

KOKKOLA



KARLEBY

Kokkola kaikille

**Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden
kehittämissuunnitelma 2019–2021**



Hyväksytty kaupunginhallituksessa 7.10.2019 § 449
Merkitty tiedoksi kaupunginvaltuustossa 21.10.2019 §75

Sisällys

1 Johdanto	4
2 Valmistelu	4
2.1 Tausta-aineistot	5
2.1.1 Kuntalaiskysely	5
2.1.2 Nuorisovaltuusto	7
2.1.3 Vanhus- ja vammaisneuvosto	7
2.1.4 Raportti maahanmuuttajien hyvinvointiesteistä ja mahdollisuuksista	7
2.1.5 Hyvinvointikertomus ja –suunnitelma	8
2.1.6 Henkilöstökoulutus	8
3 Kehittämissuunnitelman viitekehys.....	8
3.1 Vahva lakiperusta	9
4 Kaupunki tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä.....	9
4.1 Kaupunki strategisena johtajana.....	10
4.1.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kaupungin strategiassa.....	10
4.1.2 Itsenäinen toimija ja vaikuttaja verkostoissa.....	11
4.1.3 Päätösten ennakkovaikutusten arviointi	12
5 Kaupunki työnantajana.....	12
6 Kaupunki palvelujen tuottajana	14
6.1.1 Osallisuus	15
6.1.2 Sähköiset palvelut.....	16
6.1.3 Viestintä	16
7 Kehittämistoimenpiteet.....	18
Oppiva ja osaava Kokkola.....	18
Esteetön Kokkola	18
Saavutettava Kokkola	18
8 Tiedottaminen ja seuranta.....	18
9 Keskeiset käsitteet	19
10 Lähde- ja oheisaineisto	20

1 Johdanto

Tämä kehittämissuunnitelma on laadittu viitoittamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Kokkolan kaupungilla. Suunnitelmalla edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tehokkaampaa huomiointia kaikessa toiminnassa.

Suunnitelmassa käsitellään kaupungin toimintaa yleisesti linjaten ja konkreettisia esimerkkejä esille tuoden. Aihepiirin huomiointi toiminnassa on pitkäkestoista työtä, joka edellyttää usein paneutumista käytäntöihin ja yksityiskohtiin – asioihin havahtumista ja niiden oivaltamista. Suunnitelman ja sen toimeenpanon on tarkoitus olla työkalu tässä prosessissa. Työtä on tarpeellista jatkaa tarkentaviin toimiala- ja kohderyhmälähtöisiin tarkasteluihin tämän asiakirjan viitoittamana.

Kehittämissuunnitelmassa on sekä taustoitusta että toimenpide-ehtotuksia. Tekstissä on mukana kehitysehdotuksia, joita jatkossa voi tarkemmin pohtia ja valmistella.

Tavoitteena on tunnistaa ja hyväksyä kokkolalaisen ihmisyyden moninaisuus. Tiedämme, että täällä asuu syntyperäisiä kokkolalaisia, muualta maasta ja ulkomailta muuttaneita, ihonväritään erilaisia ja eri uskontoryhmiin kuuluvia. On myös uskontoryhmien ulkopuolella olevia. Kaupungin asukkaina on erilaisia toimintarajoitteita omaavia, eri tavalla ajattelevia ja eri sukupuoli- ja seksuaaliryhmiin lukeutuvia ihmisiä siinä missä kaikkialla muuallakin. Kaupunki koostuu monista pienyhteisöistä, joihin lukeutuvat yhtä hyvin kanta-kaupungin eri alueet kuin kylät ja muutkin taajamat. Haluamme tukea kehittämisohjelman myötä mielikuvaa ja kokemusta Kokkolasta avarasti ajattelevana ja nykyaikaisesti toimivana yhteisönä.

2 Valmistelu

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen opastavaa ajankohtaista aineistoa ja ohjeistusta on paljon etenkin valtionhallinnon ja eri järjestöjen tuottamina. Kokkolan kaupunkiorganisaatiossa on osaamista, jota voidaan hyödyntää jatkossa. Käytettävissä on myös paikallisia kokemusasiantuntijoita aihepiiriä syventämään.

Suunnitelman valmistelu alkoi huhtikuun 2019 lopussa. Tätä ennen vastattiin syrjimättömyysohjelmaa koskevaan valtuustoaloitteeseen. Siinä toivottiin kaupungin aloitettavan ohjelman valmistelun, jotta kaupungin henkilöstö on aiempaa osaavampi erilaisuuden kohtaamiseen. Aloitteessa todetaan: ”jokaisella kokkolalaisella pitää olla oikeus käyttää kaupungin palveluja ja osallistua niiden kehittämiseen pelkäämättä syrjintää”. Vastaus aloitteeseen käsiteltiin kaupunginhallituksessa 21.1. ja -valtuustossa 1.5.2019.

Kehittämissuunnitelman valmistelua ratkaisevasti tukenut Kuntaliiton opas Monien kasvojen kunta ilmestyi toukokuun 2019 alussa suomen- ja ruotsinkielisenä versiona. Käytännöllinen opas esittelee miten monella eri tavalla, isojen ja pienempien tekojen kautta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voi käytännössä edistää.

Tärkeinä tietolähteinä ovat olleet myös tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistojen www-sivut sekä oikeusministeriön ylläpitämä sivusto osoitteessa www.yhdenvertaisuus.fi. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tanen ajankohtaispäivityksiä sosiaalisessa mediassa on hyödynnetty valmistelussa.

Aineistona on käytetty lisäksi THL:n julkaisemaa vammaispalvelujen käsikirjaa. Valmistelun aikana saatiin käyttöön tuore raportti otsikolla Kokkolassa asuvien maahanmuuttajien hyvinvointi- ja mahdollisuuksia. Aloite ja tarve raportin laatimiseen on todettu Kokkolan monikulttuurisuusneuvostossa.

Valmistelussa on huomioitu työsuojeluhallinnon huhtikuussa ilmestynyt opas Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla sekä oikeusministeriön kesäkuun lopussa julkaisema Tilaa moninaisuudelle -opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Valmistelun alkaessa kuultiin nuorisovaltuustoa, vammais- ja vanhusneuvostoa, nuorisotoimen johtoryhmää, kaupungin hyvinvointiryhmää, työsuojeluvaltuutettuja ja henkilöstöpalveluita, kaupunkiympäristön johtoryhmää, Yhteisöklubi Siltaa ja useita muita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin työssään tai luottamustehtävässään perehtyneitä henkilöitä.

Keskusteluissa ilmeni hyvin kaupungin palveluiden nykyinen painotus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelussa ja toteutuksessa. Opetustoimessa yhdenvertaisuuslain koulutuksen järjestäjältä edellyttämät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat jo vakiintuneita. Vuoden 2019 lopulla valmistellaan koulukohtaisia toiminnallisia suunnitelmia vuosille 2020–22.

Opetustoimen henkilökunta saa koulutusta moninaisuuteen, ja globaalikasvatus on mukana koulujen arjessa. Nuorisotoimessa suunnitellaan ja toteutetaan toimintaa eri kohderyhmille paikallinen tilanne ja tarve huomioiden. Myös muissa sivistyskeskusten toiminnoissa nämä asiat on suunnitelmallisesti huomioitu.

Kaupunkiympäristön toimialalla on perehdytty hyvin toimitiloihin, kaupunkitilaan, työturvallisuuteen ja -vaatetukseen eri käyttäjä- ja työntekijäryhmien kannalta.

Etenkin nuoriso- ja opetustoimen aloille on kertynyt runsaasti kokemusta paikallisesta ilmapiiristä ja kokemusmaailmasta, mitä voidaan hyödyntää kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä laajemminkin.

2.1 Tausta-aineistot

Kuntalaiskysely kuvaa kokkolalaisten mielialoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta myönteisiksi. Eryteisesti toivotaan iän, toimintarajoitteiden ja etäisyyksien huomioimista. Maahanmuuttajien kokemuksissa korostuu eri väestöryhmien erillisyys ja haasteet päästä mukaan paikalliseen toimintaan. Tilastoista saa melko vähän tietoa palvelujen ja toiminnan kohdentumisesta eri sukupuolten, ikäryhmien tai muiden henkilöön liittyvien ominaisuuksien mukaan.

2.1.1 Kuntalaiskysely

**Yli puolella kuntalaiskyselyyn vastanneista ei ole syrjinnän kokemusta tai tunnetta. Jos kokemus tai tunne on, se liittyy useimmiten ikään, kieleen, alkupe-
rään tai sukupuoleen. Etäisyys tai julkisen liikenteen yhteydet vaikuttavat ko-
kemuksiin ja osallistumiseen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esilläpito ja
kehittäminen Kokkolassa nähdään tärkeänä asiana.**

Kuntalaisten mielipiteitä tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta, esteettömyydestä ja osallistumisesta kartoitettiin kyselyllä kaupungin www-sivuilla. Vastausaikana 10.–26.6. saatiin tasan 200 vastausta. Siihen vastattiin nimettömänä, eikä vastaajia pysty aineistoista tunnistamaan. Vastaajista 94 % asui Kokkolassa, ja vastauksista 89 % annettiin kaupungin asukkaana roolissa.

Kyselyssä tiedusteltiin syrjinnän kokemuksia tai tunteita yhdenvertaisuuslaissa mainittujen, henkilöön itsensä kiinteästi kohdistuvien ominaisuuksien pohjalta.

Enemmistö vastaajista ei ole kokenut syrjintää. Näin vastasi 61 % vastaajista, kun taas 38 % on kokenut sitä aiemmin tai kokee sitä nyt. Eniten syrjintäperusteista valittiin ikä, kieli ja sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti.

Syrjintäperusteista saa tarkempaa tietoa avointen vastausten kautta. Ikä tulee niissä esille huolena palveluiden saatavuudesta tai sähköisten palvelujen käytön osaamisena.

Maininnat kielestä liittyvät ensi sijassa ruotsin kieleen – sen osaamisen arvellaan antavat paremman aseman työmarkkinoilla. Ruotsinkielistä aineistoa toivotaan nykyistä enemmän kaupungin materiaaleihin ja kuvauksiin. Englanninkielellä vastanneet puolestaan toivovat enemmän aineistoa englanniksi. Sen kautta löytäisi paremmin julkisten palvelujen luo ja pystyisi osallistumaan toimintaan ja tapahtumiin Kokkolassa.

Sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti mainitaan lähinnä uralla etenemisen kautta. Pari vastajaa kirjoittaa, että jos olisi mies, oma ura- ja palkkakehitys olisi myönteisempi kuin se on nyt, ja yksi vastaaja mainitsee raskaussyrjinnän työsuhteen jatkon kannalta. Muunlaisia, esimerkiksi sukupuoli-identiteettiin tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tekijöitä ei avoimissa vastauksissa mainittu.

Vastausvaihtoehto Muu syy avautuu vapaamuotoisten vastausten kautta. Selvästi eniten mainitaan asuinpaikkaan, esteettömyyteen ja liikkumiseen liittyvät asiat. Samassa vastauksessa saatetaan sivuta näitä kaikkia. Varallisuutta tai toimeentuloa tuoda vastauksissa esille kertaakaan, ei liioin sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä seikkoja.

Esteettömyys nimenomaan toimintarajoitteiden kannalta tai paikallisliikenteen vähäisyys mainitaan muuna syynä useasti. Kaupungin palveluja ja tiloja kehitettäessä toivotaan aina huomioon otettavan henkilöt, joilla on erilaisia toimintarajoitteita. Heidän toivotaan näkyvän entistä enemmän työelämässä ja olevan esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä. Syrjintää tai syrjinnän kokemuksia mainitaan eniten palvelujen sijainnin perusteella omaan asuinpaikkaan nähden. Monet ovat huolissaan palvelujen saatavuudesta yleensä tai jonkin palvelun saavuttamisen viemästä työajasta.

Asuinpaikka ei kuitenkaan ole henkilöön samalla tavalla kiinteästi liittyvä asia kuten ikä, vakaumus, alkuperä tai muut yhdenvertaisuuslaissa mainitut seikat. Lähtökohtaisesti kaupungin palvelut ovat kaikkien saatavilla, vaikka niihin joillakin on pitempi matka kuin toisilla. Etäisyyksien ja yhteyksien merkitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksille on silti hyvä tunnistaa kaupungin toiminnassa.

Asuinpaikalla ja liikkumismahdollisuuksilla on yhteys osallisuuteen. Kanta-Kokkolan alueen asukas kiteyttää asian näin (ote vastauksesta): ”Mikäli haluan asioida keskustassa, olen pakotettu käyttämään paikallisliikenteen palveluita. Kesäisin ei sunnuntai-liikennettä, arkisin viimeinen vuoro lähtee torilta kl 17.15! Heikkoa ja masentavaa!!!”

Kaupungin tiloja ja palveluja pystyy valtaosa vastaajista käyttämään esteettömästi. Apuvälineitä käyttäville liikkuminen kaupungilla ja kaupungin omissa tiloissa koetaan kuitenkin hankalaksi etenkin kynnysten, kadun reunojen ja jalkakäytävien pintojen vuoksi. Julkisissa tiloissa on kuulemis- tai näkemisesteitä, joihin toivotaan parannusta.

Julkisiin tiloihin toivotaan tuoksuttomuutta. Tilaisuuksien järjestäjien toivotaan esittävän mainoksissa ja esitteissä pyynnön hajusteiden välttämistä. Eri palvelutiloihin toivotaan näkyvästi esille kylttiä tuoksuttomuudesta. Yksi vastaaja kuvaa asiaa näin: ”Hengittäminen on mielestäni kaikkien oikeus ja astmaoikeita ei pidä vähätellä”.

Palvelukielistä esitettiin näkemyksiä. Kokkola tiedetään lähtökohtaisesti kaksikieliseksi kaupungiksi, mutta palvelujen saanti ruotsinkielellä koetaan heikommaksi kuin suomeksi. Englanniksi vastanneet puolestaan toivovat Kokkolaan enemmän opastusta ja neuvontaa englannin kielellä.

Osallistumismahdollisuuksiin lähes kaikki vastasivat samalla tavalla: kaupungin toimintaan pääsee osallistumaan sillä tavalla kuin haluaa. Osallisuus mainitaan vastauksissa useimmiten mahdollisuutena osallistua tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Eräs vastaaja kuvaa asiaa näin: ”Pystyisin osallistumaan, mutta en viitsi lähteä ajelemaan enää töiden päälle”.

Vaikka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä kaupungin toiminnassa että Kokkolassa yleensä pidetään tärkeänä, muutosten tiedetään vievän aikaa: ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on asia, jonka parissa vaaditaan vielä vuosien työ valtakunnallisella tasolla. Kokkolan kaupungin on pysyttävä tässä kehityksessä mukana”.

Vastauksissa mainittiin muutamia kaupungin tiloihin tai kohteisiin liittyviä asioita, joihin toivottiin parannusta tai muutosta. Niistä on keskusteltu kaupunkiympäristön vastualueiden kanssa. Tuloksista on kerrottu Kokkolan uuden julkisen liikenteen suunnitelman valmistelijoille.

2.1.2 Nuorisovaltuusto

Kokkolan nuorisovaltuuston kokouksessa huhtikuussa 2019 haettiin näkemyksiä kolmeen kysymykseen, jotka koskivat syrjintää, tiedonsaantia ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasenteiden tilaa Kokkolassa. Paikalla oli runsaat 20 nuorisovaltuuston jäsentä.

Syrjinnän kokemuksia ja tunteita on nuorille tullut eniten kiusaamisen kautta. Kiusaaminen liittyy useimmiten tunteeseen omasta erilaisuudesta muihin verrattuna, ja kiusaaminen koetaan tästä erilaisuudesta johtuvaksi. Aikuisilta toivotaan asiallista suhtautumista esimerkiksi nuoren ollessa työssä uutena ja ei vielä niin kokeneena työntekijänä. Tiedonsaantiin nuoret toivovat yhtä kanavaa, joka kokoaa nuorten kannalta tarpeellisen ja kiinnostavan tiedon yhteen paikkaan.

Nuorisovaltuuston jäsenet arvelivat Kokkolassa olevan melko paljon moninaisuudelle vähemmän myönteisiä asenteita. Nuoret uskovat tilanteen muuttuneen silti parempaan suuntaan kuin aiemmin.

Toimenpide-ehdotus: Kaupungin toivotaan pitävän erilaisuutta esillä. Käytyä keskustelua kuvaa hyvin kommentti: ”Nuorten keskuudessa on hankala tulla ulos kuorestaan arvostelun takia. Tilannetta voi parantaa yleistämällä erilaisuutta”. Tätä voisi havainnollistaa muun muassa monipuolisella kuva-aineistolla kaupungin materiaaleissa.

2.1.3 Vanhus- ja vammaisneuvosto

Vanhus- ja vammaisneuvoston kokouksessa tuli esille etenkin liikkumisen esteet. Kaupungin tulisi tarkastella esteettömyyttä monipuolisesti ja mielellään yhdessä paikallisten potilasjärjestöjen kanssa. Yhdessä voisi tehdä kohteisiin esimerkiksi kumpu-panuuskävelyjä, jolloin voidaan havaita konkreettisesti liikkumista ja muita käyttöä haittaavia asioita.

2.1.4 Raportti maahanmuuttajien hyvinvointiesteistä ja mahdollisuuksista

Raportissa kuvataan niitä hyvinvoinnin ulottuvuuksia, esteitä ja mahdollisuuksia, jotka liittyvät Kokkolassa asuvien maahanmuuttajien arkielämään, työhön, harrastuksiin, asumiseen ja itsensä toteuttamiseen. Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen asiantuntijoiden laatima, maahanmuuttajia haastatteluihin pohjautuva raportti esittää useita kehitysehdotuksia.

Kokkolaan tullaan ulkomailta työn, opiskelun, perhetilanteen tai pakolaisuuden johdosta. Maahanmuuton syy vaikuttaa kokemuksiin. Esimerkiksi opiskelijoille on englanninkielisiä palveluita tarjolla oppilaitoksensa tuottamana enemmän kuin muille ulkomaalaistaustaisille.

Kaikki haastatellut kokevat suomenkielen osaamisen keskeiseksi oman elämän edistämisen kannalta. Kielen osaaminen mahdollistaa paremman pääsyn työhön. Ulkomaalaistaustaisen on silti vaikea päästä kiinni työelämään ja saada se ensimmäinen työpaikka. Toisaalta Kokkolaan suuntautuu melko paljon työperäistä maahanmuuttoa varsinkin kausityöhön, jolloin tulijalle on työ jo valmiina. Ulkomaalaistaustaiset ja kansatuomalaiset ovat erillään omissa ryhmissään, ja sen takia tavat ja kulttuurit tulevat tutuksi hitaasti. Toiveissa on enemmän kohtaamismahdollisuuksia ja yhteistä tekemistä.

2.1.5 Hyvinvointikertomus ja –suunnitelma

Hyvinvointikertomus 2013–17 ja hyvinvointisuunnitelma 2018–21 kuvaavat Kokkolan tilannetta olemassa olevien aineistojen kautta. Terveystieteiden edellyttää kuntien seuraavan asukkaidensa terveyttä ja hyvinvointia. Suunnitelma asettaa tavoitteet tälle toiminnalle kuluvalle valtuustokauden ajalle, ja hyvinvointikertomus on työväline näiden tavoitteiden toteuttamiseen.

Hyvinvointikertomus ei sisällä erikseen tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden tarkastelua. Vain muutamissa tilastoissa ja muissa lähteissä on ylipäätään erottelua naisten ja miesten tai tyttöjen ja poikien välillä.

Eniten erottelua on kouluterveyskyselyn aineistossa. Tulokset osoittavat eroja tyttöjen ja poikien välillä ystävien määrän, tupakoinnin, päihteiden käytön ja kiusaamisen osalta. Vaikka kiusaaminen näyttää vähentyneen, pojat kokevat sitä edelleen enemmän kuin tytöt. Kouluterveyskyselyn valtakunnallisen analyysin mukaan kiusaaminen liittyy usein ulkonäköön, muihin henkilön ominaisuuksiin sekä seksuaaliseen suuntautumiseen tai oletukseen siitä.

Toimenpide-ehdotus: Hyvinvointikertomuksen tekstiosuudessa olisi hyvä nostaa esille kysymyksiä tai asioita, joita kannattaa tarkemmin selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta. Tähän paneutumalla pystyttäisiin näkemään missä määrin tilanne on merkittävä kokonaisuuden kannalta, ja näin mahdollisiin haittatekijöihin voitaisiin pureutua ennalta.

2.1.6 Henkilöstökoulutus

Syyskuun loppupuolella järjestettiin puolen päivän henkilöstökoulutus esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työpaikalla. Koulutuksessa käytiin luennon ja harjoitusten avulla läpi moninaisuutta ja esimiehen roolia. Teemoina painotettiin ikääntymiseen, vammaisuuteen ja yleensä ihmisten moninaisuuteen. Esimiehellä on keskeinen rooli aihepiirin asioiden tunnistamisessa, puheeksiotossa ja tarvittaessa yhteisessä, turvallisessa käsittelyssä.

3 Kehittämissuunnitelman viitekehys

Työlle tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on monta syytä ja kannustinta. Lainsäädännön ohella perusteena on humanisuus - ihmisarvo on rikkumaton ja suvaitsevaisuus on hyvä lähtökohta kaikessa kanssakäymisessä. Sen myötä voi tuntea arvostusta, hyväksyntää ja yhteenkuuluvuutta paikalliseen yhteisöön.

Edistäminen liittyy myös hyvään hallintoon, osallisuuteen ja yhteenkuuluvuuteen, kaupungin palvelukuvaan, veto- ja pitovoimaan ja yleisesti paikkakunnan maineeseen. Tällä kaikella on merkitystä työvoiman saannissa ja yritysten sijoittumisessa paikkakunnalle.

Tavoitteet ovat tärkeitä, mutta teot ratkaisevat käytännön tilanteissa. Toiminnallinen suunnittelu tämän linjaavan asiakirjan lisäksi vahvistaa näkemystä ja konkretisoi toimintaa tavoitteiden jalkauttamiseksi.

3.1 Vahva lakiperusta

Kansalaisten yhdenvertaisesta kohtelusta on maininnat monessa eri laissa ja asetuksessa. Tarkimmin näihin ohjeistaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait.

Tasa-arvo tarkoittaa naisten ja miesten välistä tasa-arvoisuutta ja tasa-arvoa, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun kannalta. Tasa-arvolaki edellyttää, että tasa-arvoa myös edistetään. Tämä koskee viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä sekä työnantajia. Laki kieltää lisäksi seksuaalisen ja sukupuoleen liittyvän häirinnän.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 8.8.1986/609

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. Syrjintää on henkilön tai ryhmän asettamista toista huomponaan asemaan henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Tietoisesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisestä huolimatta ennakkoluuloja ja epävarmuutta uutta kohdatessa edelleen esiintyy. Se on ymmärrettävää. Tiedon ja koulutuksen kautta voi kuitenkin harjaantua havaitsemaan moninaisuutta niin että sen pystyy ottamaan paremmin huomioon sekä suunnittelussa että käytännön toimissa.

4 Kaupunki tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä

Kaupungilla on palvelujen tuottajana ja järjestäjänä avaimet edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan ja vaikuttamalla verkostoissa.

Kaupunkia sitovat yhdenvertaisuuslaissa erikseen määritellyt tehtävät. Kaupungin on koulutuksen järjestäjänä huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajana kaupungin on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Kaupungin on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimien on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Hyvin toimiva, erilaisuuden huomioiva kaupunki on kiinnostava ja houkutteleva asukkaiden, työpaikkojen ja yritysten näkökulmasta. Palveluun pääsy, sekä konkreettisesti esteettömyyden että saavutettavuuden kannalta luo ja ylläpitää hyvää palvelukuvaa. Kokemus yksittäisistä palvelutilanteista vaikuttaa helposti siihen millaisena kaupunkiorganisaation toiminta yleensä ottaen nähdään.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa laatutyötä. Selkeät ja yhdenvertaiset menettelyt eri tilanteissa varmistaa tasa-arvoista kohtelua ja tehokasta toimintaa tilanteesta tai henkilöstä riippumatta. Tällä lisätään luottamusta julkishallintoa kohtaan – näin vahvistetaan uskallusta ja luottamusta ottaa valtavirrasta poikkeavia asioita ja tilanteita esille sekä kuntalaisten että työntekijöiden toimesta.

4.1 Kaupunki strategisena johtajana

Kokkolan kaupungin strategia on muutosmyönteinen ja uudistushakuinen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen palveluissa ja muussa toiminnassa tukee hyvin strategian tavoitteita ja päämääriä.

Kaupunki voi kehittää toimintaansa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tehokkaampaan huomiointiin ennakkovaikutusten arvioinnilla. Sillä pystytään tunnistamaan suunnitteilla olevien hankkeiden vaikutuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

4.1.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kaupungin strategiassa

Kaupungin vuosien 2018–21 strategian tunnuslauseena on rohkeasti uudistuva Kokkola. Lause on painokas - se edellyttää uusien näkökulmien esillä pitämisen ja soveltamisen käytännössä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämissuunnitelma ensi kertaa laadittuna kertoo uudistumisesta ja halusta tarkastella asioita useita eri näkökulmista.

Strategia tukee kaikkien kuntalaisten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämistä. Siinä ei erikseen mainita kohderyhmiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta, paitsi lapset ja nuoret Unicefin lapsiystävällisen kaupungin statuksen haun yhteydessä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nivoutuu hyvin kaikkiin strategian tavoitteisiin.

1. Sopivasti lähellä – Kaupunki palvelujen järjestäjänä

Tavoite	Toimepide
Kaupungin rooli palvelujen järjestäjänä on muuttumassa enemmän tekijästä tekojen mahdollistajaksi. Kehitämme palveluita vastaamaan asukkaiden tarpeita, talouden raamit huomioon ottaen. Tulevaisuudessa luomme puitteita ja mahdollisuuksia, jotka mahdollistavat monenlaisen tekemisen. Haluamme kannustaa eri toimijoita kehittämään omaa elinympäristöään. Uskomme, että tulevaisuuden menestyminen vaatii uutta ajattelua ja rohkeutta kokeilla.	Strategia edellyttää tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintaa kaikkien kuntalaisten kannalta. Omasta tekemisestä siirrytään enemmän yhteiseen tekemiseen ja kaupungin rooliin tekemisen mahdollistaja. Kumppaneina tulee huomioida kaikki kunnan asukasryhmät.

2. Houkuttava ja koukuttava kaupunki – Elin-, veto- ja pitovoimainen kaupunki

<p>Sote-palvelujen siirryttyä maakunnalliseksi hyvinvoinnin edistäminen vaatii kunnalta uudenlaisia toimintamalleja ja kykyä tehdä hyvinvointityötä yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p> <p>Vetovoima on oleellinen osa elinvoimaa. Pitovoima puolestaan huolehtii siitä, että ihmisillä ja yrityksillä on kaupungissa sellaiset puitteet ja niin hyvin toimiva arki, että he haluavat olla ja elää kaupungissamme</p>	<p>Unicefin lapsiystävällisen kaupungin tunnuksen saaminen on sekä haastava tavoite että kiinnostava mahdollisuus. Tällä edistetään lasten ja nuorten osallisuutta ja vahvistetaan ennaltaehkäisevästi syrjäytymistä systemaattisella, kaikki kaupungin toiminnot läpäisevällä toiminnalla.</p> <p>Kokkolan maineen nostaminen sivistyskaupunkina on yksi strategian tavoitteista. Suvaitsevaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat olennainen osa sivistynyttä toimintakulttuuria, johon kuuluu moninaisuuden kirjon hyväksyvä huomiointi.</p>
--	---

3. Onnistumme yhdessä – Kuntalaisaktiivisuus

<p>Toiminnassamme luomme edellytyksiä asukkaille osallistua oman lähiympäristönsä tai itseään läheltä koskettavan asian kehittämiseen ja valmisteluun.</p> <p>Kaupunki tarjoaa kuntalaisille mahdollisuuden kehittää omaa asuin- ja elinympäristöään.</p>	<p>Kaupungin rooli on luoda mahdollisuuksia siihen, että aktiiviset ja oman elinympäristönsä kehittämiseen kiinnostuneet kuntalaiset, yhteisöt, järjestöt ja yritykset voivat osallistua tulevaisuuden tekemiseen.</p> <p>Tähän liittyy myös aineeton kehittäminen eli ajatusten ja toimintatapojen uudistaminen.</p>
---	---

4. Resurssiviisas kaupunki – moderni kuntaorganisaatio

<p>Kuntaorganisaation toiminnassa pyrimme siihen, että olemme helposti lähestyttävissä ja positiivinen asiakaskokemus on toimintamme keskiössä. Tavoitteena on rakentaa ja kehittää kunta-laisten omaksi kokema kuntaorganisaatio.</p> <p>Kokkolan kaupunki on pidetty ja houkutteleva työnantaja</p>	<p>Työhyvinvointia ja tasa-arvoa edistetään ja tuetaan jo monin tavoin. Tärkeätä on edelleen havaita ja tunnistaa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavia tekijöitä ja tiedostaa miten ne kohdistuvat eri henkilöstöryhmiin.</p> <p>Rekrytoinnin tavoitteena on, että avoimiin tehtäviin hakee ja niihin valitaan osaavat ja pätevät henkilöt erilaisuuden sitä estämättä.</p>
---	--

4.1.2 Itsenäinen toimija ja vaikuttaja verkostoissa

Päätöksenteossa huomioidaan sukupuolten välinen tasa-arvo muodollisesti hyvin. Kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä on oltava naisia ja miehiä, molempia vähintään 40 prosenttia. Kunnanvaltuuston sukupuolijakauma muodostuu äänestustuloksen mukaan.

Kunnan toimintaa ohjaa kuntalaki ja muu kuntia koskevat normisto. Hyvä hallinto velvoittaa tasapuoliseen kohteluun, johdonmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tietoinen ja toiminnallinen edistäminen on osa hyvää hallintoa.

Kunnalla on vastuu sille määritellyistä lakisääteisistä tehtävistä. Tähän liittyy tehtävien rahoituksesta huolehtiminen, mikä luo haasteita palvelujen kysynnän ja tarjonnan välille. Palvelujen määrää ja laajuutta määrittävät useimmissa kunnissa, myös Kokkolassa, tarkasti talouden realiteetit. Laajan kunnan alueella, kuten Kokkolassa, voi syntyä eriarvoisuuden tuntemus palvelujen saannista etäisyyksien vuoksi.

Digitalisaation edetessä etäisyyksien merkitys on jo monessa asiassa vähentynyt. Digitalisaatio ei silti ratkaise aivan jokaisen asiointitarpeita. Hankaluudet kielen tai luetun ymmärtämisessä tai tietotekniikan käytössä voivat olla esteinä, samoin tietokoneiden ja verkkoyhteyksien puuttuminen. Sen vuoksi tulisi olla tarjolla myös muu palvelutapa sähköisen palvelun rinnalla, tai mahdollisuus saada tarvittaessa apua kunkin sähköisen palvelun käyttöön.

Opastusta digitaaliseen toimintaympäristöön on välttämätöntä tarjota samoin kuin tietoteknisiä välineitä niille joita niitä ei ole. Näitä Kokkolassa tarjoavat muun muassa kaupunginkirjasto ja Kokkolan seudun opisto.

4.1.3 Päätösten ennakkovaikutusten arviointi

Kaupungin toiminnassa tehdään suunnitelmia ja päätöksiä, jotka koskevat kaupungin asukkaita yleensä aina jollain tavalla. Päätösten ja suunnitelmien ennakkovaikutusten arvioinnin kautta voi syventää näkemystä niiden vaikutuksista kuntalaisten terveyteen, hyvinvointiin ja muuhun elämään. Arviointeja pidetään osana normaalia asioiden valmistelua, eivätkä ne yleensä pidennä tai vaikeuta valmistelun kulkua.

Arviointia pidetään sitä tärkeämpänä mitä niukemmin varoin toimitaan. Arvioinnilla pystytään vaikuttamaan lopputulokseen, kohdentamaan resursseja oikein ja lisäämään ennakoitukykyä. Arviointien myötä tullaan paremmin tietoisiksi erilaisista tarpeista ja vaikutuksista. Sillä voi oppia tiedostamaan vakiintuneita ajattelumalleja ja tarvittaessa muuttaa niitä.

Kokkolan kaupunki pyrkii saavuttamaan Unicefin Lapsiystävällinen kunta -statuksen. Sen myötä systemaattinen lapsivaikutusten arviointien (lava) tekeminen ajankohtaisuuksiin niiden hankkeiden osalta, jotka olennaisesti koskevat lapsia ja perheitä. Koska kaupungin toiminta hyvin suurelta osin kohdistuu juuri lasten ja huoltajien arkeen, arviointi ulottuu varsin laajasti eri aiheisiin.

Toimenpide-ehdotus: Kokkolan kaupungilla suunnitellaan laajaa ennakkovaikutusten arvioinnin (evaus) käyttöönottoa erikseen määritellyissä hankkeissa. Tähän tulee sisällyttää riittävästi sukupuolivaikutusten arviointia (suvaus). Arvioinnin tulee kattaa myös yhdenvertaisuuden arvioinnin. Näitä kahta tulisi soveltaa niinikään henkilöstöä koskevissa muutostilanteissa ja hankkeissa.

5 Kaupunki työnantajana

Kaupunki laatii vuosittain henkilöstöraportin sekä yhdenvertaisuussuunnitelman. Niillä täytetään tasa-arvolain työnantajalle kohdistama velvollisuus tasa-arvosuunnitelman laatimiseen, jota edellytetään kaikilta yli 30 henkilön työpaikoilta, ja samalla ne kertovat tilanteen kehittymisestä eri vuosien välillä.

Kaupungilla on tehty henkilöstön tasa-arvosuunnitelma vuosina 2011 ja 2014. Yhdenvertaisuuslain tultua voimaan on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

vuosina 2016, 2018 ja 2019. Vuosittain toistuvana voi niiden pohjalta tehdä seuranta- ja havaita muutoksia.

Kaupungin työntekijäkunnasta valtaosa on naisia, mikä vastaa kunta-alan yleistä tilannetta. Kaupungilla oli vuoden 2018 lopussa vakinaisessa työsuhteessa naisia 74 % ja miehiä 26 %. Kaupungin työntekijäkunnan sukupuolijakauma vastaa kaikkien kuntien yleistä linjaa.

Kokkolan kaupungilla oli elokuussa 2019 käytössä 292 ammattinimikettä. Määrällisesti eniten on lastenhoitajia, luokanopettajia ja lastentarhanopettajia. Tämä kertoo kaupungin palvelukuvasta – opetus ja kasvatus ovat nykyisin suurimmat ammattialat kaupungin toiminnassa.

Kymmenen yleisimmän ammattinimikkeen joukossa ovat myös laitosmies ja palomies. Nämä ovat alallaan vakiintuneita, mutta usein sukupuolittuneiksi koettuja ammattinimikkeitä. Tasa-arvolaki kieltää suuntaamista työtehtäviin vain naisille tai miehille. Nimike voi johtaa silti ajatukset tähän suuntaan, vaikka itse työn sisältö ei tätä tarkoitaakaan.

Kaupungilla on tuore ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen. Siinä on ohjeet kiusaamisen, häirinnän, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastaisen toiminnan ehkäisemiseksi ja esille ottamiseksi. Polku asialliseen työkäyttämiseen hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 6.5.2019 (Kvsto § 228). Tätä ohjetta voi soveltaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemojen käsittelyssä ja mahdollisissa ristiriitatilanteissa.

Kaupunki seuraa työntekijöidensä hyvinvointia sairauspoissaolojen ja työhyvinvointikyselyn kautta. Siinä ei sukupuolta tai ikäryhmää ole kysytty tunnistettavuuden välttämiseksi.

Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksista on monissa organisaatioissa tuonut esille vakiintuneita toimintamalleja. Ne eivät koske itsestään selvästi eri sukupuolia vaan ne voivat kohdistua ikä- tai perhevaiheen mukaan työntekijän sukupuolesta riippumatta. Kehittämistarvetta on nähty esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa, koulutukseen pääsyssä tai uralla etenemisessä.

Työhön liittyvät tilanteet voidaan kokea erilaisilla eri-ikäisinä. Henkilökuntaa voi olla syytä tukea työuran ja ikääntymisen eri vaiheissa tai eläköitymisen hämmöttäessä. Vastaavasti nuori työntekijä saattaa tarvita erityistä tukea työuran alkuvaiheessa.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen keskittyvillä kysymyksillä voidaan saada esille erilaisia toiveita, odotuksia ja kokemuksia ja samoin sen, onko näillä seikoilla ylipäänsä merkitystä työntekijöille. Kun kysytään, voi saada asioita esille, senkin ettei erityistä huomioitavaa mahdollisesti ole.

Työntekijälle voi olla iso kynnys tuoda asioita esille virallista tietä, etenkin jos asia on hyvin henkilökohtainen tai sitä on vaikea todentaa. Vahvistamalla organisaation valmiutta tunnistaa ja ottaa asioita puheeksi voidaan päästä puuttumaan asioihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Kaupungilla tulee vuosittain tehtäviä avoimiksi eläköitymisen vuoksi ja muista syistä. Tällöin yleensä tarkistetaan ja määritellään tehtäväkuvia uudelleen, ja samalla tilannetta voi arvioida myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Rekrytointien yhteydessä viestitään sekä sanallisesti että sanoitta. Tärkeitä prosessin vaiheita ovat työpaikkailmoitus, haastattelu ja henkilövalinnasta ilmoittaminen. Jos niiden sanoitus on puutteellinen tai epäselvä, voi syntyä virheellisiä johtopäätöksiä. Valintapäätös perustuu laajempaan arviointiin painottuen työkokemukseen ja koulutukseen.

Etenkin valitsematta jääminen on herkkä tilanne hakijalle. Jos valinnan perusteet tuodaan esille huolimattomasti, saattaa syntyä mielikuva jopa tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden vastaisesta toiminnasta.

Avoimista työpaikoista ilmoitetaan nykyisin entistä enemmän tietoverkossa. Internet-sivujen ja sosiaalisen median työnantajakuvauksissa voi hyvin tuoda esille tavoitetta saada henkilökuntaan eri-ikäisiä ja eri taustaisia henkilöitä ilman maksullisen palstatilan rajoitteita. Usein tämä ilmaistaan sen tyyppisellä lauseella kuin kaupunki tukee laaja-alaista tasa-arvoa ja haluaa palvelukseensa eri-ikäisiä ja eri taustaisia henkilöitä.

Kaupunki on kokeillut anonyymiä rekrytointia valintaprosessin alkuvaiheessa, ja kokemukset siitä ovat olleet rohkaisevia. Anonyymien rekrytointikäytännön vahvistaminen avartaa hakijoille mahdollisuutta hakea kaupungin tehtäviin, kun esimerkiksi ikä, alkuperä, sukupuoli, nimi tai suku- tai perheyhteys ei heti alkuvaiheessa ilmene hakijatiiedoissa.

Toimenpide-ehdotus: Henkilökunnan kyselyissä ei ole viime vuosina tiedusteltu vastaajan ikää tai sukupuolta henkilökunnalta tulleen palautteen vuoksi. Näin ei kyselyistä saada selville onko näillä seikoilla merkitystä henkilökunnan kokemuksiin ja näkemyksiin. Muualla tehdyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjen esimerkit osoittavat millaisia kysymyksiä aihepiiristä nykyisin esitetään. Niihin paneutuminen hyödyttää Kokkolan kaupunkia, jos henkilöstökyselyjen laajentamiseen tai uudistamiseen päädytään.

6 Kaupunki palvelujen tuottajana

Tarkentava palvelujen ja toimintojen läpikäynti tuo toiminnallisen näkökulman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Yleisölle avointen tilojen läpikäynti ja esittely esteettömyyden kannalta palvelee kaikkia tilojen käyttäjiä. Osallisuuden tarkastelu ja seuranta kohderyhmittäin lisää toiminnan tavoitavuutta ja tuloksellisuutta.

Kaupungin toiminta on laajaa. Se kattaa suoraan henkilölle suuntautuvat palvelut, kuten opetuksen ja varhaiskasvatuksen, monet luvat ja neuvonnan. Kaupungin palveluun kuuluvat myös tiestö ja vesihuolto, toimitilat ja rakennukset sekä kuntahallinto, joita ei kuntalaisena välttämättä kohtaa samalla tavoin henkilökohtaisena palveluna.

Tiloja suunniteltaessa ja rakennettaessa noudatetaan ohjeita ja määräyksiä mitoitus-ten, materiaalien ja muun rakennustekniikan osalta. Tilojen osalta on kuitenkin arvioitava, huomioidaanko suunnittelussa riittävästi kuulemiseen, näkemiseen, väreihin ja muuten tilojen käyttöä mahdollisesti haittaavat asiat. Samoin huomioidaanko kulttuuriset seikat esimerkiksi tauko-, pukeutumis- ja wc-tilojen osalta. Onko tapahtumatiiloissa pyörätuolipaikkoja tarjolla niin, että niistä näkee ja kuulee muun yleisön lailla ja onko avustajalle saatavissa istumapaikka pyörätuolin lähellä – vastaavia kysymyksiä on paljon ja ne ovat keskenään erilaisia.

Muodollisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta huolimatta toiminnan arjessa saattaa syntyä syrjinnän tunne tai kokemus. Se voi syntyä vaikka asia saadaankin hoidettua. Epäasiallinen kohtelu tai eleet, ilmeet tai toimitilassa esillä oleva aineisto saattavat luoda loukkaavan tai syrjivän tunteen. Ne tuottavat syrjivää käyttäytymistä usein tahattomasti. Vakiintuessaan ne pitävät yllä ja siirtävät toimintamallia edelleen, jos niitä ei tunnusteta ja korjata.

Asioiden esille ottaminen asiakkaan, käyttäjän tai työntekijän toimesta voi olla hankalaa. Siihen ei välttämättä löydy sopivaa tilannetta tai kanavaa, tai leimautumisen pelko estää sen. Asioiden esilleotto sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen näkökulmasta vie pitkälle yksityisyyden alueella, kun sen johdosta syntyy helposti henkilöä

itseään koskevia arvailuja ja puheita. Näin toimitaan varovaisuuden kehässä, mikä ei edistä asioihin tarttumista ja edistämistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tehokas edistäminen tarvitsee tuekseen pitkäkestoista, käytännönläheistä koulutusta ja suunnittelua, jossa tehdään tiettäväksi toiminnan ja käyttäytymisen vaikutuksia eri näkökulmista. Tämä ei tarkoita pakkoa kaiken muuttamiseen, mutta tiedon lisääntymisen myötä voi paremmin arvioida omaa ajattelua, käyttäytymistä ja toimintaa. Näin saadaan eväitä palvelujen ja palvelutilanteiden tarkasteluun laajemmin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tarvitsee koordinaatiota siinä missä muukin kehittäminen. Koordinaation avulla toimintaa pystytään kehittämään systemaattisesti koko organisaation tasolla. Kaupungin on hyvä määritellä tälle teemalle koordinaatiovastuu, ja osoittaa sille riittävät resurssit.

6.1.1 Osallisuus

Osallisuus liittyy olennaisesti tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Kokkolan kaupungille laadittiin osallisuusohjelma pian vuosien 2018–21 strategian hyväksymisen jälkeen. Kaupunginhallitus hyväksyi ohjelman kesäkuussa 2018 (KH § 265). Siinä tarkastellaan osallisuuden merkitystä yksilölle ja yhteisölle ja esitellään erilaisia osallisuuden toteuttamistapoja. Lähtökohtana on yksilön eli kaupungin asukkaan kuuluminen yhteisöön.

Ohjelmassa listataan kaupungin käytössä tuolloin olleita osallisuuden toteuttamisen tapoja ja kanavia. Valtaosaa niistä käytetään edelleen ja uusiakin on tähän palettiin lisätty.

Kuntaliiton huhtikuussa 2019 ilmestyneen Osallistuuko kunta, osallistuuko kuntalainen? -raportin mukaan kunnissa on tarjolla keskimäärin 8 erilaista osallistumisen tapaa 15 annetusta vaihtoehdosta. Kokkola sijoittuu kuntien vertailussa samalle tasolle saman kokoisten kaupunkien kanssa.

Osallisuusohjelman valmistumisen jälkeen on järjestetty entistä enemmän maankäyttöön liittyviä työpajoja ja tiedotustilaisuuksia, esimerkkinä kaupunkikeskustan edistäminen ja liikennejärjestelyt Kokkolassa, samoin puistojen ja viheralueiden kehittäminen. Kaupunkiympäristön toimiala on perustanut kuntalaisraadien, jossa voi keskustella kaupunkiympäristön liittyvistä aiheista ja hakea näkemyksiä niihin. Kaupunki otti huhtikuussa 2019 käyttöön uuden palautejärjestelmän, jossa palautteen voi halutessaan liittää yhteen paikkatiedon kanssa (osoitteessa <https://kartta.kokkola.fi/eFeedback/fi/>). Palvelun kielenä ovat suomi ja ruotsi, ja palautteen voi antaa myös englanniksi.

Henkilökunnan tiedonsaantia ajankohtaisista asioista on tehostettu sähköisellä uutiskirjeellä, joka korvaa aiemman paperisen tiedotteen. Säännöllisesti järjestetään esimies- ja henkilöstöfoorumia ajankohtaisten asioiden tiedottamiseen. Kehityskeskusteluja on ohjeistettu käytäväksi vuosittain, ja niitä varten on laadittu yhteinen keskustelurunko ja -lomake. Henkilökunnalle järjestetään kyselyitä, ja heille tiedotetaan erilaisista avoimista kuntalaiskyselyistä.

Toimenpide-ehdotus: Kaupunkistrategian tavoitteet tukevat osallisuuden edistämistä. Osallisuutta toteutetaan käytännössä toimi- ja vastualueiden omien päätösten mukaisesti, ja toteutuksista raportoidaan toiminnanohjausjärjestelmässä. Olisi tarkasteltava miten kuntalaiset todella tavoitetaan. Ovatko esimerkiksi nuoret, maahanmuuttajat, romanit, kotiäidit, yksinäiset tai ruuhkavuosisarkea elävät asukkaat nykyisten osallisuuskeinojen piirissä. Samoin ovatko osallisuustilaisuudet ja -kanavat löydettävissä vaivatta ja ilman ponnisteluja.

6.1.2 Sähköiset palvelut

Kaupunki kehittää palveluaan entistä enemmän sähköiseksi. Monet asiat voi laittaa vireille tai hoitaa kokonaan sähköisesti jo nyt. Sähköinen palvelu vastaa kuntalaisten toiveisiin ajasta ja paikasta riippumattomasta palvelusta. Eri järjestelmien yhteensovittamisessa on edelleen haasteita, ja usein henkilökohtaista asiointia tarvitaan jossain prosessin vaiheessa.

Julkishallinnon sähköisiä palveluita, mukaan lukien kuntien www-sivuja, ohjaa EU:n saavutettavuuskriteeri. Direktiivi edellyttää, EU:n jäsenmaiden julkisen sektorin organisaatioiden verkkopalvelut ja mobiilisovellukset tulee tehdä saavutettaviksi kaikille. Huomio on etenkin erilaisissa aistirajoituksissa, ja niiden tunnistaminen kehittää palveluja paremmiksi kaikille.

Direktiivin toteuttaminen käytännössä on palvelun julkaisijan vastuulla. Sähköistä palvelua koskee myös selkeän kielen vaatimus. Käytetyn kielen samoin kuin palvelun sivurakenteen tulee olla ymmärrettävä. Sivurakenteen ja käytön logiikan esittäminen selkeästi on monesti sähköisen palvelun suurin haaste.

Kaikki eivät voi käyttää sähköisiä palveluja itse niitä lukemalla. Erilaiset sivuja ääneen lukevat tietokoneohjelmat auttavat monia palvelujen käytössä. Ne ovat maksullisia, ja niiden liittäminen www-sivulle on palvelun tarjoajan, tässä tapauksessa kaupungin, vastuulla.

Tarjolla on palveluja, jotka tarkastavat www-sivuja esteettömyyden kannalta joko kertaluonteisesti tai jatkuvasti. Ohjelman käyttö poistaa aikaa vievää manuaalista tarkastustyötä ja varmistaa palvelun laatua saavutettavuuskriteerien mukaisiksi.

Kaupungin henkilöstölle suunnattu sisäinen tiedonvälitys ja sähköiset palvelut toimivat pitkälle intranet-sivujen välityksellä. Henkilökuntaan kuuluvillakin tulee olla mahdollisuus tarvittaessa käyttää sivuja lukuohjelman avulla. Esimerkiksi kaikilta työntekijöiltä edellytettävän testin suorittaminen voi vaatia lukuohjelman käyttöä, ja siksi ohjelma tulisi olla henkilökunnan jäsenten saatavilla tarvittaessa.

6.1.3 Viestintä

Kaupungin toiminta tulee tunnetuksi viestinnän keinoin. Viestintä kattaa kuvallisen ja kirjallisen aineiston ja keskinäisviestinnän tilanteet, kokemuksen käytettävyydestä ja sujuvuudesta. Sähköisissä palveluissa nämä elementit limittyvät niin että viestintää ja toiminnallisuutta tarkastellaan yleensä yhtenä kokonaisuutena.

Hyvän kielenkäytön vaatimus sisältyykin hallintolakiin (434/2003; 9. §): ”viranomaisen on käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä”. Vaatimus koskee sekä kirjallista että suullista kielenkäyttöä.

Kaupunkiorganisaation toiminta ei ole kuntalaisille välttämättä kovin tuttua, ja senkin takia ymmärtäminen voi olla hankalaa. Haastavuutta tulee lisää, jos oma äidinkieli on joku muu kuin suomi tai ruotsi. Tämä vahvistaa selkeällä tavalla puhutun ja kirjoitetun kielen tärkeyttä.

Kokkolan kaupunkiorganisaation hallintokielenä on suomi. Palveluita ja niihin liittyviä viestejä tuotetaan sekä suomeksi että ruotsiksi. Ruotsinkielisissä palveluissa viestinnän tuottaminen on helpompaa, koska palvelun tuottajat viestivät niistä eikä erillistä käännoystyötä välttämättä tarvita.

Kotimaisten kielten lisäksi kaupungissa asuu paljon englanninkieltä asiointikielenään käyttäviä. Tiedon saanti englanniksi keskeisistä yleisötapahtumista lisäksi tapahtumien kävijäkuntaa ja auttaisi monia ulkomaalaistaustaisia liittymään tiiviimmin kaupunkiyhteisöön.

Ideaalista olisi, jos keskeiset tiedot kaupungin toiminnasta voitaisiin tuottaa myös selkokielellä ja pistekirjoituksella.

Kuvalla on viestinnässä yhä tärkeämpi merkitys. Kuvat viestivät yksinään ja yhdessä tekstin kanssa. Kuvituksella voi vahvistaa mielikuvia tai uudistaa niitä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta kuvituksen tulisi ilmentää nykyaikaista yhteisöä – kuvissa tulisi olla erilaisia, erinäköisiä ja eri-ikäisiä henkilöitä kuhunkin aihepiiriin liittyen.

Kaupungin toiminnassa voi tulla tilanteita, joissa tarvitaan tulkkipalveluita. Palvelujen saatavuus olisi hyvä olla selvillä, myös viittomakielen osalta. Tulkkipalvelujen saatavuudesta ja käyttömahdollisuudesta ei henkilökunnalla ole nyt välttämättä tietoa.

Kielenkäyttö muuttuu ajan myötä. Ilmaisut joita käytetään usein vanhasta tottumuksesta, voivat nykyisin olla epäkorrekteja. Esimerkiksi tervehdyksen ”Hyvät naiset ja herrat” sijasta on vähemmän erottelevaa sanaa ”Hyvät kuulijat”.

Toimenpide-ehdotus: Kaupungille on tarpeen luoda tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta neutraali sanasto henkilökunnan käyttöön. Sanasto tuo esille tapoja ilmaista kohteliaisuutta ja huomioida moninaisuus nykyaikaisella tavalla. Tästä aiheesta on saatavilla koulutusta. Viestinnän kuva-aineiston monipuolisuutta tulee kehittää eri tilanteisiin ja kohderyhmille sopivaksi, jotta mahdollisimman moni voi kokea kuuluvansa ja olevansa hyväksytyt kaupunkiyhteisöön myös kuvallisen aineiston kertomana.

7 Kehittämistoimenpiteet

Oppiva ja osaava Kokkola

1. Määritellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatiovastuu kaupunkiorganisaatiossa. Toiminnalle määritellään vuosittaiset tavoitteet, seuranta ja raportointi.
2. Perustetaan eri toimialoilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta työssään edistävästä osajista verkosto, jossa jaetaan osaamista ja näkemyksiä toimialojen kesken.
3. Järjestetään tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyvää koulusta henkilökunnalle vähintään kerran vuodessa. Koulutuksessa hyödynnetään kaupungin palveluksessa olevia asiantuntijoita ja paikallisia kokemusasiantuntijoita.
4. Vahvistetaan esimiesten ja työsuojeluhenkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden puheeksiottoon ja käsittelyyn.
5. Otetaan sukupuolivaikutusten ja yhdenvertaisuuden näkökulmat käyttöön ennakoivaikutusten arvioinnissa ja toteutetaan arviointi keskeisissä kaupungin hankkeissa.

Esteetön Kokkola

6. Tärkeimmistä liikuntapaikoista, puistoista ja kaupungin yleisö- ja tapahtumatiloista laaditaan ja julkaistaan esteettömyyskuvaukset. Siinä tuodaan esille paikkaan pääsyyn vaikuttavat seikat, varusteet, opasteet ja apuvälineet sekä muu tilan käyttöön liittyvä tieto.

Saavutettava Kokkola

7. Selvitetään ja tiedotetaan henkilökunnalle mahdollisuudesta tulkkipalvelujen käyttöön asiakaspalvelutilanteissa.
8. Lisätään kaupungin www-sivuille oma sivu esteettömyydestä. Sivulla kerrotaan linkki palautepalveluun ja tuodaan esille miten kaupungilla käsitellään ja edistetään esteettömyyttä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

8 Tiedottaminen ja seuranta

Kehittämissuunnitelma liitetään kaupungin www-sivuille strategiaa toimeenpanevien ohjelmien ryhmään. Kaupungin www-sivulle lisätään sivu-uudistuksen yhteydessä kohta esteettömyys.

Verkkosivulle tulee lisätä tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä kaupungin toiminnassa perustettavan koordinaatioverkoston päätösten mukaisesti.

Kehittämissuunnitelman yleisestä tiedottamisesta vastaa kaupungin markkinointi ja viestintä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatiovastuun määrittelyn myötä voidaan viestintävastuita määritellä tarkemmin.

9 Keskeiset käsitteet

<p>Välitöntä syrjintää on yksilön tai ryhmän kohtelemine eri tavoin kuin muita ilman hyväksyttävää perustetta. Hyväksyttävä peruste voi olla esimerkiksi äänestysikäraja, joka koskee kaikkia tätä ikärajaa nuorempia tai vanhempia.</p>
<p>Välillistä, epäsuoraa syrjintää on esimerkiksi näennäisesti puolueeton käytäntö, tieto tai toimintatapa, joka asettaa yksilön tai ryhmän muita heikompaan asemaan.</p> <p>Piilosyrjintää ovat vähättely, poissulkeminen, tuen puute ja sivuuttaminen.</p>
<p>Moniperusteisessa syrjinnässä yksilöä tai ryhmää syrjitään monella eri perusteella. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat syrjintää. Ohje tai käsky syrjiä on myös syrjintää, vaikka tämän mukaan ei toimittaisikaan. Vastatoimet ovat syrjintää. Jokaisella on oikeus vedota syrjinnän vastaiseen säädäntöön ilman että siitä on hänelle haittaa.</p>
<p>Mikroaggressio on loukkaava, usein spontaani kommentti tai teko, joka kohdistuu vähemmistöryhmään tai sen edustajaan. Se vahvistaa yleistyksiä tätä ryhmää kohtaan.</p>
<p>Esteettömyys on fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa.</p>
<p>Kohtuullinen mukauttaminen on toiminta, joiden kautta henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.</p>
<p>Positiivinen erityiskohtelu on toimintatapa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Tämä ei ole syrjintää.</p>
<p>Hyvä hallinto edellyttää, että viranomaiset kohtelevat hallinnon asiakkaita tasapuolisesti eivätkä syrji heitä. Hyvässä hallinnossa viranomaiset käyttävät toimivaltaansa sellaisiin tarkoituksiin, jotka ovat lain mukaan hyväksyttäviä, ja toimivat puolueettomasti.</p>
<p>Monimuotoisuus tarkoittaa erilaisia kokemuksia, ominaisuuksia tai näkemyksiä, esimerkiksi ikä, sukupuoli, elämäntarinat ja kokemukset, perhetilanteet, alkuperä ja tausta luovat moninaisuutta. Monimuotoinen työyhteisö tarkoittaa sitä, että työpaikalla on eri-ikäisiä, eri sukupuolia, eri kulttuuri- ja vakaumusellisia taustoja edustavia työntekijöitä. Monimuotoisuuden johtamista tarvitaan työntekijöiden vahvuuksien ja osaamisen hyödyntämiseen. Yksi muoto siitä on ikäjohtaminen.</p>
<p>Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo tarkoittaa organisaation oman henkilöstön sukupuolija-kaumaa, palkkaeroja ja urakehitystä. Tavoitteena on tasa-arvoinen työpaikka.</p>
<p>Toiminnallinen tasa-arvo on organisaatioiden palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Sen kohderyhmää ovat palvelujen käyttäjät – kunnassa kuntalaiset. Tämä perustuu tasa-arvolaisissa mainittuun viranomaisen velvollisuuteen edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.</p>
<p>Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) on valtavirtaistamisen menetelmä. Siinä tarkastellaan jonkin toimenpiteen vaikutuksia eri sukupuolten asemaan, resursseihin ja intresseihin. Sukupuolivaikutusten arviointi tulee tehdä hankkeen tai suunnitelman alkuvaiheessa, koska vain etukäteen tehdyllä arvioinnilla voi olla vaikutuksia suunnitellun toimenpiteen sisältöön. Sukupuolineutraaleilta vaikuttavat päätökset saattavat vaikuttaa miehiin ja naisiin eri tavoin, eriarvoisuutta vahvistaen, vaikka tällaisia vaikutuksia ei olisi suunniteltukaan.</p>
<p>Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja on Euroopan kuntajärjestöjen yhdessä laatima peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa. Siinä määritellään periaatteita ja toimia osa-alueilta: demokraattinen edustus ja osallistuminen, palvelujen tarjonta, väkivallan ehkäisy, taloudellinen toiminta sekä kestävä yhdyskuntakehitys. Periaatteisiin sisältyy myös sukupuolirooleihin liittyvien stereotyyppien tunnistaminen ja poistaminen. Peruskirjan allekirjoittaminen edellyttää toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimista.</p>

Asiakirja on julkaistu vuonna 2006. Marraskuuhun 2018 mennessä 30 kuntaa tai kaupunkia ja kaksi maakuntaliittoa ovat hyväksyneet sen omaa toimintaansa ohjaamaan.

Esteettömyys liittyy rakennettuun ympäristöön. Esteetön tila on kaikkien käytettävissä helposti, turvallisesti ja selkeästi. Esteettömyys kattaa myös koneet ja laitteet ja niiden toimivuuden.

Saavutettavuus liittyy palveluiden, ohjelmien ja sovellusten käytettävyyteen. Saavutettavuudeltaan hyvä sähköinen palvelu on helppokäyttöinen ja ymmärrettävä kaikkien käyttäjien kannalta.

10 Lähde- ja oheisaineisto

Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Kuntaliitto, Helsinki 2019.

Mångfald i kommunen. Handbok för främjande av likabehandling i kommunens verksamhet. Kommunförbundet, Helsingfors 2019.

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla. Ohjeita työnantajille. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 4/2019.

Osallistaako kunta, osallistuuko kuntalainen? Kuntaliiton julkaisusarja Uutta kunnista 3/2019.

Kumppanuuspöydän rakennusopas. Suomen kuntaliitto. Helsinki 2018.

Vaasan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2018. pdf-julkaisu.

Porin kaupunki. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017–2018. Porin kaupunki. https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/porin_kaupungin_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvosuunnitelma_2017-20181.pdf

Oulun kaupunki. Tasa-arvosuunnitelmat. <https://www.ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/tasa-arvosuunnitelmat>

Tasa-arvoasian neuvottelukunnan verkkosivu. www.tane.fi/etusivu

Tasa-arvovaltuutetun toimiston www-sivu ja kannanotot. www.tasa-arvo.fi Yhdenvertaisuusvaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018. K 6/2018 vp. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/K_6+2018.pdf

Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Julkaistu kesäkuussa 2019. <https://yhdenvertaisuus.fi/rainbow-rights-aineistot>

Vammaispalvelujen käsikirja. Julkaisija Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja>

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn malli. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2015/10/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas-suomi.pdf>

Yhdenvertaisuuskysely, oikeusministeriö. http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv_kysely-28_8.pdf