

SOTKAMON KUNNAN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA

Asiakirjan suojaustaso: Julkinen



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	1
2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN YLEISET PERUSTEET JA LAKISÄÄTEISET VELVOITTEET.....	3
2.1 ARVOPERUSTA.....	3
2.2 LAINSÄÄDÄNTÖ JA MUUT TOIMINTAA OHJAAVAT ASIAKIRJAT	4
3. SUUNNITELMAN VALMISTELU.....	6
4. SUUNNITELMA.....	9
5. SUUNNITELMAN LAATIJAT	11

1. JOHDANTO

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on yksi kunnan tehtävistä. Kunnalla on ihmistä lähellä olevien lakisääteisten tehtäviensä ja toimintansa ansiosta erinomaiset edellytykset ja toisaalta myös erityiset velvoitteet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää syrjintää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen tuottaa hyvinvointia ja mahdollistaa ihmisoikeuksien toteutumisen.

Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kunta tunnistaa asukkaidensa erilaisia tarpeita. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen on jatkuvaa työtä, josta vastuu on jokaisella viranhaltijalla ja työntekijällä. Organisaation johto on vastuussa toimintatapojen muuttamisesta ja toimintarakenteiden kehittämisestä yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- ja esteettömyysnäkökulman huomioon ottaviksi. Nämä ovat teemoja, joiden tulee näyttäytyä ensisijaisesti moninaisissa arkisissa kohtaamisissa, mutta myös kuntaorganisaation asiakirjoissa, ohjelmissa ja tavoitteissa.

Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024-2025 ohjaa kunnan toimijoita toteuttamaan työtään siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma integroidaan kaikkiin kunnan toimintoihin. Suunnitelma rakentuu selvitystyöhön, jonka tavoitteena on nostaa esille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteita esteettömyys huomioiden. Tietoa on kerätty monipuolisia menetelmiä hyödyntäen, ja tiedon käsittelystä sekä suunnitelman laatimisesta on vastannut monialainen työryhmä. Tällä valinnalla on haluttu vahvistaa osallisuutta ja asukaslähtöisyyttä sekä toimenpiteiden oikeaa kohdentumista. Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa täydentää kunnan henkilöstöä koskeva lakisääteinen Sotkamon kunnan tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan suunnitelma, jonka laatimisesta vastaa henkilöstöhallinto.

Suunnitelma on kolmiosainen. Ensimmäisessä osassa kuvataan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yleiset perusteet ja lakisääteiset velvoitteet. Toisessa osassa käsitellään kunnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen, syrjinnän ehkäisemisen sekä esteettömyyden vahvistamisen lähtökohtia ja suunnitelman valmistelua. Tämän jälkeen kuvataan varsinainen suunnitelma taulukkomuodossa, jossa esitellään työn yhteiset, toimintaa ohjaavat tavoitteet ja keskeisimmät haasteet hyödyntäen työpajojen ja kyselyiden tuloksia. Suunnitelma etenee toimenpiteisiin ja mittareihin, joilla halutaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kunnan eri toimialojen työssä seuraavien kahden vuoden ajalta.

Suunnitelman hyväksymisestä vastaa kunnanvaltuusto. Suunnitelman seuranta ja arviointi kuuluu kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työryhmälle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkastetaan joka toinen vuosi.

“

Yhdenvertaisessa kunnassa kukaan ei joudu toista huonompaan asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjimätön kunta, jossa kenenkään mikään ominaisuus ei vaikuta palvelujen saatavuuteen, osallisuuteen tai turvalliseen ympäristöön, on parempi kunta jokaiselle.

”

Kuntaliitto 2019

2. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN YLEISET PERUSTEET JA LAKISÄÄTEISET VELVOITTEET

2.1 ARVOPERUSTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kunnissa perustuu keskeisiin kuntien toimintaa ohjaaviin arvoihin ja periaatteisiin. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat peruseriaatteita, jotka ovat olennaisia kuntien päätöksenteossa ja toiminnassa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön arvoperusta kunnissa perustuu ihmisoikeuksiin ja oikeudenmukaisuuteen. Jokaisella ihmisellä on perusoikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjimättömyyteen. Näitä periaatteita kunnat noudattavat kaikessa toiminnassaan, oli kyse sitten palveluista, päätöksenteosta tai henkilöstöpolitiikasta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat myös lakisääteisiä velvoitteita kunnille. Kansallinen lainsäädäntö, kuten yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki, ohjaa kuntien toimintaa varmistamalla, että ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten sukupuolen, iän, etnisen alkuperän, vammaisuuden tai uskonnon perusteella. Tiedetään myös, että syrjinnästä ja häirinnästä seuraa monenlaisia psykologisia ongelmia ihmisille. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon pulmat voidaan nähdä myös taloudellisina, sillä syrjintä ja sen lieveilmiöt (kuten esimerkiksi kasaantuvat psykologiset ongelmat) aiheuttavat kustannuksia yhteiskunnalle. Lisäksi tiedetään, että sosiaalinen luottamus on kunnan taloudellisen elinvoimaisuuden ja yleisen viihtyvyyden kannalta tärkeää, sillä yhdenvertainen ja tasa-arvoinen ilmapiiri lisäävät kunnan vetovoimaa esimerkiksi asukkaiden ja yritysten silmissä.

Kuntien arvoperusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle sisältää myös peruseriaatteen siitä, että kaikilla kuntalaisilla tulee olla samat mahdollisuudet osallistua yhteiskunnan toimintaan ja hyödyntää sen tarjoamia palveluita. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että erilaisista taustoista ja ominaisuuksista huolimatta kaikkien tulee olla tasa-arvoisessa asemassa ja heidän oikeuksiaan tulee kunnioittaa.

Kuntien tehtävä on pyrkiä edistämään monimuotoisuutta ja osallisuutta yhteisöissään. Ne pyrkivät varmistamaan, että erilaiset ihmisryhmät tulevat huomioituiksi ja osallisiksi päätöksenteossa, palveluiden suunnittelussa ja yhteiskunnallisessa elämässä. Sosiaalista koheesiota, eli yhteisön sisäistä yhteneväisyyttä, voidaan puolestaan lisätä oikeudenmukaisuuden näkökulmasta katsottuna: jokaisen ihmisen yhteiskunnallisen aseman pitäisi määräytyä ensisijaisesti esimerkiksi osaamisen ja kokemuksen perusteella, ei sukupuolen tai sosioekonomisen taustan kautta. Kaiken kaikkiaan arvoperusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle kunnissa nojaa perusoikeuksiin, lainsäädäntöön, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon peruseriaatteisiin sekä pyrkimykseen edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta. Tämä arvoperusta ohjaa kuntien toimintaa kohti oikeudenmukaista, syrjimätöntä ja yhdenvertaista yhteiskuntaa.

2.2 LAINSÄÄDÄNTÖ JA MUUT TOIMINTAA OHJAAVAT ASIAKIRJAT

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat lakisääteisiä velvoitteita kunnille. Kansallinen lainsäädäntö, kuten yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki, ohjaa kuntien toimintaa varmistamalla, että ketään ei syrjitä tai aseteta epäedulliseen asemaan henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten sukupuolen, iän, etnisen alkuperän, vammaisuuden tai uskonnon perusteella.

Perustuslaki: Suomen perustuslain 6 § sisältää yhdenvertaisuuden periaatteen, joka kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaki turvaa myös tasa-arvon periaatteen.

Tasa-arvolaki: Tasa-arvolaki (609/1986) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän työelämässä, koulutuksessa ja muilla yhteiskunnan alueilla. Vuodesta 2015 lähtien lain tarkoittamaan edistämisveloitteeseen ja syrjintäkieltoon sukupuolen lisäksi sisällytettiin sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaiseminen. Kunnilla on velvollisuus edistää tasa-arvoa omassa toiminnassaan.

Yhdenvertaisuuslaki: Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän, jonka perusteena on muun muassa ikä, sukupuoli, etninen alkuperä, kansallisuus, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Laki koskee monia eri elämäalueita, kuten työelämää, koulutusta, palveluita ja julkista hallintoa.

Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä (241/2017)

Kansainväliset sopimukset ja julistukset:

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus ihmisoikeuksista ja naisten oikeuksista ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä myös kansallisella tasolla.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (CRPD). Sopimus kattaa koko elämänkaaren turvaten yhdenvertaiset oikeudet kaikille vammaisuudesta riippumatta. Vammaisyleissopimuksen keskeisiä periaatteita ovat yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, osallistuminen, osallisuus sekä esteettömyys ja saavutettavuus.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja pyrkii sitouttamaan paikallishallinnon sukupuolten tasa-arvon edistämiseen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista Suomessa valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä lisäksi muun muassa työsuojeluviranomaiset.

Kuntastrategia:

Kesällä 2023 päivitetyn kuntastrategian kärjet - hyvinvointi edellä huomiseen, sujuvan saavutettavuuden Sotkamo ja elinvoiman vastuullinen vahvistaminen - antavat erinomaiset lähtökohdat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja esteettömyys tulevat huomioiduksi erityisesti seuraavissa kuntastrategian kohdissa:

1.2 Takaamme turvalliset kasvu- ja kehitysympäristöt erinomaisella koulupolulla varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Investointi lapsiin ja nuoriin on investointi tulevaisuuteen. Mahdollistamme kaikille lapsille ja nuorille elämää ja kasvua tukevan mielekkään harrastuksen.

2.5 Luomme edellytyksiä alueelle tulemiseen ja pysymiseen kehittämällä mahdollisuuksia koulutukseen, osaavan työvoiman saamiseen mukaan lukien työperäinen maahanmuutto ja paikkariippumattomaan työskentelyyn sekä tehostamalla Sotkamon kuntamarkkinointia.

1.6 Kasvatamme ja kasvamme kansainvälisyyteen.

2.8 Mahdollistamme kylillä asumista uusilla malleilla ja huomioimme yhdenvertaisuutta keskustassa ja kylillä.

2.11 Huomioimme YK:n kestävän kehityksen periaatteita.

3.4 Lisäämme viestintää päätöksenteosta ja käytämme viestinnässä eri kanavia. Osallistamme kuntalaisia eri tavoin ja otamme käyttöön osallistavan budjetoinnin.

Lapsiystävällinen kunta -malli:

Sotkamon kunta valittiin keväällä 2021 mukaan UNICEFin Lapsiystävällinen kunta -toimintamalliin. Malli tukee kuntaa tekemään lasten hyvinvoinnin kannalta oikeita ratkaisuja kunnan hallinnossa ja lasten arjen palveluissa. Lapsiystävällinen kunta -mallin vuosille 2022-2023 laadittuun toimintasuunnitelmaan on kirjattu seuraavat toimenpiteet: 1) Lapsivaikutusten arvioinnin (LAVA) käyttöönotto, 2) Henkilöstön ja sidosryhmien perehdyttäminen Lapsen oikeuksiin, 3) Lapsen oikeudet (etenkin yhdenvertaisuus, osallisuus, lapsen edun harkinta, oikeus elämään ja kehittymiseen) sisältyvät lasten kannalta keskeisiin, koko kuntaa ohjaaviin asiakirjoihin, ohjelmiin ja suunnitelmiin, 4) Osallisuuden toteutuminen lasten jokapäiväisissä kasvuympäristöissä ja 5) Lasten ja nuorten tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen.

Toimintasuunnitelmassa on määritelty vastuuhenkilöt toimenpiteittäin. Suunnitelman etenemistä tarkastellaan koordinaatioryhmän tapaamisissa. Vuosittaisissa seuranta- tai arviointitapaamisissa tarkastellaan tavoitteiden toteutumista yhdessä UNICEFin edustajien kanssa. Toimintakauden päätteeksi tehdään uusi nykytilan kartoitus, jossa arvioidaan toimenpiteiden toteutumista, sen hetkistä tilannetta ja uusia tavoitteita seuraavalle toimintakaudelle. Lapsiystävällinen kunta -mallin mukainen työ edistää erityisesti lasten ja nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kunnassa.

3. SUUNNITELMAN VALMISTELU

Sotkamon kunnan toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastasi monialainen työryhmä, jossa oli edustus kaikilta kunnan toimialoilta. Hyvinvointikoordinaattori vastasi tiedon keräämisestä ja toimi työryhmän koollekutsujana. Työryhmän ensimmäinen kokous pidettiin elokuussa 2023. Kokouksessa määriteltiin suunnitelman tausta ja tavoitteet sekä päätettiin toteutuksesta, menetelmistä ja aikataulusta.

Kuntalaisten osallistuminen ja äänen kuuluviin saaminen on tärkeä osa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Syyskuussa toteutettiin kuntalaisille suunnattu kysely, jossa kartoitettiin kuntalaisten näkemyksiä Sotkamon kunnan toiminnan ja palveluiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta. Kyselyä markkinoitiin kunnan nettisivuilla ja ilmoitustauluilla sekä sosiaalisessa mediassa. Kyselyyn oli mahdollista vastata joko sähköisesti tai täyttämällä paperilomake, joita oli tarjolla kirjastossa, kirjastoautossa sekä järjestöjen kokoontumispaikassa Turinatuvalle. Verkossa vastaaminen oli mahdollista suomen ja englannin kielillä. Kyselyyn vastasi yhteensä 57 vastaajaa. Kaikki vastaajat vastasivat suomeksi.

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein hänet on kohdattu kunnioittavasti, arvostavasti ja tasa-arvoisesti viimeisen vuoden aikana käyttäessä Sotkamon kunnan palveluita. Vastaajista 44 % ilmoitti tullessa aina ja 49 % lähes aina kohdatuksi edellä mainituilla tavoilla. Vain 4 % vastaajista koki, ettei tule koskaan kohdatuksi kunnioittavasti, arvostavasti ja tasa-arvoisesti käyttäessä Sotkamon kunnan palveluita.

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksia viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 86 % ilmoitti, ettei ole kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua ja 14 % puolestaan vastasi niitä kokeneensa. Jatkokysymyksenä edelliseen tiedusteltiin, millaista epäasiallinen kohtelu on ollut. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä kahdeksan henkilöä. Vastauksien mukaan epäasiallinen kohtelu on liittynyt kohtaamisiin kuntalaisten ja viranhaltijoiden/työntekijöiden välillä, vaikeuksiin tavoittaa viranhaltijoita/työntekijöitä tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun liittyen ikään, vammaan tai sairauteen.

Viimeisenä kysyttiin kuntalaisilta, miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisiin Sotkamossa edistää. Vastaajia oli yhteensä 32. Vastaukset luokiteltiin kuuteen eri ryhmään, joita ovat kasvatus ja koulutus, työ ja ammatti, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, infrastruktuuri ja ympäristö, viestintä ja tiedotus sekä kunnan toiminta ja palvelut.

KUNTALAISKYSELYN TULOKSIA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ



Osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyötä Sotkamossa järjestettiin kaksi aiheeseen liittyvää työpajaa. Ensimmäinen työpaja toteutettiin yhteistyössä Yhdenvertainen Oulu2026 -hankkeen kanssa 11.9.2023 ja se oli kohdennettu erityisesti kunnan kulttuuritoimijoille. Työpaja toi esille seuraavat kehittämiskohteet ja koulutustarpeet kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä:

- tiedostamattomat ennakoluulot
- yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskoulutus päättäjille ja kunnan työntekijöille
- osallisuuden vahvistaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa
- turvallisemman tilan luominen kunnan kulttuuri- ja tapahtumatuotantoon
- yhdenvertaisuus- ja moninaisuuskoulutus taide- ja kulttuuritoimijoille
- saavutettavat kulttuuripalvelut ja viestintä

Toinen työpaja järjestettiin 12.10.2023 Helsingin yliopiston Yhdenvertainen liikunnallinen lähiö 2.0-hankkeen kanssa yhteistyössä. Työpajassa keskityttiin erityisesti liikkumisen saavutettavuuteen, ja se oli suunnattu kuntatoimijoiden lisäksi hyvinvointialueen henkilökunnalle sekä kunnan sidosryhmille, kuten seurakunnille ja järjestöille. Työpajaan osallistui yhteensä 26 henkilöä. Työpajassa tunnistettiin kehityskohteiksi erityisesti taloudellinen, hallinnollinen ja kulttuurisasenteellinen saavutettavuus.

Kunnan työntekijöiden kokemuksia ja näkemystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kartoitettiin osana työhyvinvointikyselyä. Vastaajien mukaan naisten ja miesten välinen tasa-arvo (ka 4,13) ja työntekijöiden yhdenvertaisuus (ka 4,23) saivat verrattaen hyvät tulokset. Kunnan henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä käsitellään tarkemmin Sotkamon kunnan tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan suunnitelmassa.

Kyselyiden ja työpajojen lisäksi Sotkamon kunnan nuorisovaltuustoa sekä vanhus- ja vammaisneuvosta kuultiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa. Nuorisovaltuuston kuulemisen teemoina olivat kokemukset syrjinnästä sekä konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Esille nousseet syrjintäkokemukset liittyivät sukupuoleen, vammaisuuteen tai ihon väriin näyttäytyen pääasiassa epäasiallisena käyttäytymisenä, kuten naureskeluna, huuteluna tai selän takana puhumisena. Konkreettisina toimenpiteinä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi nuoret nostivat esille tiedottamisen, inklusion, kiusaamistilanteisiin puuttumisen sekä turvallisen aikuisen läsnäolon. Vanhus- ja vammaisneuvosto osallistui toimenpidetason suunnitteluun. Neuvoston mukaan ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on ensisijaisen tärkeää ottaa huomioon kunnan palveluissa ja toiminnassa ikäihmisten ja vammaisten henkilöiden arvostava kohtaaminen, heidän oikeutensa osallistua päätöksentekoon ja tulla kuulluksi sekä fyysisen esteettömyyden arvioinnin, tarkistamisen ja seurannan toteuttaminen.

Kerätyn tiedon perusteella Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteeksi muodostuivat **1. Arvostava kohtaaminen, 2. Moninaisuuden ymmärryksen lisääminen, 3. Tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän torjunta, 4. Esteettömyyden edistäminen ja 5. Saavutettavat palvelut ja viestintä.**

4. SUUNNITELMA

TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	MITTARIT
Sotkamon kunnan henkilöstö kohtaa asukkaat ja toisensa arvostavasti ja yhdenvertaisesti.	<p>Laaditaan palvelulupaus, joka kuvaa kunnan tarjoamien palveluiden tasoa, laatua ja saavutettavuutta. Asiakaspalvelukoulutus.</p> <p>Laaditaan selkeät ohjeistukset arvostavaan ja yhdenvertaiseen kohtaamiseen ja varmistetaan, että työntekijöillä on tarvittavat resurssit ja työkalut tämän tavoitteen saavuttamiseksi.</p>	<p>Hallinnon toimiala</p> <p>Kaikki toimialat</p>	<p>Palvelulupaus laadittu</p> <p>Ohjeistus laadittu. 75 % vastaajista kokee tulleen kohdatuksi arvostavasti joka kerta käyttäessä Sotkamon kunnan palveluita.</p>
Moninaisuuden ymmärryksen lisääminen	<p>Järjestetään säännöllisesti yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta (ml. sukupuolen ja seksuaalisuuden monimuotoisuus) käsitteleviä koulutuksia päätöksentekijöille ja kunnan työntekijöille.</p> <p>Järjestetään ja kannustetaan kuntalaisia osallistumaan monikulttuurisiin tapahtumiin ja aktiviteetteihin.</p> <p>Toteutetaan kampanja/teemapäivä, joka korostaa yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden merkitystä kunnan toiminnassa.</p>	<p>Hallinnon toimiala</p> <p>Sivistyksen toimiala</p> <p>Hallinnon toimiala</p>	<p>Järjestetään vuosittain vähintään yksi yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta käsittelevä koulutus.</p> <p>Vuosittain kunnan työntekijöistä ja päättäjistä vähintään 50 % osallistuu koulutuksiin.</p> <p>Järjestetään vuosittain vähintään yksi monikulttuurinen tapahtuma sekä huomioidaan monikulttuurisuus tapahtumia suunniteltaessa. Seurataan osallistujamääriä tapahtumissa.</p> <p>Kampanja toteutettu</p>
Tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän torjunta	Kehitetään ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointia (IVA) osana päätösten valmisteluprosessia.	Hallinnon toimiala	Toimintaohje ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointiin on tehty.

	<p>Kunnan myöntämien avustuskriteerien yhdenmukaistaminen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmasta.</p> <p>Selvitetään mahdollisuutta anonyymiin rekrytointiin.</p>	<p>Avustuksia myöntävät toimialat</p> <p>Hallinnon toimiala</p>	<p>Yhdenmukaistaminen tehty ja arvioitu</p> <p>Selvitys tehty</p>
Esteettömyyden edistäminen	<p>Päivitetään esteettömyyssuunnitelma, jossa kartoitetaan ja tunnistetaan korjausta vaativat kohteet. Laaditaan aikataulu korjausten toteuttamiseksi.</p> <p>Kannustetaan kuntalaisia ilmoittamaan esteistä ja puutteista infrastruktuurissa.</p>	<p>Tekninen toimiala</p> <p>Liikuntapalvelut</p> <p>Vanhus- ja vammaisneuvosto</p> <p>Hallinnon toimiala</p> <p>Tekninen toimiala</p>	<p>Esteettömyyssuunnitelma on valmis</p> <p>Luodaan uusi ilmoituskanava kuntalaisille. Ilmoituskanavat tiedossa ja käytössä. Ilmoitusten lkm.</p>
Saavutettavat palvelut ja viestintä	<p>Kehitetään palveluita, jotka ovat saavutettavissa kaikille kuntalaisille, mukaan lukien vähemmistöryhmät.</p> <p>Edistetään tietoisuutta eri toimijoiden vastuista ja rooleista (kunta, hyvinvointialue, järjestöt)</p> <p>Laaditaan selkeät ohjeet ja suunnitelma tapahtumien järjestämiseksi niin että ne ovat turvallisia ja kaikkien saatavilla.</p> <p>Tiedotetaan tapahtumista ja palveluista monipuolisesti eri viestintäkanavissa. Tarjotaan kuntalaisille helppokäyttöisiä kanavia saada tietoa kunnan palveluista ja tapahtumista, jotka eivät perustu pelkästään verkkoon.</p>	<p>Kaikki toimialat</p> <p>Hallinnon toimiala</p> <p>Kainuun hyvinvointialue</p> <p>Vapaa-aikapalvelut</p> <p>Kaikki toimialat</p>	<p>Käyttäjät osallistuvat palveluiden suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen.</p> <p>Palveluiden saavutettavuuden laadullinen arvioiminen.</p> <p>Yhteydenottojen ohjautuminen oikeisiin kohteisiin.</p> <p>Turvallisemman tilan ohjeet laadittu ja käytössä kunnan tapahtumissa.</p> <p>Käytettävissä olevien viestintäkanavien määrä. Kuntalaispalaute viestintäkanavien saavutettavuudesta.</p>

5. SUUNNITELMAN LAATIJAT

Riikka Boren, hallinto- ja henkilöstöjohtaja

Harri Helenius, tekninen johtaja

Päivi Huotari, toimistopäällikkö, hallintopalvelut

Airi Hyvönen, aterial- ja siivouspalvelujohtaja

Minna Härkönen, koordinaattori, Yhdenvertainen Oulu2026 -hanke

Mika Kempainen, tieinsinööri

Mirja Meriläinen, sosionomiopiskelija (KAMK)

Piia Määttä, nuorisotyön koordinaattori

Merja Ojalampi, sivistysjohtaja

Ossi Pulkinen, liikuntakoordinaattori

Kukka-Maaria Pyykönen, hyvinvointikoordinaattori