# Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

SIPOO
SIBBO

**Sisällysluettelo**


Johdanto ..... 1

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perusta Sipoossa ..... 1

Kunnan omat ja kansalliset ohjausasiakirjat ..... 3

Tausta ..... 4

- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ..... 4
- Kunnan rooli, tehtävät ja palvelut ..... 5
- Muut keskeiset lait ja sopimukset ..... 6

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne Sipoon kunnan palveluissa ..... 7

- Toimiala- ja palvelukohtaiset nostot ..... 8
- Mitä huomioita nykytilaa koskien nousi suunnitelman laadinnassa? ..... 13
- Henkilöstö ..... 14
- Asukaskysely ..... 15
- Vanhusneuvosto ..... 17
- Vammaisneuvosto ..... 18
- Nuorisoneuvosto ..... 19
- Saaristovaltuuskunta ..... 19
- Esteettömyystyöryhmä ..... 20

Tavoitteet ja toimenpiteet ..... 21

Seuranta ja jatko ..... 23

Määritelmät ..... 23

# Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2029

## Johdanto

Sipoossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen päivittäisessä arjessa on osa kunnan strategian toteuttamista. Sipoon kunnan arvo "Yhteisöllisyys" on kuvattu strategiassa seuraavasti: "Välitämme toisistamme. Pidämme huolta toimivasta arjesta ja turvallisuudesta. Kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti."

Sipoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tukee strategian toteuttamisen lisäksi myös kunnan hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelman 2026–2029, osallisuusmallin sekä kestävän kehityksen tiekartan toteuttamista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat edellytyksiä sille, että yksilö voi hyvin, kokee turvallisuutta sekä osallisuutta yhteisöön ja vaikuttamisen paikkoihin.

Tämän kuntatasoisen suunnitelman tavoitteena on kuvata, mihin suuntaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä Sipoossa tulisi viedä. Suunnitelma alkaa kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perustan esittelyllä, jota seuraa aiheeseen liittyvien keskeisten käsitteiden määrittely. Tämän jälkeen kuvataan nykytila, jonka pohjalta on johdettu tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan toiminnassa.

Sipoon kunnassa on jo tehty henkilöstöä koskeva tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka ohjaa henkilöstöpoliittista työtä henkilöstön keskinäistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttaen. Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kohteena ovat Sipoon kunnan palveluita käyttävät kuntalaiset ja muut tahot. Palveluita koskeva suunnitelma toteuttaa toiminnallista työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi kunnan päätöksenteossa ja palveluissa. Molemmat suunnitelmat vahvistavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä eli tietoista työtä syrjinnän estämiseksi sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perusta Sipoossa

Sipoon kunnan visio ja arvot ohjaavat kunnan toimintaa sekä päätöksentekoa. Strategiassa 2026–2030 visioidaan vahvasta yhteisöllisyydestä, hyvinvoinnista, oma-aloitteellisuudesta sekä yhdessä rakennettavasta tulevaisuudesta:

> Sipoo on pääkaupunkiseudun viihtyisin, turvallisin ja yrittäjämyönteisin kunta. Sipoossa yhdistyvät laadukas asuminen, luonnonläheisyys ja vahva yhteisöllisyys.

Sipoossa ihmiset, yritykset ja ympäristö voivat hyvin. Sipoo kasvaa kestävästi, ja sipoolaiset rakentavat oma-aloitteisesti ja yhdessä menestyksekästä tulevaisuutta.

Sipoon strategia vuosille 2026–2030 rakentuu arvoille yhteisöllisyys, avoimuus ja luonnonläheisyys.

- **Yhteisöllisyys**

  Välitämme toisistamme. Pidämme huolta toimivasta arjesta ja turvallisuudesta. Kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti ja kunnioitamme erilaisia mielipiteitä.

- **Avoimuus**

  Arvostamme päätöksenteon ja tekojen avoimuutta ja selkeyttä. Käymme aktiivista vuoropuhelua Sipoon asukkaiden ja yhteisöjen kanssa. Sipoossa jokaisella on vapaus rakentaa omannäköistään elämää.

- **Luonnonläheisyys**

  Elämme luonnon keskellä. Puhdas ja monimuotoinen luonto ja virkistysalueet tuovat arkeemme hyvinvointia.

Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kunnan johtoryhmän mandaatilla ja ohjauksessa laadittu asiakirja, joka toteuttaa ja todentaa kunnan strategiaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tukee kunnan strategisia tavoitteita varmistamalla, että kaikki kuntalaiset voivat osallistua ja hyötyä palveluista yhdenvertaisesti. Yhdenvertaiset palvelut lisäävät luottamusta kunnan toimintaan ja parantavat asukkaiden hyvinvointia.

Suunnitelman kokoamiseen ovat osallistuneet sekä toimialojen työntekijät että kuntalaiset. Myös vaikuttamistoimielimillä on merkittävä rooli kunnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Nuorisovaltuusto sekä vanhus- ja vammaisneuvostot osallistuvat tähän työhön tunnistamalla syrjiviä käytäntöjä ja ehkäisemällä eriarvoisuutta. Vaikuttamistoimielimet ja sidosryhmät ovat omalta osaltaan tuottaneet aineistoa, jota on hyödynnetty suunnitelmassa. Suunnitelmassa on hyödynnetty myös laajaa tietopohjaa kunnan eri dokumenteista, kyselyistä, projekteista ja selvityksistä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä on koonnut ja työstänyt sisällöt kuullen eri työryhmiä, kuten Hyvinvointityöryhmää, Muutostyöryhmää ja KYT-ryhmää (KYT= Kehittämistä yli toimialarajojen).

Sipoon kunnan henkilöstöä koskevat turvallisemman tilan periaatteet on määritelty henkilöstöpalveluissa 12/2024 "Opas häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn"-dokumentissa. Tässä Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa linjataan koko **kunnan palveluita koskevat turvallisemman tilan periaatteet.** Näiden periaatteiden lähtökohtana ovat olleet Kuntaliiton laatimat turvallisemman tilan periaatteet. Sipoon kunnan palveluissa periaatteet tarkoittavat konkreettisesti seuraavia asioita:

- vaalimme rohkaisevaa ja kannustaa ilmapiiriä palveluissamme
- kunnioitamme toistemme fyysistä ja sosiaalista tilaa
- kuuntelemme toisiamme ja annamme kaikille mahdollisuuden osallistua
- puhumme kunnioittavasti kaikista ihmisistä ja ihmisryhmistä

- ♦ annamme jokaisen puhua omasta puolestaan emmekä tee oletuksia toisistamme
- ♦ puutumme häiritsevään puheeseen ja käytökseen yhteisvastuullisesti
- ♦ kohdistamme mahdollisen rakentavan kritiikin asiaan, ei henkilöön eikä organisaatioon

Koskien osallistumisia etäyhteyksien kautta kokouksiin linjaamme myös seuraavat kaksi asiaa:

- emme liity kokouksiin kolmannen osapuolen työkaluilla emmekä kerää tietoja kokoukseen osallistujista
- emme käytä kokouksissa tekoälytyökaluja, tekoälyagentteja tai botteja siitä erikseen sopimatta

Lisäksi linjataan, että jokaisella toimialalla on näiden linjausten lisäksi mahdollisuus tehdä oman palvelunsa tarpeiden mukaan omat täydentävät turvallisemman tilan periaatteet kuten mm. kirjastopalveluissa on tehty.

## Kunnan omat ja kansalliset ohjausasiakirjat

Sipoon kunnan strategia ja kunnan toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjelmat on koottu osana Laajaa hyvinvointi- ja turvallisuuskertomuksen työstöä. Alla olevasta kuvasta näkyy suunnitelmien ja ohjelmien hierarkia, jossa Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma asettuu kohtaan **Muut toimintaa ohjaavat suunnitelmat ja ohjelmat.**




**Kuva 1.** *Sipoon kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä ohjaavien suunnitelmien kokonaisuus*

Sipoon kunnan omat tätä suunnitelmaa ohjaavat asiakirjat ovat mm:

- Sipoon kunnan strategia
- Kestävän kehityksen tiekartta
- Laaja hyvinvointi- ja turvallisuuskertomus sekä - suunnitelma
- Sipoon kunnan osallisuusmalli
- Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

# Tausta

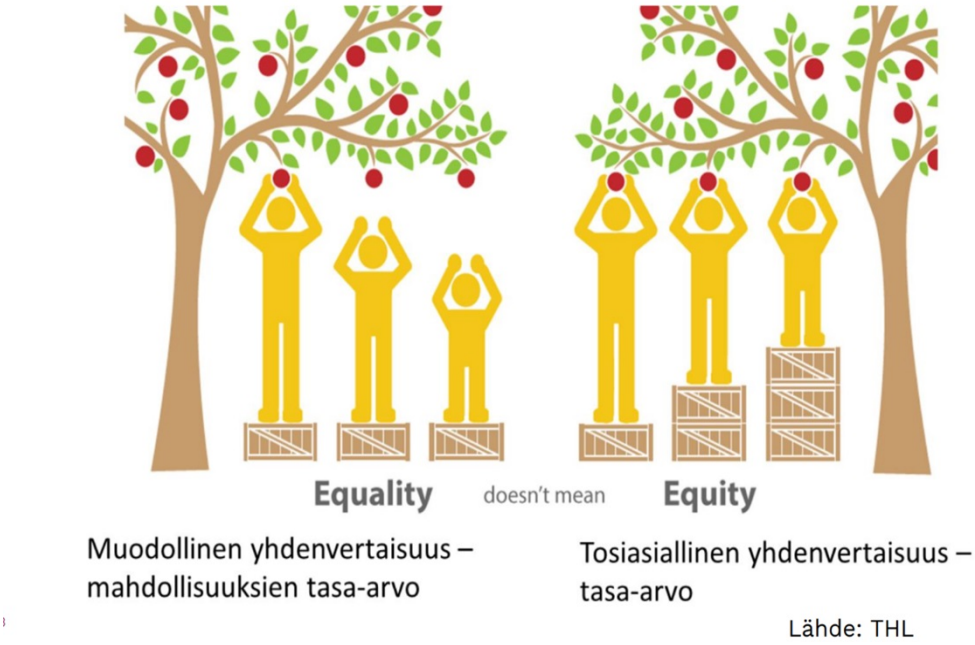
## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole pelkästään arvoihin perustuva tavoite, vaan myös lakisääteinen velvoite. Kunnan tulee arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtyä toimenpiteisiin niiden edistämiseksi. Kuntien palveluita säätelevät ja ohjaavat monet lait, kuten tasa-arvo-, yhdenvertaisuus-, varhaiskasvatus- ja perusopetuslaki, jotka varmistavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kaikissa palveluissa.

**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986 ja 1329/2014) eli tasa-arvolaki** velvoittaa kuntia ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa esimerkiksi palveluissa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee lain mukaan kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Laki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. **Tasa-arvo** tarkoittaa, että ihmiset ovat erilaisuudestaan huolimatta samanarvoisia. Samanarvoisuus ja tasa-arvo eivät kuitenkaan tarkoita tai edellytä samankaltaisuutta. Kunnan palveluissa tasa-arvo ilmenee oikeutena käyttää palveluita sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta. Erilaiset lähtökohdat ja tarpeet huomioidaan niin, että henkilöt voivat käyttää palveluita yhdenvertaisesti.

**Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)** puolestaan edellyttää, että kunta edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaisesti viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. **Yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että kaikilla on yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet käyttää ja osallistua kunnan palveluihin riippumatta taustasta, elämäntilanteesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Yhdenvertaisuuden toteutuminen kunnassa edellyttää syrjinnän ehkäisemistä sekä aktiivisia toimia eriarvoisuuden poistamiseksi. Kunnan palveluissa tämä tarkoittaa muun muassa esteettömyyden varmistamista, saavutettavuuden edistämistä ja osallistumismahdollisuuksien turvaamista.

**Muodollinen yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. **Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden** toteuttaminen puolestaan edellyttää aktiivisia toimia syrjintään perustuvan eriarvoisuuden poistamiseksi, sillä samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Tämä johtuu ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää välilliseen syrjintään puuttumista.




**Kuva 2.** *Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus*

## Kunnan rooli, tehtävät ja palvelut

Seuraavaksi tutustutaan kunnan rooliin. Mitä ovat kunnan lakisääteiset ja itsehallinnolliset palvelut? Entä mitä muuta kunnan palveluilla ja toiminnalla on tarkoitus saavuttaa ja tarjota.




**Kuva 3.** *Kunnan rooli ja tehtävät*

Kunnan palvelut ovat kuntalaisten arkeen kuuluvia lakisääteisiä ja itsehallinnollisia palveluita, kuten **koulutus, varhaiskasvatus, terveydenhuolto (hyvinvointialueen kautta), kulttuuri, kirjastot, liikunta, kaavoitus, vesi- ja jätehuolto, kunnallistekniikka ja ympäristöpalvelut**. Kunnat rahoittavat palvelunsa pääasiassa verotuloilla, ja niiden tehtävänä on edistää asukkaiden hyvinvointia ja elinympäristön kehitystä.

| **Kunnan tehtävät** |
|---|
| Suomen kuntien ensisijaisena ja laissa määriteltynä tehtävänä on edistää asukkaidensa hyvinvointia, edistää alueensa elinvoimaa ja järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. |
| Osaamisen ja kulttuurin edistäminen |
| Kunnan elinvoiman edistäminen |
| Elinympäristön kehittäminen |
| Paikallisen identiteetin ja demokratian edistäminen |

Lähde: Kuntaliitto 2026, www.kuntaliitto.fi

Kuntaliiton mukaan kunta on myös paljon enemmän kuin vain palveluiden järjestäjä. Se on asukkaidensa demokraattinen paikallisyhteisö, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjä, paikallisen elinvoiman, elinkeinojen ja työllisyyden kehittäjä, sivistyspalvelujen tuottaja, elinympäristön rakentaja ja tärkeä kumppani sekä valtiolle että muille tahoille.

## Muut keskeiset lait ja sopimukset

**Kuntalain (410/2015)** 1 § mukaan kunnan tulee edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla.

**Hallintolain (434/2003)** tarkoituksena on edistää hallinnon palvelujen laatua. Laki velvoittaa viranomaisia kohtelemaan palveluiden käyttäjiä tasapuolisesti ja puolueettomasti ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

**Perustuslaki (731/ 1999) 6 §** turvaa yhdenvertaisuuden lain edessä ja kieltää ilman hyväksyttävää syytä eriarvoisen kohtelun. Pykälässä säädetään muodollisesta yhdenvertaisuudesta, syrjinnän kiellosta ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämisestä.

**Rikoslaissa (39/1889)** säädetään syrjinnästä, työsyrjinnästä, kiskonnan tapaisesta syrjinnästä sekä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan.

Kotimaisen lainsäädännön lisäksi kuntia velvoittavat monet kansainväliset sopimukset, kuten YK:n vammaissopimus (CRPD).

> **YK:n vammaissopimus** velvoittaa turvaamaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset oikeudet sekä edistämään esteettömyyttä ja osallisuutta yhteiskunnassa.
>
> **Ihmisoikeussopimukset**
>
> Suomen syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (SopS 7–8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18–19/1990) ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan. Tärkeimmät yhdenvertaisuuteen liittyvät ihmisoikeussopimukset löytyvät ihmisoikeudet-net –sivustolta. Sivulta löytyvät perustiedot ihmissoikeussopimuksista sekä niiden valvonnasta.
>
> **Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja:** Peruskirjassa käsitellään sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja moniperusteisen syrjinnän ehkäisyä monesta näkökulmasta. Se kattaa kuntien ja maakuntien demokraattisen vastuun ja päätöksenteon, johtamisen, palvelut, työnantajaroolin, sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisyn ja kestävän kehityksen.

## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne Sipoon kunnan palveluissa

Lakisääteinen toimintaa koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on organisoitu toistaiseksi toimialakohtaisesti. Tietyillä toimialoilla ja joissakin palveluissa on olemassa omat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asiakirjat (esim. varhaiskasvatus, koulutus ja Sipoon opisto). Koko Sipoon kunnan tasolla on valmisteltu Sipoon kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä nyt tämä Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Palveluiden yhdenvertaista saavutettavuutta edistetään muun muassa vaikuttamistoimielinten avulla. Lisäksi kunnalla on viestintää tukevat saavutettavat kotisivut. Kaikessa toiminnassa kiinnitetään huomiota kaksikieliseen (suomi, ruotsi) kielelliseen saavutettavuuteen ja panostetaan sekä sähköisiin että fyysisiin palveluihin ja digitukeen mm. kirjastopalveluissa.

Palveluketjujen toimivuus eri väestöryhmien näkökulmista varmistetaan hyvällä yhteistyöllä ja prosessien yhteisellä kehittämisellä. Toimialojen välistä yhteistyötä toteutetaan esim. varhaiskasvatus-esiopetus- koulutus-oppijapolun avulla, erityisopetuksen yhteisillä prosesseilla, yhteisellä oppilashuollolla ja oppilashuollon ohjausryhmällä. Yhdyskunta ja ympäristö -toimialan väestösuunnite-kaavoitus-katsaus ja palveluverkkosuunnitelman prosessi ovat hyviä esimerkkejä palveluketjujen toimivuudesta eri väestöryhmien näkökulmista.

Vaikuttamistoimielimet (nuorisovaltuusto, vanhusneuvosto, vammaisneuvosto), esteettömyystyöryhmä, osallistuva budjetointi, asukasillat, kuulemistilaisuudet, asukaskyselyt, palveluiden palautekyselyt, vapaan palautteen antaminen kotisivujen kautta sekä Oma asiointi -kanava tukevat kaikkien kuntalaisten mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Seuraavaksi katsaus toimialojen ja palveluiden omista nostoista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen.

## Toimiala- ja palvelukohtaiset nostot

**Arjen ja vapaa-ajan toimialalla** tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeisiä periaatteita sekä palveluiden toteuttamisessa että hallinnon toiminnassa. Palvelut suunnitellaan kaikille kuntalaisille saavutettaviksi riippumatta iästä, taustasta, toimintakyvystä tai elämäntilanteesta. Palveluista viestitään niin, että tieto ja osallistumisen mahdollisuudet tavoittavat jokaisen.

Toimiala edistää osallisuutta tarjoamalla matalan kynnyksen osallistumismahdollisuuksia, kuulemalla asukkaita eri kanavissa ja huomioimalla palautteen palvelujen kehittämisessä.

**Koulutuksen toimialan** toiminta ja palveluiden tuottaminen perustuu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Oppilaiden lähikoulupäätökset, toissijaiset koulupaikkapäätökset, oppimisen tukeen liittyvät päätökset ja koulukuljetuspäätökset tehdään olemassa olevien periaatteiden mukaisesti, jotka on hyväksytty toimielimissä. Kouluille jaettava tuntikehys perustuu koulun oppilasmäärään ja oppilaskohtainen kerroin on sama riippumatta koulun opetuskielestä, koosta tai sijainnista. Hankeavustuksella toteutettavaa toimintaa järjestetään kaikissa kouluissa ja esimerkiksi perusopetuksen kulttuuri- ja liikuntapolun vuosittaiset tapahtumat ja ohjelmat koskevat kaikkia kouluja ja oppilaita yhdenvertaisesti, ja oppilaille taataan kuljetus näihin tapahtumiin.

Lasten ja nuorten osalta Sipoossa on hyvin tietoa saatavilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Kouluterveyskysely tuo esille säännöllisin väliajoin hyvinvoinnin ja terveyden tilan onnistumiset ja kehityskohteet. Vuoden 2025 kouluterveyskysely nosti seuraavanlaisia huomioita koskien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista:

- Noin 90 % lapsista ja nuorista tuntee voivansa olla koulussa oma itsensä

- Lähes puolet (44 %) yläkoululaisista on kokenut syrjintää koulussa tai vapaa-ajalla. Lukiossa vain 19 % on kokenut syrjintää. Sipoossa nuoret kokevat enemmän syrjintää kuin muualla maassa (muu Suomi: 34 %).
- Tytöt kokevat enemmän syrjintää kuin pojat
- Sipoossa ruotsinkieliset kokevat enemmän syrjintää kuin suomenkieliset niin lukiossa kuin yläkouluissa (ero noin 5 prosenttiyksikköä). Verrattuna vuoden 2023 ruotsinkielisten kokema syrjintä on noussut yläkouluissa.
- Sipoossa oppilaat ovat kokeneet seksuaalista häirintää koulussa selvästi koko maan keskiarvoa enemmän. (Pojista jopa 15 % on kokenut seksuaalista häirintää koulussa, kun koko maan 8 %. Vuonna 2023 tyttöjen osuus oli 19 % ja poikien 5 %. Vuonna 2025 poikien osuus 15 % ja tyttöjen 8 %.)
- Lasten kokema vanhempien henkinen ja fyysinen väkivalta on vähentynyt Sipoossa, mutta se on silti yleisempää kuin muualla Suomessa, ja tytöt kokevat enemmän fyysistä ja henkistä väkivaltaa kuin pojat

**Konsernipalveluiden henkilöstöpalveluissa** on laadittu Sipoon kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka koskee kaikkia toimialoja. Suunnitelma sisältää lainsäädännöllisen taustan sekä määritelmiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoihin liittyvistä käsitteistä. Lisäksi suunnitelmassa on nykytilakuvaus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta Sipoon kunnan työpaikoilla, edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutumisen arviointi sekä suunnitelma ja tavoitteet tulevalle kahdelle seuraavalle vuodelle. Koska tämä suunnitelma on henkilöstöpoliittinen, sen nykytilakuvauksessa käsitellään työpaikkojen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista, sukupuoleen liittyvää nykytilakuvausta, rekrytointia, osaamisen kehittämistä, palkan määräytymisen periaatteita, työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä, vaarojen selvityksiä ja riskien arviointia. Nykytilan kuvauksessa käsitellä lisäksi työkykyisyyttä ja työurasuunnittelua sekä työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista. Myös sukupuolten eriytymistä lieventävät toimenpiteet (segregaatio) on kirjattu suunnitelmaan.

**Sipoon kunnan viestinnän** periaatteena on, että kaikille viestitään yhtäläisesti ja kaksikielisesti. Kunnan pääviestintäkanavana on kaikkien tavoitettavissa ja käytettävissä olevat saavutettavat verkkosivut. Sivuilla kuntaa koskeva tieto on saatavilla kaikille. Lisäksi asukkaita pyritään tavoittamaan myös sosiaalisen median kanavien ja paikallismedian kautta. Sipoon kunta kohtelee myös eri medioita tasapuolisesti, eli esimerkiksi lehdistötiedotteet julkaistaan kaikille medioille samanaikaisesti ja yhtäläisesti. Viestintäsisältöjen kuvitukseen pyritään valitsemaan kuvia eri ikäisistä, eri sukupuolta olevista ja erilaisista etnisistä taustoista olevia ihmisiä.

**Sipoon kunnan käännöspalveluissa** priorisoidaan toimeksiannot tekstityypin ja kiireellisyyden mukaan, ei toimeksiantajan henkilöllisyyden tai aseman mukaan. Käännöksissä huomioidaan saavutettavuus. Tekstin sävyn sopimattomuus työstetään sopivaksi. Viestinnässä käytetään sukupuolineutraalia kieltä. Käännöksissä huomioidaan mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraali kielenkäyttö eli oikoluvussa tarkistetaan myös lähdetekstin mahdollinen sukupuolittuneisuus.

**Sipoon kunnan arkistossa** arkistoaineistoon kohdistuvien tietopyyntöjen osalta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan niin, että asiakkaalla on mahdollisuus saada palvelua sekä suomen että ruotsin kielellä. Tietopyyntöjen käsittelyssä noudatetaan lakia yhdenvertaisesti jokaisen asiakkaan

kohdalla eli tietopyynnöt käsitellään viivytyksettä. Tällöin pyritään noudattamaan lakisääteistä käsittelyaikaa 14–30 vrk sekä varmistamaan tietojen saannin lakisääteisen oikeuden toteutuminen käytännössä eli tiedot annetaan mahdollisuuksien mukaan asiakkaan pyytämällä tavalla. Aineistojen säilytyksessä ja arkistoinnissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan niin, että aineistoihin sisältyviä henkilötietoja käsitellään lainsäädännön (GDPR, tietosuojalaki) edellyttämällä tavalla eli pääsy arkistotilohin on minimoitu. Lisäksi erityisiä henkilötietoryhmiä sisältäviin aineistoihin pääsy on rajoitettu vain niille työntekijöille, joille se on työtehtävien hoitamisen vuoksi välttämätöntä. Hävitysikään tullut aineisto hävitetään ilman aiheetonta viivytystä tietosuojavaatimusten mukaisesti. Aineistojen säilytyksen osalta noudatetaan GDPR:n vaatimuksia.

**Digihallinnon** tuottamien palveluiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma toteutuu monella eri tavalla. Esimerkiksi koulua käyville oppilaille tarjotaan samat välineet; peruskoululaisille Chromebookit ja lukiolaisille kannettavat tietokoneet. Kaikissa opetustiloissa on AV-laitteet, ja on mahdollistettu, että kaikki voivat hyödyntää näyttöjä ja älynäyttöjä. Myös varhaiskasvatuksen ryhmissä on yhdenmukaiset ICT-laitteet (iPadit, näytöt). Oppilashallinta ja yhdenvertainen viestintämahdollisuus on taattu koulua käyvien lasten vanhemmille WILMA- järjestelmän avulla. Vastaavaa viestintää ja asiakashallintaa toteutetaan varhaiskasvatuksen puolella Daisy järjestelmällä. Erityistarpeiden huomioimisessa tuetaan palveluntuotantoa ylläpitämällä laitteita kuten robottia luokissa mm. sairaalakoulussa oleville oppilaille tai pistekirjoitustulostinta.

Kaikille kunnan työntekijöille toimitetaan työvälineet yhteisten linjausten mukaan, tasavertaisesti kaikille työntekijäryhmille. Myös työnteon työpisteet ja laitteet ovat yhdenmukaisia kaikille. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen linjauksen mukaan kunnassa käytettävät käyttöoikeudet ja lisenssit jaetaan sovitusti kaikille niitä tarvitseville. Toiminnassa on otettu huomioon, että kaikissa toimipisteissä toimii verkko ja vierailijaverkko. ICT-laitteiden elinkaarimallissa huolehditaan siitä, että laitteet vaihdetaan ilman että kenenkään tarvitsee henkilönä huolehtia "omasta edustaan". Lisäksi kaikille työntekijöille tarjotaan samat tukipalvelut.

Digihallinnolla on puheenjohtajuus kunnassa toimivassa Muutosryhmässä, jossa kaikkien toimialojen kehitystoiveet käsitellään yhdessä eli jokaisella toimialalla on yhdenvertainen mahdollisuus tuoda ideoita käsittelyyn.

**Sipoon kunnan tietosuojatyö** edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta estämällä syrjintää, takaamalla tasapuolisen kohtelun ja suojaamalla yksilöiden perusoikeuksia digitaalisessa ympäristössä. Se vähentää riskiä, että algoritmit tai henkilötietojen käsittely syrjivät vähemmistöjä tai aiheuttavat vinoumia päätöksenteossa, kuten rekrytoinnissa tai palveluiden tarjoamisessa.

Keskeiset tavat, joilla tietosuoja edistää yhdenvertaisuutta:

- Syrjinnän ehkäisy: Tietosuojalla varmistetaan, ettei arkaluonteisia tietoja (kuten etnistä alkuperää, terveydentilaa tai seksuaalista suuntautumista) käytetä perusteettomasti päätöksenteossa, mikä vähentää syrjinnän riskiä.

- Algoritminen oikeudenmukaisuus: Huolellinen tietosuojatyö auttaa tunnistamaan ja korjaamaan automaattisessa päätöksenteossa ja tekoälysovelluksissa ilmeneviä vinoumia, jotka voisivat muuten johtaa epätasa-arvoiseen kohteluun.

- Läpinäkyvyys ja oikeudet: Rekisteröityjen oikeudet (kuten oikeus saada tietoa ja tarkastaa omat tiedot) varmistavat, että yksilöt voivat valvoa heitä koskevan tiedon käyttöä, mikä edistää läpinäkyvyyttä.

- Yksityisyyden suoja perusoikeutena: Tietosuoja suojaa yksilön yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta, jotka ovat perusedellytyksiä tasa-arvoiselle yhteiskunnalle.

- Tasa-arvoinen kohtelu työelämässä: Työntekijöiden yksityisyyden suojaaminen varmistaa tasapuolisen kohtelun työpaikalla ja ehkäisee epäasiallista seurantaa.

Tietosuojatyö, kuten vaikutustenarvioinnit (DPIA), auttaa organisaatioita tunnistamaan riskejä, jotka voisivat vaarantaa yhdenvertaisuuden.

**Sipoon kunnan hallinto** huomioi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden monelta eri näkökulmalta**.**

1. **Perusta: hallinnon velvollisuus ja rooli**

Kunnan hallinto edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, kun se:
- huomioi erilaiset ihmisryhmät **päätöksenteossa, valmistelussa ja palveluissa**
- **ehkäisee syrjintää** ja **tunnistaa eriarvoistavia rakenteita**
- toteuttaa lakisääteistä **yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta** suunnitelmallisesti

2. **Keskeiset keinot** ovat esitettynä seuraavassa taulukossa.

**Taulukko: Kunnan hallinnon keinot edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta**

| Osa-alue | Mitä hallinto tekee | Konkreettinen sisältö |
|---|---|---|
| **Strateginen ohjaus** | Kytkee tasa-arvon osaksi johtamista | Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kirjataan strategiaan, ohjelmiin ja tavoitteisiin |
| **Suunnitelmallisuus** | Laatii ja ylläpitää suunnitelmia | Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma palveluille, seuranta ja päivitys |
| **Vaikutusten arviointi** | Arvioi päätösten vaikutuksia | Päätösten vaikutusten tarkastelu eri väestöryhmiin (esim. sukupuoli, ikä, kieli, toimintakyky) |
| **Esteettömyys ja saavutettavuus** | Varmistaa palveluiden käytettävyyden | Fyysinen esteettömyys, selkeä kieli, digisaavutettavuus, vaihtoehtoiset asiointitavat |

| | | |
|---|---|---|
| **Osallisuus** | Mahdollistaa osallistumisen | Kuulemiset, neuvostot, vaikuttamistoimielimet, eri ryhmien tavoittaminen |
| **Yhdenvertainen asiointi** | Varmistaa tasapuolisen kohtelun | Hallintolain periaatteiden mukainen tasapuolisuus ja syrjimättömyys |
| **Osaamisen vahvistaminen** | Kouluttaa luottamushenkilöitä ja viranhaltijoita | Perehdytys ja koulutukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta |
| **Seuranta ja arviointi** | Arvioi toteutumista | Mittarit, palautteet, itsearviointi, raportointi |

### 3. Erityisesti hallintopalveluiden näkökulma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asioissa

Hallintopalveluilla on **poikkileikkaava rooli**, ja ne voivat edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta mm. näin:

**Valmisteluprosessit**
- yhdenvertaisuus huomioidaan esittelyteksteissä ja päätösehdotuksissa
- vaikutusten arviointi sisällytetään valmistelun tarkistuslistoihin

**Ohjeet ja toimintamallit**
- yhteiset hallinnolliset ohjeet tukevat tasapuolista asiointia
- selkeä kieli ja yhdenmukaiset menettelyt vähentävät eriarvoisuutta

**Yhteistyö ja koordinointi**
- toimialojen tukeminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä
- verkostoyhteistyö (esim. neuvostot, HYTE- ja osallisuusrakenteet)

**Yhdenvertaisuus kirjaamossa**
- Kirjaamoon saapuneet asiat huomioidaan vastaanottokuittauksella asiakkaille ja ne välitetään oikea-aikaisesti eteenpäin
- Viestit ja ohjeistukset asiakkaille muotoillaan neutraalisti ja selkeästi
- Kirjaamo palvelee kunnan sisäisiä sekä ulkoisia asiakkaita yhdenvertaisesti

**Saavutettavuus**
- Esityslistat ja pöytäkirjat julkaistaan ajantasaisesti kunnan verkkosivuille
- Käytämme CloudMeeting-kokousjärjestelmää, joka mahdollistaa toimielinten asiakirjojen saavutettavan ja yhdenvertaisen jakelun luottamushenkilöille. Materiaalit toimitetaan samanaikaisesti järjestelmän kautta.

**Hallintotiimi kohtelee kaikkia asiakkaita ja luottamushenkilöitä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti** riippumatta poliittisesta kannasta, kokemusvuosista, kielitaustasta tai muista henkilökohtaisista tekijöistä. Kaikille tarjotaan sama tuki, ohjeistus ja neuvonta.

**Hallinnon näkökulmasta on hyvä muistaa seuraavat asiat:**
- Tasa-arvo ei synny automaattisesti → se vaatii **aktiivisia toimia**
- Samanlainen kohtelu ei aina tarkoita yhdenvertaisuutta
- Hallinnon rooli on **mahdollistava, ohjaava ja koordinoiva**
- Suunnitelma + käytännön teot + seuranta = vaikuttavuus

**Varhaiskasvatuksessa** tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan laajasti. Varhaiskasvatuslain 3 § mukaisesti varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. Lasten varhaiskasvatuspäätökset, päätökset esiopetuspaikoista ja kuljetusavustuksista tehdään läpinäkyvien periaatteiden mukaisesti, jotka on hyväksytty toimielimissä. Molemmilla palvelualueilla (Etelä-Sipoo ja Keski- ja Pohjois-Sipoo) on mahdollista osallistua varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen suomeksi tai ruotsiksi perheen tekemän valinnan mukaisesti. Lapsen oppimisen tukeen liittyvät päätökset ja resurssointi tehdään yhdenvertaisin perustein lapsen tuen tiimin koordinoimana.

Palveluiden tuottamisessa pyrimme siihen, että jokaisessa toimipaikassa on mahdollista toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta ja esiopetusta yhdenvertaisesti riippumatta esimerkiksi sijainnista tai toimintakielestä. Toimipaikkojen resurssit kuten talous- ja henkilöstöresurssit määritellään yhdenvertaisin kriteerein ja linjauksin. Varhaiskasvatuksessa on laadittu toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka pohjalta jokainen toimipaikka toteuttaa kehittämistoimenpiteitä.

**Yhdyskunta ja ympäristö toimialalla** kaavoituksen, rakentamisen ja kunnossapidon palvelut tuotetaan yhdenvertaisesti kaikille käyttäjäryhmille. Toimiala toimii suorassa asukasrajapinnassa sekä välillisesti tuottamalla toimitiloja kunnan eri palveluille. Kaikki toiminta perustuu voimassa olevan lainsäädännön asettamiin reunaehtoihin.

Kaavojen ja suunnitelmien kuuluttaminen eli nähtäville asettaminen toteutetaan lakien ja määräysten mukaisesti. Toimiala edistää palveluiden tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta lisäämällä osallisuusmahdollisuuksia sekä hyödyntämällä monikanavaista viestintää ja vuorovaikutusta. Lisäksi viestinnän ymmärrettävyyteen kiinnitetään erityistä huomiota, ja asukasviestinnässä vältetään tarpeetonta hallintokieltä ja kirjoitetaan selkeäkielisesti tuoden asiat esiin asukkaan näkökulmasta.

Alueiden ja rakennusten suunnittelun lähtökohtana on saavutettavien, toimivien ja kaikille käyttäjäryhmille soveltuvien ympäristöjen ja tilojen luominen. Suunnittelua ohjaavat lainsäädäntö, standardit ja suunnitteluohjeet. Eri käyttäjäryhmät pyritään ottamaan mukaan suunnitteluun jo varhaisessa vaiheessa erityisesti yleisten alueiden, kuten puistojen, osalta.

Toimialan asiakaspalvelussa keskeinen toimintaperiaate on monikanavaisuus. Digitaalisten palvelujen kehittämisen ohella huolehditaan siitä, että asukkailla ja asiakkailla on käytössään myös vaihtoehtoisia asiointitapoja. Rakennuspalvelut ja Sipoon Vesi toimivat aktiivisesti ja tiiviissä yhteistyössä asukkaiden ja asiakkaiden kanssa osana toimialan palvelukokonaisuutta.

| **Toimiala** | **Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva tietopohja** |
|---|---|
| Arjen ja vapaa-ajan toimiala | Laaja hyvinvointi ja turvallisuussuunnitelma ja – kertomus, Elinkeino-ohjelma, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (Sipoon opisto) |
| Koulutuksen toimiala | Opetussuunnitelmat, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat |
| Konsernipalvelut | Sipoon kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, Tietosuojapolitiikka, Tekoälypolitiikka, ICT-linjaukset, Talousohje, Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, Opas häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn |
| Varhaiskasvatuksen toimiala | Varhaiskasvatussuunnitelma, Esiopetuksen opetussuunnitelma, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat |
| Yhteiskunnan ja ympäristön toimiala | Kestävän kehityksen tiekartta, Väestösuunnite, Kaavoituskatsaus, Palveluverkkosuunnitelman prosessi, OSBU |

## Mitä huomioita nykytilaa koskien nousi suunnitelman laadinnassa?

Sen lisäksi, että suunnitelman laadinnassa hyödynnettiin kattavasti olemassa olevaa tietoa esimerkiksi toimialoilta ja kuntalaisilta (esim. kouluterveyskysely), suunnitelman laatimisessa tehtiin laaja kartoitus nykytilasta. Kartoitus tehtiin mahdollistamalla osallistuminen henkilöstöä, kuntalaisia sekä vaikuttamistoimielimiä ja muita sidosryhmiä koskevalla kyselyllä, työpajoilla ja lausuntojen antamisen mahdollisuudella. Kartoituksen tavoitteena oli tunnistaa, missä Sipoon kunta parhaillaan onnistuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisessa ja toisaalta, mitä esteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle on tällä hetkellä. Näiden havaintojen avulla pystytään tunnistamaan kehityskohteet ja tavoitteet suunnitelmaan.

| **Aika** | **Kohderyhmä** | **Menetelmät** | **Tuotos** |
|---|---|---|---|
| 31.10.2024 | Kuntalaiset | Hyvinvointikysely/tasa-arvo, yhdenvertaisuus | Laaja hyvinvointi- ja turvallisuuskertomus, tasa-arvo, yhdenvertaisuus |
| 28.10.2024 VAKA | Varhaiskasvatus ja Koulutus | Lakisääteinen työstö | Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat |
| 17.12.2024 | Henkilöstöpalvelut | Lakisääteinen työstö | Sipoon kunnan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma |
| 14.1.2026 | Vanhusneuvoston kokous | Työpaja, kysely | Työpajan anti ja koonti/lausunto |
| 27.1.2026 | Vammaisneuvosto | Työpaja, kysely | Työpajan anti ja koonti/lausunto |
| 29.1.2026 | Nuorisovaltuusto | Työpaja, kysely | Työpajan anti ja koonti/lausunto |
| 22.1.2026 | Saaristovaltuuskunta | Työpaja, kysely | Lausunto |
| 28.1.2026-31.3.2026 | Kuntalaiset ja henkilökunta | Kotisivujen Maptionaire-kysely | Koonti |
| 4.2.2026 & 10.2.2026 | Henkilöstö | Työpajat henkilöstölle koskien hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelman laatimista (samalla myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat esillä) | Koonti nostoista |
| 17.2.2026 | Esteettömyystyöryhmä | Kommentointi esteettömyyden näkökulmasta | Koonti |
| 28.1.2026-31.3.2026 | Järjestöt, yritykset ym | Kysely | Koonti |

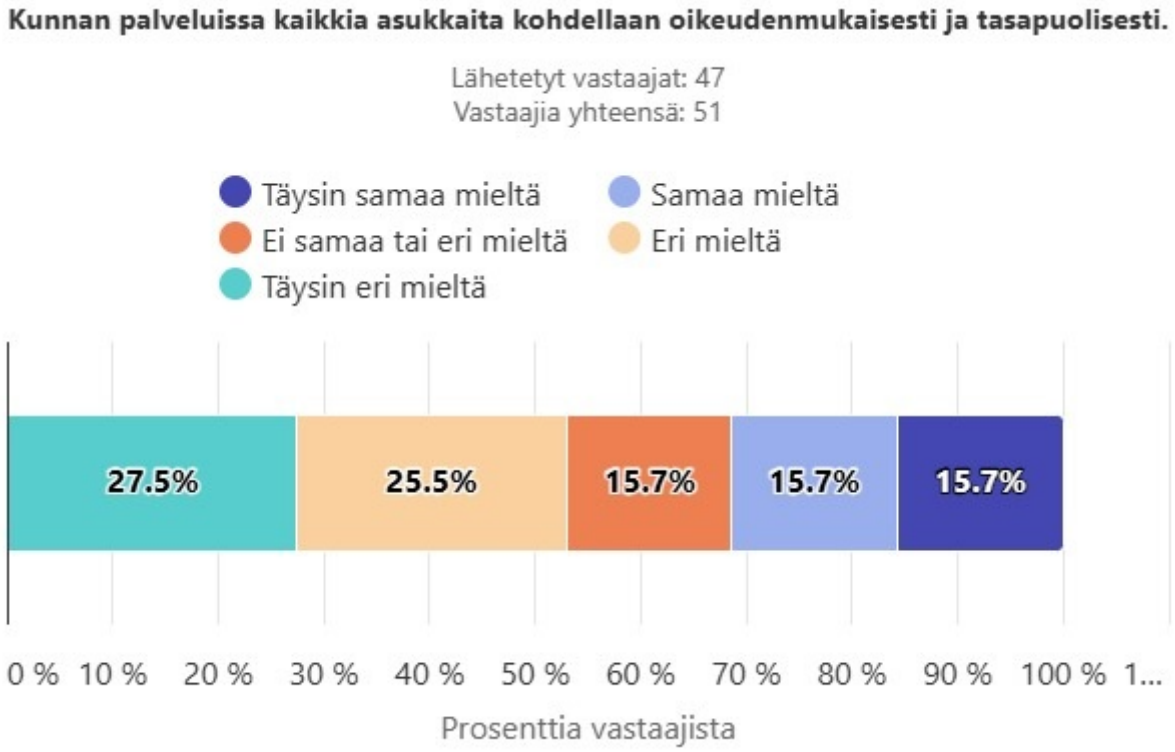
## Henkilöstö

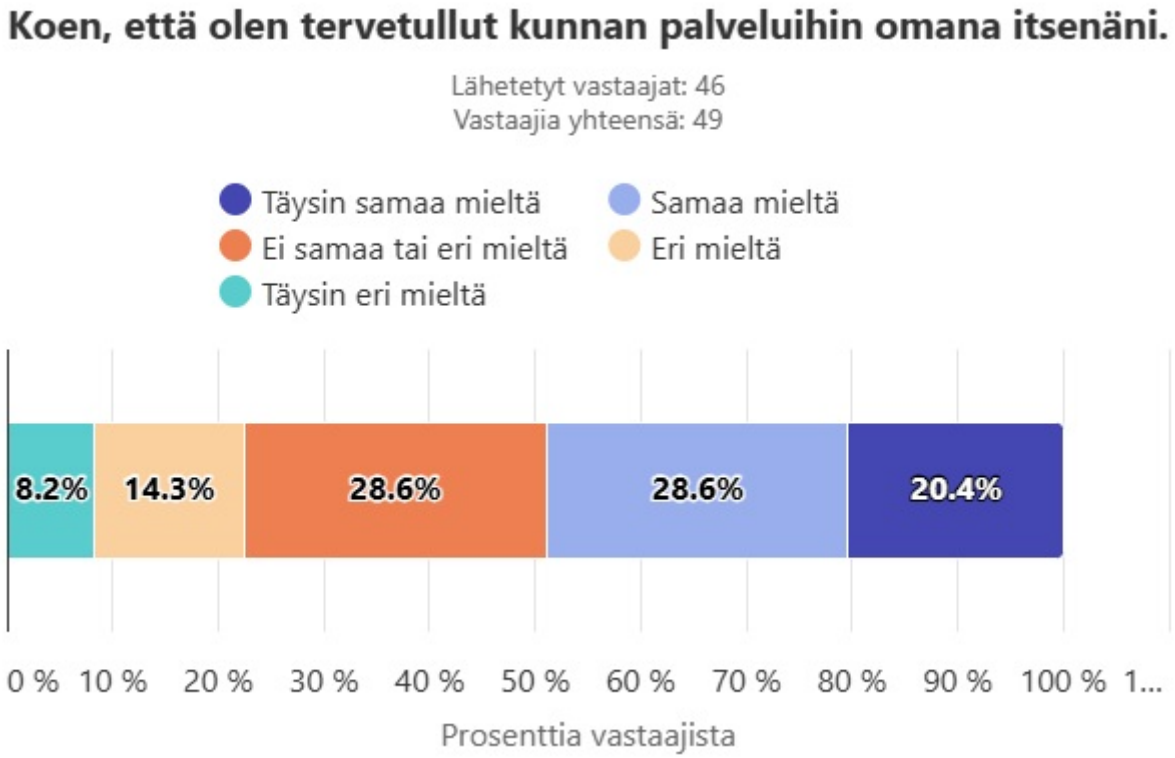
Henkilöstöltä selvitettiin havaintoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyen samalla kun kuntaan valmisteltiin hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelmaa vuosilla 2026–2029. Henkilöstölle järjestetyissä kahdessa työpajassa aiheesta tuli huomioita kattavasti aiheeseen liittyen. Henkilöstöltä nousi tiivistettynä seuraavanlaisia huomioita kehittämistarpeista:

- Haja-asutusalueiden huomioiminen (esim. palvelujen saavutettavuus)
- Esteettömyyden edistäminen
- Eri väestöryhmien keskinäisen yhteisöllisyyden edistäminen (esim. maahanmuuttajien äänen kuulumisen vahvistaminen)
- Digiturvallisuus ja tekniikan turvallinen hyödyntäminen → opastus digilaitteisiin turvallisesti ja ymmärrettävästi.

## Asukaskysely

Asukaskyselyn perusteella Sipoon kunnan palveluissa tunnistetaan useita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvuuksia, kuten palvelujen yleinen saatavuus, kirjastopalvelujen tasa-arvoinen kohtaaminen, kaksikielisyys sekä positiivinen ja yhteisöllinen ilmapiiri. Samanaikaisesti esiin nousee merkittäviä haasteita, jotka liittyvät erityisesti kielelliseen tasa-arvoon, palvelujen alueelliseen keskittymiseen, esteettömyyden puutteisiin sekä kokemuksiin syrjinnästä kouluissa ja nuorisopalveluissa. Lisäksi vastaajat kokevat, että yhdenvertaisuustyö ja moninaisuus eivät näy riittävästi kunnan viestinnässä ja palveluissa, ja päätöksentekoon sekä kaavoitukseen liittyy ajoittain eriarvoisuuden kokemuksia.




Kuva 4. Kyselyvastausten prosenttiosuudet

| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteet |
|---|---|
| Palvelujen yleinen saatavuus kaikille: Osa vastaajista kokee, että palvelut ovat lähtökohtaisesti kaikkien käytettävissä ja tasa-arvo toteutuu "pääsääntöisesti" tai "useimmissa asioissa". | Kieliryhmien välinen kokemus epätasa-arvosta: Erityisesti ruotsi–suomiasetelmasta nostetaan esiin ristiriitaisia kokemuksia (esim. kouluratkaisujen koettu epätasapuolisuus). |
| Kirjastopalvelut nousevat selkeänä vahvuutena: Kirjastot mainitaan konkreettisena esimerkkinä tasa-arvoisesta kohtaamisesta (ihmisten kuunteleminen ja tasapuolinen kohtelu). | DEI-työn ja moninaisuuden näkyvyys koetaan heikoksi: Yksittäisissä vastauksissa todetaan, että yhdenvertaisuustyö näkyy vain pieninä tekoina (esim. sukupuolineutraalit wc:t ja esteettömyystiedotteet), ja kunnan viestintä/palvelukuvasto koetaan homogeeniseksi. |
| Koulut ja varhaiskasvatus alueellisesti lähellä: Joidenkin mielestä koulujen ja päiväkotien sijoittuminen taajamiin tukee tasa-arvoa. | Sateenkaari-ihmisiin kohdistuva häirintä huolena: Vaikka palvelua "yleensä saa", havaintoja homo- ja transfobiasta nostettiin esiin. |
| Hyvä yleinen ilmapiiri ja yhteisöllisyys: Useampi vastaus kuvaa kunnan ilmapiiriä positiiviseksi ja "toisista huolehtivaksi", mikä koetaan tasa-arvoa tukevaksi. | Palvelujen alueellinen keskittyminen ja saavutettavuus: Useissa vastauksissa koetaan, että palvelut keskittyvät Nikkilään, jolloin muut alueet (erityisesti Söderkulla, syrjäseudut ja saaristo) jäävät heikompaan asemaan. Tämä näkyy mm. terveys- ja hammashoidon aikojen saatavuudessa, laboratoriopalveluissa sekä vapaa-ajan mahdollisuuksissa nuorille. |
| Eri ryhmien huomioiminen: Mainintoja siitä, että kunnassa huomioidaan kohtuullisesti eri kieli-, ikä- ja muita ryhmiä, vaikka täydellistä se ei ole. | Kielellinen tasa-arvo (suomi–ruotsi) ja koulutus: Vastauksissa korostuu ristiriita: osa nostaa huolen suomenkielisen palvelun varmistamisesta, osa taas pohtii ruotsinkielisen palvelun tason heikentymistä. Eniten kritiikkiä kohdistuu kouluverkkoon ja koulutuksen resursointiin, jossa koetaan epätasa-arvoa suomen- ja ruotsinkielisten oppilaiden välillä (pienet yksiköt vs. suuret koulut, kuljetusmatkat, resurssit). |
| Kaksikielisyys ja kielellinen yhdenvertaisuus: Useampi vastaaja nostaa esiin, että palvelu on usein kaksikielistä, ja myös ruotsinkielisen vähemmistön huomioimista pidetään onnistumisena. | Esteettömyys ja vammaisten huomioiminen: Konkreettisia havaintoja siitä, että fyysinen esteettömyys ei toteudu (esim. liikkuminen pyörätuolilla), sekä laajempaa kritiikkiä siitä, ettei vammaisten oikeuksia ja palvelutarpeita huomioida riittävästi. Myös kehitysvammaisten saavutettavuus, palvelujen löytyminen ja |

| | |
|---|---|
| | työllistymismahdollisuudet kunnassa nostetaan esiin. |
| Koulupalvelut mainitaan: Yksittäisissä vastauksissa koulu-/koulupalvelut nähdään yhdenvertaisuutta tukevina. | Saariston ja vapaa-ajan asukkaiden asema: Saariston palveluista ja yhteyksistä (mm. saaristoliikenne, joukkoliikenne) raportoidaan puutteita. Lisäksi koetaan, että vapaa-ajan asukkaat eivät ole tasavertaisessa asemassa, ja esim. postin kulussa ja rokotuskäytännöissä (TBE) koetaan epäoikeudenmukaisuutta. |
| Yksittäiset DEI-teot näkyvät konkreettisesti: Söderkullan kartanon sukupuolineutraalit WC:t mainitaan selkeänä yhdenvertaisuustekona. | Kaavoitus, rakennusluvat ja "hyvä veli" -kokemukset: Kaavoitusta kuvataan useissa vastauksissa epäarvoistavaksi ja osin jäykäksi (mm. rakennuskiellot/poikkeusluvat, yksityisten maiden asema). Lisäksi esiintyy kokemuksia eriarvoisuudesta varallisuuden tai verkostojen perusteella ("hyvä veli -kerhot", "rikkaat saavat"). |
| Palvelujen avoimuus yli kuntarajojen (esimerkki): Söderkullan HUS-laboratorio nostetaan esimerkiksi yhdenvertaisuudesta, kun sinne voi tulla koko HUS-alueelta. | Turvallinen ja yhdenvertainen arki kouluissa ja nuorisopalveluissa: Vastauksissa nostetaan esiin rasismi, heikko puuttuminen häirintään/kiusaamiseen sekä kokemus, ettei moninaisuutta ymmärretä. Erityisesti mainitaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtelu: sateenkaarinuorten koetaan olevan kouluissa ja nuorisotiloissa turvattomassa asemassa, ja myös terveydenhuollossa on koettu vähättelyä. |
| Työelämässä koettu hyväksyntä: Yksi vastaus kuvaa, että työelämässä saa olla oma itsensä. | |

## Vanhusneuvosto

Vanhusneuvoston kokouksessa keskusteltiin ikäihmisten osallisuudesta, palveluihin vaikuttamisesta sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Sipoon kunnassa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa todettiin, että osa palveluista toimii hyvin ja on kaikille avoimia, mutta yhteiset haasteet liittyvät esteettömyyteen, tiedon saavutettavuuteen, palvelujen sijaintiin ja digitaalisten palvelujen vaikeuteen monille ikäihmisille.

| **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen** | **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteet** |
|---|---|
| Tasa-arvo koetaan olosuhteisiin nähden kohtuullisesti toteutuvaksi | Ikäryhmillä on erilaiset tarpeet – yhdenmukainen kohtelu ei ole tasa-arvoa |
| Joissakin palveluissa on onnistuttu hyvin | Tietoa jaetaan liiaksi digikanavissa; kaikki eivät käytä niitä |

| | |
|---|---|
| Kirjastot tarjoavat palveluja kaikille | Kieli, sijainti, tilojen saavutettavuus ja fyysiset esteet heikentävät tasa-arvoa |
| Sipoon opisto tarjoaa monipuolisia ja avoimia kursseja | Digipalvelujen vaikeus ja ohjauksen puute vähentävät saavutettavuutta |
| | Esteettömyyttä tulee parantaa konkreettisesti (tilat, liikkuminen) |
| | Muistisairaiden ja eri kieliryhmien tarpeet vaativat erityistä huomiointia |
| | Aikojen varaaminen joihinkin palveluihin haastavaa |
| | Palvelujen sijainti ja tilojen riittävyys vaikuttavat käyttömahdollisuuksiin |
| | Uimahallia pidetään tärkeänä yhdenvertaisuutta lisäävänä palveluna |

## Vammaisneuvosto

Vammaisneuvosto nosti esiin palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan valmisteluun liittyen tilanteita, joissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus voivat toteutua sekä tekijöitä, jotka parhaillaan haastavat niiden toteutumista. Alla olevassa taulukossa on tiivis koonti huomioista, liitteistä löytyy laajemmat nostot.

| **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen** | **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteet** |
|---|---|
| Kunnalla on tahtotila edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (näkyy esimerkiksi siinä, millaisia strategisia suunnitelmia ja ohjelmia kunnalla on) | Esteelliset tilat ja osallistumismahdollisuudet (kuljetusmahdollisuudet kokouksiin ja tapahtumiin eivät ole täysin saavutettavia, väliaikaisista tiloista puuttuu esteettömiä wc-tiloja tai induktiosilmukka) |
| Yhdenvertaisuus toteutuu, kun palvelut ja kohtaamiset järjestetään esteettömissä ympäristöissä, joihin kaikilla tasavertainen pääsy | Työskentelykulttuuriin tulee panostaa niin, että siihen sisältyvät kunnioitus, avoimuus ja palvelualttius |
| | Palvelujen fyysinen sijainti vaikuttaa siihen, onko kaikilla tasavertainen pääsy palveluiden äärelle |
| | Taloudellisten tekijöiden huomioiminen (esim. matalan kynnyksen palvelut) |

| | |
|---|---|
| | Tietoa saatavilla molemmilla kielillä ja myös selkokielellä, digitaalisen viestinnän saavutettavuus |

## Nuorisoneuvosto

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta nuorisoneuvostossa tunnistettiin useita vahvuuksia (mm. kaksikielisyys, esteettömyys ja harrastusmahdollisuudet), mutta myös haasteita, kuten ikäryhmien eriytyvät harrastusmahdollisuudet, nuorten kokema heikompi kuulluksi tuleminen, opiskeluhuollon palveluiden kehittämistarve sekä palveluiden löydettävyyteen, verkkosivujen käytettävyyteen ja liikkumiseen liittyvät esteet.

| **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen** | **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteet** |
|---|---|
| Koetaan, että kaikki saavat samanlaista hoitoa. | Ikäryhmien välillä eroja: yläkoulussa ja toisella asteella ei aina yhtä monipuolisia mahdollisuuksia aloittaa uusia harrastuksia. |
| Naisia ja miehiä kohdellaan yhdenvertaisesti. | Nuorten kokemus heikommasta kuulluksi tulemisesta verrattuna muihin ryhmiin. |
| Suomen- ja ruotsinkieliset palvelut koetaan hyvin toteutetuiksi. | Selkeän ja alusta asti kaksikielisen tiedotuksen tarve. |
| Laajat ja saavutettavat harrastusmahdollisuudet. | Opiskeluhuollon palveluihin kaivataan parannusta. |
| Esteettömyys koetaan onnistuneeksi. | Palveluiden löydettävyys ja kunnan verkkosivujen käytettävyys. |
| Pyrkimys tasapuoliseen kohteluun palveluissa ja päätöksenteossa. | Taloudelliset esteet: tarve edullisille/tuetuille palveluille ja harrastustuelle (pienituloiset). |
| Palveluiden sijoittelu (Nikkilä, Söderkulla) koetaan pääosin toimivaksi. | Liikkumisen sujuvuus palveluiden äärelle koetaan haastavaksi. |
| Harrastusmahdollisuudet laajat ja melko edulliset. | |
| Koulucoachien toiminta mainitaan konkreettisena esimerkkinä. | |
| Erilaisten ihmisten mielipiteitä pyritään kuulemaan. | |

## Saaristovaltuuskunta

Saaristovaltuuskunnan kokouksessa keskusteltiin saaristoalueen asukkaiden osallisuudesta, mahdollisuuksista vaikuttaa kunnan palveluihin sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta saaristossa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta tunnistettiin useita haasteita, jotka liittyvät erityisesti tiedon saavutettavuuteen, liikenneyhteyksiin, palvelujen sijaintiin mantereella sekä puutteellisiin tieto- ja tietoliikenneyhteyksiin saaristossa. Lisäksi korostui tarve joustavammille ja liikkuville palveluratkaisuille, jotta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuisivat paremmin saaristossa asuvien kuntalaisten näkökulmasta.

| **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen** | **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden haasteet** |
|---|---|
| Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa kunta- ja aluevaalien kautta | Tiedon saavutettavuus ei ole kaikille yhdenvertaista |
| Asukkailla on mahdollisuuksia osallistua kaavoitukseen ja kuulemistilaisuuksiin | Tiedottaminen painottuu liikaa digitaalisiin kanaviin - tarve useammille tiedotuskanaville |
| Saaristovaltuuskunta toimii vaikuttamiskanavana | Tarve pienemmille ja paikallisille infotilaisuuksille (esim. kaavoitus) myös saaristossa |
| Vaalipaikat on järjestetty myös kunnan reuna-alueilla | Puutteelliset puhelin- ja tietoliikenneyhteydet |
| Palvelua on saatavilla ruotsin kielellä | Palvelujen sijainti mantereella vaikeuttaa saaristolaisten asiointia. Kaikki eivät pääse osallistumaan fyysisesti tilaisuuksiin |
| Gumbostrandin koulun ja esiopetuksen säilyminen tukee alueellista tasa-arvoa | Joukkoliikenneyhteyksien puute erityisesti koulukauden ulkopuolella |
| Bussiliikennettä on parannettu osassa saaristoa (esim. Kitö) | Kutsutaksien ja joustavien liikkumisratkaisujen tarve |
| | Kiertävän kunnallisen palvelupisteen tarve saaristoon |
| | Kirjasto- ja kulttuuripalvelujen saavutettavuus saaristossa |
| | Vapaa-ajan asuntojen muuttaminen vakituisiksi asunnoiksi |
| | Lastauspaikkojen lisääminen saaristolaisille |

## Esteettömyystyöryhmä

Esteettömyystyöryhmälle ei järjestetty erillistä työpajaa aiheesta, koska esteettömyystyöryhmän jäsenet ovat edustettuina myös vammais- tai vanhusneuvostossa, jolloin neuvostojen ja työryhmän työskentely olisi mennyt päällekkäin. Sen sijaan esteettömyystyöryhmässä kerättiin yleisesti ottaen kommentteja siitä, mihin esteettömyydessä pitäisi tällä valtuustokaudella satsata. Esteettömyystyöryhmän huomioita kerättiin samalla palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä hyvinvointi- ja turvallisuussuunnitelman valmistelun tueksi. Esteettömyystyöryhmä nosti seuraavia huomioita:

- Digisyrjinnän huomioiminen: tukea digiasioihin tulee saada
- Esteettömän lähiympäristön ja asiointipaikkojen kehittäminen tukee sitä, että kaikilla on mahdollisuus asioida palveluissa
    - Esim. suojateiden esteettömyys, leikkipaikkojen esteettömyys, ulkoilu- ja kävelyreittien esteettömyys
- Tarpeet esteettömälle asumiselle: esimerkiksi ikääntyneiden asumistarpeiden ennakointi tärkeä huomioida

## Tavoitteet ja toimenpiteet

Seuraavaksi käydään läpi aineistojen pohjalta koottuja tavoitteita, kehittämiskohteita, toimenpiteitä sekä niiden seurantaa ja vastuutahoja.

| **Tavoitteet/kehittämiskohteet** | **Toimenpiteet** | **Seuranta/Mittari/Arviointi** | **Toimiala ja/tai vastuutaho?** |
|---|---|---|---|
| Palveluiden kehittäminen niin, että ne edistävät avoimuutta ja palvelualttiutta | Turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönotosta Sipoon kunnan palveluissa linjataan Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa | Turvallisemman tilan periaatteet palveluissa on hyväksytty ja otettu käyttöön | Konsernipalvelut<br><br>Koskee kaikkia toimialoja |
| Palveluiden kehittäminen niin, että ne edistävät avoimuutta ja palvelualttiutta | Päätösten vaikutusten ennakkoarviointi (EVA) toimintaohjeen laadinnassa selkeytetään yhdenvertaisuuteen liittyvien ennakkovaikutusten arviointien tekemisen ohjeistuksia | Päätösten vaikutusten ennakkoarvioinnin (EVA) toimintaohjeeseen on sisällytetty ohjeistukset yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin (kyllä/ei) | Arki ja vapaa-aika, Konsernipalvelut |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Palveluiden kehittäminen niin, että ne edistävät avoimuutta ja palvelualttiutta | Laaditaan työllisyys- ja kotouttamissuunnitelma, jonka osana huomioidaan maahanmuuttajien yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistaminen | Työllisyys- ja kotouttamissuunnitelma on laadittu (kyllä/ei) | Arki ja vapaa-aika |
| Palveluiden kehittäminen niin, että ne edistävät avoimuutta ja palvelualttiutta | Esteettömyyden edistäminen:<br><br>1) Esteettömyystyöryhmän roolin selkeyttäminen ja työryhmän työskentelyn suunnittelu vuosittain<br><br>2) Esteettömät kävelyreitit Nikkilään ja Söderkullaan hankkeen -toimenpideohjelman toteutumisen seuranta | 1) Esteettömyystyöryhmän rooli on määritelty kunnassa ja työskentelyä on suunniteltu vuosittain vuosisuunnitelmalla (kyllä/ei)<br><br>2) Esteettömät kävelyreitit Nikkilään ja Söderkullaan -hankkeen toimenpideohjelman toteutumiseen on määritelty tapa, jota on toteutettu | Yhdyskunta ja ympäristö, Arki ja vapaa-aika |
| Palveluiden kehittäminen niin, että ne edistävät avoimuutta ja palvelualttiutta | Selvitetään mahdollisuutta kehittää kunnan kotisivuja viestinnän kehittämiseksi ja palveluiden saatavuuden parantamiseksi. | Selvitys tehty (kyllä/ei) | Konsernipalvelut |
| Palveluiden kehittäminen niin, että ne edistävät avoimuutta ja palvelualttiutta | Laaditaan suunnitelma häirintäilmoituksen käyttöönottoon kunnan palveluissa | Suunnitelma tehty (kyllä/ei) | Konsernipalvelut<br>Kaikki toimialat |
| Henkilöstön osaamisen vahvistaminen yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän ehkäisystä | Kunnan henkilöstön osaamista vahvistetaan<br><br>1) Kootaan materiaalia yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän ehkäisystä<br><br>2) Järjestetään koulutus erityisesti liittyen | 1.Henkilöstölle on koottu tukimateriaali yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän ehkäisystä (kyllä/ei)<br><br>2.Henkilöstölle on järjestetty koulutus | Konsernipalvelut |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | asiakaskohtaamisiin | yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän ehkäisystä (Kyllä/ei) | |
| Henkilöstön osaamisen vahvistaminen yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän ehkäisystä | Opetushenkilöstön osaamista vahvistetaan<br><br>1) Opetushenkilöstölle järjestetään koulutus normeista<br><br>2) Opetushenkilöstön hyvinvoinnin vuosikelloon kootaan osio antirasismista | 1) Koulutus on järjestetty<br><br>2) Hyvinvoinnin vuosikello on julkaistu.<br><br>Kunnan verkkosivuilla on osio antirasismista | Koulutuspalvelut |
| Henkilöstön osaamisen vahvistaminen yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän ehkäisystä | Ehkäistään kiusaamista ja vahvistetaan tunne- ja turvataitoja varhaiskasvatuksessa:<br><br>1) Laaditaan kiusaamisen ehkäisyn suunnitelma osaksi varhaiskasvatuksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa<br><br>2) Kehitetään henkilöstön osaamista lasten tunne- ja turvataitojen tukemisessa | 1) Kiusaamisen ehkäisyn suunnitelma ja yksikkökohtaiset toimenpiteet kiusaamisen ehkäisemiseksi on laadittu (kyllä/ei)<br><br>2) Henkilöstölle on järjestetty koulutusta tunne- ja turvataidoista (kyllä/ei) | Varhaiskasvatus |

## Seuranta ja jatko

Seurannan vastuut: konsernipalvelut toimiala vastaa suunnitelman seurannasta yhdessä muiden toimialojen kanssa.

Seurannan aikataulu: seuranta toteutetaan vuosittain

Arviointitavat: tavoitteiden toteutuminen liikennevaloperiaatteella

Suunnitelman voimaantulo ja voimassaolo: Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee voimaan, kun valtuusto on suunnitelman hyväksynyt ja se on voimassa toistaiseksi.

Suunnitelmaa päivitetään valtuustokausittain.

## Määritelmät

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (tasa-arvolaki 7 §).

- **Välittömällä syrjinnällä** tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Tasa-arvolain mukaan välitöntä syrjintää on esimerkiksi naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

- **Välillisellä syrjinnällä** tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite. Tasa-arvolaissa välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan lisäksi sitä, että joku asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

- **Moniperusteisella syrjinnällä** tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö tulee syrjityksi samanaikaisesti useamman kuin yhden syrjintäperusteen vuoksi (THL).

- **Ohje tai käsky syrjiä** voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Ohjeen, käskyn tai velvoitteen antajalla pitää olla toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai määräystä. Valvontaviranomainen voi puuttua syrjiviin ohjeisiin, vaikka niitä ei ole noudatettu. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §)

- **Häirintä** tarkoittaa loukkaavaa käyttäytymistä henkilöä tai ihmisryhmää kohtaan, jonka tarkoituksena tai tosiasiallisena vaikutuksena on luoda uhkaava, halventava, nöyryyttävä tai vihamielinen ilmapiiri. Yhdenvertaisuuslaissa häirintä on määritelty syrjinnän muodoksi, jos palveluntuottaja ei ryhdy käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 14 §)

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on laissa kiellettyä syrjintää.

- **Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön

henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

- **Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä** tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

**Esteettömyydessä** on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteettömät ympäristöt yhdessä saavutettavien palvelujen, käytettävien välineiden ja ymmärrettävän tiedon kanssa mahdollistavat yhdenvertaisen osallisuuden toteutumisen

**Intersektionaalisuus** kuvaa, miten yhteiskunnassa vaikuttavat erot, kuten sukupuoli, yhteiskuntaluokka, toimintakyky, seksuaalinen suuntautuminen, etnisyys, ikä ja sosioekonominen asema, vaikuttavat toisiinsa. Tekijät määrittävät ihmisten asemaa yhteiskunnassa yhtäaikaisesti ja vaikuttamalla toisiinsa.

**Kaksikielisyys** tarkoittaa kahden kielen hallitsemista sujuvasti täysin tai lähes äidinkielen tavoin. Kaksikielinen ihminen kykenee aktiivisesti ajattelemaan ja puhumaan kahdella eri kielellä, ja niiden vaihtaminen toimii luonnostaan. Molempien kielten osaamisen ei välttämättä tarvitse kuitenkaan olla samalla tasolla.

**Monimuotoisuus** tarkoittaa asiakkaiden erilaisia tarpeita, kokemuksia, ominaisuuksia, näkemyksiä ja taustoja, kuten ikää, sukupuolta ja elämäntarinoita. Erojen tunnistaminen ja huomioiminen on keskeistä, jotta palvelut toteutetaan saavutettavasti ja yhdenvertaisesti. Moninaisuus työyhteisössä ja edustuksessa tukee palveluiden kehittämistä. Se voi näkyä esimerkiksi kulttuuri- ja vakaumustaustoissa, koulutustaustassa sekä erilaisissa elämäntilanteissa ja -kokemuksissa.

**Osallisuus** on henkilökohtainen tunne yhteenkuuluvuudesta, kuulluksi tulemisesta ja vuorovaikutuksesta. Osallisuus tarkoittaa kaikille yhdenvertaisia oikeuksia, mahdollisuuksia ja resursseja osallistua yhteisönsä toimintaan. Kunnan on turvattava nämä oikeudet ja mahdollisuudet toiminnassaan eri ikäisille ja eri lähtökohdista tuleville asukkaille. Osallisuutta syntyy työn, harrastusten, kansalais- ja järjestötoiminnan sekä muun vaikuttamisen ja osallistumisen kautta.

**Positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Se ei ole syrjintää.

**Saavutettavuudella** viitataan usein muuhun kuin fyysiseen ympäristöön. Esimerkiksi palvelut, viestintä ja verkkosivut pitää toteuttaa niin, että ne soveltuvat kaikille. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet.

**Sukupuoli-identiteetillä** tarkoitetaan tasa-arvolaissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. (Tasa-arvolaki 3§)

**Sukupuolen ilmaisulla** tarkoitetaan tasa-arvolaissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. (Tasa-arvolaki 3§)

**Vammaisuus** määritellään usein kansainvälisissä ja kansallisissa konteksteissa useilla eri tavoilla, mutta yleisesti ottaen se viittaa tiloihin, joissa yksilön fyysiset, psyykkiset tai sosiaaliset toimintakyvyt ovat rajoittuneet. Vammaisuus voi olla synnynnäinen tai hankittu, ja se voi vaikuttaa yksilön kykyyn osallistua erilaisiin toimintoihin, kuten opiskeluun, työelämään tai sosiaaliseen elämään.

Vammaisuuden yksi yleinen määritelmä perustuu Kansainvälisen tautiluokituksen (ICD) ja Kansainvälisen vammaisuuden ja toimintakyvyn luokituksen (ICF) viitekehykseen. ICF:ssa vammaisuus nähdään laajana käsitteenä, joka kattaa:

- **Fyysiset vammat**: Rajoitukset liikuntakyvyssä tai aistihäiriöt
- **Psyykkiset häiriöt**: Mielenterveysongelmat tai kognitiiviset rajoitteet
- **Sosiaaliset rajoitteet**: Vaikeudet vuorovaikutuksessa tai yhteiskunnallisessa osallistumisessa

Vammaisuuden määritelmä voi vaihdella myös lain ja sosiaalisten käytäntöjen mukaan eri maissa. Suomessa vammaisuus määritellään esimerkiksi sosiaalihuoltolaissa, jossa vammaiseksi luokitellaan henkilö, jolla on fyysisiä, psyykkisiä tai kehityksellisiä haittoja, jotka rajoittavat hänen toimintakykyään ja osallistumistaan.

Vammaisuuden käsitettä on tärkeää tarkastella myös kulttuurisesta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta, sillä se voi vaihdella eri aikakausina ja eri konteksteissa.

**Vähemmistöillä** tässä suunnitelmassa tarkoitetaan ryhmiä, jotka jonkin ominaisuutensa ja lukumääränsä osalta eivät kuulu määräävässä asemassa olevaan valtaväestöön. Esimerkiksi vammaiset, lapset ja nuoret, vanhukset, maahanmuuttajat, etniset ja kansalliset vähemmistöt, seksuaalivähemmistöt (ei-heterot), sukupuolivähemmistöt (ei selkeästi nainen tai mies), vakaumukselliset ja uskonnolliset vähemmistöt, vähemmistökieliset, syrjäytyneet, pienituloiset ja muut, joilla jokin henkilöön liittyvä syy, joka erottaa määräävässä asemassa olevasta valtaväestöstä.

| Dokumentin tiedot | Selite |
|---|---|
| **Dokumentin nimi** | Sipoon kunnan palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma |
| **Omistaja** | Konsernipalvelut |
| **Hyväksyjä** | Valtuusto |
| **Hyväksymispäivämäärä** | |
| **Dokumenttia päivitetty** | 1.6.2026 |
| **Työryhmän jäsenet** | Maiju Korppi, Antti Ollikainen, Tanja Partanen, Anniina Riikonen ja Petra Salomaa |

| Versio | Pvm. | Muutokset | Tekijä |
|---|---|---|---|
| **0.1** | 260511 | Muutosryhmän kommentointi | |
| **0.2** | 260512 | HYTE työryhmän kommentointi | |
| **0.3** | 260601 | Johtoryhmän hyväksyntä | |
| **0.4** | | | |
| **0.5** | | | |