulkkausasiat. Osa vastaajista koki, että esteitä ei ole ja että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiat on huomioitu hyvin palveluissa. Eri-tyisesti mahdollisuus tulkkaukseen nostettiin esille yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä.

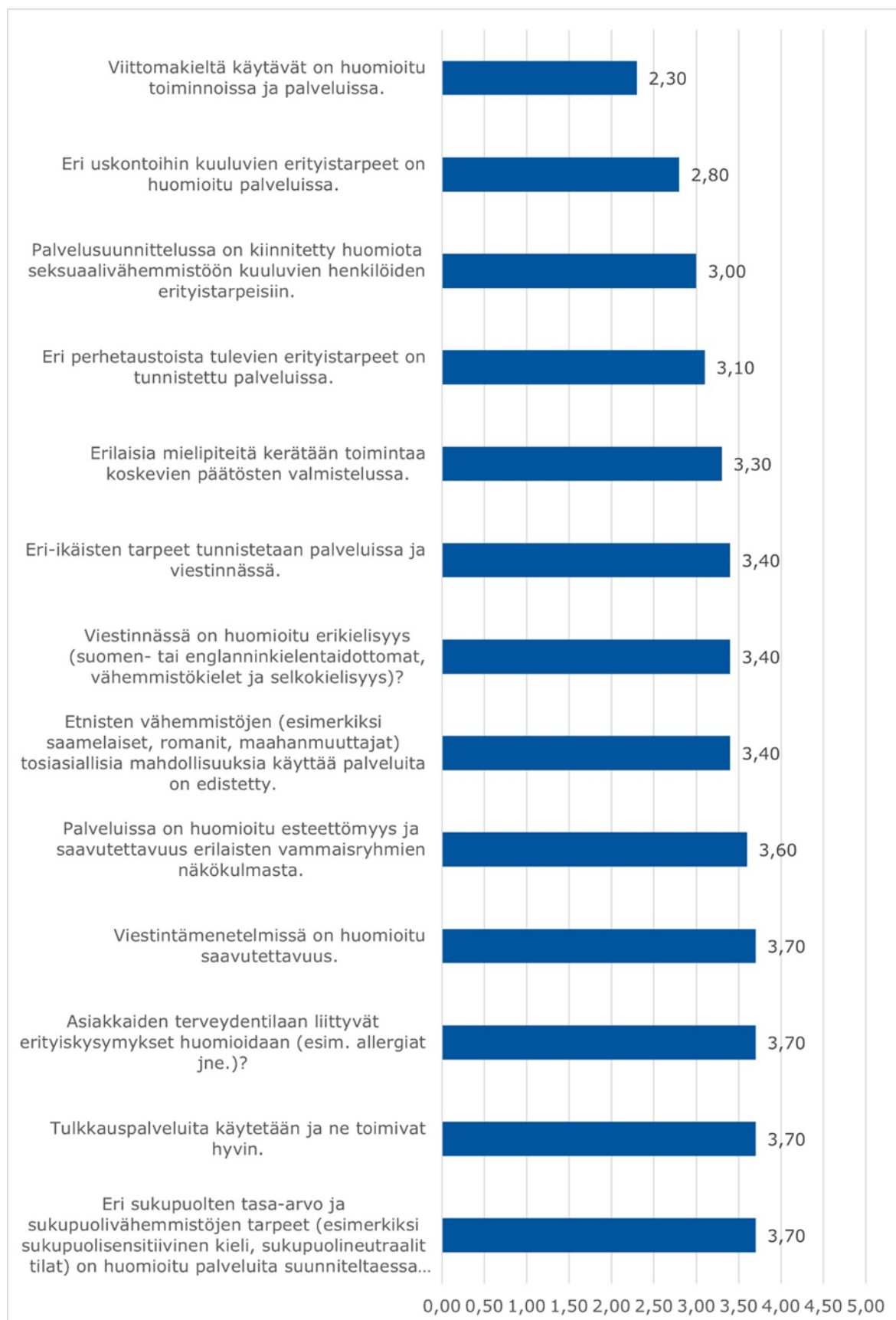
Kyselyssä pyydettiin henkilöstöltä myös ehdotuksia konkreettisiksi toimenpiteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Useissa vastauksissa ehdotettiin koulutusta henkilöstölle ja osassa myös johdolle. Koulutuksen aiheina mainittiin eri etnisten ryhmien kohtaaminen, antirasismi, vammaisuus, terveydentila ja sukupuoli-sensitiivisyys. Vastauksissa ehdotettiin myös koulutusta henkilöstön toimintaan liittyviin pelisääntöihin, esimerkiksi puuttumista kaiken tasoiseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastaiseen puheeseen, myös huumoriin. Vastauksissa nousivat esiin asiakirjojen saavutettavuus ja asiakirjojen ja verkkosivujen selkokieliys. Vastauksissa ehdotettiin myös ruotsin ja englannin kielikoulutuksen lisäämistä. Yksittäisissä vastauksissa tuotiin esiin esteettömyyden varmistaminen toimitiloissa.

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista asteikolla 1–5 eri syrjintäperusteisiin liittyen (kuvio 4). Parhaiten (keskiarvo 3,6 tai yli) vastaajat arvioivat toteutuneen sukupuolten tasa-arvon ja sukupuolivähemmistöjen tasa-arvon, tulkkauspalvelut, terveydentilan huomioimisen sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden huomioimisen palveluissa ja viestinnässä. Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin tasa-arvon toteutuvan hyvin, mutta toisaalta nostettiin esiin esimerkiksi sukupuoli-sensitiivisen kielen ja sukupuoli-neutraaleiden asiakas-wc-tilojen ja muiden vastaavien tilojen puutteita. Samoin tulkkauspalveluiden osalta tuotiin esiin, että ne ovat uutta ja niitä ei vielä uskalleta käyttää, sekä puutteita siinä, että mahdollisuudesta tulkin käyttöön asioimisessa ei viestitä asiakkaille. Valtakunnallinen viestintä sai kiitosta saavutettavuusasioiden huomioimisesta viestinnässä. Saavutettavuuden osalta nostettiin tässäkin kohtaa esille asiakirjojen saavutettavuus ja asiakirjojen ja verkkosivujen selkokieliys. Vastauksista kävi ilmi, että henkilöstöllä ei ole tietoa siitä, onko kaikkiin asiakastiloihin tehty esteettömyyskartoitus asiantuntijoiden toimesta. Vastauksissa tuotiin esiin myös tarve lisätä ymmärrystä vammaisuuden moninaisuudesta.

Kohtalaisesti (keskiarvo 3,1–3,4) vastaajat arvioivat toteutuneen eri perhetaustoista tulevien, eri-ikäisten, erilaisten mielipiteiden, etnisten vähemmistöjen ja erikielisyyden huomioimisen palveluissa. Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin se, että palveluita ei ole erikseen mietitty romaneiden ja muiden etnisten vähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämisen tai saamelaisten kielioikeuksien näkökulmasta eikä henkilöstöllä ole näistä tietoa. Vastauksissa nostettiin esille, että viestinnässä tai työsuojeluhallinnon nettisivuilla ei ole huomioitu niitä, jotka eivät puhu suomea, ruotsia tai englantia.

Heikoimmin (keskiarvo 3 tai alle) vastaajat katsoivat toteutuneen viittomakielen käyttäjien, eri uskontojen ja seksuaalivähemmistöjen huomioimisen palveluissa. Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin koulutustarve sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamiseen ja näiden huomioimiseen viestinnässä. Samoin avovastauksissa nostettiin esille viittomakielisten palveluiden puute.

Kuvio 4: Vastaajien arviot siitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat eri syrjäytyäperusteisiin liittyen. Arviointiasteikko 1–5.



Lopuksi kyselyssä kysyttiin mahdollisia muita kommentteja aiheeseen liittyen. Vastauksissa nousi esiin toive tehdä myös henkilöstöpoliittisesta yhdenvertaisuudesta vastaava arviointi. Myös tässä kohtaa vastauksissa tuotiin esiin tarvetta lisätiedolle aiheesta.

Taulukko 1: Kehittämistoimenpiteet

Tavoite	Toimenpiteet	Aika- taulu	Vastuu	Mittarit
Kehitetään ja ylläpidetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista.	Koulutus koko henkilöstölle asiakkaiden kohtaamiseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten? -koulutus (eOppiva) tai erillinen koulutus.	2024	Johtajat	Koulutuksen suorittaneiden osuus.
Kehitetään ja ylläpidetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista.	Osana perehdytystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioiminen työsuojelun vastuualueilla tarkastajakurssin osaksi tai muutoin osaksi vastuualuekohtaista perehdytystä.	2024	Valtakunnallinen työsuojelun koulutusyksikkö ja vastuualueet	Koulutus on lisätty osaksi perehdytysuunnitelmaa.
Kehitetään ja ylläpidetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista.	Avinetiin tehdään sisälto-sivu, johon on koottu tietoa toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä aluehallintovirastossa.	2024	Hake	Sivusto on tehty.
Hyvän virkakie- len ja selkokie- len osaamisen kehittäminen	Varmistetaan, että henkilöstö on suorittanut Hyvä virkakieli -koulutussarjasta tasolleen sopivan koulutuksen (eOppiva) ja selkokielen koulutuksen (esim. Selkokieli tutuksi eOppiva).	2024	Johto	Koulutuksen suorittaneiden osuus.

Tavoite	Toimenpiteet	Aika- taulu	Vastuu	Mittarit
Muut jatko-toimenpiteet	Syksyllä 2023 nimetään pidempiaikainen työryhmä valmistelevaan suunnitelmaa. Pidempiaikaisessa työryhmässä on kattava edustus kaikista työsuojeluviranomaisen tarjoamista keskeisistä palveluista. Ryhmälle nimetään puheenjohtaja, joka vastaa koollekutsumisesta ja mahdollisten linjattavien asioiden sekä toimenpiteiden edistymisen esittelystä johtajille. Työryhmän tulee laatia viimeistään marraskuun 2023 loppuun mennessä toimenpidesuunnitelma vuoden 2024 aikana toteutettavista toimenpiteistä resurssi- ja aikatauluarvioineen.			

3.6 Seuranta

Työsuojelun vastuualueiden toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma on käsitelty ja hyväksytty viraston suunnitelmaan liitettäväksi työsuojelun vastuualueiden johtajien Johtajat päättävät -kokouksessa 16.6.2023.

Samaisessa 16.6.2023 kokouksessa on päätetty, että syksyllä 2023 nimetään pidempiaikainen työryhmä valmistelevaan suunnitelmaa. Pidempiaikaisessa työryhmässä on kattava edustus kaikista työsuojeluviranomaisen tarjoamista keskeisistä palveluista. Ryhmälle nimetään puheenjohtaja, joka vastaa koollekutsumisesta ja mahdollisten linjattavien asioiden sekä toimenpiteiden edistymisen esittelystä johtajille. Työryhmän tulee laatia viimeistään marraskuun 2023 loppuun mennessä toimenpidesuunnitelma vuoden 2024 aikana toteutettavista toimenpiteistä resurssi- ja aikatauluarvioineen. Yhtenä kohtana toimenpidesuunnitelmassa on vuoden 2025 kehittämistoimenpiteiden esittäminen vuoden 2024 loppuun mennessä. Toimenpiteiden edistymistä, resurssien riittävyyttä ja seurataan työsuojelun vastuualueiden Johtajat koolla -kokouksessa kaksi kertaa vuodessa.

Tavoitteena on, että vuoden 2025 loppuun mennessä työsuojelu-viranomaisella on kattava kuvaus tarjoamiensa palveluiden toiminnallisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Edelleen tavoitteena on, että työsuojeluviranomaisen

palveluiden toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat erinomaisella tasolla ja että tason ylläpitämiseen on olemassa vakiintunut järjestelmä.

Vuoden 2026 alusta alkaen suunnitelman ylläpidossa noudatetaan viraston suunnitelman ylläpitoon yhtenevää aikataulua. Suunnitelmien täytäntöönpanosta ja suunnitelman ylläpidosta vastaavat työsuojelun vastuualueiden johtajat.

4 Peruspalvelut, oikeusturva ja luvat – Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

4.1 Vastuualueen kuvaus

Peruspalvelut, oikeusturva ja luvat vastuualueen tehtäviin kuuluu:

- sosiaali- ja terveydenhuollon ohjaus ja valvonta,
- tartuntatautien torjunta,
- terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen,
- romanien osallisuuden edistäminen
- yksityisten sosiaali- ja terveysten palvelujen tuottajien luvat, palvelujen rekisteröinti ja valvonta,
- eläintautien torjunta ja eläinten maahantuonnin valvonta,
- eläinlääkintähuollon ja eläinsuojelun ohjaus ja valvonta,
- elintarviketurvallisuuden ja terveydensuojelun ohjaus, valvonta ja arviointi,
- kantelujen käsittely,
- alkoholijuomien anniskelu- ja vähittäismyyntiluvat ja valvonta, alkoholihaittojen ehkäisy,
- tupakkavalvonnan ohjaus, valvonta ja arviointi
- kilpailuvalvonta ja kuluttajien aseman turvaaminen
- kiinteistövälitysvälikkeiden ja vuokrahuoneistojen välitysvälikkeiden valvonta ja rekisterin ylläpito
- tietyt yhtiöiden hallintoon liittyvät oikeusturvan varmistavat tehtävät.

Lisäksi vastuualueella hoidetaan monia erikoistumistehtäviä, joista mainittakoon esimerkiksi:

Etelä-Suomen aluehallintoviraston peruspalvelut, oikeusturva ja luvat -vastuualue hoitaa valtakunnallisesti seuraavia tehtäviä:

- rahanpesun ja terrorismin torjuntaan liittyvä rekisteröinti ja valvonta
- perintätoimen rekisteröinti ja valvonta
- panttilainausliikkeiden luvat ja valvonta
- junien anniskeluluvat ja valvonta
- anniskelu- ja vähittäismyyntiluvat, jos hakijalla ei ole kotipaikkaa Suomessa
- koe-eläinluvut sekä koe-eläintoiminnan ohjaus ja valvonta
- vieraslajien poikkeusluvut ja valvonta
- digitaalisten palvelujen saavutettavuusvaatimusten neuvonta, ohjaus ja valvontayksityisten sosiaali- ja terveysten palvelutuottajien ohjaus, luvat ja valvonta*

Lapin aluehallintoviraston peruspalvelut, oikeusturva ja luvat - vastuualue hoitaa seuraavia tehtäviä:

- poronhoitolain mukaiset tehtävät,
- poronlihan tarkastukseen ja siihen liittyvä valvonta,
- Lapin vajaatuottoisten metsien kunnostamisesta annetun lain kumoamisesta annetussa laissa tarkoitettuun tuen takaisinperintään liittyvät tehtävät.

Lounais-Suomen aluehallintovirasto peruspalvelut, oikeusturva ja luvat - vastuualue vastaa valtakunnallisesti sosiaali- ja terveydenhuollon kehittä-mishankkeille myönnettävien valtionavustusten hallinnoinnista.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston peruspalvelut, oikeusturva ja luvat - vastuualueen hoitaa valtakunnallisesti seuraavia tehtäviä:

- työllisyyden kuntakokeilujen valvonta (LSSAVIn erikoistumistehtävä)
- löytötavaratoimistojen luvat ja valvonta
- vuokratalojen ja asumisoikeusasuntojen yhteishallintoon liittyvät tehtävät
- osakaskuntien sääntöjen vahvistamiseen liittyvät tehtävät.

Pohjois-Suomen aluehallintovirasto Pohjois-Suomen aluehallintoviraston peruspalvelut, oikeusturva ja luvat - vastuualue hoitaa valtakunnallisesti seuraavaa tehtävää:

- vankiterveydenhuollon ja puolustusvoimien terveydenhuollon ohjaus ja valvonta

*Saavutettavuusvalvonnan tehtävänä on ohjata ja neuvoa digipalvelulain (laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) saavutettavuus-vaatimuksista niin digitaalisten palvelujen käyttäjiä kuin palvelun tarjoajia. Lisäksi saavutettavuusvalvonta valvoo saavutettavuusvaatimusten toteutumista. Palvelujen käyttäjillä on mahdollisuus tehdä saavutettavuusvalvontaan saavutettavuuskante-luja ja -selvityspyyntöjä. Lisäksi saavutettavuusvalvonta valvoo sekä yksinkertaistetulla että kattavalla menetelmällä vuosittain yhteensä yli 270 digitaalista palvelua. Valvonnan myötä saavutettavuusvalvonnalla on mahdollisuus antaa hallinnollista ohjausta, määrätä palveluntarjoaja toteuttamaan palvelu saavutettavana ja myös antaa uhkasakko määräyksen tehosteeksi.

Digipalvelulain tavoitteena on edistää mm. digitaalisten palvelujen saavutettavuutta ja siten parantaa jokaisen mahdollisuuksia käyttää yhdenvertaisesti digitaalisia palveluja. Saavutettavuusvalvonnan rooliin kuuluukin olla asiantuntija omalla sarallaan ja ennakoivasti ohjata ja neuvoa palvelun tarjoajia saavutettavampien ja yhdenvertaisten digitaalisten palvelujen tarjoamisessa. Siten saavutettavuusvalvonnan tehtävänä on edistää yhteiskunnassa digitaalisten palvelujen kehittymistä siten, että Suomessa ihmiset voivat käyttää digitaalisia palveluja yhdenvertaisesti. Jokaisen tulee voida asioida yhdenvertaisesti myös digitaalisia palveluja hyödyntäen.

4.2 Suunnittelu- ja arviointiprosessin kuvaus

Tarkastelun kannalta keskeisenä kysymyksenä on se, miten yhdenvertaisia eri toiminnot ovat eri ryhmien näkökulmasta. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan nyt ensimmäistä kertaa vastuualueella. Tämän suunnitelman on laatinut POL-vastuualueen toimintojen koor-dinaattorit täydennettynä saavutettavuuden valvonnan ja oikeusturvan näkökulmilla.

4.3 Valvonta ja kantelu

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika-taulu
Kehitetään ja ylläpidetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista.	Koulutus koko henkilöstölle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. eOppiva Avinet	HAKE	2025
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvonäkökohtien ja -velvoitteiden huomioiminen kantelu- ja valvontatarkoituksissa	Koulutus Tekstianalyysi Huolehditaan kaksikielisyydestä kaksikielisillä alueilla. Saame Arvioidaan selkokielen tarve Saavutettavuuden huomiointi Selkeän virkakielen edistäminen	Yksiköt	2023-2024
Kantelu- ja valvontaprosessit ovat yhtenäisiä	Prosessien yhtenäistäminen eri avien välillä. Uspan toiminnanohjaussuunnitelmien päivitys POL:n kantelu- ja valvontatehtävien osalta ja avien sitoutuminen sen sisältöön? Keinoina työryhmätyöskentely ja johdon toimet Wirta-järjestelmä mahdollisimman laajaan käyttöön tarkastuksilla (nyt vain alkoholihallinnossa)		
Kaikki tarkastukset tehdään yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti organisaatiosta riippumatta. Esimerkiksi organisaation koko tai tehtävä eivät vaikuta tarkastusten tekoon tai arviointiin. Kantelut ja epäkohtailmoitukset käsitellään yhdenvertaisesti palveluntarjoajasta riippumatta Varmistetaan erilaiset palvelukanavat. Kantelut on	Valvontaa tehdään kattavasti mm. eri toimialojen osalta ja koko maan kattavasti. Valvontaotos muodostetaan osittain myös täysin sattumanvaraisesti monimuotoisuus ja tasapuolisuus huomioiden Varmistetaan, että kanteluista ja epäkohtailmoituksista annettava hallinnollinen ohjaus on johdonmukaista eri päätöksissä		

Tavoite	Toimenpide	Vastu- utaho	Aika-tila
mahdollista tehdä erilaisissa asiointikanavissa, jotta ei suljeta mitään käyttäjäryh- mää pois.	Varmistetaan, että digitaaliset asi- ointikanavat ovat saavutettavia Varmistetaan, että annettavat asiakirjat, raportit ja yhteydenotot asiakkaaseen ovat saavutettavia. Tunnistetaan, arvioidaan ja poiste- taan mahdolliset esteet asiointin- säädöksellisesti.		
Kielellinen yhdenvertaisuus	Varmistetaan asiantuntijakanaavat sekä suomeksi että ruotsiksi Huolehditaan, että tuottamamme asiakirjat ovat saatavissa suo- meksi ja ruotsiksi Arvioidaan tilannekohtaisesti myös tarve englanninkieliselle ohjauk- selle ja neuvonnalle.		
Selkeä ja ymmärrettävä vi- ranomaismieli	Arvioidaan säännöllisesti annettu- jen päätösten ja raporttien selkeä- kielisyys. Varmistetaan, että henkilöstö käy Hyvän virkakielten -eOppiva koulu- tuksen.		

4.4 Luvat, ilmoitukset, hakemukset ja rekisteröintitehtävät

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika-taulu
Päätöstekstien selkeyttäminen	Kehitetään uuden alkoholikeinorekisterin (Allu 2.0) päätöspohjia.	AVI, Valvira	2023-2024
Kehitetään ja ylläpidetään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista.	Koulutus koko henkilöstölle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. eOppiva-kurssit Avinet Työntekijöiden kokemuksia ei ole kuultu. Kysely olisi hyvä toteuttaa. Asiakaskyselyn toteuttaminen	HAKE	2023-2024
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvonäkökohtien ja -velvoitteiden huomioiminen rekisteröintiprosessissa ja -päätöksissä.	Koulutus Tekstianalyysi Huolehditaan palvelun kaksikielisyydestä kaksikielisillä alueilla. Selkeän virkakielen edistäminen Saame Arvioidaan selkokielen tarve Saavuttavuuden huomiointi		2023-2024
Rekisteröintiprosessi on yhtenäinen ja helposti jokaisen käytettävissä	Prosessien yhtenäistäminen eri avien välillä. Keinoina työryhmät ja johdon toimet. Asiainnin helppouden edistäminen: sähköisen asiainnin helppous ja ymmärrettävyys. Saavutettava palvelu Eri asiakasryhmien parempi huomiointi.	Yksiköt	
Päätös- ja muiden asiakirjojen tekstien yhdenmukaistaminen	Otetaan käyttöön yhteisiä USPA-asiakirjapohjia	AVI	

4.5 Ohjaus ja neuvonta

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Ohjaus ja neuvonta on yhdenvertaista ja ymmärrettävää Rajanveto suositusten ja lain tulkinnan välillä tulee olla yhdenvertaista	Jotta palvelut ja toiminta olisi asiakkaille mahdollisimman samanlaista, tasa-arvoista ja yhdenvertaista, tulisi aluehallintovirastojen yhtenäistää toimintamalleja entisestään. Tunnistetaan, että ei edellytetä enempää kuin laki vaatii. Tuodaan selkeästi esiin mitä laki ei edellytä, mutta tuodaan esiin hyvät käytänteet ja toimintamallit		2025
Selkeä viranomaiskieli	Tuotetaan tietoja ja informaatiota lakien ja muiden sovellettavien säännösten tulkinnasta ymmärrettävällä ja selkeällä kielellä		2023-2024
Ruotsinkielisen asiakaspalvelun kehittäminen	Mahdollisuus ruotsin kielen koulutukseen		
Ohjauksen ja neuvonnan näkyvyyden lisääminen	Lisätään viestintää aiheesta		2023-2024
Monikanavaisuus varmistaa sen, että tietoa ja informaatiota on saatavilla moniaistisesti	Neuvontaa ja ohjausta on saatavilla eri kanavissa. Varmistetaan, että meille voi lähettää kysymyksiä eri kanavia pitkin ja me neuvomme eri kanavissa esimerkiksi sähköpostiviestein, mutta myös puhelimitse. Huolehditaan, että eri kanavien kautta saadut viestit käsitellään yhdenvertaisesti. Huomioidaan, että some on ensisijaisesti viestintää varten. Neuvonta ja ohjaus tapahtuu muissa asiointikanavissa.		

4.6 Viestintä

Tavoite	Toimenpide	Vastu- utaho	Aika- taulu
Ulkoisessa viestinnässä on huomioitu myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökohdat (mm. kielelliset oikeudet, saavutettavuus, monikanavaisuus)	Koulutus, ohjeistus, seuranta. Huolehditaan kaksikielisyydestä kaksikielisillä alueilla. Saame Arvioidaan selkokielen tarve Saavuttavuuden huomiointi Selkeän virkakielen edistäminen (pykäläjargonista eroon). Näkövammaiset tulisi huomioida paremmin, mm. www-sivuilla. (mahdollisuus muuttaa fontin kokoa). Lyhytvideot/koneluku olisivat yksi keino. Chat-palvelua ei käytössä. Keskitetty asiakaspalvelu voisi ottaa sen palveluvalikoimaan.	Hake, Viestintä, alueelliset viestintäpäälliköt, sote-yksiköt	2025
Digipalvelulain muutoksista (valvonnan aloitus) viestimien käyttäjille	Lisätään kohdennetumpaa viestintää mm. videot (saavutettavuusvalvonta)		2023-2024
Palveluntarjoajien ja -käyttäjien osallisuuden lisääminen	Järjestökuulemisen kehittäminen entistään (saavutettavuusvalvonta) Selvitetään vaihtoehtoja osallisuuden lisäämiseksi esim. muiden tapahtumien ja palautekanavien avulla.		2023-2024
Entistä selkeämpää ja monipuolisempaa ulkoista viestintää	Kohderyhmien tunnistaminen ja kohdennettua viestintää Olemassa olevan analytiikan ja datan hyödyntäminen viestinnässä		
Asiakkaat tietävät ja tuntevat omat oikeutensa ja löytävät tarvittaessa tietoa, miten avi varmistaa ihmisten oikeuksien toteutumista Valvonnan kohteet tietävät oikeutensa ja velvollisuutensa	Kattava ja proaktiivinen viestintä siitä, että ihmiset tuntevat omat oikeutensa ja miten avi valvoo niiden toteutumista. Laaja-alaiset koulutussisällöt, joissa käsitellään digitaalisten palvelujen yhdenvertaisuutta kattavammin kokonaisuutena. (saavutettavuusvalvonta) Kattava ja proaktiivinen viestintä lakien velvoitteista ja valvonnasta kokonaisuutena valvonnan kohteille.		
Selkokielen hyödyntäminen viranomaistoiminnassa edistää yhdenvertaisuuden toteutumista.	Arvioidaan tarve selkokielellä olevalle sisällölle.		

4.7 Tilaisuudet ja koulutukset

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Yksiköiden järjestämät koulutustilaisuudet ovat esteettömiä ja saavutettavia.	Huolehditaan esteettömyys- ja saavutettavuusvaatimuksista eli Järjestetään tarvittavat tulkaukset (viittomakieli ja kirjoitustulkkaukset). Viestitään kutsussa, että tilaisuus tulkataan tai, että tulkkaukset on tarvittaessa mahdollista järjestää. Jos tilaisuus on läsnä, varmistetaan tilan esteettömyys ja kerrotaan siitä myös kutsussa. Läsnäolotilaisuuksissa kiinnitetään huomiota, että tiloissa on induktiosilmukka kuulokojetta käyttävien tueksi. Varmistetaan tilaisuuden materiaalien saavutettavuus. Pyydetään myös ulkopuolisilta puhujilta saavutettavat materiaalit. Varmistetaan, että materiaalin fonttikoko on riittävän suuri. Esiintyjiä ohjeistetaan huomioimaan saavutettavuus mm. sanoittamalla mahdollinen esittelemänsä visuaalinen sisältö puheessaan Varmistetaan, että tilaisuudesta olevat tallenteet ovat saavutettavuusvaatimusten mukaisia.	Tilaisuuksien järjestäjä	2025

4.8 Alueellinen romaniasiain neuvottelukunta (Aronk)

Aluehallintovirastoissa POL-vastuualueilla toimii alueellinen romaniasiain neuvottelukunta, jotka perustettiin vuonna 1997 lääninhallituksiin. Neuvottelukuntia on ESAVIssa, LSAVIssa, ISAVIssa ja PSAVIssa. Neuvottelukunnat perustettiin, jotta romanivähemmistö, noin 10 000 henkilöä, tulisi paremmin huomioiduksi ja kohdaisi paremmin mm. hallinnon palveluita. Romaniasiain neuvottelukuntien tavoitteena on romaniväestön osallistumismahdollisuuksien sekä taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten elinolosuhteiden edistäminen sekä romaniväestöön

kohdistuvan syrjinnän poistaminen. Neuvottelukunta toimii viranomaisten, romaniedustajien ja kuntaedustajien yhteistoimintaelimenä.

Neuvottelukunnan tehtävänä on

- a. seurata romaniväestön yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien ja elinolosuhteiden kehitystä tasa-arvon edistämiseksi sekä antaa viranomaisille lausuntoja näissä asioissa.
- b. tehdä aloitteita ja esityksiä romaniväestön taloudellisten, koulutuksellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten elinolosuhteiden parantamiseksi sekä romaniväestön työllistymisen edistämiseksi.
- c. edistää romaniväestöön kohdistuvan syrjinnän poistamista.
- d. edistää romanikielen ja kulttuurin vahvistumista.

Neuvottelukunta pyrkii edistämään romanien osallisuutta ja yhden-vertaisuutta yhteiskuntaan ja erityisesti työelämään. Neuvottelukunnan työllä onkin ollut merkittävä vaikutus romaniväestön osallisuuden ja osallistumisen edistämisessä. Luottamus viranomaistoimintaan on suuresti lisääntynyt, romanien oma identiteetti ja itsetunto on vahvistunut, he katsovat kuuluvansa osana tähän yhteiskuntaan ja yhä useampi romani on päässyt yhteiskunnan toimintaan mukaan.

Edistääkseen romaniväestön osallistumismahdollisuuksia työelämään aluehallintovirasto kuuluu Romakon työnantajapooliin, jonka tavoitteena on antaa kaikille työnhakijoille samanlaiset mahdollisuudet työllistyä taustasta riippumatta. Romakon työnantajapooli on hakupalvelu, josta romani-taustaiset opiskelijat ja valmis-tuneet voivat etsiä itselleen sopivia työnantajia työ- ja harjoittelupaikkoja varten (taustasta-riippumatta.fi).

4.9 Seuranta

Kehittämiskohteille määritellään vastuuhenkilöt/-ryhmät, jotka suunnittelevat tarkemmin toimenpiteiden toteutuksen. Eri toimenpiteille määritellään omat seurantaajat. Kehittäminen on jatkuvaa. POL-johtajat ottavat toimenpiteiden seurannan vähintään kerran vuodessa kokousasiaksi. Yhden-vertaisuus- ja tasa-arvotilannetta arvioidaan laajemmin ja suunnitelmaa tarkastellaan ja tarkennetaan seuraavan kerran vuoden 2025 alussa.

4.10 Viestintä henkilöstölle

Suunnitelmasta viestitään vastuualueen henkilöstölle syksyn yksikkö- tai vastuualueen kokouksissa sekä keskustellaan siitä vastuualuekohtaisesti jokaisessa aluehallintovirastossa.

5 Ympäristöluvut – Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

Suunnitelman tekeminen käynnistettiin toukokuussa 2023 hyvin tiukalla aikataululla ja ympäristölupavastuualueiden vuosikelloa katsottuna yhtenä kiireisimpänä aikana. Aikataulu siis asetti tällä kertaa rajoitteita suunnitelmalle eikä esimerkiksi henkilöstökyselyä ehditty toteuttaa. Ympäristölupavastuualueet ovat kuitenkin valmiita tämän suunnitelman päivitystyössä toteuttamaan laajemman selvitystyön seuraavan suunnitelman pohjaksi ja samalla arviointiryhmän monimuotoisuuteen tullaan kiinnittämään enemmän huomiota. Tällä kertaa arviointiryhmään ja suunnitelman tekoon osallistuivat Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallinto-viraston ympäristölupavastuualueen johtaja Tarja Savea ja suunnittelija Elina Peltoniemi sekä Etelä-Suomen aluehallintoviraston ympäristölupa-vastuualueen hallintosihteeri Malin Kuurberg.

Ympäristölupavastuualueiden yhteisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen aloitettiin tavoitteesta tunnistaa ympäristölupavastuualueiden toimintaan ja vastuulle kuuluvia toiminnalliseen tasa-arvoon- ja yhdenvertaisuuteen kuuluvia haasteita. Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ohjaa ympäristölupa-vastuualueilla kunkin aluehallintoviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma. Henkilöstöpoliittinen sekä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ylläpitävät yhdessä ympäristölupa-vastuualueilla sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, joilla varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen niin asioiden valmistelussa kuin päätöksentekossakin.

Ympäristölupavastuualueiden prosessit ovat lähes täysin kirjallisia. Näin ollen yvastuualueiden toiminnallisen tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden arviointi kohdistuu lähes täysin kirjallisen tuotoksen saavutettavuuteen sekä osittain digitaaliseen saavutettavuuteen ja asiakaspalveluun.

5.1 Kehittämistoimenpiteet

5.1.1 Digitaalinen saavutettavuus

Ympäristölupavastuualueiden palveluprosessi alkaa useimmiten hakemusasian vireille tulosta, joka toteutuu lähes täysin digitaalisesti joko sähköpostitse tai ympäristöasioiden lupapalvelun (eLupa) kautta.

Asiakas pääsee ympäristöasioiden lupapalveluun Avi.fi -sivuston tai aluehallinnon asiointipalvelun tai Luvat ja valvonta -palvelun kautta, josta asiakas ohjataan eLupaan. Luvat ja valvonta -palvelun saavutettavuudesta vastaa kaiketi TEM ja Avi.fi -sivuston saavutettavuudesta vastaa HAKEn viestintä- kehittämissyksikkö. Aluehallinnon asiointipalvelun saavutettavuudesta vastaa KEHA ja sitä on joiltain osin saavutettavuusauditoitu. Ympäristöasioiden lupapalvelun saavutettavuudesta vastaa eLupa-tiimi.

Prosessin aikana ympäristölupavastuualueen toimesta tehtyt ja tuotetut kirjalliset materiaalit ovat saavutettavia muotoiluiltaan ja kieleltään.

Palveluprosessin lopussa vastuualueiden asiakirjoja julkaistaan vesi- ja ympäristölupien tietopalvelussa, joka on USPAan liittyvä sovellus ja linkittyy Avi.fi-sivustoon. Vesi- ja ympäristölupien tietopalvelun saavutettavuudesta vastaavat ympäristölupavastuualueet.

Digitaalisen saavutettavuuden osalta kehittämistoimiksi voidaan nostaa;

- Ympäristöasioiden lupapalvelua eli eLupaa kehitetään jatkuvasti ja ympäristölupavastuualueet ovat aktiivisesti työssä mukana. Sen jatkokehittämisessä otetaan huomioon niin digitaalinen kuin kielellinen saavutettavuus.
- Vesi- ja ympäristölupien tietopalvelun osalta ympäristölupavastuualueiden tehtävänä on varmistua siellä julkaistavien asiakirjojen saavutettavuudesta kielellisesti ja muotoiluiltaan.

Ympäristölupavastuualueet ovat yhdessä vastuussa siitä, että ympäristö-asioiden lupapalvelu on valmistuessaan saavutettava ja siksi verkkosivuille on tehtävä saavutettavuuden auditointi kehitystyön edetessä. Kartoituksen tuloksien mukaan tulee tehdä parannustoimenpiteet. Johto seuraa toteutumista.

Vesi- ja ympäristölupien tietopalvelussa julkaistavien asiakirjojen saavutettavuudesta ovat vastuussa asiakirjoja tuottavat virkamiehet ja vastuualueiden johto vastaa siitä, että henkilöstö on tietoinen asiakirjojen saavutettavuutta koskevista vaatimuksista. Seuranta tehdään vastuualueella.

5.1.2 Tiedotus ja viestintä

Vastuualueiden toiminnan ulkoisesta tiedotuksesta ja viestinnästä vastaavat vastuualueet ja osittain viestintää toteutetaan yhdessä alueellisen viestintäpäällikön tuella ja toimesta. Viestinnässä otetaan huomioon myös aluehallintovirastojen viestintästrategia. Ulkoista viestintää toteutetaan monipuolisesti eri kanavissa, joissa viestinnän kohderyhmät ovat edustettuina.

Sisäisestä viestinnästä vastuualueet vastaavat itse. Sisäisen viestinnän kanavana toimii useimmiten sähköposti tai Teams.

Tiedotuksen ja viestinnän osalta kehittämistoimenpiteeksi voidaan nostaa;

- Ulkoisessa viestinnässä tulee varmistua käytetyn terminologian ymmärrettävyydestä ja kielellisestä saavutettavuudesta.

Vastuu tiedotuksen osalta on kaikilla ja viestintää tulee kehittää jatkuvasti yhteistyössä alueellisten viestintäpäälliköiden kanssa, huomioiden toimintaympäristön kehitys. Ympäristölupavastuualueiden tiedotusta seurataan numeerisesti aluehallintoviraston tulosseurannassa, HAKE:n viestintä mittaa viestintää säännöllisesti media- ja some-seurannalla ja viestinnän laadullista seuranta tehdään vastuualueilla.

Ympäristölupavastuualueiden henkilöstön osaamista tullaan vahvistamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta muun muassa aluehallintoviraston toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tehokkaasta tiedottamisesta.

5.1.3 Asiakaspalvelu

Luonnollinen henkilö voi edelleen jättää lupahakemuksen ja sen liitteet paperisina sille aluehallintovirastolle, jonka alueella hanke on tarkoitus toteuttaa. Mikäli asiakas toimittaa asiakirjat AVI:n toimipisteeseen, asiakaspalvelupisteen saavutettavuudesta vastaa Senaatti-kiinteistöt.

Digitaalisen ja virastokohtaisen asiakaspalvelun lisäksi ympäristölupa-vastuualueiden puhelinasiakaspalvelua hoitaa keskitetysti Y-aspa. Y-aspa opastaa asioiden vireillepanossa, vastaa verkkopalveluista tuleviin ympäristöaiheisiin palautteisiin ja neuvoo asiakkaita myös Vesi- ja ympäristölupien tietopalvelun käytössä.

Asiakaspalvelun kehittämistoimenpiteeksi voidaan nostaa;

- Lisätään työntekijöiden ja sidosryhmien tietoisuutta kielellisistä oikeuksista sekä viranomaisen velvoitteesta tulkkauspalvelujen järjestämiseen.

Y-aspan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ei ole ympäristölupavastuualueiden arvioitavana, sillä palvelu tuotetaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen alaisuudessa. Ympäristölupavastuualueet ja Y-aspa pitävät kuitenkin vuosittain yhteistyöpalaverin, jossa arvioidaan palvelun toteutumista ja jolloin arvioidaan myös kielellisten oikeuksien toteutumista.

6 Opetus- ja kulttuuritoimi – Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työkalu opetus- ja kulttuuritoimen (OKT) toimintakulttuurin kehittämiseen.

Yhdenvertaisuuden tavoittelemiseksi on kohdeltava asiakkaita siten, ettei syrjintää tapahdu. Toisaalta on myös huomioitava asiakkaiden lähtökohdat ja erilaiset tilanteet. Tämä on todellisen yhdenvertaisuuden edellytys.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

6.1 Vastuualueen kuvaus

Opetus- ja kulttuuritoimen vastuualue koostuu seuraavista toimialoista: varhaiskasvatus, opetustoimi, kirjastotoimi, liikuntatoimi, nuorisotoimi ja hautaus toimi. Henkilöstötilinpäätöksen mukaan vuonna 2022 opetus- ja kulttuuritoimessa oli 101,4 HTV:tä.

Työtehtävät ovat pääasiassa seuraavia:

- informaatio-ohjaus ja neuvonta
- hautaus toimen luvat ja valvonta
- kantelut
- oikaisuvaatimukset
- tiedontuotanto ja arviointi
- täydennyskoulutukset
- valtionavustukset
- varhaiskasvatuksen valvonta
- yksityisen varhaiskasvatuksen luvat ja ilmoitukset.

Lisäksi henkilöstö toimii erilaisissa verkostoissa, myös yhteistyö eri aluehallintovirastojen välillä on tiivistä.

6.2 Suunnittelu- ja arviointiprosessin kuvaus

6.2.1 Käytetyt menetelmät

Tarkastelun kannalta keskeisenä kysymyksenä on se, miten yhdenvertaisia eri toiminnat ovat eri ryhmien näkökulmasta. Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan nyt ensimmäistä kertaa. Suunnitelmassa hyödynnettiin kolmea eri aineistoa.

Aineisto 1: OKT-henkilöstölle suoritettiin kysely, jonka avulla kartoitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista suhteessa vastuualueen asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Kyselyyn saatiin 47 vastausta. Aineisto on luokiteltu.

Aineisto 2: Ruotsinkielisen sivistystoimen yksikön vuoden 2022 informaatio-ohjauksen seurantataulukon kautta saatu tieto. Informaatio-ohjaustapahtumia oli yhteensä 428, jotka on luokiteltu ja niistä on nostettu kehittämis ehdotuksia.

Aineisto 3: Itä-Suomen aluehallintoviraston sidosryhmäkyselyn pilotoinnin alustavat tulokset. Kysely toteutettiin huhtikuussa 2023 ja siihen saatiin vastauksia 274 kpl Itä-Suomen alueelta.

6.3 OKT-vastuualueen henkilöstölle toteutettu kysely

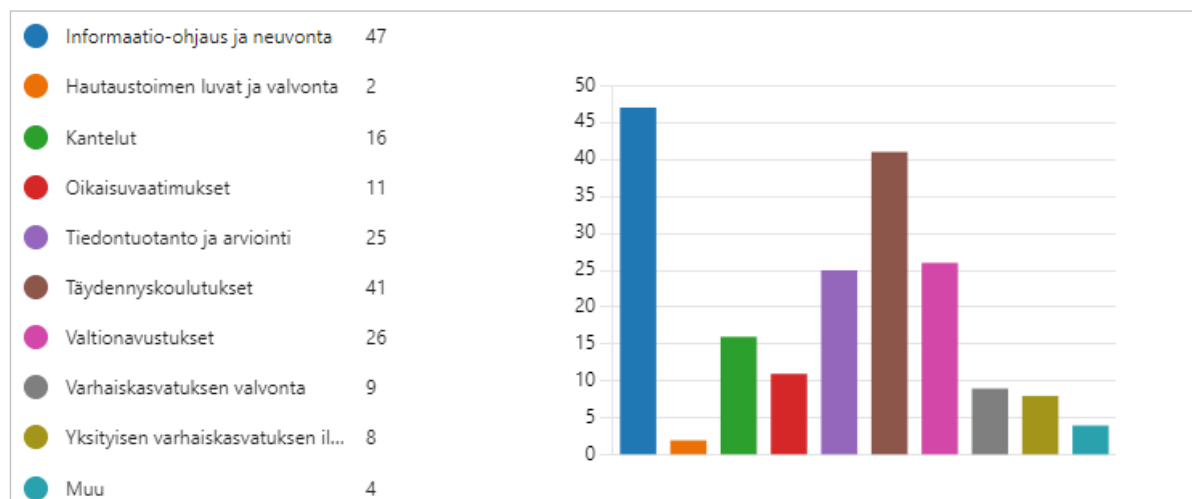
6.3.1 Taustatietoa

Taulukko 1 Vastaajien toimiala

Toimiala	Vastausmäärä
Varhaiskasvatus	8
Opetustoimi	15
Kirjastotoimi	10
Liikuntatoimi	11
Nuorisotoimi	12
Hautaustoimi	1
Vastuualueen johto	4

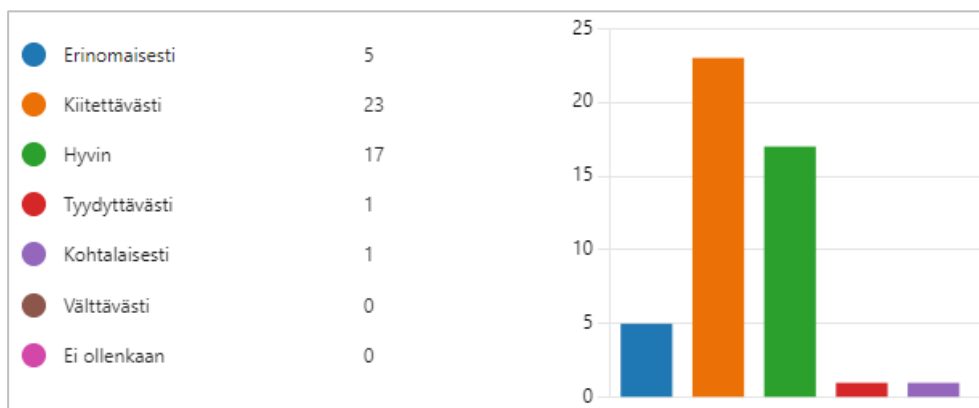
Ohjeistuksessa kehoitettiin valitsemaan useampi vaihtoehto, jos työtehtävät jakautuivat useammalle toimialalle. Näin osa vastaajista oli tehnytkin.

Kuvio 1 Vastaajien työtehtävät kyselyä edeltävänä vuonna.



Informaatio-ohjaus (47 vastaajaa) ja täydennyskoulutukset (41 vastaajaa) sisältyivät eniten mainintoja saaneisiin vastauksiin. Valmiiden vaihtoehtojen ulkopuolelta työtehtäviä oli maininnut yhteensä neljä vastaajaa.

Kuvio 2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen vastuualueen toiminnassa suhteessa asiakkaisiin ja sidosryhmiin.



Perusteluina edellisiin vastauksiin oli mm. seuraavia:

"Mielestäni toimimme samalla tavalla kaikkia kohtaan. esim. olemme tavoitettavissa, ohjaamme ja neuvomme asiakkaita yhdenvertaisesti, järjestämme kaikille avointa koulutusta."

"Esimerkiksi kantelu käsitellään kanteluna, eikä mietitä, keneltä se tulee. Samoin muut asiat."

Avoimet vastaukset (35 kpl) olivat suurimmaksi osaksi edellä kuvatun kaltaisia, eli asiakas saa palvelua huolimatta siitä, kuka hän on. Myös valtionavustusten kriteerit sanelevat, ketkä voivat avustuksia hakea ja millä kriteereillä niitä jaetaan.

Muunlaisiakin vastauksia annettiin:

"Jokainen ylitarkastaja toimii omalla tavallaan. Siksi ei voi yhdenvertaisuutta taata suhteessa neuvontaan esimerkiksi."

*" --- Täytyy kuitenkin huomioida, että kaikilla ei kenties ole tasapuo-
lisia mahdollisuuksia päästä meidän palveluiden piiriin esimerkiksi
puutteellisesta kielitaidosta johtuen. Meidän tuleekin kiinnittää huo-
miota esimerkiksi tuottamiemme tekstien helppotajaisuuteen ja sel-
keyteen, etteivät ne rajaa ketään ulos."*

*"Mietin kanteluissa, jos lasta kuullaan ikätasonmukaisesti. Ovatko
lapset aina edes tietoisia koko prosessista? Ja onko lasta/nuorta
kuultu."*

*"Asiakkaiden kantelut ja oikaisuvaatimukset käsitellään tasa-arvoi-
sesti ja yhdenvertaisesti. Mielestäni henkilöstökoulutuksessa ei edel-
leenkään tarkastella riittävästi, jääkö jokin henkilöstöryhmä tai kunta
katveeseen."*

Ruotsinkielisen palvelun saatavuudesta kannettiin huolta, tosin ruotsinkielinen sivistystoimi (Svenska enheten) täydentää koko maan kattavaa ruotsinkielistä palvelua. Myös kuntien oma aktiivisuus informaatio-ohjauksen suhteen nostettiin esiin. Usein kunnat, jotka ohjausta eniten tarvitsevat, eivät sitä itse aktiivisesti hae. Lisäksi todettiin, että asiakas- ja sidosryhmäpalautteen osalta olemme vielä ”lähtötelineissä”.

6.3.2 Onnistumiset tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa

Onnistumisiin oli osittain vastattu jo edellisen kohdan perusteluissa. Lisäksi nousivat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoteman ylläpitäminen jatkuvasti, myös täydennyskoulutuksen osalta. Yhteiset linjaukset ja yhteistyön kehittäminen vievät kohti tasavertaisempaa ja yhdenmukaisempaa hallintoa. Ulkoisessa viestinnässä pyritään huomioimaan monikulttuurisuus ja monikielisyys. Täydennyskoulutusten siirtyminen Covid19:n johdosta verkkoon on lisännyt osallistumismahdollisuuksia. Toiminnan yhtenäistämiseksi on muokattu eri asiakirjojen pohjia ja selkeään kieleen on panostettu. Nuorisotoimi on edistänyt yhdenvertaisuutta nuorten parissa toimivien informoinnissa erilaisten kampanjoiden ja oppaiden avulla.

6.3.3 Haasteet ja esteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa

Avoimissa vastauksissa (32 kpl) nähtiin suurimpana haasteena kielitaidon puutteellisuus. Asiakkaat tarvitsevat vastausten mukaan selkeää kieltä, tulkkauspalveluja ja ruotsinkielisen palvelun lisäämistä (esim. hankeinfot).

Luokittelu suurimmista haasteista ja esteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa:

- kielihaasteet
- henkilöstön erilaiset työtavat
- oikean tahon löytäminen asiakkaan näkökulmasta
- näkö- ja kuulovammaisten huomioiminen (toiveena koulutusta)
- asiakkaiden informointi (esim. kantelun tekeminen)
- OKT-resurssit (kiire, ei mahdollisuutta paneutua tarpeeksi)
- maantieteelliset erot (alueet, kunnat)
- lainsäädäntö ei anna puuttua kuntien syrjivään toimintaan
- asioiden liika yleistys (yksilö häviää)
- henkilöstökoulutusten suunnitelmallisuuden puute
- aluehallintoviraston toiminnan vaikutus välillisesti esim. kirjastojen asiakaisiin
- positiivinen erityiskohtelu saattaa heikentää tasa-arvoa
- opetustoimen toimivallan kapeus
- digipalvelujen saavutettavuus.

6.4 Ruotsinkielisen sivistystoimen yksikön informaatio-ohjauksen seurantataulukko

Ruotsinkielisellä sivistystoimen yksiköllä on käytössään informaatio-ohjauksen seurantataulukko tiedolla johtamisen tueksi. Taulukko on ollut käytössä vuodesta 2014 alkaen ja sitä on päivitetty vuosien varrella. Alla olevassa taulukossa näkyy

kysymysten kokonaismäärä vuonna 2022 (yhteensä 428) ja keskimääräinen käsitteilyaikaa (0,81 päivää) (ks. kuvakaappaus alla).

Taulukko 2: Informaatio-ohjauksen seurantataulukon raporttivälilehti, toimintavuosi 2022.

Tidsperiod	Månad	År		Månad	År
	1	2022	-	12	2022
Allmän statistik			Förfrågningar enligt personkategori		
Totalt antal förfrågningar		428	Administrativ personal		8,88 %
Genomsnittlig behandlingstid (kalenderdagar)		1,12	Bibliotekschef		1,17 %
Förfrågningar enligt geografiskt område			Bibliotekspersonal		1,17 %
Nyland		30,84 %	Bildnings-/skoldirektör		12,38 %
Österbotten		48,60 %	Chef för småbarnspedagogik		16,59 %
Egentliga Finland		13,32 %	Daghemsföreståndare		7,71 %
Språköarna		2,80 %	Elev- och studiehandledare, vägledare		1,64 %
Åland		0,47 %	Elevhälsopersonal		3,97 %
Norden		0,23 %	Lärare		2,57 %
Finskspråkiga fältet		1,64 %	Media		0,23 %
Övriga		1,17 %	Personal inom småbarnspedagogik		2,80 %
Förfrågningar enligt verksamhetsområde			Projektpersonal		1,40 %
Småbarnspedagogik		33,88 %	Rektor		21,03 %
Förskoleundervisning		3,97 %	Speciallärare		4,91 %
Grundläggande utbildning		42,76 %	Studerande		0,47 %
Gymnasieutbildning		7,01 %	Säkerhetsansvarig		0,00 %
Yrkesutbildning		5,14 %	Vårdnadshavare eller anhörig		9,11 %
Universitet och högskolor		0,47 %	Övriga		3,97 %
Fria bildningen		0,70 %	Förfrågningar enligt kontaktsätt		
Grundläggande konstundervisning		0,23 %	Telefon eller videosamtal		30,61 %
Bibliotek		3,04 %	E-post		62,15 %
Ungdomsväsendet		0,00 %	ASPA		2,34 %
Tredje sektorn		2,10 %	Sociala medier		3,04 %
Kommunal förvaltning		0,47 %	Personligen		1,64 %
Statlig eller regional förvaltning		0,23 %	Annat		0,23 %

Taulukon avulla seuraamme kentältä tulleiden kysymysten jakaumaa maantieteellisen alueen, toiminta-alueen, henkilökategorian ja yhteydenottotavan mukaan. Maantieteellinen jakauma ilmentää, että yksikön virkahenkilöt vastaavat omasta virkapaikastaan huolimatta yhdenvertaisesti kaikilta alueilta tuleviin kysymyksiin, mukaan lukien kielisaarekkeet.

Henkilökategoria-seurannasta ilmenee, että kysyjistä vain 0,47 % oli opiskelijoita vuonna 2022. Tämä voi olla osoitus siitä, että opiskelijat eivät ole riittävän tietoisia mahdollisuudesta ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon oikeusturva-asioissaan. Yhdenvertaisuusnäkökulmasta ikä ei saisi vaikuttaa mahdollisuuksiin saada ohjausta ja neuvontaa aluehallintovirastolta. Seurantaan perustuen voidaan kysyä, ovatko aluehallintovirastojen viestintä- ja yhteydenotto-kanavat tarpeeksi selkeitä ja helppokäyttöisiä lapsille ja nuorille.

Yhteydenotoista 9,11 % tuli huoltajilta vuonna 2022. Sivistystoimen johdon, rehtoreiden, sekä varhaiskasvatuksen johtavien virkahenkilöiden osuus kysyjistä taas on suhteellisen suuri. Voi olla aiheellista kysyä, onko tietoisuus aluehallintoviraston informaatio-ohjauksesta riittävän hyvällä tasolla kaikkien kohderyhmiemme keskuudessa.

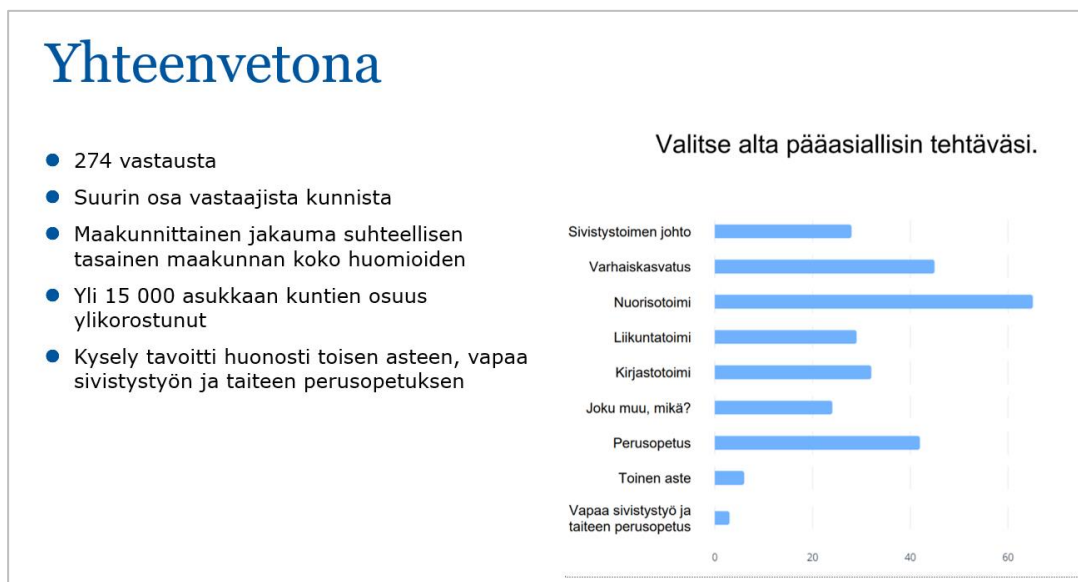
Yhteydenottotavoista puolestaan näkyy, että yli 60 % kysymyksistä tulee sähköpostitse ja lähes kolmasosa tulee puhelimitse tai videopuhelun välityksellä. On muistettava, että kaikki eivät kykene ilmaisemaan itseään kirjallisesti, jolloin erilaiset yhteydenottokanavat ja niiden esiintuominen on tärkeää yhdenvertaisuuden kannalta. Löytyykö esimerkiksi aluehallintoviraston verkkosivuilta virkahenkilöiden yhteystiedot selkeästi esiteltynä, niin että jokainen ymmärtää, keneen olla yhteydessä missäkin asiassa?

6.5 Itä-Suomen aluehallintoviraston sidosryhmäkysely

Itä-Suomen aluehallintoviraston opetus- ja kulttuuritoimi -vastuualue toteutti sidosryhmäkyselyn huhtikuussa 2023. Kysely lähetettiin toimialojen sähköposti-osoitteistoille ja vastauksia saatiin 274 kpl. Kyselyn osalta on tehty alustava analyysi. Jatkossa kyselyn tulokset tullaan analysoimaan toimiala- ja tehtäväkohtaisesti eriteltynä.

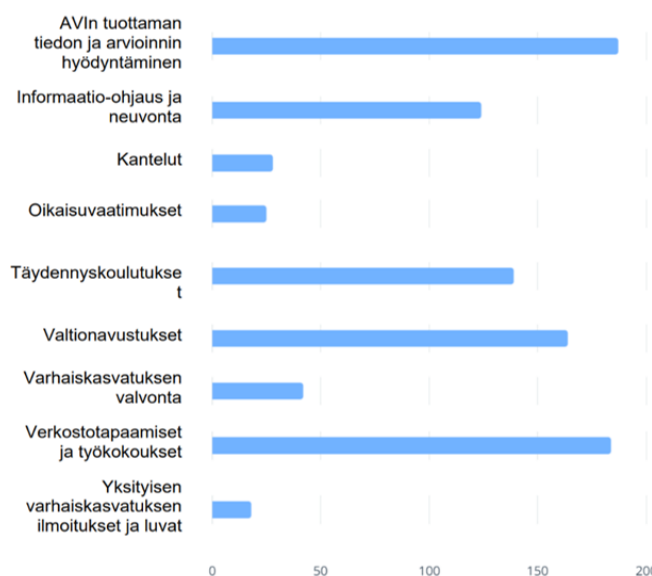
Vastaajia pyydettiin arvioimaan sidosryhmäyhteistyön onnistumista viisiportaisella asteikolla 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä. Kyselyssä oli taustakysymysten lisäksi yhdeksän väittämää vastuualueen toimintatavoista. Kyselyssä kysyttiin myös, mistä sidosryhmä saa tietoa opetus- ja kulttuuritoimivastuualueen palveluista. Kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa pyydettiin toivomuksia yhteistyöstä sekä palautetta (ruusuja ja risuja) vastuualueen toiminnasta.

Kuvio 3 ISAVIn sidosryhmäkyselyn vastaajat toimialoittain.



Kuvio 4 ISAVIn sidosryhmäkyselyn vastaajien työhön liittyvät OKTn tehtävät ja palvelut.

Mitkä alla olevista opetus- ja kulttuuritoimen tehtävistä ja palveluista ovat liittyneet työhösi edellisen vuoden aikana?



Kuvio 5 ISAVIn sidosryhmäkyselyn vastausten kysymyskohtaiset keskiarvot.

Vastausten kysymyskohtaiset keskiarvot



Sidosryhmän antamat keskiarvot eri kysymysten välillä olivat 3.94–4,32.

Väittämien osalta on myös tarkasteltu keskihajontoja, jotta saatiin selville, miten suurta vaihtelua vastaajien mielipiteessä oli. Keskihajonta oli suurin väittämässä, jossa pyydettiin arviota tiedon ja ohjeistuksen oikea-aikaisuudesta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta tärkeimpiä tarkastelun kohteita ovat arviot väittämässä vastuualueen toiminta on oikeudenmukaista ja tasapuolista (ka. 4,14) sekä väittämässä, joissa pyydettiin arvioita päätöksien (ka. 3,94) ja viestinnän (ka. 4,09) selkeydestä ja ymmärrettävyydestä.

6.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisehdotuksia

Henkilöstökyselyn pohjalta nousseet kehittämisehdotukset

Jotta oman alueen toiminta eri aluehallintovirastoissa olisi mahdollisimman samanlaista toiminnassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta, tulisi meidän olla enemmän tietoisia siitä, miten toisissa aluehallintovirastoissa toimitaan. Asiakkaiden näkökulmaa pitäisi kysyä, koska tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näyttäytyy erilaiselta sen mukaan, keneltä kysyy.

Yhdenvertaisuuden näkökulmasta olisi tärkeää päätösten selkiyttäminen lakitekstien osalta helpommin ymmärrettäväksi. Vaikka erilaisia asiakirjapohjia on kehitetty, pitäisi saada myös jonkinlainen pohja oikaisuvaatimuksiin. Se helpottaisi asiakasta tuottamaan kaiken tarvittavan tiedon. Saavutettavuuteen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Myös asiakkaiden palautteenanto-mahdollisuuteen tulisi kiinnittää huomiota. OKT:n toiminnasta viestimistä pitäisi lisätä. Kommentti yhden vastaajan vastauksesta: "Otetaanko moninaisuus huomioon kuvien, videoiden, koulutusteemojen kohdalla." Toimintamme läpinäkyvyys ja avoimuus lisää yhdenvertaisuutta, koska kuka tahansa voi tällöin saada tietoa viranomaisen toiminnasta.

Täydennyskoulutuksen raportoinnissa pitäisi kiinnittää huomiota siihen, mitä asiakas/sidosryhmiä ei ole koulutettu ja järjestää koulutusta myös heille.

Kielikysymystä – etenkin ruotsinkielisen palvelun – ei ole tarpeeksi huomioitu. Aluehallintovirastoissa tulisi kiinnittää huomiota sukupuolistereotyyppisiin perustuvaan puheeseen. Henkilöstöä tulisi kouluttaa häiritseviin tilanteisiin puuttumisessa sekä nollatoleranssia seksistisille ja rasistisille kommentteille. Henkilöstölle tehtyjen kyselyjen pitäisi olla sellaisia, että vastaajan anonymiteetti varmistetaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista pitäisi keskustella aluehallintovirastoissa enemmän, sillä meillä on yhden vastauksen mukaan paljon kehitettävää.

Ruotsinkielisen yksikön informaatio-ohjauksen analyysin kautta nousseet kehittämisehdotukset

Aluehallintoviraston OKT-vastuualueella olisi seurannan perusteella syytä panostaa suunnitelmallisemmin kaikkien asiakasryhmien mahdollisuuksiin saada ohjausta ja palvelua oikeusturva-asioissa. Vastuualueen tulisi kiinnittää erityistä huomiota lasten ja nuorten tietoisuuden kasvattamiseen oikeusturva-asioista sekä kehittää uusia, nuorille soveltuvia yhteydenottokanavia. Myös huoltajien tietoisuuden kasvattamiseen on panostettava.

Vaikka seurantataulukko ei sisällä yksityiskohtaisempaa tietoa huoltajista, yhdenvertaisuusnäkökulmasta erityisesti haavoittuvassa asemassa oleville tai aliedustetuista ryhmistä tuleville huoltajille tulisi kohdistaa tietoa aluehallintoviraston oikeusturvapalveluista. Lisäksi mielikuvaa aluehallintovirastosta tulisi kehittää ihmisläheisempään suuntaan tukea ja ohjausta ko- rostaen, ja vastaavasti mahdollisia uhkaavia mielikuvia hälventäen.

Jotta seurantatietoa saataisiin myös suomenkieliseltä puolelta ja kaikkien aluehallintovirastojen alueilta, tulisi informaatio-ohjaustapahtumia taulu- koida ruotsinkielisen yksikön tapaan. Varhaiskasvatuksessa informaatio-oh- jaustapahtumia on kirjattu ylös useita vuosia, niiden analysointi yhdenver- taisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta olisi myös tarpeen.

Itä-Suomen aluehallintoviraston sidosryhmäkyselyn tuloksista nousseet kehittä- misehdotukset

Sidosryhmäkysely toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2023, joten seurantatietoa ei vielä ole. Kokonaisuudessaan sidosryhmät antoivat hyvän arvion yhteistyölle. Kysely on tarkoitus toteuttaa vuosittain. Kyselyn poh- jalta kuitenkin erityisesti selkeään kieleen niin päätöksissä kuin myös vies- tinnässä kannattaa panostaa. Lisäksi tulisi varmistaa, että sidosryhmäky- selyyn saadaan jatkossa vastauksia kaikista sidosryhmistä, nyt selkeästi aliedustettuna oli toisella asteella työskentelevät. Myös taiteen perusope- tuksen ja vapaan sivistystyön vastauksia oli niukasti, joskin näihin ryhmiin liittyviä tehtäviä vastuualueella on vähäisesti. Analyysi toimialoittain ja si- dosryhmän käyttämien palvelujen osalta on oleellinen, jotta kehittämisto- met osataan kohdistaa tarkemmin. Tämä analyysi tehdään kesän 2023 ai- kana ja kehittämiskohteet suunnitellaan ja päätetään tarkemmin syksyllä.

Toisten aluehallintovirastojen opetus- ja kulttuuritoimi -vastuualueiden on mahdollisuus hyödyntää Itä-Suomen pilotin kysymyksiä ja toteuttaa kysely omalle sidosryhmälleen.

6.7 Tavoitteet ja kehittämistoimenpiteet

Kehitet- tävä asia	Tavoite	Konkreetti- nen toimen- pide	Vastuutaho	Seu- ranta	Arviointi
Kielitietoi- suuden huo- mioiminen (eri kielet ja selkeäkieli- syys)	Saavutetta- vuus lisää- tyy	Päätöstekstien arviointi ja sel- keyttäminen Lisätään kaksi- kielisiä tilai- suuksia. OKT:n henki- löstön koulutus	OKT-johtajat	Seuranta jatkuu	Asiakirja- analyysi

Kehitet- tävä asia	Tavoite	Konkreetti- nen toimen- pide	Vastuutaho	Seu- ranta	Arviointi
Tasa-arvon ja yhdenver- taisuuden huomioimi- nen	Tasa-arvo- ja yhdenver- taisuustie- toisuuden li- sääminen	Sisäiset koulu- tukset henki- löstölle ja täy- dennyskoulu- tukset asiak- kaille	Toimiala- kohtaiset täydennys- koulutusryh- mät sekä AVI koulut- taa strat- giaryhmä monialaisten koulutusten osalta.	Vuosittai- nen seu- ranta koulutuk- sista	
Oikeustur- vaa kaikille, Rätttskydd för alla	Kaikkien asiakasryh- mien mah- dollisuuksiin saada oh- jausta ja palvelua oi- keusturva- asioissa.	Oikeusturvasta tiedottamisen parantaminen Yhteydenotto- kanavien arvi- ointi ja mah- dollinen lisäys yhdessä vies- tinnän kanssa.	Toimiala- kohtaiset ryhmät yh- dessä some- ja verkko- viestintäryh- män kanssa.	OKT-joh- tajat vuosit- tain	
Sidosryh- mien huomi- oiminen ja osallistami- nen	Toiminnan kehittämi- nen sidos- ryhmien pa- lautteen pe- rusteella	Sidosryhmäky- selyn toteutta- minen Verkostotyön terävöittämi- nen	Vastuualu- eet avikoh- taisittain ar- vioivat si- dosryhmä- kyselyn tar- peen.	OKT-joh- tajat	
Tiedolla joh- taminen	Toiminnan tilastoinnin parantami- nen	Informaatio- ohjaus- ja pää- töstaulukointi	OKT-johtajat	v. 2024 alussa, OKT-joh- tajat	

6.8 Seuranta

Jokaiselle kehittämiskohteelle määritellään vastuuhenkilöt/-ryhmät, jotka suunnittelevat tarkemmin toimenpiteiden toteutuksen. Eri toimenpiteille määritellään omat seuranta-ajat. Kehittäminen on jatkuvaa. OKT-johtajat ottavat toimenpiteiden seurannan vähintään kerran vuodessa kokous-asiaksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta arvioidaan laajemmin ja suunnitelmaa tarkastellaan ja tarkennetaan seuraavan kerran vuoden 2025 alussa.

6.9 Viestintä

Suunnitelmasta viestitään vastualueen henkilöstölle syksyn ensimmäisessä OKT:n henkilöstöinfossa sekä keskustellaan siitä vastuualuekohtaisesti jokaisessa aluehallintovirastossa. Aihepiiriin liittyvän valtakunnallisen työpajan tarvetta arvioidaan syksyllä 2023, jotta konkreettisten toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen etenisi ja henkilöstöä pystyttäisiin osallistamaan paremmin suunnitelman toteuttamiseen. Henkilöstökyselyn määrälliset tulokset jaetaan henkilöstölle viimeistään syksyllä 2023. Sidosryhmäkyselyjen tuloksia esitellään alueilla toimialakohtaisesti sekä pohditaan yhdessä sidosryhmien kanssa kehittämistoimia. Osa kehittämistoimenpiteistä kohdistuu viestintään. Viestintää on tavoite kehittää eri asiakasryhmiä huomioiden, jotta he tulevat tietoisiksi omista oikeuksistaan.

7 Pelastustoimi ja varautuminen – Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Aluehallintovirastoissa käynnistettiin keskitettyjen hallintopalveluiden kautta toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu keväällä 2023. Toimeksianto tehtävään tuli valtiovarainministeriöstä. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on aluehallintovirastoissa laadittu jo aiemmin.

Pelastustoimi ja varautuminen -vastuualueiden (jatkossa peva-vastuualueet) johtajat nimittivät asiantuntijat yhden kultakin peva-vastuualueelta tehtävään. Työryhmän muodostivat Jorma Pikkarainen (PSAVI, sihteeri), Kullervo Lehikoinen (ISAVI), Pirjo Tuominen (LSAVI), Miia Saarimäki (LSSAVI) ja Mira Leinonen (ESAVI, pj.). Työryhmä aloitti työnsä huhtikuussa 2023 ja sai suunnitelman valmiiksi kesäkuussa 2023. Työryhmä arvioi peva-vastuualueiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arviovaikutuksia erilaisten tietolähteiden ja henkilöstölle suunnatun kyselyn pohjalta. Tuo tietopohja muodostaa rungon pelastustoimi ja varautuminen -vastuualueiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteille.

Tässä suunnitelmassa asetetaan tavoitteita koskien kymmentä toiminnan osa-aluetta ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa havaittua kehittämiskohdetta. Tavoitteiden toteuttamiseksi valikoitui 24 toimenpidettä, jotka on tarkoitus toteuttaa vuosina 2023–2026. Pääpainopiste suunnitelmassa on pitkäjänteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perustan rakentamisessa niin, että siitä tulee luonteva osa kaikkea toimintaa. Toimenpiteissä on tärkeää lähteä liikkeelle perustan luomisesta eli ensin kouluttaa henkilöstö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Tavoitteena on lisätä eri väestöryhmiä ja syrjinnän kysymyksiä koskevaa osaamista ja johtamista, jotta tunnistamme pelastustoimi ja varautuminen -vastuualueilla teemaan liittyvät olennaiset kysymykset osana jokapäiväistä työtämme. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kivijalan muodostavat osaamisen ja johtamisen vahvistaminen, sillä ne ovat edellytyksenä monelle muulle toimenpiteelle. Näistä toimenpiteistä esimerkkeinä mainittakoon esimerkiksi erilaisten ali-edustettujen ryhmien osallisuuden lisääminen, erilaisten tietolähteiden hyödyntäminen ja vaikutusarviointien kehittäminen.

7.1 Pelastustoimen valvonta- ja arviointitehtävät

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aikataulu
Pelastusalan turvallisuusviestintää kohdennetaan erityisryhmille.	Suoritetaan teemavalvontana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat turvallisuusviestinnän valvonnassa.	Valvonnan YTR	2025
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien huomiointi kanteluratkaisuissa	Koulutetaan kantelukäsittelijöitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista.	Kantelukäsittelijät ja -ratkaisijat	2023-2024

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Metsäpalojen tähystyslentotoiminnassa tilaajan roolissa tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu palveluntuottajille	Tiedotetaan metsäpalojen tähystyslentotoiminnasta kaksikielisesti. Kehitetään koulutusaineiston saavutettavuutta.	PSAVI	2023-2024

7.2 Varautuminen

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Valmiusharjoituksissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmien huomiointi käytännön toteutuksessa.	1. Turvallisen tilan periaatteiden laatiminen (ml. häirintä) ja noudattaminen valmiusharjoituksissa. 2. Valmiusharjoitus-tilojen esteettömyydestä huolehtiminen 3. Valmiusharjoitusmateriaalin käännökset (suomi, ruotsi, saamelaisalueella saame) 4. Saavutettavien word-pohjien käyttö materiaalin tuottamisessa 5. Tallenteiden tekstittäminen 14 vrk jälkeen, mikäli saatavilla verkkopalvelussa 6. Lisätään keräämiimme ilmoittautumistietoihin vaihtoehtoiksi: mies, nainen, muu, en halua vastata	Varautumisen YTR, Valmiusharjoituksen järjestäjä, valmiusharjoitusprojekti	2023-2024
Alueellisilla maanpuolustuskurssien toimintaa kehitetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista.	7. Turvallisen tilan periaatteiden laatiminen (ml. häirintä) ja noudattaminen kurssilla. 8. Kurssitilojen esteettömyydestä huolehtiminen. 9. Oppilasesitykset ja valinnat; MONKIn ohjeen noudattaminen: "Osanottajavalinta valtakunnalliselle maanpuolustuskurssille ja erikoiskurssille perustuu ensisijaisesti kohtien 1.3–1.5 mukaisiin tehtäväkohtaisiin	Alueellisten maanpuolustuskurssien järjestäjät (yhteisesti, yhteinen käsittely), alueellisten maanpuolustuskurssien valmistelusta vastaavat henkilöt	Syksy 2023

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
	valintavaatimuksiin. Erityisesti valtakunnallisella maanpuolustuskurssilla on otettava huomioon, että osanottajajakauma on ensisijaisesti kokonaisturvallisuuden eri alat huomioon ottava ja muutoin yhteiskunnallisesti, alueellisesti ja sukupuolisesti mahdollisimman kattava ja tasapuolinen.” 10. Olteranni- ja Oltermanni-käytäntöjen uudelleenarvioiminen → kahden kurssin vastuuhenkilön nimeäminen sukupuolittuneen käytännön sijaan. 11. Saavutettavien word-pohjien käyttö 12. Lisätään keräämiimme ilmoittautumistietoihin vaihtoehtoisiksi: mies, nainen, muu, en halua vastata	täytäntöönpanijana	
Valmiustoimikunta-työskentelyssä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmien huomiointi.	Valmiustoimikuntien ja niihin liittyvien työryhmien nimeämisessä tasa-arvolain noudattamisen huomioiminen.	Valmiustoimikuntien nimeämispäätöksiä valmistelijat	2023-2024

7.3 Johtaminen

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Vahvistetaan johtamisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomiointia.	Järjestetään peva-johdolle ja muille esihenkilöasemassa oleville henkilöille kohdennettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus.	HAK	2024
Huolehditaan rekrytoinnissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmista.	Selvitetään anonyymien rekrytoinnin mahdollisuudet.	HAK ja peva-johdajat	2024

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Huolehditaan, että monikanavainen palvelumme on esteetöntä ja saavutettavaa.	Käydään läpi kaikki vastuualueemme tuottamat palvelumme saavutettavuuden, esteettömyyden ja saatavuuden näkökulmista.	Kukin peva-vastuualue, yhteistyössä HAKE	2023-2024

7.4 Koulutus

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Henkilöstö on koulutettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaista ja -velvoitteista.	Hyödynnetään eOppivan valmiita koulutusmateriaaleja ja asetetaan yhdeksi pakolliseksi eOppiva-kurssiksi syrjintäasioita ja saamelaisoikeuksia koskevat kurssit.	Kaikki peva-vastuualueelliset	vuosi 2024

7.5 Tutkimus

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Huomioidaan sukupuolen moninaisuus toiminnassamme.	Lisätään kaikkiin tekemiimme kyselyihin vaihtoehtoisiksi: mies, nainen, muu, en halua vastata	Kyselyiden laadinnasta vastaavat	2023-2024

7.6 Osallisuus ja osallistaminen

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Huomioimme järjestämistämme tilaisuuksissa ja tapahtumissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat.	Kysytään palautteessa osallistujien näkemystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta (ml. saavutettavuus, kielikysymykset, esteettömyys jne.).	Tapahtumajärjestäjät, palautekyselyjen laatijat	2023 →

7.6.1 Vaikutusarvioinnit

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Huomioimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkö-kulmat toiminnan suunnittelussa.	Arvioidaan toiminnan suunnittelussa sukupuolivaikutuksia sekä yhdenvertaisuuden toteutumista.	PEVA-johtajat	2024 →

7.6.2 Kielelliset oikeudet

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Huolehditaan julkaisu- tuotantomme riittä- västä kielitarjonnasta.	Tehdään valtakunnalliset julkaisut aina kaksikielisesti sekä alueelliset julkaisut kaksikielisesti kaksikielisillä alueilla. Käännetään julkaisut tarvittaessa myös muille kielille (erit. englanti). Huolehditaan saamenkielisistä julkaisuista saamelaisalueella. Huolehditaan tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämisessä tarpeen mukaan viittomakielisistä palveluista.	PEVA-viestintäsuunnitelmasta vastaava, PEVA-vastualueet	2023 →

7.6.3 Viestintä

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Pelastustoimi ja varautuminen vastualueiden käyttämä kuvasto on moninainen.	Monipuolistetaan käytettävää kuvastoa viestinnässämme ja huolehditaan sen moninaisuudesta.	PEVA-vastualueet ja HAKE/Viestintä	2023 →
Käytössä oleva sanasto on sukupuolineutraalia ja viestintämme on selkeää ja tarvittaessa selkokielistä.	Tarkistetaan vastualueiden toiminnassa oleva sanasto ja arvioidaan viestinnän selkeys ja selkokieliyys.	PEVA-viestintäsuunnitelmasta vastaava ja PEVA-vastualueet	2023 →

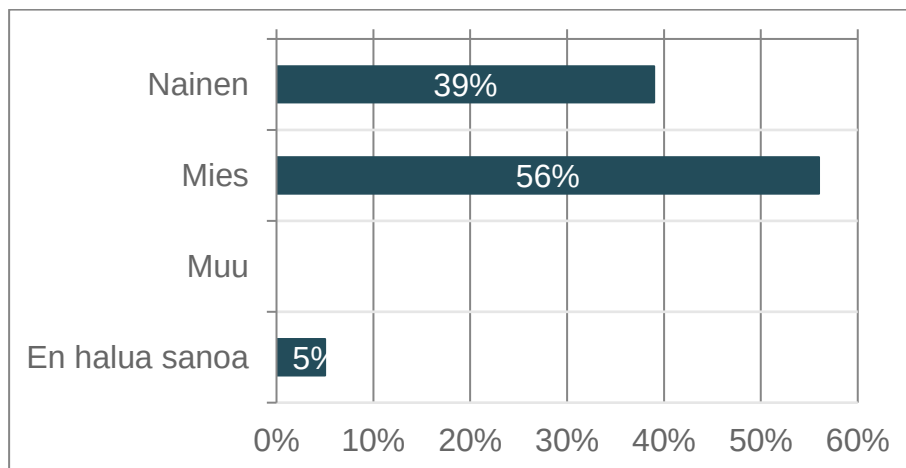
7.6.4 Tilojen esteettömyys ja saavutettavuus

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho	Aika- taulu
Pelastustoimi ja varautuminen-vastuualueiden järjestämät tilaisuudet ja tapahtumat ovat esteettömiä ja saavutettavia.	Huolehditaan esteettömyydestä ja saavutettavuudesta toimitiloissamme, asiakaspalvelutiloissa ja tilaisuuksissa käytettävissä tiloissa.	Tapahtumajärjestäjät peva-vastuualueilla ja HAKE	2023 →

7.7 Tausta-aineisto ja pelastustoimi ja varautumisen vastuualueiden oman toiminnan arviointi

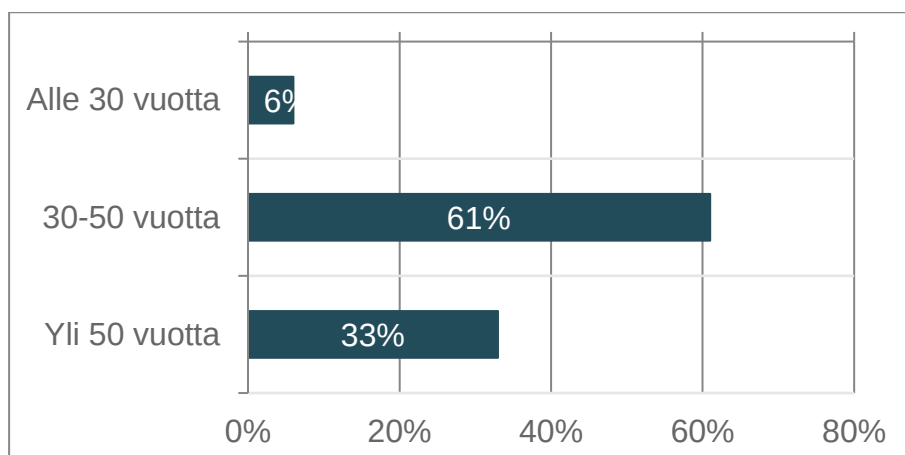
Tausta-aineistona tälle suunnitelmalle toimi työryhmän suorittama vastuualueiden oman toiminnan arviointi eri asiakirjoja apuna käyttäen. Lisäksi pelastustoimi ja varautuminen -vastuualueiden henkilöstölle suunnattiin kysely tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kysely oli auki kahden viikon ajan ja se sai 18 vastausta. Työryhmä analysoi vastaukset ja nosti analyysin perusteella toimenpide-ehdotuksia.

Kuva 5 Henkilöstökyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma (n=18)



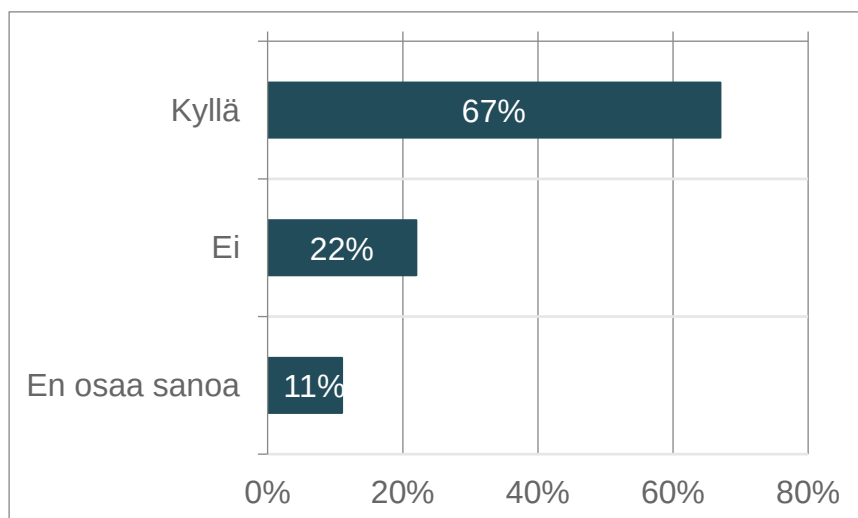
Kuvassa 5 on kuvattu henkilöstökyselyyn vastanneiden sukupuolijakaumaa ja puolestaan kuvassa 6 ikäjakaumaa. Kyselyyn vastasi myös esihenkilöitä.

Kuva 6 Henkilöstökyselyyn vastanneiden ikäjakauma



Henkilöstökyselyyn annetuissa vastauksissa korostui muun muassa tarve tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukselle (n = 18) (kuva 3). Myös avovastausten perusteella henkilöstö pitää tietämyksen lisäämistä teemojen kannalta tärkeänä. Kyselyyn vastanneista 83 %:a vastasi, ettei heidän työtehtäviinsä ole tähän mennessä järjestetty teemaan liittyvää koulutusta.

Kuva 7 Henkilöstökyselyn kysymys 7: Onko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koulutukselle tarvetta?



Kyselyyn vastaajat (n=18) arvioivat tasa-arvon toteutuvan vastuualueen toiminnassa suhteessa asiakkaisiin ja sidosryhmiin keskimääräisesti kouluarvosanalla kahdeksan (sekä keskiarvo että mediaani). Annetut arvosanat vaihtelivat asteikolla kuudesta yhdeksään.

Vastaajia pyydettiin perustelemaan antamansa kouluarvosana. Avovastauksista piirtyy esiin se, että asiakkaita pyritään kohtelevaan "tasapuolisesti", "yhdenvertaisesti" ja "samankaltaisin periaattein". Tämä kuitenkin herättää kysymyksen siitä, että onko erilaisten asiakkaiden tarpeet kaikilta tarvittavilta osin tunnistettuja ja tiedossamme. Näin ollen tiedon lisääminen ja koulutuksen tarve korostuu

myös tästä näkökulmasta. Toisaalta perusteluissa on tehty huomioita kehittämistarpeista esimerkiksi saavutettavuuden, esteettömyyden, kielellisten oikeuksien ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisen osalta.

Kyselyyn vastanneet nostivat suurimmiksi haasteiksi ja esteiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi hallinnonalan toiminnassa esimerkiksi johtamisen vanhakantaisuuden, yleisesti koulutuksen ja tiedon puutteen teemasta, valitsevan asenteen ja toimintakulttuurin sekä yleisesti toimialan miesvaltaisuuden ja asioiden tarkastelun miesoletettujen näkökulmasta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vastuualueen toiminnassa vastaajat ehdottivat konkreettisiksi toimiksi esimerkiksi asiakastilaisuuksien järjestämisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustekijät huomioiden, koulutusta ja yhteistä keskustelua aiheesta ongelmien tunnistamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi, kielellisten oikeuksien tehokkaampaa huomioimista, viestinnän tasapuolisuuteen panostamista, ikänäkökulman huomioimista sekä suositeltujen toimintamallien asettamista teeman osalta.

7.7.1 Muut lähteet

Suunnitelmassa käytettiin lähteenä myös pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaohjelmaa, jossa on asetettu 38 toimenpidettä koko pelastusalalle. Näistä työryhmä poimi tähän suunnitelmaan toiminnallista puolta koskevat toimenpiteet.

Lähde: [Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma : Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi \(valtioneuvosto.fi\)](#)

8 Liite: Henkilöstökyselyt

1. Vastuualue

- TS
- POL
- OKT
- PEVA
- YMP
- HAKE

2. Yksikkö / toiminto

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua sanoa

3. Sukupuoli

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

4. Esihenkilö

- Kyllä
- Ei

5. Tiedätkö, onko hallinnonalallasi toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelma?

6. Onko työhösi liittyen järjestetty koulutusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja huomioimiseen?

7. Onko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koulutukselle tarvetta?

8. Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu vastuualueesi toiminnassa suhteessa asiakkaisiin ja sidosryhmiin? (arviointi kouluarvosanoin)

9. Perustele antamasi kouluarvosana

10. Mitkä tekijät näet suurimpina haasteina / esteinä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa hallinnonalasi toiminnassa?

11. Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi edistää vastuualueesi toiminnassa? Millaisia konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulisi toteuttaa ja mihin toimintaan tulisi panostaa?

12. Muuta kommentoitavaa?

Eräät vastuualueet käyttivät laajempaa kyselyä, jossa oli edellisten kysymysten lisäksi seuraavat kysymykset:

13. Onko eri sukupuolet ja sukupuolivähemmistöjen tarpeet huomioitu palveluita suunniteltaessa ja toteutettaessa?
14. Onko palvelusuunnittelussa kiinnitetty huomiota seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden erityistarpeisiin?
15. Tunnistetaanko eri-ikäisten tarpeet palveluissa ja viestinnässä?
16. Miten etnisten vähemmistöjen (esimerkiksi maahanmuuttajat) tosiasiallisia mahdollisuuksia käyttää palveluita voidaan edistää?
17. Onko saamelaiden ja romanien erityiskysymyksiä pohdittu palveluita suunniteltaessa ja toteutettaessa?
18. Voidaanko viestintää parantaa erikielisyyden osalta (suomen- tai englanninkielentaidottomat, vähemmistökielet ja selkokieli)?
19. Miten tulkkauspalvelut toimivat?
20. Onko viittomakielenkäytön tarvetta selvitetty?
21. Huomioidaanko eri uskontoihin kuuluvien erityistarpeita palveluissa?
22. Kerätäänkö erilaisia mielipiteitä toimintaa koskevien päätösten valmistelussa?
23. Tunnistetaanko eri perhetaustoista tulevien erityistarpeita palveluissa?
24. Millaisin toimenpitein asiakkaiden terveydentilaan liittyviä erityiskysymyksiä huomioidaan (esim. allergiat jne.)?
25. Onko palveluiden esteettömyyttä ja saavutettavuutta selvitetty erilaisten vammaisryhmien näkökulmasta?
26. Millaisin viestintämenetelmin saavutettavuutta voidaan lisätä?



Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Hämeenlinna

2023