



YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	3
1.1.	Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan	3
1.2.	Käsitteitä	4
2	YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN	5
2.1.	Mikä on yhdenvertaisuussuunnitelma	5
2.2.	Yhdenvertaisuus Salon kaupungin strategisena lähtökohtana	6
2.3.	Salon kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessi	6
3	NYKYTILAN KARTOITUS PALVELUALUEITTAIN	7
4	YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA, ARVIOINTI, PÄIVITTÄMINEN	13

1. JOHDANTO

1.1. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan

Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004 alkaen. Uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan vuoden 2015 alusta lukien. Aiemman yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koski vain suunnitelman tekemistä etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Uudessa yhdenvertaisuuslaissa suunnitelma on säädetty kattamaan kaikki lain 8 §:n syrjintäperusteet. Lain tarkoituksena on parantaa syrjityksi tulleiden oikeusasemaa laajentamalla hyvityssäännöksen käyttöalaa ja kehittämällä valvontaa. Uusi yhdenvertaisuuslaki koskee kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta

Merkittävimmät muutokset aiempaan yhdenvertaisuuslakiin:

- Työnantajalla velvollisuus laatia henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma
- Viranomaisilla velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma koskien viranomaisen toimintaa ja palveluja
- Koulutuksen järjestäjillä ja oppilaitoksilla velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma
- Vähemmistövaltuutetusta tuli yhdenvertaisuusvaltuutettu
- Perustettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
- Yhdenvertaisuuslain rikkomisesta seuraa oikeus hyvityksen saamiseen

Lain tavoite on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö tavalla, joka aikaisempaa paremmin täyttää perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset.

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain lähtökohtana on suomalainen perusoikeusjärjestelmä ja erityisesti perustuslain 6 § yhdenvertaisuudesta. Perustuslain mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Merkityksellistä lisäksi on, että lainsäädännön muutoksilla pantiin kansallisesti täytäntöön EU:n syrjintädirektiivi.

Perustuslain 6 §

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.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

1.2. Käsitteitä

Syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuuslain 8 §

”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. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.”

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslain 9 §

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikkasyrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Välitön syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 10 §

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen syrjintä

Yhdenvertaisuuslain 13 §

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Häirintä

Yhdenvertaisuuslain 14 §

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Yhdenvertaisuuslain 15 §

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Hyvitys

Yhdenvertaisuuslain 23 §

Syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia.

Hyvityksen saaminen ei estä saamasta korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan.

2. YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMINEN

2.1. Mikä on yhdenvertaisuussuunnitelma

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi arvioinnin on kohdistuttava siihen, miten viranomaisen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

1. Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
2. Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen
3. Palveluiden käyttäjien yhdenvertainen kohtelu
4. Osallisuuden lisääminen
5. Henkilöstön ja työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu

Velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma on

- viranomaisilla (valtio, kunnat)
- opetuksen järjestäjillä
- työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä

2.2. Yhdenvertaisuus Salon kaupungin strategisena lähtökohtana

Valtuuston 16.11.2015 § 85 hyväksymässä strategiassa todetaan kaupungin perustehtävästä seuraavaa:

”Kuntapalvelujen järjestäminen asukkaille niin, että Salossa on hyvä elää, asua ja yrittää”.

Kaupungin arvot ovat seuraavat: Asiakslähtöisyys, Rohkeus, Vastuullisuus, Oikeudenmukaisuus.

Palveluja koskevana strategisena päämääränä on uudistuvat palvelut.

Päämäärään strategiset tavoitteet ovat seuraavat:

- Uudistaa ennakkoluulottomasti palveluja ja palveluverkkoa.
- Edistää palveluratkaisuilla kuntalaisten hyvinvointia ja alueen vetovoimaa
- Lisää kuntalaisten vaikuttamismahdollisuuksia.

Henkilöstöpolitiikkaa koskevana strategisena päämääränä on johtaminen ja osaava henkilöstö.

Sen tavoitteet ovat seuraavat:

- Varmistaa strategisen ja ennakoivan johtamisen ja päätöksenteon
- Mahdollistaa vaikuttavan esimiestyöskentelyn
- Tukee henkilöstön osaamista ja hyvinvointia

Kaupungin arvot ovat yhdensuuntaiset yhdenvertaisuuslain edellyttämien toimenpiteiden osalta. Asiakslähtöistä on turvata yhdenvertaiset palvelut. Rohkeutta on tunnistaa yhdenvertaisuuden puutteet ja muuttaa sen johdosta toimintatapoja. Vastuullista ja oikeudenmukaista on yhdenvertaisuuden tosiasiallinen toteuttaminen niin palveluiden järjestäjän ja tuottajana kuin työnantajana.

Palveluita sekä henkilöstöä koskevat strategiset päämäärät ja tavoitteet ovat linjassa yhdenvertaisuuslain sisällön kanssa.

2.3. Salon kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessi

Tasa-arvotoimikunta on toiminut yhdenvertaisuussuunnitelman ohjausryhmänä. Operatiivisesta valmistelusta ovat vastanneet palvelualueet. Kansliapäällikkö on koordinoanut valmistelutyötä. Henkilöstöä koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu erikseen siten, että on yhdistetty henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kukin oppilaitos laatii oman yhdenvertaisuussuunnitelmansa. Kaupunki on laatinut palvelujaan koskevan

toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Se tulee päivittää tasa-arvolain muutokset huomioiden. Toiminnallisen tasa-arvon suunnitelma laaditaan erillisenä asiakirjana.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta on informoitu kaupunginjohtajan johtoryhmää sekä palvelualueiden johtoryhmiä. Kaupunginhallitus käsitteli yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista iltakoulussaan 7.12.2015. Kansliapäällikkö on haastatellut palvelualueiden päälliköitä ja esimiehiä kartoittaakseen alustavasti nykytilannetta ja kehittämiskohteita.

Palvelualueet ovat omalta osaltaan täydentäneet yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa yhteistyötahoina ovat olleet kuntalaisten edustajina seuraavat yhteisöt: Maahanmuuttajaneuvosto, nuorisovaltuusto, vanhusneuvosto, vammaisneuvosto, romanityöryhmä, SYTY ry, Monikulttuurisuusyhdistys Mun Salo ry. Nämä yhteisöt osallistuvat yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen antamalla lausuntonsa palvelujen nykytilasta ja esittämällä kehittämissajatuksia yhdenvertaisuuden parantamiseksi

Viranhaltijoille, poliittisille päättäjille ja em. yhteisöille järjestettiin 4.2.2016 yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista koskeva informaatiotilaisuus, jossa luennoitsijoina olivat suunnittelija Meija Tuominen Vantaan kaupungilta ja yhdenvertaisuuskonsultti Sinikka Mustakallio WoM Oy:stä.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevaa lainsäädäntöä ja suunnitelmaluonnosta esiteltiin viranhaltijoille, toimielinten puheenjohtajille ja em. yhteistyötahoille 26.8.2016.

Tasa-arvotoimikunnan kokoonpano on seuraava:

Elina Suonio-Peltosalo, puheenjohtaja
 Asko Määttänen, jäsen
 Simo Vesa, jäsen
 Eeva Koskinen, jäsen 18.4.2016 saakka
 Pia Nykänen, jäsen 18.4.2016 alkaen
 Kalle Määttänen, jäsen 10.10.2016 saakka
 Harri Lindholm 10.10.2016 alkaen
 Pia Auranen-Karlsson, jäsen
 Pia Setälä, jäsen
 Tapio Lahti, jäsen
 Markku Kuusinen, jäsen
 Johanna Paananen, jäsen
 Anu Sorvari-Happonen, jäsen
 Marjo Ekman, jäsen
 Irma Nieminen, esittelijä ja sihteeri

Kaupunginhallitus hyväksyi yhdenvertaisuussuunnitelman xxxxxxxxxx.

3. NYKYTILAN KARTOITUS PALVELUALUEITTAIN

Nykytilannetta palveluiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta kartoitettiin aluksi kansliapäällikön ja palvelualueiden päälliköiden ja esimiesten välisissä keskusteluissa.

Keskustelut käytiin seuraavien teemojen pohjalta:

- 1 Palvelussa olemassa valmiiksi ohjelma, jossa yhdenvertaisuuden näkökulma on käsitelty.

- 2 Palvelualueen ehdotus siitä, miten nykytila tulisi kartoittaa
- 3 Mitkä ovat palveluissasi keskeiset tarkastelun kohteet yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- 4 Tunnistatko "kipupisteitä" / kehittämiskohteita yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- 5 Yheistyökumppanit, joilta voidaan pyytää lausunto nykytilasta ja kehittämistarpeista.

Kansliapäällikön kokoama, keskusteluiden kautta syntynyt nykytilan kartoitus toimitettiin palvelualueiden täydennettäväksi. Yhdenvertaisuutta koskevat palvelualueiden havainnot olivat seuraavat:

Hyvinvointipalvelut

Terveyspalvelut

Eri ikäisten ihmisten seksuaalisen suuntautuneisuuden huomioiminen palveluiden järjestämisessä on yhdenvertaisuuskysymys. Tämä voi ilmetä esimerkiksi potilastilojen järjestelyssä.

Henkilöstön asenteissa on edelleen kehittämisen varaa esimerkiksi suhtautumisessa asiakaskunnan seksuaaliseen suuntautuneisuuteen, vammaisuuteen ja mielenterveys sairauksiin.

Lasten näkökulma ei tule esille asiakkaita edustavissa neuvostoissa.

Sosiaalipalvelut

Sosiaalityön perustehtävä on yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden edistäminen. Siihen liittyy kiinteästi yhdenvertaisuuden näkökulma. Sosiaalityön palveluiden tavoitteena on yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden edistäminen oikea-aikaisen ja riittävän tuen sekä tarvittavien palveluiden avulla. Palveluiden tavoitteena on tukea erityisesti syrjäytymisvaarassa olevia (esim. pitkäaikaistyöttömiä, vammaisia, pienituloisia) toimimaan yhteiskunnan tasavertaisena jäsenenä. Yhdenvertaisuus palveluissa ei tarkoita samanlaisia palveluita kaikille, koska yhdenvertainen kohtelu ei tarkoita samanlaista kohtelua, vaan riittäviä ja välttämättömiä palveluita kullekin asiakkaalle erityistarpeensa perusteella. On siis erotettava muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus. Kunnan kaikkien palveluiden tulisi ottaa huomioon omassa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja palvelujen saavutettavuutta koskevat näkökohdat, jotta sosiaalityön erityispalveluita tarvittaisiin mahdollisimman vähän ja/tai mahdollisimman lyhyen aikaa.

Kehitysvammahuollon suunnitelma on laadittu, mutta sitä ollaan uudistamassa kuten myös lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointisuunnitelmaa tulevalle valtuustokaudelle. Molempien ohjelmien uudistustyössä on tarpeen ottaa aiempaa enemmän huomioon yhdenvertaisuuden ja asiakkaiden osallisuuden ja kuulemisen näkökulmat. Monia palveluita tarvitsevien asiakkaiden palvelutarpeeseen vastaamisessa on kehittämistarvetta.

Kun palveluita tarkastellaan sukupuolinäkökulmasta, voidaan havaita ainakin seuraavia teemoja:

- Miesasiakkaiden kannalta voi olla ongelmallista se, että valtaosa sosiaalityön henkilöstöstä on naisia.
- Mm. erotilanteen sovittelussa ja lapsen huolto- ja tapaamisasioissa miehet voivat kokea jäävänsä sivuosaan. Myös muissa palveluissa työntekijän sukupuolella voi olla merkitystä.
- Pienituloisista yksinhuoltajista valtaosa on naisia.

- Tytöt ja pojat reagoivat eri tavalla vaikeisiin perhetilanteisiin: näin ollen varhaisen tuen ja lastensuojelun palvelutarpeet ovat erilaisia tytöillä ja pojilla, joka tulee ottaa huomioon.

Vanhuspalvelut

Vanhuspalveluissa yhdenvertaisuuden toteutumisessa merkittävänä piirteenä on nähtävä palveluympäristön naisvaltaisuus, sekä asiakkaat että henkilökunta ovat pääosin naisia.

Asiakkaan etninen tausta ei vielä näy vanhuspalveluissa, koska maahanmuuttajat ovat nuoria ja vanhukset hoidetaan itse. Muutoksiin on varauduttava. Erilaisiin uskontoihin ja kulttuureihin suhtautuminen edellyttää henkilöstön osaamista ja oikeaa asennoitumista sekä kouluttautumista.

Ympäri vuorokautisen hoidon asumisessa saattaa riskinä olla asukkaan oman tahdon väistyminen. Iäkäs ihminen asettuu hoidettavaksi ja laitostuu. Hoivayksiköt ovat sekä koteja että työpaikkoja, tämän asian yhteensovittaminen ei ole itsestään selvyyttä.

Haasteellisia asiakasryhmiä ovat mielenterveyspotilaat, päihteiden käyttäjät ja alkoholin liikkakäytön johdosta dementoituneet. Uhkaavat väkivaltatilanteet edellyttävät erityistä osaamista henkilöstöltä.

Ylipäättään asukkaiden seksuaalisten tarpeiden huomioon ottaminen hoivayksiköissä on haastavaa, myös seksuaalisen suuntautumisen kohdalla on näin. Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauman tulisi olla mahdollisimman monipuolinen. Kielivaikeudet vaikuttavat viestintään ja asiakaspalveluun iäkkäiden hoidossa.

Opetuspalvelut

Kaikki oppilaitokset ovat velvollisia laatimaan yksikkökohtaisen yhdenvertaisuussuunnitelman. Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei sen vuoksi käsitellä perusopetusta ja lukio-opetusta.

Varhaiskasvatuspalvelut

Vammaisuus ja erityisen tuen tarve on varhaiskasvatuksen palveluissa huomioitu. Kielen ymmärtämisen vaikeudet aiheuttavat hankaluuksia. Alkuvaiheessa kieltä osaamaton saa erityistä tukea.

Nuorisopalvelut

Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten jääminen sivuun palveluista on yhdenvertaisuutta vaarantava tekijä. Uhkana on, että he eivät löydä tarjolla olevia palveluita.

Palvelujen suuntautuminen nuoren henkilön iän perusteella voi olla yhdenvertaisuutta haittaava tekijä. Yli 18 vuotiaiden palvelutarjonta on vähäisempää kuin tätä nuorempien.

Vammaisuus voi leiritoiminnassa aiheuttaa saavutettavuusongelman. Nuorisotiloilla voi käyttää avustajaa ja siten tilat ovat liikuntaesteistenkin saavutettavissa.

Maahanmuuttaja- ja turvapaikanhakijanuorten tilanne on noussut esille haasteena nuorisopalveluissa. Kulttuurieroista aiheutuvat haasteet ja ristiriidat on havaittu.

Liikuntapalvelut

Palvelut keskittyvät erityisryhmiin. Urheiluseurat vastaavat paljolti muun väestön palveluista. Monikulttuurisille ryhmille on tarjolla omaa toimintaa.

Liikuntapalveluiden strategiaa tarkistetaan vuoden 2016 aikana. Yhdenvertaisuuteen kiinnitetään huomiota strategiassa.

Kulttuuripalvelut

Kaupungin tarjoamat tapahtumat ovat edullisia, jolloin taloudellinen asema ei ole este osallistumiseen. Eri ikäryhmät on huomioitu mm. hankerahoituksen turvin.

Vapaa-ajanpalveluissa on laadittu kulttuuripalveluiden strategia 2015 - 2020.

Kirjastopalvelut

Kirjastopalveluiden strategian laatiminen on vireillä. Yhdenvertaisuuteen kiinnitetään huomiota strategiassa.

Kansalaisopisto

Miten saavutetaan monipuolisesti eri väestöryhmät? Kansalaisopistotoimintaan osallistuvista valtaosa on naisia. Ikäryhmäkartoituksen perusteella nuoret (16-29v) osallistuvat vähiten. Vähemmistökulttuurien edustajien saaminen palveluiden piiriin on haasteellista. Alueellisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen on haasteellista kustannussyistä.

Kielen ymmärtäminen johtaa kommunikaatiovaikeuksiin mm. siten, että kurseja ei ymmärretä peruuttaa ja siitä aiheutuu maksettava lasku.

Koulutusmahdollisuuksia koskevaan viestintään on kiinnitetty erityistä huomiota maahanmuuttajien ja työttömien tavoittamiseksi. On tehty yhteistyötä TE-toimiston ja työttömien yhdistyksen kanssa. Kurseja ei kohdenneta tietyille ryhmille, vaan yhdenvertaiset osallistumismahdollisuudet turvataan mm. ajoittamalla kurseja päivä- ja ilta-aikaan.

Kaupunkikehityspalvelut

Elinkeino- ja työllisyyspalvelut/ Yrityssalo

Ei ole havaittu haasteita yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Henkilöstöltä edellytetään, että yrittäjiä tai yrittäjiksi aikovia kohdellaan neuvontatoiminnassa samanlaisin kriteerein. Esimerkiksi ikä, sukupuoli tai etninen alkuperä ei saa johtaa eriarvoiseen kohteluun.

Kaupunkisuunnittelu

Kaavoitusta koskevat kuulemistilaisuudet on suunnattu näkeville ja kuuleville. Kielen ymmärrys voi olla esteenä tiedon saannille.

Eri ikäisten ihmisten huomioiminen joukkoliikennepalveluissa haasteellista, palveluliikennettä on järjestetty.

Kielen ymmärrys voi olla este liikennepalveluiden löytämiselle.

Kaupungin laaja pinta-ala tuo haasteita järjestää liikennepalvelut alueellisesti yhdenvertaisesti.

Kiinteistö- ja mittauspalvelut

Kielen ymmärtäminen voi olla este saada tietoa muutoinkin vaikeasti ymmärrettävistä asioista.

Tilapalvelut

Vanhat rakennukset ja niiden kapeat ja ahtaat tilat ovat haasteellisia esteettömyyden ja saavutettavuuden kannalta. Käytössä on julkisia tiloja, joihin ei pääse pyörätuolilla. Esteettömyyden saavuttamiseksi on tehty toimenpiteitä mm. uimahallissa, kirjastoissa, vanhusten palvelulaitoksissa jne.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut

Haaste on rapupalvelujen tuottaminen yhdenvertaisesti eri asiakasryhmien vaateisiin ja toiveisiin samalla vastaten.

- Asiakkaiden tyytyväisyys ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluiden yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen?
- Saako asiakas esim. vakaumusperusteisesti esittää enemmän vaateita/ toiveita ravitsemispalveluunsa kuin vaikkapa mieleisyysperusteisesti?
 - kuluttavatko vakaumusperusteiset vaatteet ja toiveet prosentuaalisesti enemmän Ravun käyttötalousmäärärahoja (elintarvikkeet, henkilöstökulut)?
- Järjestääkö Rapu vajaamiehitystilanteissa puhtaanapitolaadun paremmin päiväkotiin ja terveystoimeen kuin kouluihin ja virastoihin?

Yleisesti rekrytoinnin, henkilöstöhallinnon (johtamisen) ja työnteon (palveluprosessitiimeissä ja -alueilla) koetaan Ravussa järjestävän yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti.

Yhdyskuntatekniikka

Vanhojen katualueiden esteettömyys haasteellista toteuttaa. Kunnostusta tehdään määrärahojen puitteissa.

Vanhat leikkipuistot eivät täytä esteettömyysvaatimuksia.

Inva -pysäköintipaikkojen varaaminen keskusta-alueella haasteellista.

Apuvälineitä käyttäville tulisi turvata riittävä tila liikkua jalkakäytävällä (mainostelineiden ja terassien ym. sijoittelussa huomioitava)

Näkövammaisuuden huomioiminen haasteellista.

Vuokra-asunnot

Asuntojen vuokraamisessa noudatetaan ARA:n ohjeita. Ensisijaisena kriteerinä on asunnon tarve. Kriteerit ovat kaikille samat. Asunnon voi saada ilman erityistä tarvea, jos on säännönmukaiset tulot (työttömyyskorvaus tai toimeentulotuki huomioidaan tulona.) Esteettömyys turvataan tekemällä mm. pyörätuolia varten luiskat. Muutama asunto on alun perin varustettu pyörätuolia käyttävälle.

Asumisolosuhteisiin liittyvät romanikuluttuurin erityisvaatimukset pyritään huomioimaan.

Tarvetta olisi sosiaaliselle isännöinnille. Pääasiassa nuoret tarvitsevat asumisen tukemista. Ikääntyneet alkoholistit tarvitsisivat tukea asiointissa viranomaisten kanssa (esim. KELA ja sosiaalipalvelut).

Vaikeudet liittyvät syrjäytymiseen ja heikkoihin sosiaalisiin taitoihin.

Hallintopalvelut

Kuntaorganisaation toiminta ei ole tuttua eri vähemmistöryhmille. Ei tunneta keinoja, joilla voisi vaikuttaa ja osallistua päätöksentekoon. Ehdokkaaksi asettuminen kuntavaaleissa on vähemmistöryhmien keskuudessa vähäisempää kuin kantaväestön keskuudessa.

Kunnan toiminnan tunnetuksi tekeminen edistäisi osallistumista.

Organisaatiolle yhteisiä teemoja:

Viestintä:

Jotta asiakkaat pystyvät hakemaan tarvitsemiaan palveluita ja toimimaan yhteiskunnassa, viestinnän tulee olla monimuotoista. Palveluista tulee kertoa ja selkokielellä niin, että asia tulee ymmärretyksi tai palvelu tunnetuksi. Esimerkiksi kotisivujen uudistuksessa näkövammaisten tiedonsaantia helpottava lukuohjelmaa ei vielä ole hankittu. Erityisesti kehitysvammaiset ja maahanmuuttajat hyötyvät selkokieelisestä viestinnästä, mutta selkeä viestintä helpottaa kaikkia asukkaita.

Esteettömyys (kaupunkisuunnittelussa ja jo rakennetussa ympäristössä → korjaavat toimenpiteet):

Kaupungin eri palveluiden työntekijöitä on koulutettu esteettömyyskartoittajiksi, mutta koska kartoitusta tehdään oman työn ohella, eteneminen on hidasta. Kartoitus on aloitettu keskusta-alueen julkisista rakennuksista. Esteettömyyden turvaaminen on pitkäaikainen projekti ja se koskee kaikkia kaupungin palveluita ja siellä toimivia palveluntuottajia, vrt. kohtuullinen mukauttaminen.

Asennoituminen:

Ihmisten ja kulttuurien moninaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen on ehdoton edellytys laadukkaalle palvelulle ja päätöksenteolle. Tämä edellyttää erilaisten kulttuurien tuntemusta, ymmärtämistä ja suvaitsevaa asennoitumista henkilöstöltä ja päätöksentekijöiltä. Suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden arvostamisen esille nostaminen ja sitä tukeva koulutus edistää asiaa.

Päätösten ennakoarviointimenettely:

Kaupungilla on käytössä kaupunginhallituksen päätökseen perustuva vuonna 2010 käyttöön otettu päätösten ennakoarviointimenettely. Menetelmän avulla arvioidaan keskeisten päätösten vaikutusta ihmisiin, yrityksiin sekä sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen. Ennakoarviointimenettelyä on tarpeen täydentää ottamalla yhdeksi arvioitavaksi kriteeriksi yhdenvertaisuuden toteutuminen.

4. YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA SEKÄ SEN ARVIOINTI JA PÄIVITTÄMINEN

Yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi on laadittu liitteenä oleva toimenpideohjelma. Ohjelmassa on nimetty yhdenvertaisuuden kehittämiskohde, kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuutaho.

Tasa-arvotoimikunta valvoo ja arvioi suunnitelman toteuttamista. Toteuttamistoimista raportoidaan tasa-arvotoimikunnalle vuosittain. Suunnitelma päivitetään tarvittaessa valtuustokausittain.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Palvelu	Kehittämiskohde	Kehittämistoimenpiteet	Aikataulu	Vastuutaho
Terveyspalvelut	Mielenterveyspotilaiden ja vammaisten henkilöiden palvelutarpeen huomioimisessa haastetta.	Henkilöstön tietoisuuden, asenteiden ja tunnistusherkkyiden kehittäminen, tavoitteena enemmän suvaitsevaisuutta Keinot: koulutus ja keskustelut työyhteisöissä	2017 koulutus	Esimiehet ja muu henkilöstö
	Asiakkaan seksuaalista suuntautuneisuutta ei aina osata huomioida tilanteissa, joissa sillä olisi asiakkaan kannalta merkitystä (esim. tilajärjestelyt).	Mahdollisimman hyvin järjestetyt sukupuoli-neutraalit tilat (esim. wc-tilojen järjestelyt ja merkinnät)	Jatkuva	Esimiehet
	Vähemmistökulttuurin erityispiirteitä ei aina huomioida riittävästi.	Lisätään henkilökunnan tietoisuutta vähemmistökulttuureista	Jatkuva	Esimiehet ja muu henkilöstö
Sosiaalipalvelut	Palveluiden tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuuden huomioon ottaminen eri suunnitelmissa	Erityisesti uuden PPA (palveluohjauksen ja palvelutarpeen arviointi) tiimin moniammatillisessa arviointityössä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esillä pitäminen. Em. seikkojen huomioon ottaminen lasten ja nuorten suunnitelmassa sekä kehitysvammahuollon suunnitelmassa.	Jatkuva	Sosiaali- ja terveyspalveluiden ja muiden hyvinvointipalveluiden keskeiset toimijat Sosiaalityön esimiehet

<p>Vanhuspalvelut</p>	<p>Mielenterveys- ja päihde- asiakkaiden sekä alkoholidementoituneiden palvelutarpeeseen vastaaminen haastavaa</p> <p>Ympäri vuorokautisen hoidon asukkaiden toimintakyvyn tukeminen</p>	<p>Asiakastarpeiden arvioinnin moniammatillisessa työryhmässä (SHL-tiimi) kehittäminen</p> <p>Vastuutyöntekijän nimeäminen</p> <p>Hoitajamitoituksen nosto 0,6:een kaikissa yksikössä</p> <p>Täydennyskoulutus</p> <p>Yhteistyötahot</p>	<p>Jatkuva</p> <p>Jatkuva</p>	<p>Sosiaali- ja terveyspalveluiden keskeiset toimijat</p> <p>Kaupunginvaltuusto</p> <p>Vanhuspalveluiden esimiehet</p>
<p>Varhaiskasvatus</p>	<p>Kielen ymmärtämisvaikeudet haittaavat kommunikointia</p> <p>Osallisuuden lisääminen ja palveluiden käyttäjien yhdenvertainen palvelu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - henkilöstön kielitaito - tulkkipalveluiden tarve ja käyttö -varhaiskasvatuksen dokumentit ja lomakkeet eri kieliversioina ja niiden käyttö - yksiköiden oma tiedottaminen - esteettömyys <p>Palveluiden käyttäjien yhdenvertainen kohtelu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - palveluiden etäisyys - palveluiden käyttäjien toiveiden ja tarpeiden huomioiminen 	<p>Internetsivut: ruotsi ja englanti. Sivuilla riittävä ohjeistus ja lomakkeet.</p> <p>S2-opetuksen laajentaminen (Suomi toisena kielenä)</p> <p>Esteettömyys huomioidaan uudisrakentamisessa, peruskorjauksissa ja palveluohjauksessa.</p> <p>Avoimen toiminnan lisääminen</p> <p>Uuden varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen</p>	<p>2016</p> <p>Syksy 2016 alkaen</p> <p>Jatkuva arviointi</p> <p>Jatkuva arviointi</p> <p>1.8.2017</p>	<p>Varhaiskasvatus ja Viestintä</p> <p>Varhaiskasvatuspalvelut</p> <p>Kaupunkikehityspalvelut ja varhaiskasvatus</p> <p>Varhaiskasvatus-yksiköiden esimiehet /Palveluohjaus</p> <p>Varhaiskasvatuspalvelut</p>

			mennessä	
Nuorisopalvelut	<p><i>Syrjäytymisvaarassa olevia nuoria ei tavoiteta ja jäävät vaille palvelua. Leiritoiminnassa käytössä paikkoja, joihin ei voi osallistua pyörätuolissa.</i></p> <p><i>Maahanmuuttaja- ja turvapaikanhakijanuorten ja muiden vähemmistöihin kuuluvien nuorten palveluiden huomioiminen.</i></p>	<p><i>Eri toimijoiden välisen yhteistyön ja tiedonsiirron kehittäminen erityisesti nivelvaiheissa.</i></p> <p><i>Henkilöstön koulutus sekä tarvittava ajantasainen tieto maahanmuuttaja- ja turvapaikanhakijanuorten tilanteesta.</i></p>	<p><i>Jatkuva</i></p> <p><i>Jatkuva</i></p>	<i>Nuorisopalvelut</i>
Kulttuuripalvelut	Kulttuuripalveluiden saavutettavuuden parantaminen	<p>Yksi ilmainen päivä/kk</p> <p>Kokoelmien sijoittaminen ympäri kaupunkia</p> <p>Kokoelmista kuvat nettiin</p>	2017	Museopalveluiden esimies
Kirjastopalvelut	Kirjastopalveluiden turvaaminen koko kaupungin alueella. Asiakkailla yhtäläinen oikeus saada palveluita eri puolella kaupunkia.	Aukioloaikojen, henkilöstön ja muiden vähentyneiden resurssien yhteensovittaminen	2017	Kirjastopalveluiden esimies
Liikuntapalvelut	<p>Liikuntapaikkojen esteettömyys</p> <p>Pitkäaikaistyöttömien liikuntapalveluiden turvaaminen</p>	<p>Liikuntapaikkojen esteettömyyskartoitus ja esteettömyydestä tiedottaminen</p> <p>Uudet mallit käyttöön</p>	<p>2017</p> <p>2016</p>	<p>Vapaa-aikapäällikkö</p> <p>Liikuntapalveluiden esimies</p>
Kansalaisopisto	<p>Nuoret (16-29), miehet ja vähemmistöryhmät käyttävät vähiten palveluja. Miten saada kurssitarjonta näitä ryhmiä kiinnostavaksi?</p> <p>Alueellinen yhdenvertaisuus haasteellista kustannussyistä.</p>	<p>Yhteistyö nuorisopalveluiden, koulujen ja kolmannen sektorin kanssa (mm. kurssisuunnittelu ja markkinointi)</p> <p>Nykyisen toiminnan hajasijoittuneisuus turvataan.</p>	<p>2017</p> <p>2016</p>	Kansalaisopiston rehtori

Kehittämisen- ja työllisyyspalvelut	<p>Tsetanes naal – koulutuspoluilla – hankkeen aikana kartoitetaan paikkakunnan romanien koulutus- ja työllisyystilanne, luodaan tukimalli ja asiantuntijaverkosto tukemaan romaniasiakkaiden etenemistä jatko-opinnoista työelämään saakka, kehitetään kunnan roolia koulutuspalveluiden tuottajana</p> <p>Romanihankkeessa romanien tilanteen kehittäminen ja tukeminen, mm. työllistymisen suhteen</p>	<p>Tsetanes naal- koulutuspoluilla -hanke</p>	<p>2016-2018</p>	<p>Kehittämisen- ja työllisyyspalvelut yhdessä kaupungin romanityöryhmän kanssa</p>
Yleishallinto	<p>Kaupunkiorganisaation palveluiden ja kuntalaisten vaikuttamiskanavien tuntemisessa on kehitettävää erityisesti vähemmistöryhmien keskuudessa.</p>	<p>Informaation lisääminen erilaisin välinein; tilaisuudet mm. maahanmuuttajaneuvostolle ja romanityöryhmälle, informaatiota kotisivujen kautta, yleisötilaisuudet</p>	<p>Jatkuva</p>	<p>Kansliapäällikkö/ muut palvelupäälliköt</p>
Kaupunkisuunnittelu	<p>Eri iäiset ihmiset eivät saa riittävästi joukkoliikennepalveluja tai on esteitä, jotka vaikeuttavat palvelun käyttöä</p>	<p>Joukkoliikenteen peruspalvelutason määrittely.</p> <p>Palveluliikenteen kehittäminen tarvetta paremmin vastaavaksi.</p>	<p>Jatkuva (hankintasopimusten puitteissa)</p>	<p>Liikennepalveluyksikkö yhteistyössä muiden palvelualueiden kanssa</p>
Yhdyskuntatekniikka	<p>Esteettömyysvaatimukset eivät toteudu esimerkiksi vanhoilla katualueilla tai vanhoissa leikkipuistoissa.</p>	<p>Huonokuntoisia jalkakäytäviä ja leikkipuistoja saneerataan nykynormien/mitoituksen mukaiseksi vuosittain määrärahojen puitteissa.</p> <p>Ohjeistetaan/valvotaan</p>	<p>Jatkuva</p>	<p>Palvelualue</p>

	Jalkakäytävillä tulisi olla riittävästi tilaa kulkea apuvälineiden tai lastenvaunujen kanssa.	mainoslaitteita ja tilapäisiä liikennejärjestelyjä katuverkolla tekeviä huomiomaan myös esteettömyys.		
Tilapalvelut	Käytössä olevat vanhat julkiset rakennukset eivät kaikki ole esteettömiä.	Tarpeen ilmaantuessa kohteisiin rakennetaan kulkua helpottavat luiskat	Tällä hetkellä käytössä oleviin vanhoihin rakennuksiin pääosin on jotain kautta esteetön kulku.	Kohteen kiinteistömestari
Ravitsemis- ja puhtaanapito-palvelut	Haaste on ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen tuottaminen yhdenvertaisesti eri asiakasryhmien vaateisiin ja toiveisiin samalla vastaten. Asiakkaiden tyytyväisyys yhdenvertaisuuteen Resurssien riittävyys haasteena Yleisesti koettu palvelut yhdenvertaisiksi	Selvitetään asiakastiedustelulla varsinaisten asiakkaiden, heidän edustajiensa ja ennen kaikkea omaisasiakkaiden tyytyväisyys Rapu-palveluiden yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen. Selvitetään sovitun puhtaanapitolaatutason toteutuminen vajeamiehitystilanteissa päiväkodeissa, kouluissa ja virastoissa toteutuneista siivoustunneista ja sisäisestä laskutuksesta.	Jatkuva	Ravitsemus- ja puhtaanapitopalvelun vastuuhenkilöt
Vuokra-asunnot	Sosiaalisen isännöinnin tarve: mm. nuoret sekä ikääntyneet alkoholistit tarvitsevat tukea asumisessa ja asumiseen liittyvissä viranomais-asioinneissa (syrjäytyminen ja heikot sosiaaliset taidot)	Ei ole suunnitelmassa toistaiseksi		

<p>Koko organisaatio</p>	<p>Henkilöstön asennoitumisessa eri vähemmistö-kulttuureihin, uskontoihin, seksuaaliseen suuntautuneisuuteen on kehitettävää ja koulutustarvetta</p> <p>Kielen ymmärtämisen vaikeudet vaikeuttavat palvelujen käyttöä</p> <p>Viestintä</p> <p>Esteettömyyden kehittäminen</p>	<p>Koulutus</p> <p>Viestintään ja kommunikointiin kiinnitetään huomiota ja käytetään erilaisia täydentäviä välineitä.</p> <p>Selkokieliisyys Eri vammaisryhmien huomioiminen (esim. puhutut kotisivut)</p> <p>Saavutettavuus on kaupungin verkkosivujen kehittämiskohteena nyt syksyllä ja ensi vuoden aikana.</p> <p>Esteettömyyskartoitusten jatkaminen ja tarvittavat korjaustoimenpiteet</p>	<p>Jatkuva</p> <p>Jatkuva</p> <p>2016-2017</p> <p>Jatkuva, määrärahojen puitteissa</p>	<p>Palvelualueet</p> <p>Palvelualueet</p> <p>Viestintä ja palvelualueet</p> <p>Kaupunkikehityspalvelut (kaupunkisuunnittelu, yhdyskuntatekniikka, tilapalvelut)</p>
---------------------------------	---	--	--	---