



Julkinen

Syyttäjälaitoksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Tämä on Syyttäjälaitoksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista laitoksessa. Suunnitelmassa esitettyjen tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain Syyttäjälaitoksen yhteistoimintatoimikunnassa.

Ihmisiä on kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Ketään ei perusteettomasti saa asettaa toisiin nähden eri asemaan etnisen tai kansallisen syntyperän, kansalaisuuden, kielen, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, iän, perhesuhteiden, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Tämä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva periaate on kirjattu useaan eri lakiin, esimerkiksi perustuslakiin, yhdenvertaisuuslakiin, rikoslakiin, virkamieslakiin ja tasa-arvolakiin.

Yhdenvertaisuudella ehkäistään syrjintää

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Syrjintä voi ilmetä esimerkiksi niin, että vammaiselle ihmiselle ei tehdä hänen liikkumistaan ja toimintaansa helpottavia kohtuullisia mukautuksia työpaikalle. Syrjintä voi olla suoria käskyjä tai ohjeita syrjiä, se voi olla häirintää tai kiellettyihin vastatoimiin ryhtymistä. Syrjintä voi ilmetä myös piilosyrjintänä, jota on esimerkiksi vähättely, tuen puuttuminen ja sivuuttaminen vähemmistötaustan vuoksi. Piilosyrjinnän taustalla ovat usein stereotyyppiset



asenteet vähemmistöjä kohtaan. Syrjintä voi ilmetä myös niin sanottuina mikroaggressioina, jolloin esimerkiksi nimeltään tai ihonväriltään väestön enemmistöstä poikkeava ihminen oletetaan ei-suomalaiseksi tai vieraskieliseksi. Vaikeasti tunnistettava syrjinnän muoto on rakenteellinen syrjintä, jolla tarkoitetaan esimerkiksi yhteisöissä, organisaatioissa, instituutioissa ja lainsäädännössä olevia syrjiviä rakenteita ja käytänteitä. Syrjintä voi olla myös moniperustaista, jolloin samaan ihmiseen kohdistuu useampi syrjintäperuste. Syrjintää ei kuitenkaan ole yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukainen positiivinen erityiskohtelu tai lain 11 §:n mukaan erilainen kohtelu, joka perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite, ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Lisätietoa syrjinnän määritelmistä on yhdenvertaisuusvaltuutetun sivuilla:

<https://syrjinta.fi/syrjinta>.

Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Yhdenvertaisuussuunnittelu on jatkuva prosessi, joka vaatii johtamista.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä ja työyhteisön kehittämisessä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasavertaista ja syrjimätöntä organisaatiokulttuuria. Yhdenvertaisuus on voimavara, jolla on myönteinen vaikutus organisaation toimintaan usealla tavalla:



1. Yhdenvertaisessa ja avoimessa organisaatiossa on turvallinen työilmapiiri, joka tukee työhyvinvointia ja työkykyä.
2. Työnantajakuvassa näkyvä yhdenvertaisuus ja sen edistäminen on vetovoimatekijä.
3. Yhdenvertaisuus työyhteisössä lisää moninaisuuden ymmärrystä silloin, kun kohdataan ihmisiä työtehtävissä ja organisaation ulkopuolella.
4. Yhdenvertainen organisaatio reagoi työelämän ongelmiin ketterämmin, koska se on tottunut erilaisten näkökulmien punnintaan.
5. Yhdenvertainen organisaatio reagoi työelämän muutoksiin joustavammin.

Yhdenvertaisuuden edistäminen Syyttäjälaitoksessa

Syyttäjälaitos pyrkii edistämään yhdenvertaisuutta laitoksessa asettamalla seuraavat tavoitteet:

1. Rekrytointi-ilmoituksiin lisätään monimuotoisuuslauseke, esimerkiksi:
"Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin."
Kerromme ilmoituksissa myös, onko kyseinen toimitilamme esteetön.
2. Otamme ohjeistuksissamme ja intranet-sivuillamme asteittain tekstien uudistamisen yhteydessä käyttöön sukupuolineutraaleja nimikkeitä ja termejä aina, kun se on mahdollista (esim. esimies → esihenkilö; sihteeri → assistentti)
3. Suosimme myös sukupuolineutraaleja tervehdyksiä ("*Hyvät kuulijat/osallistujat/läsnäolijat; Ärade åhörare/bästa deltagare*")
4. Kartoitamme tarvittaessa yhteistyössä Senaatin ja/tai esteettömyysasiantuntijan kanssa, ovatko toimitilamme tosiasiallisesti esteettömät ja muun monimuotoisuuden huomioon ottavat sekä teemme tarvittavat kohtuulliset mukautukset, esimerkiksi:



- vaikka sisäänkäynti tai hissi olisi esteetön, tarvitseeko liikunnan apuvälinettä käyttävä apua avataksaan raskaan oven päästäkseen työpaikalle (ml. sosiaalitilat) → silloin tila ei ole tosiasiallisesti esteetön
 - tarve näkö/kuuloesteettömyydelle esimerkiksi asiakastiloissa
 - onko sukupuoleltaan esimerkiksi ei-binääriselle (eli henkilö ei identifioitu naiseksi tai mieheksi) tai muutoin yksityisyyttä tarvitsevalle ihmiselle saavutettavaa ja turvallista suihkutilaa ja/tai wc-tilaa: onko kaikilla siten tosiasiallisesti mahdollisuus tulla esimerkiksi pyöräillen töihin tai käydä työpaikan kuntosalilla
 - mahdollistavatko tilamme esimerkiksi uskonnon harjoittamiseen liittyvät rukoushetket työpäivän aikana.
5. Edistämme tosiasiallisesti myös kansalliskielistrategiaa: rohkaisemme käyttämään ruotsin kieltä ja huomioimme myös muut kielet tarpeen ja mahdollisuuksiemme mukaan (esimerkiksi saamet)
6. Tunnistamme, onko meillä itsellämme ns. sisäänrakennettuja ennakkoluuloja tai oletuksia ihmisistä esimerkiksi nimen perusteella; oletamme sukupuoli tai seksuaalista suuntautumista (esimerkiksi parisuhteessa olevan/perheellisen lähtökohtaisesti heteroseksuaaliksi). Tämä koskee sekä rekrytointitilanteita että muita kohtaamisia.

Tasa-arvo Syyttäjälaitoksessa

Tasa-arvolain (609/1986) 6 §:n mukaan tasa-arvo-suunnitelmaan on sisällytettävä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Nämä on esitetty tämän suunnitelman liitteessä 1. Liite päivitetään vuosittain ajantasaisilla tiedoilla.



Lisäksi suunnitelmassa on oltava arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Suunnitelmassa on esitettävä myös käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Syyttäjälaitoksella ei ole aiemmin ollut koko organisaation kattavaa tasa-arvosuunnitelmaa. Valtakunnansyyttäjänviraston tasa-arvosuunnitelmassa (2009) esitetyistä tavoitteista suurin osa on toteutunut. Puutteellisesti toteutui tavoite siitä, että seksuaalista häirintää ei esiinny lainkaan: työsuojelullisena toimenpiteenä häirinnän käsittelyn prosessi selkeytetään loppuvuoden 2022 aikana. Lisäksi on edelleen kiinnitettävä huomiota siihen, että yksityiselämän ja työn yhteensovittaminen on mahdollista kaikille sukupuolille.

Raija Toiviainen

Valtakunnansyyttäjä

Mari Hohtovaara

Johtava asiantuntija

Liitteet Erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin
Koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta,
palkoista ja palkkaeroista

Yhteystiedot

Syyttäjälaitos, valtakunnansyyttäjän toimisto

Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki

Puhelin 029 56 20800, faksi 029 56 20888

valtakunnansyyttaja.syyttaja@oikeus.fi

