



AKI

LIITOT
FÖRBUNDEN

Yhdenvertaisuuslinjaukset

Hyväksytty liittokokouksessa 11.2.2025

Johdanto

Yhdenvertaisuus on keskeinen AKI-liittojen kannattama, akavalainen arvo. AKI-liittojen strategiaan hyväksytyissä arvoissa ihmisten välinen yhdenvertaisuus kiinnittyy oikeudenmukaisuuteen. AKI-yhteisö edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä turvallisempaa tilaa, koska se on oikoin.

Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhtäältä sitä, että ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisin tavoin, heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan riippumatta. Toisaalta yhdenvertaisuudella tarkoitetaan myös sitä, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet käyttää oikeuksiaan ja osallistua yhteiskuntaan.

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa jokaisella on samanlaiset mahdollisuudet hyvään elämään sekä henkilökohtaiseen turvallisuuteen ja koskemattomuuteen. Tällöin voidaan hyväksyä sellainen erilainen kohdeltelu, jolla pyritään saavuttamaan tosiallinen yhdenvertaisuus yksilöiden välillä. Edistämällä esteetöntä ja saavutettavaa yhteiskuntaa parannetaan kaikkien tosiasiallisia mahdollisuuksia osallistua.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on erityinen yhdenvertaisuuden laji. Moniarvoisuvassa yhteiskunnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota sukupuoli-identiteettien moninaisuuteen ja keskinäiseen yhdenvertaisuuteen.

Yhteiskuntaa, sen eri toimintoja ja yhteisöjä tulee rakentaa turvallisemman tilan periaatteita noudattaen. Jokaisella tulee olla mahdollisuus ilman pelkoa syrjityksi tai häirityksi tulemisesta voida osallistua yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaan. Syrjintää ja häirintää ei tule missään tilanteessa hyväksyä, ja niihin on puututtava tehokkaasti, silloin kun niitä ilmenee.

Tässä ohjelmassa määritellään AKI-liittojen yhdenvertaisuustavoitteet. Se on osa AKI-liittojen vaikuttamistoiminnan tavoiteohjelmien kokonaisuutta. Asiakirja on järjestyksessään toinen ja se korvaa vuonna 2018 hyväksytyt yhdenvertaisuuslinjaukset. Yhdenvertaisuuslinjaukset on valmistellut AKI-liittojen hallituksen asettama työryhmä, johon ovat kuuluneet Niels Burgmann, Helena Heimola, Matti Hernesaho, Leena Keinänen, Oona Leiviskä, Tuula Paasivirta ja Joanna Töyräänvuori sekä toiminnanjohtaja Jussi Junni, työmarkkinajuristi Milka Laaka ja asiantuntija Essi Koivupiha liiton toimistosta.

Yhdenvertaisuutta edistävä kieli ja kulttuuri

Syrjimättömän kielenkäyttö

Syrjimättömällä kielenkäytöllä tarkoitetaan sitä, ettei kukaan yksilö tai ihmisryhmä kokisi yhteisössä käytetyn kielen vuoksi jäävänsä ulkopuoliseksi. Syrjimättömä kieli kunnioittaa toisia ihmisiä ja heidän ihmisarvoaan. Syrjimättömä kieli luo turvallisempaa tilaa monin tavoin. Syrjimättömä kielenkäyttö on esimerkiksi toisten ihmisten itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen käyttämällä heidän toivomiaan nimiä ja pronomineja. Samoin se, että viestinnässä vältetään kommentoimasta toisten ihmisten henkilökohtaisia ominaisuuksia, puhumasta leimaavasti eri ihmisryhmistä tai rakentamasta rajoja eri ihmisten ja ihmisryhmien välille, on syrjimättömä kielenkäyttöä.

Osallisuus yhteisöstä on olennaista myös työpaikoilla. Sellainen kielenkäyttö ja/tai toimintakulttuuri, joka estää yksilön tulemasta hyväksytyksi omana itsenään, on paitsi väärin myös vahingollista. Myös uskonnollinen kielenkäyttö voi olla joitakin yksilöitä tai ihmisryhmiä toiseuttavaa ja ulossulkevaa.

AKI-liittojen tavoitteet: Työpaikoilla käytettävä kieli ottaa huomioon erilaiset yksilöt ja ihmisryhmät. Työyhteisöjä koulutetaan syrjimättömään kielenkäyttöön.

Sukupuolittuneet tehtävänimikkeet

Sukupuolesta riippumattomien tehtävänimikkeiden käyttö on osa syrjimätöntä kielenkäyttöä. Monilla aloilla on perinteisesti käytetty nimikkeitä, jotka kuvaavat joko mies- tai naissukupuolta (puhemies, lentoemäntä). Viimeaikainen kehitys on johtanut siihen, että sukupuolittuneille tehtävänimikkeille on pyritty löytämään neutraali ilmaisu; tässä on tosin alueellista vaihtelua. Esimiestehtävien sijaan on tietoisesti alettu puhua johtotehtävistä tai esihenkilötehtävistä. Kirkon virkanimikkeistä on mietitty etenkin kirkkoherran nimikkeen korvaamista toisella ilmaisulla. Kirkon piirissä myös termi naispappi koetaan toiseuttavaksi ja merkitykseltään negatiiviseksi, kun sen vastinpari ei yleensä ole miespappi vaan pappi.

Työmarkkinajärjestelmässä erityisesti luottamusmiehen nimikkeen uudistaminen on noussut keskusteluun. Käytännössä muutos tulisi antaa neuvottelu- ja keskusjärjestöjen edistettäväksi, koska luottamusmiehen nimike tulisi muuttaa noin 10 laissa ja sadoissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Sopivaa korvaavaa nimikettä ei toistaiseksi ole yleisesti hyväksytty. Luottamusvaltuutettu on asemaltaan toinen edustajatehtävä. Henkilöstön edustaja on taas alaltaan laajempi, sillä siihen sisältyvät myös työsuojeluvaltuutetut sekä yhteistoimintaedustajat. Luottamusmiehen nimikkeen tulisi toisaalta tuoda esille, että kyseessä on nimenomaan ammattiliiton nimeämä ja kouluttama edustaja.

AKI-liittojen tavoitteet: Tehtävänimikkeiden uudistamista sukupuolesta riippumattomaksi jatketaan kirkossa ja muualla yhteiskunnassa. Keskusjärjestöt edistävät luottamusmiehen nimikkeen päivittämistä sukupuolineutraaliksi.

Vähemmistökielet ja monikielisyys

Suomi monikulttuuristuu ja monikielistyy jatkuvasti. Alueelliset erot ovat tässäkin suuria. Yhtäältä Helsingissä on alueita, joissa vieraskielisten osuus on yli puolet väestöstä, toisaalta monin paikoin muualla Suomessa on lähes täysin yksikielisiä alueita, joilla puhutaan joko suomea tai ruotsia. Monikielisyys on joillakin työpaikoilla johtanut siihen, että työkielenä käytetään kotimaisten kielten sijasta esimerkiksi englantia tai että erikielisten asiakkaiden kanssa tarvitaan useiden eri kielten tulkkeja. Uskonollisissa yhteisöissä käytetty kieli voi vanhahtavuudessaan olla vaikeasti ymmärrettävää. Monikielisissä yhteisöissä selkokielen käyttö voi edistää kielellistä yhdenvertaisuutta.

Vähemmistokielten ja monikielisuuden kohdalla on kyse muun muassa siitä, millaisia oikeuksia yksilöllä on oman äidinkielen suhteen ja miten voidaan turvata se, että jokainen voi kotikielestään tai ensisijaisesta käyttökielestään riippumatta kokea voivansa olla osa työyhteisöä. Kyse on myös maahanmuuttajien mahdollisuudesta saada töitä julkisilta työnantajilta, mikäli edellytetään molempien virallisten kielten osaamista. On tärkeää turvata sekä suomenkielisten että ruotsinkielisten kielelliset oikeudet, mutta samalla on huolehdittava siitä, etteivät kelpoisuusvaatimukset tosiasiallisesti syrji työnhakijoita.

AKI-liittojen tavoitteet: Oikeus käyttää kotimaisia kieliä työpaikoilla oman palvelussuhteen asioiden hoitoon turvataan. Yksikielisissä viranomaisissa riittää jatkossa kielitaidoksi kyseisen viranomaisen kielen erinomainen hallinta. Viesintä työpaikoilla ja viranomaisissa on yhä enemmän myös selkokielistä.

Yhdenvertaiset mahdollisuudet työhön

Rekrytointikäytäntöjen parantaminen

Työnantajien rekrytointikäytännöt ovat kehittyneet, mutta työnhakijoiden kokemukset työhausta silti vaihtelevat työnantajan mukaan. Paikoitellen rekrytoinneissa esiintyy syrjintää sekä työnhakijan yksityisyyteen puuttuvia menettelyjä, kuten epäasiallisia kysymyksiä työpaikkahaastatteluisissa. Rekrytoinnit on joissain tapauksissa koettu epätasapuolisiksi muun muassa siksi, että työhönotossa painotetaan esimerkiksi ikää tai sukupuolta, jotka eivät sellaisenaan ole kuitenkaan päteviä valintaperusteita. Yleinen ilmiö työmarkkinoilla on myös työnhakijaan kohdistuva rasismi; tutkimuksissa on havaittu henkilöiden, joilla on vieraskielinen nimi, pääsevän keskimääräistä harvemmin haastatteluihin.

Evangeli-luterilaisessa kirkossa rekrytointikäytännöt ovat vaihtelevia. Alan erityispiirteinä on, että rekrytointiin osallistuu merkittävässä määrin luottamushenkilöitä, eikä seurakunnan tai seurakunta-

yhtymän HR-osastolla useinkaan ole merkittävää roolia rekrytoinnissa. Syrjintää ja epäasiallista rekrytointimenettelyä esiintyy erityisesti luottamushenkilöiden taholta. Samoin kristillisissä järjestöissä saatetaan asettaa työnhakijalle esimerkiksi sukupuoleen, seksuaalisuuteen tai uskontoon liittyviä tosiasiallisia mutta kuitenkin lainvastaisia edellytyksiä. Työmarkkinoilla on myös ennakkoluuloja vammaisia työnhakijoita kohtaan ja haluttomuutta tehdä kohtuullisia mukautuksia. Kirkossa myös pappisvihkimys tulee ymmärtää työhönottona, johon liittyvä keskustelu piispan tai tuomiokapitulin kanssa voi rikkoa yksityisyyden rajoja.

AKI-liittojen tavoitteet: Syrjintää ja epäasiallista kohtelua ei sallita rekrytoinnissa, vaan hakijan osaaminen tulee olla keskiössä. Julkinen virantäyttö on aina valituskelpoinen, jotta mahdolliseen syrjintään voidaan tehokkaasti puuttua. Niissä tehtävissä, joissa mahdollista, otetaan käyttöön anonyymi rekrytointi. Kirkko kouluttaa seurakuntien luottamushenkilöitä rekrytointia koskevaan sääntelyyn.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden lisääminen työmarkkinoilla

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus ei työmarkkinoilla aina toteudu erityisesti nuorten, ikääntyneiden, vammaisten ihmisten, osatyökykyisten, etnisten vähemmistöjen ja niiden ihmisten kohdalla, joilla on sirpaleinen työhistoria. Nuorten työnsaantimahdollisuuksia rajoittavat usein kokemuksen puute sekä työnantajien ennakkoluulot, joiden mukaan nuorilla ei ole tarvittavaa työelämäntietämystä tai sitoutumiskykyä. Ikääntyneisiin kohdistuu puolestaan ennakkoluuloja heidän kyvystään omaksua uutta teknologiaa tai sopeutua muutoksiin, minkä vuoksi ikääntyneet työntekijät eivät välttämättä saa mahdollisuutta jatkaa työelämässä tai löytää uutta työtä. Henkilöt, joilla on sirpaleinen työhistoria, kohtaavat haasteita, koska työnantajat saattavat arvostaa jatkuvuutta ja vakautta enemmän kuin moninaista ja pirstaleista kokemusta, mikä voi johtaa siihen, että he jäävät ilman vakituista työtä.

Vammaiset ja osatyökykyiset ihmiset kohtaavat työmarkkinoilla esteitä, jotka voivat olla sekä fyysisiä että asenteellisia. Työnantajat saattavat mieltää tarvittavat mukautukset liian hankaliksi tai kalliiksi toteuttaa, ja tämä voi rajoittaa vammaisten ihmisten pääsyä työmarkkinoille. Ennakkoluuloja voi kohdistua sekä vammaisten että osatyökykyisten ihmisten työn tuloksellisuuteen ja laatuun. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kärsivät usein rakenteellisesta syrjinnästä, mikä saattaa ilmetä esimerkiksi eri kielen tai kulttuuristen erojen perusteella tehtyinä virheellisinä oletuksina heidän pätevyystään. Ulkomailla työskennelleiden ja ulkomailta Suomeen muuttaneiden työntekijöiden kohdalla ongelmallista on usein koulutuksen ja työkokemuksen tunnistaminen ja arvostaminen suhteessa kotimaassa hankittuun.

Evankelis-luterilaisessa kirkossa on ongelmia myös sukupuolten välisessä tasa-arvossa sekä eri seksuaalisten suuntautumisten yhdenvertaisuudessa. Huolimatta siitä, että pappisvirkaan on jo yli 30 vuoden ajan vihitty sukupuolesta riippumatta, naispuolisten pappien syrjintää on kirkossa edelleen. Seksuaalivähemmistöjen asema on heikompi, sillä syrjiviin asenteisiin törmätään rekrytoinneissa usein. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien yhdenvertaisuus taas tunnustetaan kirkossa vielä harvemmin. Ylipäätään kirkon työyhteisöjä on vaikea kuvata monimuotoisina.

AKI-liittojen tavoitteet: Lisätään työnantajien tietoisuutta velvoitteesta edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta sekä koulutetaan työnantajien edustajia monimuotoisuuden edistämisestä työelämässä. Nuorten työntekijöiden työn jatkuvuutta tuetaan joustavilla siirtymillä määräaikaaisuudesta toiseen sekä tarjoamalla mentorointia. Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta tuetaan jatkuvalla kouluttautumisella toimintaympäristön muuttuessa sekä muutosturvalla irtisanomistilanteissa. Vammaisten ihmisten ja osatyökykyisten kohtaa syrjintää vähennetään ottamalla käyttöön työnantajakohtaiset kiintiöt vammaisten ihmisten ja/tai osatyökykyisten työllistämiseksi ja tuetaan heidän työllistymistään muillakin sopivilla tavoilla. Ulkomailla työskennelleiden työntekijöiden osaamisen ja kokemuksen tunnistamista ja hankitun ammattipätevyden tunnustamista parannetaan.

Kohti yhdenvertaista toimeentuloa

Palkkatasa-arvo ja palkka-avoimuus

Palkkatasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa esimerkiksi sukupuolesta, ihonväristä, äidinkielestä tai muusta työhön liittymättömästä henkilökohtaisesta ominaisuudesta riippumatta. Palkkatasa-arvoa on myös se, että sellainen osatyökykyisyys tai vamma, joka ei vaikuta työssä suoriutumiseen, ei myöskään vaikuta palkkaukseen. Mikäli palkkaerot eivät ole selitettävissä eroilla tehtävän vaativuudessa, henkilön osaamisessa tai kokemuksessa taikka henkilön työssä suoriutumisessa, on syytä epäillä palkkasyrjintää.

Palkka-avoimuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijöiden palkat ja palkkausperusteet ovat avoimesti nähtävissä tai saatavilla. Palkka-avoimuus mahdollistaa sekä sen, että työntekijät voivat avoimesti verrata omaa palkkaansa muiden työntekijöiden palkkaan, mutta myös sen, että organisaatiot voivat kehittyä vastuullisemmiksi palkkauksen suhteen, koska ne tietävät, että tieto palkoista on julkista. Avoimuus palkoissa myös rohkaisee keskustelemaan palkkauksesta ja palkkasyrjinnästä työpaikoilla. Tämä voi johtaa parempaan ymmärrykseen ja tietoisuuteen palkkauksen ongelmista.

Julkisen sektorin palkkojen julkisuudesta on säädetty lailla, yksityisen sektorin palkkojen osalta sääntelyä ei ole, minkä johdosta useimmat työnantajat eivät julkista palkkoja millään tavalla. EU:n palkka-avoimuusdirektiivi (2023/970/EU) on implementoitava kesäkuuhun 2026 mennessä, ja Suomen nykyinen hallitus on ohjelmassaan ilmoittanut edistävänsä palkka-avoimuutta direktiivin vähimmäistason mukaan. Direktiivin sääntely koskee ainoastaan työnantajia, jotka työllistävät vähintään 100 työntekijää. Palkka-avoimuutta on syytä kuitenkin edistää myös pienemmillä työpaikoilla.

AKI-liittojen tavoitteet: Yhtä vaativasta työstä maksetaan samaa palkkaa ja henkilökohtaisesta suoriutumisesta palkitaan yhdenvertaisesti. Palkka-avoimuutta parantavan ja palkkasyrjintää ehkäisevän lainsäädännön kehittämistyötä jatketaan. Julkisen sektorin palkkojen julkisuus säilyy jatkossakin. Työpaikkailmoituksissa julkaisetaan palkkatieto.

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät sekä työttömät

Työmarkkinoilla menestys jakautuu epätasaisesti. Erilaisista lähtökohdista johtuvan epätasa-arvon vähentämiseksi heikossa työmarkkina-asemassa olevien (epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien sekä työttömien) asemaa on pyrittävä parantamaan. Päätyötä tekevien erityinen haaste on oman osaamisen päivittäminen ja ajan tasalla pitäminen, jotka vakituisille työntekijöille ovat usein itsestään selvyksiä. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien on usein vaikea vaatia oikeuksiaan tai epäkohtien korjaamista työn päättymisen pelossa. Määräaikaista työtä tekevien vaihteleva tulotaso sekä palkkatodistusten viipymisestä aiheutuvat työttömyyskorvausten maksatusaikojen pitenemiset heikentävät heikossa työmarkkina-asemassa olevien asemaa entisestään. Määräaikaisuuksien ketjuttaminen on myös merkittävä yhdenvertaisuusongelma. Työttömyysjaksot taas vaikuttavat siihen, että henkilökohmainen eläkekertymä jää alemmaksi kuin vakituksessa työsuhteessa työskentelevän. Kouluttautumismahdollisuuksien puute sekä alhaiseksi jäävä eläkekertymä koskevat myös osa-aikaisia työntekijöitä. Freelancer-työtä ja keikkatyötä tekevät jäävät myös usein vaille täydennyskoulutusmahdollisuuksia sekä esimerkiksi työterveyshuoltoa, jota ei välttämättä tarjota myöskään lyhyissä määräaikaisuuksissa.

AKI-liittojen tavoitteet: Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa on yhdenvertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen. Kirkollisten ammattien osalta edistetään koulutusrahastojen ylläpitämistä ja koulutusavustuksista tiedottamista. Työterveyshuoltoon liittyvät vähimmäistyöskentelyajat poistetaan.

Kaikille yhdenvertaiset työpaikat

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla on oikeudenmukaisuussysteistä välttämätöntä. Yhdenvertainen työympäristö tunnistaa ja arvostaa jokaisen yksilön ainutlaatuiset kyvyt, taidot ja näkökulmat, ja luo näin perustan luovalle ja innovatiiviselle työskentelylle. Kun työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja kohdeltuja oikeudenmukaisesti, se lisää työtyytyväisyyttä, sitoutumista ja tuottavuutta. Työpaikan yhdenvertaisuudessa on kyse myös työpaikan veto- ja pitovoimasta.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajalle laissa säädetty velvollisuus. Vähintään 30 henkilöä työllistävän työnantajan on laadittava sekä tasa-arvosuunnitelma että yhdenvertaisuussuunnitelma, joissa käsitellään esimerkiksi palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja sekä yhdenvertaista osallistumista työpaikalla edistäviä toimia, kuten kohtuullisia mukautuksia ja positiivista erityiskohtelua. Yhdenvertaisuusasioissa tiedostavat työpaikat ovat voineet julistautua syrjinnästä vapaiksi alueiksi¹ sekä ottaa käyttöön turvallisemman tilan periaatteet². Yhdenvertaiset työpaikat ja niiden tilat ovat esteettömiä ja saavutettavia.

AKI-liittojen tavoitteet: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun kiinnitetään huomiota jokaisella työpaikalla, myös niillä, joilla siihen ei ole lakisääteistä velvoitetta. Suunnitelmassa kiinnitetään huomiota moninaisuutta ja inklusiivisuutta työpaikalla lisääviin toimenpiteisiin. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista käsitellään vuosittain henkilöstön edustajien kanssa. Työpaikat edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla ottamalla käyttöön syrjinnän ehkäisyä ja turvallisempaa tilaa koskevia käytäntöjä. Työpaikoilla toteutetaan esteettömyyttä ja saavutettavuutta edistävää politiikkaa.

Esteettömät työympäristöt

Esteettömyydellä tarkoitetaan tuotteiden, ympäristöjen, ohjelmien ja palvelujen suunnittelua sellaisiksi, että kaikki ihmiset voivat käyttää niitä mahdollisimman laajasti ilman mukautuksia tai erikoissuunnittelua. Esteettömät työympäristöt mahdollistavat mahdollisimman monen osallistumisen työelämään täysipainoisesti. Jos työpaikka on esteellinen, on todennäköistä, että se rajoittaa etenkin vammaisten ihmisten työskentely- ja liikkumismahdollisuuksia. Poistamalla esteitä voidaan vähentää rajoituksia osallistua täysipainoisesti työelämään.

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää työnantajilta kohtuullisia mukautuksia, jotta myös vammaiset ihmiset voivat yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten epääminen on yhdenvertaisuuslaissa säädetty kielletyksi syrjinnäksi. Yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö on Suomessa muodollisesti melko hyvässä kunnossa, mutta työpaikoilla on paljon vaihtelua siinä, miten esteettömyyttä on toteutettu. Esteettömyyden suhteen erityisiä ovat kirkon työpaikat, sillä suojellut rakennukset on alun perin rakennettu esteelliseksi.

AKI-liittojen tavoitteet: Työpaikoille ja työpaikkojen sisällä liikkuminen on mahdollista myös esimerkiksi pyörätuolilla ilman apua. Työolosuhteiden järjestelytukea kehitetään joustavamaksi, jotta työnantajilla on paremmat taloudelliset mahdollisuudet tarvittaviin mukautuksiin. Työympäristöjen rakentaminen ja muokkaaminen tehdään ekologisesti kestäväällä tavalla.

Saavutettava tekniikka ja viestintä

Tietotekniikan ja viestinnän saavutettavuudessa voi esiintyä monia ongelmia, jotka hankaloittavat erilaisten ihmisten osallistumista ja työskentelyä. Verkkosivustot ja ohjelmistot saattavat esimerkiksi olla puutteellisesti tuettuja ruudunlukijoille, mikä vaikeuttaa näkövammaisten henkilöiden pääsyä sisältöön. Heikko värikontrasti voi estää värisokeita ja heikkonäköisiä ihmisiä lukemasta tekstiä, ja

¹ Oikeusministeriö, Syrjinnästä vapaa alue -kampanja: <https://yhdenvertaisuus.fi/syrjinnastavapaa.fi>.

² Oikeusministeriö, Turvallisemman tilan ohjeistus: <https://yhdenvertaisuus.fi/turvallisemman-tilan-ohjeistus>.

navigointiongelmia, kuten vaikeasti käytettävät valikot ja linkit, voivat haitata käyttäjiä, joilla on motorisia vaikeuksia.

Asiakirjojen saavutettavuus voi myös olla haasteellista. Sellaiset tiedostot, joita ruudunlukijat eivät tue, voivat estää esimerkiksi eriasteisesti näkövammaisia henkilöitä pääsemästä sisältöön. Monimutkaiset taulukot ja kaaviot voivat myös olla vaikeasti tulkittavissa. Samoin eriasteisesti kuulovammaiset henkilöt eivät puolestaan voi yhdenvertaisesti osallistua sellaisiin tilaisuuksiin, joissa äänentoistoa ei ole mahdollista liittää kuulokojeeseen.

Viestinnässä monimutkainen ja vaikeasti ymmärrettävä kieli voi olla esteenä monille eri henkilöille. Selkeän rakenteen puuttuminen vaikeuttaa sisällön jäsentämistä ja ymmärtämistä. Viestintäkanavissa voi myös ilmetä ongelmia, kuten sähköpostien, intranetin ja muiden viestintäkanavien huono käytettävyys mobiililaitteilla tai puutteelliset saavutettavuusominaisuudet. Selkokieli ei ole vain erityisryhmiä varten vaan se hyödyttää kaikkia ihmisryhmiä.

AKI-liittojen tavoitteet: Kaikki työpaikalla käytettävät tietokoneohjelmistot, verkkosivustot ja muut digitaaliset työkalut ovat saavutettavia kaikille työntekijöille. Selkokieltä käytetään kaikkialla, missä monimutkaisempi kieli ei esimerkiksi ilmaisun tarkkuuden vuoksi ole välttämätöntä. Julkisten tilojen äänentoistossa otetaan huomioon kuulovammaiset. Verkkoviestinnän saavutettavuutta tuetaan tarjoamalla kuville vaihtoehtoinen teksti ja videoille tekstitys.

Työn ja yksityiselämän yhdistäminen

Eri työntekijöillä on eri aikoina erilaisia elämäntilanteita ja sitoumuksia työn ulkopuolella. Työyhteisöissä toisinaan arvotetaan joitakin yksityiselämän muotoja, kuten lapsiperhe-elämää korkeammalle, kuin joitakin toisia elämäntapoja. Esimerkiksi lapsiperheellisillä saattaa olla etuoikeus saada vapaapäiviä koulun loma-aikoina ja juhlapyhinä. Yhdenvertaisen työnjaon ja yhdenvertaisuuden kokemisen kannalta on kuitenkin olennaista, että työtehtäviä ja työvuoroja jaetaan yhdenvertaisesti. Yksityiselämä vaatii ajoittain joustoja myös työpaikoilla, ja silloin joustojen tulee kohdistua kaikkiin vastaaviin tilanteisiin samoin tavoin. Perhe-elämän kannalta hankalia olla esimerkiksi erilaiset varallaolokäytännöt, jossa työntekijän edellytetään siirtyvän hälytyksen saatuaan työtehtäviin.

Työ- ja yksityiselämän yhdistämiseen voi liittyä sukupuolirooleihin ja -odotuksiin liittyviä ongelmia. Usein naiset kantavat suuremman vastuun perheestä ja kotitöistä, mikä voi vaikeuttaa heidän mahdollisuuksiaan edetä urallaan tai sitoutua täysipainoisesti työelämään. Tämä voi johtaa epätasa-arvoon työelämässä ja lisätä naisten kokemaa stressiä ja uupumusta. Myös miehet voivat kokea paineita työssä menestymisen ja perhe-elämään osallistumisen välillä, erityisesti, jos työpaikan kulttuuri ei tue isien aktiivista roolia perheessä.

Raskaussyrjintä on vakava ja ajoittain myös yleinen ongelma työelämässä. Sillä tarkoitetaan työntekijän syrjintää, joka perustuu tämän raskauteen tai synnytykseen. Raskaussyrjinnän ilmenemismuotoja voivat olla esimerkiksi työhönoton epääminen, ylennysten tai koulutusmahdollisuuksien kieltäminen, perusteettomat irtisanomiset tai työtehtävien uudelleenjärjestelyt siten, että ne heikentävät työntekijän asemaa. Raskaussyrjintä se heikentää työmarkkinoiden tasa-arvoa ja estää monien lahjakkaiden naisten täyden potentiaalin hyödyntämisen.

AKI-liittojen tavoitteet: Jokaisella työntekijällä tulee lähtökohtaisesti olla samat oikeudet työ- ja vapaa-aikojen, esimerkiksi viikonloppujen ja juhlapyhien suhteen. Poissaoloista, kuten sairauslomista, tulee voida viestiä siten, että työntekijän yksityisyyttä kunnioitetaan. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että sairauslomatoistusten käsittely on yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) mukaista.

Molempien vanhempien osallistumista perhe-elämään tuetaan vähentämällä mahdollisuutta vanhempainvapaapäivien luovuttamiseen vanhemmalta toiselle. Tilanteissa, joissa molemmilla vanhemmilla on viikonlopputyö, huolehditaan hoitovastuun tasaisesta jakautumisesta.

Raskaussyrjinnän kitkeminen vaatii aktiivisia toimenpiteitä sekä lainsäädännön että työpaikkojen tasolla. Lainsäädännössä on tiukat määräykset, jotka kieltävät raskaussyrjinnän ja asettavat merkittäviä seuraamuksia sen harjoittamisesta. Työpaikoilla järjestetään koulutusta raskaussyrjinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi. Työnantajat varmistavat, että perhevapaalla olevat työntekijät voivat palata töihin ilman pelkoa syrjinnästä tai asemansa heikkenemisestä.

Yksityisyyden ja koskemattomuuden turvaaminen

Häirintä ja kiusaaminen

Työntekijään kohdistuvaa häirintää on pyritty ehkäisemään sekä työturvallisuuslailla että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeilla. *Julkisen sektorin työhyvinvointi 2022* -tutkimuksen (Keva 1/2023) mukaan noin 25–30 % kirkon, kuntien ja hyvinvointialueiden kirkon työntekijöistä on kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työyhteisössään edellisen 12 kuukauden aikana. Häirinnällä tarkoitetaan sellaista loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy esimerkiksi henkilön sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai etniseen taustaan ja jolla luodaan halventava, nöyryyttävä, uhkaava tai vihamielinen ilmapiiri. Epäasiallista kohtelua ja kiusaamista puolestaan ovat muu lain ja hyvän tavan vastainen käytös työtoveria kohtaan.

Sekä lainsäädäntö että liiton jäsenkunta vaativat häirinnän ja kiusaamisen suhteen nollatoleranssia. Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet ovat yhteisessä julkilausumassaan vuonna 2010 tuominneet häirinnän kaikissa muodoissaan, ja katsovat, että työnantajien ja työntekijöiden on yhdessä puututtava siihen. Kirkon pääsopijaosapuolet ovat myös antaneet vuonna 2018 suosituksen³ häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäisevistä toimenpiteistä.

AKI-liittojen tavoitteet: Jokaisella työntekijällä on oikeus fyysiseen koskemattomuuteen ja oikeus olla kohtaamatta sanallista häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. Myös vastuuttomaan työkäyttöön, joka ei sinänsä täytä häirinnän tunnusmerkkejä mutta joka kuitenkin on epäasiallista, puututaan.

AKI suosittaa nimettyjen häirintäyhdysheiköiden käyttöä työyhteisöissä osana työsuojelua sekä kehottaa jäseniään ja työnantajia sitoutumaan keskusjärjestöjen suositukseen häirintää ehkäisevistä toimenpiteistä. Työpaikoilla otetaan käyttöön yhteistoiminnassa valmistellut toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten.

Uskonnollisesti motivoitunut häirintä

Uskonnollisille yhteisöille on tyypillistä, että työyhteisöt ovat pieniä ja toimintaan osallistuu merkittävässä määrin seurakuntien jäseniä, monet luottamushenkilöasemasta käsin. Työturvallisuuslaki sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait koskevat uskonnollisia yhteisöjä työyhteisöinä, mutta niillä ei nykyisellään pystytä riittävässä määrin puuttumaan uskonnollisen yhteisön jäsenen, usein uskonnollisilla perusteilla tapahtuvaan häirintään. Evankelis-luterilaisessa kirkossa tällaista voi olla esimerkiksi viranhaltijan sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva häirintä, jota perustellaan uskonnollisin argumentein. Kirkon työntekijät voivat myös joutua kokemaan oman uskonsa tai hengellisen identiteettinsä kyseenalaistamista niin työyhteisöissä kuin seurakuntalaisten taholta.

Sekä työturvallisuuslaki että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait tulisi uudistaa tunnistamaan erityisesti työntekijän sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva häirintä, joka motivoituu uskonnollisin perustein. Uskonnonharjoituksen jättäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle on yhä vähemmän perusteltu ratkaisu. Esimerkiksi rikoslaissa rangaistavaksi säädettyyn syrjintään voi syyllistyä myös uskonnonharjoituksessa.

³ Kirkon pääsopijaosapuolten suositus 14.5.2018:
https://evl.fi/documents/1327140/41168902/Suositus_hyvan_kaytoksen_edistamisesta.pdf

AKI-liittojen tavoitteet: Työturvallisuuslaki sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait uudistetaan tunnistamaan uskonnollisesti motivoitunut häirintä. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamisalaa laajennetaan myös uskonnonharjoitukseen.

Yksityiselämä ja sen suoja

Työntekijöiden yksityiselämän suojaaminen on erityisen tärkeää ammateissa, joissa julkisuus on keskeinen osa työroolia. Tämä koskee esimerkiksi uskonnollisten yhteisöjen työntekijöitä mutta myös työntekijöitä valtiolla, kunnissa, hyvinvointialueilla ja oppilaitoksissa. He saattavat joutua kohtaamaan häirintää myös vapaa-ajallaan, joka ei kaikilta osin muutoinkaan ole yhtä suojattu kuin yksityisemmissä ammateissa. Yksityiselämän häirintä voi ilmetä monin eri tavoin, kuten epäasiallisina tai ajankohdaltaan ongelmallisina yhteydenottoina taikka sosiaalisen median kautta tapahtuvana häirintänä. Tällainen häirintä ja/tai yksityisyyden puute voi heikentää työntekijän turvallisuuden tunnetta, johtaa työssä jaksamisen ongelmiin ja pahimmillaan vaikuttaa työntekijän henkiseen ja fyysiseen terveyteen. On tärkeää tunnustaa, että vaikka työntekijä olisi julkisuudessa työssään, hänen oikeutensa yksityiselämäänsä on silti ehdoton ja sitä tulee suojata tehokkaasti.

AKI-liittojen tavoitteet: Työnantaja edesauttaa työntekijöidensä yksityiselämän suojelua ja häirinnän ennaltaehkäisyä. Työnantaja laatii selkeät ohjeet ja toimintamallit siitä, miten yksityiselämään kohdistuva häirintä tunnistetaan ja miten siihen puututaan. Työntekijöille tarjotaan säännöllistä koulutusta yksityiselämän suojasta ja häirinnältä suojautumisesta. Työelämää koskevassa sääntelyssä otetaan nykyistä paremmin huomioon työntekijöiden suojelu yksityiselämän loukkauksia ja häirintää vastaan.

Yhdenvertaisuus AKI-yhteisössä

Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallinen ammattiliitto on edellytys sille, että kaikki jäsenet voivat tuntea kuuluvansa liittoyhteisöön ja kokea, että liitto on heidän puolellaan ja ajaa heidän etujaan. AKI-liitot sitoutuvat turvallisemman tilan periaatteisiin⁴, jotta liittojen tapahtumat ja toimitilat olisivat mahdollisimman turvallisia kaikille osallistujille.

AKI-liittojen tavoitteet: AKI-liitot sitoutuvat kaikessa toiminnassaan edistämään turvallisemman tilan periaatteita.

Hallinnon edustavuus

Hallintoelimestä erityisesti valtuustot ja hallitukset, edustavat jäseniä ja johtavat AKI-yhteisön toimintaa. Jotta jäsenten ääni voisi tulla mahdollisimman monipuolisesti esille AKI-liittojen toiminnassa, tulee myös hallintoelinten kokoonpanoon kiinnittää huomiota. Hallitusta muodostettaessa ei tule kiinnittää huomiota pelkästään valittavien juridiseen sukupuoleen tai alueeseen vaan lisäksi erityisesti työmarkkina-asemaan. Hallinnossa on syytä olla tasaisesti eri ammattiryhmiä sekä eri työmarkkina-asemassa (johtotehtävä, asiantuntija, työelämän ulkopuolella) olevia.

AKI-liittojen tavoitteet: Hallitusten kokoonpanossa kiinnitetään huomiota siihen, että hallitusten jäsenenä on riittävän monipuolisesti eri sukupuolia edustavia sekä eri alueilla ja eri työmarkkina-asemassa työskenteleviä jäseniä.

AKI-liitot työnantajana

AKI haluaa toimia työnantajana esimerkillisesti ja noudattaa antamia suosituksia myös siltä osin, kuin laki ei sitä työnantajana velvoita. Suositusten noudattaminen koskee esimerkiksi tasa-arvo- ja

⁴ Oikeusministeriö, Turvallisemman tilan ohjeistus: <https://yhdenvertaisuus.fi/turvallisemman-tilan-ohjeistus>.

yhdenvertaisuussuunnittelua. Tosiallista yhdenvertaisuutta edistetään myös henkilöstön kanssa toteuttavalla yhteistoiminnalla.

AKI-liittojen tavoitteet: AKI-liitot ry laatii työnantajana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, vaikka tähän ei laista seuraisikaan erityistä velvoitetta. Organisaation ja toimien kuvien muutoksia edeltää yhteistoiminta henkilöstön kanssa.