ROVANIEMI

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Rovaniemen kaupunki

Yksikkö / palvelu, PL 8216, 96101 Rovaniemi | +358 16 000 000 | email@rovaniemi.fi

Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Lainsäädäntöä
2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait
2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
2.3 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
3 Tavoitteet
4 Toimenpidesuunnitelma
4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
5 Seuranta
6 Tärkeitä käsitteitä

1. Johdanto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen ovat laissa määritettyjä velvoitteita kunnille, viranomaisille, oppilaitoksille sekä työnantajille. Ne ovat tärkeitä työkaluja, joiden avulla organisaatioiden toiminnan läpinäkyvyyttä kehitetään. Epäkohtiin puuttuminen, vuorovaikutteinen ilmapiiri sekä kaikkien osapuolten sitoutuminen suunnitelmien toteuttamiseen ovat erittäin merkittäviä osa-alueita. Pelkkiin lainsäädäntöön liittyvien epäkohtien korjaaminen ei kuitenkaan varmista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Syrjintä ja epäasiallinen käytös konkretisoituvat arkipäivän kohtaamisissa elämän eri osa-alueilla. Tahattomat asenteet, ymmärtämättömyys, rakenteellinen rasismi ja tiedon puute ovat suuria haasteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta puhuttaessa. Monet vallitsevat normit ovat luonteeltaan ulossulkevia.

Rovaniemen kaupungin strategia vuosille 2022 - 2030 ohjaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaupungissa. Kaupunkilaisten tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja palvelujen saavutettavuuteen liittyvät teemat ovat esillä myös eri ohjelmissa ja suunnitelmissa. Näissä ohjelmissa ja suunnitelmissa on myös sovittu tavoitteiden toteutumisen seurannasta. Tällaisia asiakirjoja ovat esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelma, opetussuunnitelma, varhaiskasvatusyksiköiden, koulujen ja nuorisopalvelujen omat yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö huomioidaan monissa suunnitelmissa, mutta kokonaiskuvan muodostaminen tilanteesta on ollut hankalaa. Nyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen myötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinointiin on perustetaan koordinaatioryhmä, jotta eri toimialoilla ja niiden omissa suunnitelmissa tehtävä työ tulee näkyväksi ja johdonmukaiseksi.

Koordinaatioryhmässä on päättäjien, konsernihallinnon ja toimialojen sekä henkilöstön edustus. Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tehdään jatkuvasti arjessa eri sidosryhmien, kuten oppilaitosten ja järjestöjen kanssa. Näiden säännöllisesti kokoontuvien yhteistyöfoorumien tarkoituksena on varmistaa, että tieto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä ilmiöistä tavoittaa eri tahot. Jatkuva

vuoropuhelu sekä kuntalaisten että eri organisaatioiden kanssa mahdollistaa haasteisiin tarttumisen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kokonaiskuvan muodostumisen pitkällä aikajänteellä.

Tämä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu kaupungin sisäisenä työnä. Suunnitelma sisältää kaupungin palveluja sekä henkilöstöä koskevat tavoitteet ja toimenpiteet. Toimenpiteiden pohjana on käytetty mm. päättäjiltä, kuntalaisilta ja henkilöstöltä saatuja palautteita. Suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytty kaupunginhallituksessa ja se on kaikkien saatavilla intrassa sekä kaupungin verkkosivuilla. Suunnitelmasta viestitään kaupungin verkkosivuilla ja työntekijöiden eri kanavissa. Koordinaatioryhmä seuraa tavoitteiden toteutumista ja raportoi niistä vuosittain henkilöstö- ja nimitysaostolle, joka lähettää raportin tiedoksi myös kaupunginhallitukselle.

2. Lainsäädäntöä

Suomen perustuslain mukaan ”ketään ei saa asettaa ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Tarkkaavaisuuden kiinnittäminen edellä mainittuihin tekijöihin on yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Perustuslain mukaan ”sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään”. (Oikeusministeriö 731/1999.) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kytkeytyy vahvasti lainsäädäntö. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan (CEMR 2006) mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen edellyttää, että paikallis- ja aluehallinnon kaikissa toiminnoissa huomioidaan tasa-arvonäkökohdat.

2.1 Tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät lait

Perustuslaki 6 §	Tasa-arvolaki 5–9 §	Yhdenvertaisuuslaki luku 2 ja 3	Rikoslaki	Työturvallisuuslaki 28 §	Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja
Muodollinen yhdenvertaisuus	Sukupuolten välinen tasaarvo	Yhdenvertaisuuden edistäminen	Syrjintä Työsyrjintä	Häirintä	Peruskirjan paino -

Syrjinnän kielto Tosiasiallinen yhdenvertaisuus	koulutuksessa, opetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja työelämässä Syrjintä - sukupuolen -sukupuoli-identiteetin - sukupuolen ilmaisun perusteella	Syrjinnän kielto: - suora eli välitön syrjintä - epäsuora eli välillinen syrjintä - häirintä	Kiskonnan tapainen syrjintä Kiihottaminen kansan -ryhmää vastaan		tukset

2.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

”Tämän lain 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 kytkeytyy pääsääntöisesti kaikkiin elämän osa-alueisiin. Tarkat suunnitelmat ovat oleellinen osa-alue, joiden avulla tasa-arvon toteutumista edistetään. Julkisen hallinnon, viranomaisten, työntekijöiden, työnantajien sekä koulutusten järjestäjien tulee sitoutua tasa-arvon edistämisen ja toteutumisen eteen tehtäviin toimenpiteisiin.

Sukupuoleen kohdistuva syrjintä on ehdottoman tuomittavaa ja käsite täytyy ymmärtää monialaisesti. Esimerkiksi sukupuoliroolit, naiseuden ja mieheyden sosiaaliset merkitykset sekä henkilökohtainen sukupuoli-identiteetti ovat tässä yhteydessä tärkeitä huomioon otettavia näkökulmia. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen edellyttää tasa-arvoa sekä eri sukupuolten välillä että samaa sukupuolta olevien kesken (THL 2020). Sukupuolten välisen tasa-arvon voi jakaa kahteen kategoriaan, muodolliseen ja tosiasialliseen. Näistä ensimmäisenä mainittu pitää sisällään syrjimättömyyden sekä oikeudenmukaisen kohtelun. Esimerkiksi vallan ja resurssien tulee jakaantua tasaisesti.

Sukupuolten tasapuolinen edustus varmistetaan laissa säädettyjen sukupuolikiintiöiden avulla. Tosiasiallinen tasa-arvo taas tarkoittaa tilanteiden lopputulosta. Monet ilmiöt ovat sukupuolittuneita, joten tämän osa-alueen huomioon

ottaminen on erinäisten strategioiden suunnittelussa oleellista. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

2.3 Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1§ Lain tarkoitus ”Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.” Laki velvoittaa, että työnantajat, koulutuksen järjestäjät, tavaroiden ja palvelujen tarjoajat sekä viranomaiset sitoutuvat edistämään yhdenvertaisuuden eteen tehtävää työtä. Syrjintä eri muodoissaan on kiellettyä. Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Tätä kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi. Lain toteutumisen aktiivinen valvonta on oleellinen osa-alue. Tämä tapahtuu yhdenvertaisuusvaltuutetun, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisten toimesta.

3 Tavoitteet

Rovaniemen kaupungin strategia on laadittu vuosiksi 2022–30. Strategiassa määriteltyjen arvojen mukaan

- arvostamme turvallista, terveellistä ja yhdenvertaista elinympäristöä,
- kunnioitamme erilaisuutta,
- kaupunki edistää oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan,
- kaupunki on inhimillinen, ystävällinen ja vieraanvarainen.

Strategiassa määriteltyjä toimintaperiaatteita ovat palveleva, yhdessä tekevä, vastuullinen ja innovatiivinen.

Strategian toimintaperiaatteiden mukaan **tuotamme palvelut saavutettavasti, esteettömästi ja yhdenvertaisesti.** Tämä merkitsee muun muassa sitä, että edellytämme saavutettavuutta, esteettömyyttä ja yhdenvertaisuutta niin omissa kuin kumppaneidemme palveluissa. Näiden tekijöiden eteen tehtävää työtä kehitämme aktiivisesti muun muassa yhdenvertaisuussuunnitelman keinoin.

Toisen strategiassa määritellyn toimintaperiaatteen mukaan **kehitymme hallintokulttuurista palvelukulttuuriksi.** Tämän toimintaperiaatteen toteuttaminen sisältää muun muassa Rovaniemelle sopivan ennakkovaikutusten arvioinnin toimintamallin luomisen.

Lisäksi strategian toimintaperiaatteena on, että olemme ikä- ja lapsiystävällinen kaupunki. Ylläpidämme Unicefin lapsiystävällinen kunta -statusta ja edistämme kaupungin palveluiden ikäystävällisyyttä liittymällä ikäystävällisten kaupunkien ja yhteisöjen verkostoon. Mahdollistamme kasvokkaisen asioinnin digitaalisten palvelujen kehittämisen rinnalla.

4 Toimenpidesuunnitelma

Palvelukohtaisia toimenpiteitä ja niiden taustoja on kuvattu Rovaniemen kaupungin omissa suunnitelmissa: varhaiskasvatussuunnitelma, opetussuunnitelma, lapsiystävällinen kunta -toimenpidesuunnitelma. Seuraavaan taulukkoon on koottu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä, niiden vastuutahot ja mittarit. Kaupungin henkilöstöön liittyvät toimenpiteet ovat omassa taulukossaan.

4.1 Kuntalaisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Toimenpide	**Aikataulu**	**Mittari/Todennus**	**Vastuutaho**
Perustetaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön koordinaatioryhmä, jonka tehtävänä	2025	Koordinaatioryhmä nimetty	Konsernihallinto/viestintä

on seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista sekä käydä vuoropuhelua kuntalaisten ja alueen toimijoiden kanssa ajankohtaisista ilmiöistä			
Kulttuuriohjelman, liikuntapoliittisen ohjelman sekä lasten, lapsiperheiden ja nuorten hyvinvointisuunnitelman toteuttaminen	2025-2026	Seuranta ohjelman ja suunnitelman kautta	Vapaa-ajan palvelut
Kotoutumisohjelman ja kunnan kotoutumisen suunnittelua kuvaavan asiakirjan toimenpiteiden toteuttaminen	Ohjelman voimassaoloaikana	Seuranta ohjelman kautta	Elinvoimapalvelut
Tehdään Kasvun ja oppimisen palvelualueen yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussunnitelma ja laaditaan ohjeet sen jalkauttamiseksi	2025	Suunnitelmat laadittu ja julkaistu	Kasvun ja oppimisen palvelut
Harrastamisen Suomen mallia jatketaan alueellisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vuosittain	Kylillä toteutuneiden kerhojen määrä	Nuorisopalvelut
Nuorisopalveluilla on ajantasainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	2025	Suunnitelma laadittu	Nuorisopalvelut
Kulttuuripalveluilla on omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet	2025	Periaatteet laadittu	Kulttuuripalvelut
Huomioidaan esteettömyys liikuntapaikkasuunnittelussa	Vuosittain	Seuranta tilinpäätöksessä	Liikuntapalvelut

Lapsiystävällinen kunta -toimenpidesuunnitelman toimenpiteet	Vuosittain	Lapsiystävällinen kunta Eva prosessin päivitys valmis 2024 Eva:n toteuttaminen vuosittain / toimialat	Sivistys- ja hyvinvointipalvelut
Täydennetään hyviä käytänteitä ohjeistukseksi kaupunkiympäristön ja tilojen suunnittelua ja toteutusta varten esim. ennakkovaikutusten arviointien avulla (vammaisvaikutukset, lapsivaikutukset jne.)	2025	Tarvittavat täydennykset tehty	Tekniset palvelut Konsernihallinto

4.2 Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Strategian toimintaperiaatteiden mukaan **henkilöstömme voi hyvin ja heidän osaamisensa kehittämiseen panostetaan.** Keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttamisen keinoja ovat työhön liittyvien kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta sekä henkilöstön voimavarojen vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen. Hyvinvoiva henkilöstömme tuottaa laadukkaita palveluita ja parempaa asiakaskokemusta sekä tuloksellista toimintaa.

Rovaniemen kaupunkikonsernille laadittiin henkilöstöpolitiikan määrittävä asiakirja vuonna 2024. Henkilöstöpolitiikka-asiakirjan mukaan kaupunkikonsernin ja sen henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan kaupunkistrategiassa määriteltyjä vastuullisuuden toimintaperiaatteita. Konsernissa henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen. Konserni edistää henkilöstön kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

Henkilöstöpolitiikka-asiakirjan mukaan kaupungin organisaatiossa noudatetaan anonyymiä rekrytointimenettelyä. Konsernissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä sekä soveltuvaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

Alla olevaan taulukkoon on kuvattu henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät keskeisimmät toimenpiteet.

Toimenpide	Aikataulu	Mittari/todennus	Vastuutaho
Anonyymin rekrytoinnin käytön jatkaminen	Vuosittain	Anonyymien rekrytointien määrä/kaikkien rekrytointien määrä	Henkilöstöpalvelut
Palkkakartoituksen säännöllinen toteuttaminen ja mahdollisten epäkohtien korjaaminen	Vuosittain	Palkkakartoitus tehty ja mahdolliset epäkohdat korjattu	Henkilöstöpalvelut
Esihenkilöiden kouluttaminen perheystävällisen työn käytännöistä	Vuosittain	Ohje tehty ja koulutus järjestetty	Henkilöstöpalvelut
Työyhteisön pulssikyselyn tuloksiin reagoiminen	Vuosittain		Henkilöstöpalvelut
Järjestetään henkilöstölle ja luottamushenkilöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta	2025	Koulutusta pidetty	Henkilöstöpalvelut
Työhaastattelutilanteiden esteettömyyden kehittäminen	2024	Uusi ohjeistus annettu	Henkilöstöpalvelut

5 Seuranta

Koordinaatioryhmä seuraa tässä ja muissa kaupungin suunnitelmissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettuja tavoitteita ja tarvittaessa kirjaa uusia toimenpiteitä sekä seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tätä suunnitelmaa päivitetään vähintään kaupungin strategian päivityksen yhteydessä.

6 Tärkeitä käsitteitä

Ableismi
Ableismi tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassamme vammattomuus on normi. Vammattomuus on niin itsestään selvää, että vammaisuus määrittyy samalla ei-normaaliksi. Tämä aiheuttaa syrjintää vammaisia ihmisiä kohtaan. Ableismi näkyy suhtautumisessa ja asenteissa vammaisiin ihmisiin esimerkiksi niin, että vammaisen pätevyyttä tai kykyä selvitä eri tehtävistä saatetaan epäillä.

Varhaiskasvatuksessa tulee huomioida, miten vammaisuus näkyy arjessa ja miten siitä puhutaan: Ovatko varhaiskasvatuksen toimipaikan tilat ja toiminta esteetöntä ja saavutettavaa niin lapsille, henkilökunnalle kuin huoltajille? Näkyykö kirjoissa tai kuvissa vammaisia hahmoja? Miten vammaisuutta käsitellään lasten ja huoltajien kanssa sekä työyhteisössä? (Opetushallitus)

Sukupuolitietoisuus

Sukupuolitietoisuus tai sukupuolisensitiivisyys on eri sukupuoliin kulttuurisesti ja sosiaalisesti liitettyjen oletusten, ennakkoluulojen ja käsitysten tunnistamista arkisessa toiminnassa ja puhetavoissa. Sukupuolitietoisuus on myös sukupuolistereotypioiden tunnistamista ja niiden kriittistä arviointia sekä tietoisuutta sukupuolen moninaisuudesta. (THL)

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää sukupuoli. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaissa. (THL)

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietylle sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Sukupuolen ilmaisu voi saada erilaisia muotoja sekä cis- että transihmisillä. Ne voivat noudattaa perinteisiä

sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaissa. (THL)

Normitietoisuus

Normitietoisuudella tarkoitetaan tietoisuutta niistä yhteiskunnallisista normeista, jotka ohjaavat esimerkiksi arvostusten ja käsitysten muodostumista. Normitietoisuuden avulla voidaan tehdä näkyväksi ja analysoida tällaisia normeja ja niiden vaikutuksia esimerkiksi yhteiskunnassa, kouluissa tai työpaikoilla. Joskus käytetään myös sanaa normikriittisyys. (THL)

Intersektionaalisuus

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan tarkastelutapaa, jossa monien tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja asemoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan vain yhtä tekijää, kuten esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa, toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista ei voida analysoida erillään muista. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että eri tekijöiden vaikutusta tarkastellaan myös suhteessa toisiinsa. Intersektionaalisuus voidaan suomentaa risteävinä eroina tai risteävänä eriarvoisuutena. (THL)

Syrjintä

Syrjintä on kiellettyä etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, iän, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.

Syrjintää on esimerkiksi huonompi tai epäkunnioittavampi kohtelu, vihapuhe, nimittely, sanallinen loukkaus, uhkailu tai häirintä. Palveluissa tapahtuva syrjintä voi olla esimerkiksi palveluiden ulkopuolelle jättämistä tai puutteellista neuvomista ja ohjausta. (THL)

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuutta, joka toteutuu lopputulosten suhteen kaikille erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta.

Sosiaali- ja terveyspalveluissa tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikille toteutuu tarpeisiinsa nähden riittävät ja mahdollisimman hyvät sosiaali- ja terveyspalvelut. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta arvioidaan väestöryhmien tasolla.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voi tarkoittaa sitä, että samanlaisen kohtelun periaatteesta poiketaan yhdenvertaisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Käytännössä yhdenvertaisuus voi toteutua erilaisten ihmisten erilaisena kohteluna.

Tosiasiallista yhdenvertaisuutta edistetään esimerkiksi

- positiivisella erityiskohtelulla
- toiminnallisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun avulla
- kohtuullisten mukautusten keinoin, kuten tarpeellisilla apuvälineillä.

Esteettömyys

Esteettömyys tarkoittaa tilaa, jossa rakennettu ympäristö, tuotteet ja palvelut ovat mahdollisimman

- toimivia,
- helppokäyttöisiä ja
- helposti saavutettavia.

Esteettömyys toteutuu, kun ympäristöstä poistetaan mahdollisimman monet liikkumisen, toimimisen, näkemisen, kuulemisen, ymmärtämisen ja kommunikaation esteet. Perinteisesti esteettömyys on liitetty rakennettuun ympäristöön, mutta viime aikoina käsite on laajentunut kattamaan myös palvelujen, viestinnän ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen esteettömyyttä. Palveluita on tarjottava mahdollisimman esteettömästi.

Käsitteitä esteettömyys ja saavutettavuus käytetään usein päällekkäin. Esteettömyys liitetään usein fyysiseen ympäristöön, saavutettavuus taas digitaaliseen ympäristöön ja asenteisiin. (THL)

Saavutettavuus digitaalisessa ympäristössä

Saavutettavuus-termi liitetään usein palvelujen saavutettavuuteen digitaalisessa ympäristössä.

Esimerkiksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkosivustojen ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta eli niin sanotussa saavutettavuusdirektiivissä säädetään julkisen hallinnon verkkopalvelujen

saavutettavuuden minimitasosta sekä keinoista, joilla saavutettavuuden toteutumista valvotaan.
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi saavutettavuudesta (Eur-Lex)

Direktiivillä halutaan taata ihmisten yhdenvertaisuus digitaalisessa yhteiskunnassa. Sosiaali- ja terveyspalveluissa saavutettavuus sisältää digitaalisen saavutettavuuden, mutta se ymmärretään laajemmin. (THL)