



**KIURUVEESI**

LUOMU-SUOMEN PÄÄKAUPUNKI

**KIURUVEDEN KAUPUNGIN  
YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA  
2024-2026**

Yhteistoimintaelin	21.10.2024 § 90
Henkilöstöjaosto	29.10.2024 § 124
Kaupunginhallitus	18.11.2024 § 203
Kaupunginvaltuusto	9.12.2024 § 51

## Sisällysluettelo

<u>JOHDANTO</u> .....	4
<u>Yhdenvertaisuussuunnitelman tausta ja tavoitteet</u> .....	4
<u>Yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu ja toteuttaminen</u> .....	5
<u>SANASTO</u> .....	6
<u>1. YHDENVERTAISUUS LAINSÄÄDÄNNÖSTÄ</u> .....	8
<u>1.1. Yhdenvertaisuus eri laeissa</u> .....	8
<u>1.2. Yhdenvertaisuusasioihin liittyvän lainsäädännön valvonta ja edistäminen</u> .....	9
<u>2. YLEISIMMÄT SYRJINTÄPERUSTEET</u> .....	10
<u>2.1. Ikä</u> .....	10
<u>2.2. Etninen alkuperä, kansallisuus, kieli ja kulttuuri</u> .....	10
<u>2.3. Vammaisuus</u> .....	11
<u>2.4. Terveystila</u> .....	11
<u>2.5. Uskonto ja vakaumus</u> .....	11
<u>2.6. Työllisyys ja taloudellinen asema</u> .....	12
<u>2.7. Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen</u> .....	12
<u>3. YHDENVERTAISUUS KAUPUNGIN TYÖYHTEISÖSSÄ</u> .....	14
<u>3.1. Yleisesti yhdenvertaisuudesta kaupungissa</u> .....	14
<u>3.2. Yhdenvertaisuuden kehittäminen ja toteutuminen työyhteisössä</u> .....	14
<u>4. YHDENVERTAISUUS KAUPUNGIN PALVELUISSA</u> .....	16
<u>4.1. Tavoitteena yhdenvertaiset palvelut</u> .....	16
<u>4.2. Yhdenvertaisuus koulutus-, kulttuuri- ja sivistyspalveluissa</u> .....	17
<u>4.2.1. Yhdenvertaisuus koulutuksen järjestämisessä</u> .....	17
<u>4.2.2. Yhdenvertaisuus varhaiskasvatuksessa ja nuorisotyössä</u> .....	18
<u>4.2.3. Kulttuuripalvelut</u> .....	19
<u>4.3. Teknisen palvelukeskuksen palvelut</u> .....	20
<u>4.4. Yleispalvelukeskuksen palvelut</u> .....	21

<u>4.5. Liikuntapalvelut</u> .....	23
<u>5. YHDENVERTAISUUDEN NYKYTILA KIURUVEDELLÄ</u> .....	25
<u>5.1. Eri ikäryhmät</u> .....	25
<u>5.2. Työttömät</u> .....	26
<u>5.3. Vanhukset</u> .....	26
<u>5.4. Vammaiset</u> .....	28
<u>5.5. Uskonnolliset yhdyskunnat</u> .....	28
<u>5.6. Maahanmuuttajat, kieli ja kulttuuri</u> .....	29
<u>5.7. Seksuaalivähemmistöt</u> .....	30
<u>6. YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEET KIURUVEDELLÄ</u> .....	31
<u>6.1. Yhdenvertaisuus työyhteisöissä</u> .....	31
<u>6.2. Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet eri ryhmissä ja vähemmistöissä</u> .....	34
<u>6.3. Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta</u> .....	37
<u>LÄHTEET</u> .....	38

## JOHDANTO

### Yhdenvertaisuussuunnitelman tausta ja tavoitteet

Yhdenvertaisuus on jokaisen Suomen perustuslaissa (731/1999) sekä useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa taattu perus- ja ihmisoikeus. Perustuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Erilaiset vähemmistöt, kuten vanhukset, nuoret, vammaiset, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja eri kansanryhmät joutuvat keskimääräistä kansalaista helpommin syrjinnän kohteeksi. Syrjintä on usein tiedostamatonta, yhteiskunnan rakenteisiin ja vakiintuneisiin asenteisiin pohjautuvaa syrjintää, jossa vähemmistön edustajien perusoikeuksien toteutumista ei huomioida riittävästi.

Yhdenvertaisuutta edistämällä voidaan ehkäistä syrjintää ja lisätä ymmärrystä erilaisuutta kohtaan. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä, ihonväri tai uskonto eivät saa vaikuttaa mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja. Erityisesti perusoikeuksia turvaavissa palveluissa yhdenvertaisuuden toteuttamiseen on kiinnitettävä huomiota, sillä sen toteutuminen lisää hyvinvointia yleisesti yhteiskunnassa.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittaa viranomaiset edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuslain 5 §:n 2 momentissa säännellään yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka viranomaisella on oltava yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kiuruveden kaupungin tavoitteena on edistää ja varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen sekä kaupungin ulkoisessa että sisäisessä toiminnassa. Erityisesti kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa pyritään alla määriteltyjen tavoitteiden toteutumiseen.

#### Kiuruveden yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet

1. Syrjinnän ehkäisy, tunnistaminen ja syrjintään puuttuminen;
2. Kaupungin toiminnassa huomioidaan yhdenvertaisuusnäkökulma. Kaupungin palveluja ja toimintaa kehitetään entistä yhdenvertaisemmaksi ja sen edistämiseksi asetetaan selkeitä tavoitteita;
3. Vähemmistöjen ja väestöryhmien osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia edistetään kaupungin päätöksenteossa.

## Yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu ja toteuttaminen

Kiuruveden kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään yhteistyössä eri toimijoiden ja vähemmistöjen edustajien kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelman aineiston kokoamisesta ja kirjoittamisesta vastaa hallinto- ja talousjohtaja.

Yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelussa huomioidaan myös kaupungin muut selvitykset ja suunnitelmat sekä niihin liittyvä aineisto. Esimerkiksi kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa on paljon asioita, joita on hyvä käsitellä yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisen yhteydessä. Muihin suunnitelmiin liittyvä aineisto ja selvitykset täydentävät yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja antavat konkreettista tietoa asioiden nykytilasta ja kehittämiskohteista.

Yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu yhdenvertaisuuslakiin, mutta tosiasiallisesti yhdenvertaisuudesta säännellään useassa eri säädöksessä. Näin ollen suunnitelmassa huomioidaan asianmukaisesti myös muu lainsäädäntö, kansainväliset sopimukset, lainsäädännön esityöt sekä kansalliset viranomaisohjeet.

Valmisteluprosessin aikana eri toimijoihin pidetään yhteyttä ja heiltä pyydetään aineistoa sekä lausuntoja suunnitelman tueksi. Aktiivisen osallistumisen varmistamiseksi yhdenvertaisuussuunnitelmasta on pyydetty lausunnot suurimmilta sidosryhmiltä ja yhteistyökumppaneilta, kuten kaupungin vammais- ja vanhusneuvostolta, Ylä-Savon maahanmuuttopalveluista ja Kiuruveden Urheilijat ry:ltä.

## SANASTO

<p>YHDENVERTAISUUS</p>	<p>Perusoikeus, samanarvoisuus kaikkien ihmisryhmien välillä. Yhdenvertaisuuskäsitettä käytetään ihmisryhmiin kohdistuvan päätöksenteon kohdalla ja tasa-arvokäsitettä eri sukupuolista, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta sekä syrjinnän ennaltaehkäisystä puhuttaessa.</p> <p>Perustuslain ja muun lainsäädännön säännösten sekä periaatteiden mukaisesti ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvä syyn perusteella.</p>
<p>MUODOLLINEN YHDENVERTAISUUS</p>	<p>Kun samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.</p>
<p>TOSIASIALLINEN YHDENVERTAISUUS</p>	<p>Kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.</p>
<p>SYRJINTÄ</p>	<p>Katsotaan vakiintuneesti muodostuvan esimerkiksi välittömästä syrjinnästä, välillisestä syrjinnästä ja häirinnästä.</p>
<p>VÄLITÖN SYRJINTÄ</p>	<p>Henkilön suoranaista epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa tilanteessa oleviin verrattuna.</p>

VÄLILLINEN SYRJINTÄ	<p>Näennäisesti puolueettomia säädöksiä ja määräyksiä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Välillisen syrjinnän tunnistaminen on vaikeaa ja sen vaikutukset näkyvät lopullisen päätöksenteon jälkeen.</p> <p>Esimerkiksi osittain haastatteluiden perusteella tapahtuvassa työ- ja koulutusvalinnoissa valitsijat saattavat syyllistyä tietämättään välilliseen syrjintään.</p>
HÄIRINTÄ	<p>Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Myös häirintä sekä ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan ovat kiellettyä syrjintää.</p>
POSITIIVINEN ERITYISKOHTELU	<p>Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.</p>
MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ	<p>Samat henkilöt tai henkilöryhmät tulevat syrjityiksi usean perusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa. Etninen tausta, sukupuoli ja ikä ovat useimmin moniperusteisen syrjinnän yhtenä osatekijänä.</p>
LÄHEISSYRJINTÄ	<p>Syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen joutuu syrjinnän kohteeksi. <sup>(1)</sup></p>

1) Edellä mainitut käsitteet on määritelty pääosin yhdenvertaisuuslain 2 ja 3. luvussa. Tarkemmin syrjintäperusteista voi lukea hallituksen esityksestä Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014). Sekä laki että hallituksen esitys löytyvät esimerkiksi Suomen oikeusministeriön julkisesta oikeudellisen aineiston Finlex Internet-palvelusta, sen hakutoiminnolla. Edellä mainittuja määrittelyjä käytetään yleisesti muidenkin viranomaisten yhdenvertaisuussuunnitelmissa

# YHDENVERTAISUUS LAINSÄÄDÄNNÖSTÄ

## Yhdenvertaisuus eri laeissa

Suomen perustuslain yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki suojaa yksilöitä syrjinnältä viranomaistoiminnassa. Yhdenvertaisuuslain 5 §:n 1 momentin mukaan ”*Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.*”

Yhdenvertaisuuslain 5–7 §:n mukaisesti velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia ja työnantajia. Niillä on velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi, jos palveluksessa on yli 30 henkilöä. Yhdenvertaisuuslain muutoksessa 1.6.2023 säädettiin, että työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman täytyy sisältää myös selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä. Siirtymäaika tämän säännöksen osalta on kaksi vuotta.

Yhdenvertaisuuslain lisäksi rikoslaki (39/1889), tasa-arvolaki (609/1986) ja työlainsäädäntö <sup>2</sup> tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla. Alla olevaan taulukkoon on tiivistetty yhdenvertaisuutta edistävä ja kehittävä lainsäädäntö

Yhdenvertaisuutta edistävät ja kehittävät säännökset Kiuruveden kaupungin toiminnassa <sup>3</sup>

<b>PERUSTUSLAKI</b>	6 § Yhdenvertaisuus	Muodollinen yhdenvertaisuus Tosiasiallinen yhdenvertaisuus syrjinnän kielto
<b>YHDENVERTAISUUSLAKI</b>	8,10 § Syrjinnän kielto 13, 14 § 16, 17 §	Välitön ja välillinen syrjintä Häirintä Ohje tai käsky syrjiä Vastatoimien kielto Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto
<b>TASA-ARVOLAKI</b>	7 § Syrjintä sukupuolen perusteella	Välitön ja välillinen syrjintä Häirintä
<b>RIKOSLAKI</b>	11:11 § Syrjintä 47:3 § Työsyrjintä 47:3 a § Kiskonnantapainen työsyrjintä 11:10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan	
<b>TYÖTURVALLISUUSLAKI</b>	8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite 28 § Häirintä	

2) Ks. esim. Työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, valtion virkamieslaki ja kunnallisista viranhaltijoista annettu laki.

3) Taulukon mukaista jaottelua käytetään esimerkiksi sisäasiainministeriön oppaassa ”Yhdenvertaisuussuunnittelun opas, Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.”



## Yhdenvertaisuusasioihin liittyvän lainsäädännön valvonta ja edistäminen

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat ensisijaisesti yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työelämää koskevan syrjinnän osalta aluehallintoviraston työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuuslakiin kiinteästi yhteydessä olevaa tasa-arvolain toteutumista valvoo erityisesti tasa-arvovaltuutettu.

Tarkemmin kyseisten toimielinten toimivallasta säännellään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa. Mahdollisten yhdenvertaisuusasioihin liittyvien rikosten, kuten työsyryjinnän tutkinta suoritetaan normaalissa rikosprosessissa.

Yhdenvertaisuudesta vastaavat henkilöt Kiuruveden kaupungin organisaatiossa	
<b>HALLINTO- JA TALOUSJOHTAJA</b>	Henkilöstöpäällikkö
<b>TYÖSUOJELUPÄÄLLIKKÖ</b>	Kaupungin edustaja työsuojelun yhteistyöorganisaatiossa
<b>TYÖSUOJELUVALTUUTETTU</b>	Henkilökunnan edunvalvoja yhteistyöorganisaatiossa. Valitaan vaaleilla neljän vuoden välein (yksi valtuutettu ja yksi varavaltuutettu)
<b>LUOTTAMUSMIES</b>	Ammattiliittokohtainen henkilökunnan edunvalvoja.

Kaupunki suorittaa myös sisäistä valvontaa ja puuttuu välittömästi mahdollisiin epäkohtiin, mikäli yhdenvertaisuuslain tai siihen liittyvän muun lainsäädännön vastaista toimintaa on havaittavissa kaupungin toiminnassa.

Hallinto- ja talousjohtaja ohjeistaa tarvittaessa lainsäädännön tulkinnasta ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä, mikäli tilanne niitä vaatii. Työntekijät voivat myös olla yhteydessä työsuojelupäällikköön, työsuojeluvaltuutettuun tai ammattiliittonsa luottamusmieheen.

Kaupunki puuttuu yhdenvertaisuuslain ja siihen liittyvän muun lainsäädännön vastaiseen toimintaan välittömästi ja pyrkii työnantajana ehkäisemään syrjintätilanteiden syntymisen ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä. Tulevissa koulutuksissa, henkilöstön kokouksissa ja henkilöstölle suunnatuissa kyselyissä yhdenvertaisuussuunnitelma ja yhdenvertaisuusnäkökulmat nostetaan esille, jotta mahdolliset ongelmat tunnistetaan sekä työyhteisössä että kaupungin palveluissa.

## YLEISIMMÄT SYRJINTÄPERUSTEET

### Ikä

Yksi yleisimmistä, samalla kuitenkin heikoimmin tunnistetuista syrjintäperusteista on ikä. Ikäsyrjintä voi kohdistua kehen tahansa, mutta alttiimpia sille ovat nuoret ja vanhukset. Myös lapset voivat kärsiä monin tavoin syrjinnästä, väärinkäytöksistä ja kiusaamisesta eivätkä ole tietoisia oikeuksistaan tai kykene etsimään asiantuntevaa apua tilanteeseen.

Erilainen suhtautuminen eri-ikäisiin on luonnollista, mutta välillä se voi aiheuttaa epätasa-arvoista kohtelua. Erityisesti lapset, nuoret ja vanhukset nähdään yleensä avun tarvitsijoina: yhteiskunnan muutosten tapahtuessa keski-ikäisten ehdoilla, lasten ja nuorten sekä iäkkäiden palvelut voivat kaventua.

Työturvallisuuslaki uudistui 1.6.2023. Muutoksessa täsmennettiin työnantajan työturvallisuusvelvoitteita. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Muutosten yhtenä tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

### Etninen alkuperä, kansallisuus, kieli ja kulttuuri

Suomessa etnisen alkuperänsä perusteella syrjinnän vaarassa ovat sellaiset vähemmistöt kuten romanit, maahanmuuttajat ja saamelaiset. Etnisyys on moniulotteinen ilmiö, jonka keskeisiä käsitteitä ovat etninen identiteetti eli erityinen kulttuuriseen taustaan liittyvä tapa olla suhteessa itseen, toiseen ja ympäristöön sekä etninen ryhmä eli ryhmä, jolla on yhteinen alkuperä, kulttuuri ja ryhmäidentiteetti. Kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden lisääntymisen takia taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä enemmän, jolloin etniset kysymykset korostuvat vuorovaikutuksessa.

Kulttuuri, uskonto, vakaumukset ja asenteet ovat yhdenvertaisuudelle merkittäviä haasteita. Kieli voi olla yhdenvertaisuutta lisäävä tai rajoittava tekijä, sillä valtakielen käytön hallitseminen on oleellinen osa yhteisöön sopeutumista. Maahanmuuttajien kotoutumisen kannalta valtakulttuurin käytäntöjen ymmärtäminen on tärkeää, vaikka samanaikaisesti halutaan säilyttää oma kulttuuri-identiteetti ja omat juuret. Yleissivistävä koulutus vähentää ennakkoluuloja ja ehkäisee kielteisten vakiintuneiden käsitysten tai ääriajattelun vaikutusta ihmisen toiminnassa.

## Vammaisuus

YK:n vammaissopimuksen <sup>4</sup> mukaan: ”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” Vammaisuuden huomioiminen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on tärkeää, sillä esimerkiksi palveluiden saavutettavuuden kannalta vammaisen henkilö voi joutua syrjityksi.

Vammaisille erityisesti moniperusteinen syrjintä on uhka. Vammaisten ongelmien tunnistaminen ja niihin puuttuminen on poikkeuksellisen tärkeää kaupungin toiminnassa, koska kaikilla vammaisilla ei ole tarvittavaa kykyä ilmaista ongelmiaan asianmukaisesti, vaatia heille kuuluvia oikeuksia ja palveluita, jolloin syrjinnän mahdollisuus kasvaa huomattavasti.

## Terveydentila

Terveydentilan heikkeneminen, sen äkilliset muutokset tai pitkäaikainen sairaus voivat yllättävälläkin tavalla asettaa henkilön epätasa-arvoiseen asemaan yhteiskunnassa. Sairastuneelta henkilöltä saatetaan odottaa kohtuuton määrä selvityksiä ja raportointia ennen kuin palvelut ja tukitoimet järjestyvät. Sairastuneen ihmisen tukemiseksi viranomaisten on kyettävä tarjoamaan asianmukaista ja henkilön toimintakyvyn turvaavaa palvelua, vaikka palveluiden hakuprosessi olisikin vaativaa molemmille osapuolille.

Nykyään on alettu kiinnittää huomiota myös sairastuneiden henkilöiden läheisten tukemiseen. On tärkeä huolehtia, että läheisten apu sairaanhoidossa ei aiheuta syrjintää heille itselleen ja saata heitä kohtuuttoman huonoon asemaan esimerkiksi työyhteisössä mahdollisesti ilmenevien ongelmien, kuten poissaolojen vuoksi. Lisäksi valistukseen ja sairauksista puhumiseen on kiinnitettävä huomiota kaupungin kaikessa toiminnassa. Erityisesti mielenterveysongelmista kärsinyt voi joutua kohtaamaan ennakkoluuloja esimerkiksi palatessaan työelämään. Oikealla tiedolla ja henkilön arvostuksella sairauksista välittämättä on myönteisiä vaikutusta kaikkien osapuolten kannalta.

## Uskonto ja vakaumus

Uskonto tai vakaumus on usein yksilölle niin henkilökohtainen asia, ettei siitä välttämättä haluta julkisesti puhua tai tuoda siitä muutoin esille. Uskonto tai vakaumuksellisuus ei välttämättä tule esiin arkipäiväisessä kanssakäymisessä, mutta ne voivat olla tärkeä

4) YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista löytyy esimerkiksi YK-liiton sivuilta osoitteesta:

[http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_net.pdf](http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf)

henkilön arvojen perusta tai elämäntapojen määrittelijä. Uskontoa ja vakaumusta suojataan jo perustuslain tasolla uskonnonvapaussäännöksen pohjalta, joten eri uskontojen ja vakaumusten asema tunnustetaan yhteiskunnassa.

Uskontojen, vakaumusten ja mielipiteiden yhdenvertaisuutta voidaan kehittää niin työyhteisössä kuin palvelutarjonnan toteuttamisessakin. Sen merkitys korostuu erityisesti työyhteisöissä, kouluissa ja asuinlaitoksissa, joissa ihmisten välinen vuorovaikutus on tiivistä ja pitkäaikaista, ja joissa uskonto ja vakaumus ilmenevät. Yhdenvertaisuuden kehittyminen uskontojen ja vakaumusten osalta tapahtuu asianmukaisen tiedon levittämällä, uskontojen ja vakaumusten välisellä vuoropuhelulla sekä osapuolten keskinäisellä kunnioituksella.

## Työllisyys ja taloudellinen asema

Työttömyys ja siitä johtuva taloudellinen epävakaus voivat aiheuttaa syrjintää tai syrjäytymisvaaran eri tavoilla. Pienellä toimeentulolla eläville henkilöille voi muodostua taloudellisia esteitä esimerkiksi liikkumiseen harrastus- ja terveyspalveluihin. Taloudelliset ongelmat aiheuttavat väistämättä haasteita yleiseen osallisuuteen ja käytännössä niistä kärsivä voi vetäytyä osittain tahtomattaankin sosiaalisen kanssakäymisen ulkopuolelle. Työttömyys ja taloudellinen epävakaus voivat estää osallistumisen esimerkiksi harrastuksiin ja yhteisöllisiin tapahtumiin, mikä lisää syrjäytymisen riskiä sekä voi pidentää työttömyyttä.

## Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen

Sukupuolisten ja seksuaalisten suuntautumisten monimuotoisuus on pyritty tunnustamaan julkisyhteisöissä. Yhdenvertaisuuslain 3 §:ssä on nimenomainen viittaussäännös tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eivätkä kaikki ole sukupuoleltaan yksiselitteisesti naisia tai miehiä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat transihmiset, kuten transsukupuoliset, transgenderit (muunsukupuoliset) ja transvestiitit, sekä intersukupuoliset henkilöt. Sukupuolivähemmistöt sekoitetaan edelleen usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin.<sup>5)</sup>

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Seksuaalisen suuntautumisen voi määritellä heteroksi, homoksi, lesboksi, biseksuaaliksi, aseksuaaliksi, joksikin muuksi tai määrittelemättömäksi. Ilmaus HLBTI -ihmiset (homo-lesbo-bi-trans-inter) on myös nykyään käytössä ja edustaa niin seksuaalisesti kuin sukupuolisestikin valtaväestöstä erilaista suuntautumista. Heterous ajatellaan usein muita

5) Ks. Sukupuolten moninaisuudesta tarkemmin tasa-arvovaltuutetun sivuilta osoitteesta: <https://tasa-arvo.fi/etusivu>

seksuaalisuuden muotoja hyväksyttävämmäksi ja se otetaan usein oletusarvona. Tällöin vähemmistöjen edustajat ovat syrjintävaarassa, vaikka seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen ei saa asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan.

## YHDENVERTAISUUS KAUPUNGIN TYÖYHTEISÖSSÄ

### Yleisesti yhdenvertaisuudesta kaupungissa

Kiuruveden kaupunki toimii tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi sen sisäisessä toiminnassa ja työyhteisössä perustuslain ja muun lainsäädännön tavoitteiden mukaisesti. Yhdenvertainen kohtelu on lähtökohta ja sen toteutumiseen kiinnitetään huomiota sekä siihen ohjataan resursseja ja neuvontaa. Yhdenvertaisuusnäkökulma on huomioitava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa kaupungin toiminnassa. Kaupungin sisällä työyhteisön yhdenvertaisuutta pyritään kehittämään erityisesti koulutuksen ja ohjauksen kautta entistä toimivammaksi.

### Yhdenvertaisuuden kehittäminen ja toteutuminen työyhteisössä

Kaupunki pyrkii edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista sisäisessä toiminnassaan ja työyhteisöissä. Yhdenvertaisuusnäkökulma työyhteisöissä pyritään huomioimaan laajasti johtamisessa, rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, henkilöstökoulutuksessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, työhyvinvoinnissa ja työolojen kehittämisessä, työsuojelussa, osallisuudessa sekä tiedottamisessa ja viestinnässä.

Rekrytoinneissa pyritään toimimaan siten, että eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä ja kaikille päteville hakijoille turvataan yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituiksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain vaatimukseen kiinnitetään erityistä huomiota hakuprosesseissa. Työhön perehdyttäminen ja ohjaus pyritään kaikkien työntekijöiden kohdalla hoitamaan tehokkaasti, monipuolisesti ja joustavasti. Perehdyttämistä ja ohjausta kehitetään mm. perehdyttämisohjeilla, jotta aloittavan työntekijän työtaakka ei muodostu kohtuuttoman raskaaksi.

Palkkauksessa ja työehdoissa toimitaan oikeudenmukaisesti ja henkilöstön uralla etenemismahdollisuudet ovat kaikille tasapuoliset. Kaupungissa pyritään myös työtehtäväjärjestelyjen avulla etenemismahdollisuuksien lisäämiseen tarjoamalla haastavampia tehtäviä ja uusia tehtävänkuvia. Työtehtäväjärjestelyjen tulee vastata henkilöstön osaamista.

Myös yhdenvertaisuus työolojen kehittämisessä on tärkeää, sillä se lisää työssä jaksamista ja avoimuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja. Henkilöstön yhdenvertaisuuden kannalta työsuojelulla on tärkeä rooli syrjintätapauksien tunnistamisessa, niihin puuttumisessa, työntekijöiden yhteistyön parantamisessa ja muiden työyhteisön ongelmien ratkaisussa. Tätä tehtävää osaltaan hoitaa

työsuojelupäällikkö yhteistyössä työsuojeluvaltuutetun, luottamushenkilöiden ja työnantajan edustajien kanssa.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta tärkeää on myös työntekijöiden osallisuuden lisääminen siten, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat ja työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä. Työntekijöiden mahdollisuuksiin tuoda julki asioita ja osallistua yhteiseen keskusteluun pyritään lisäämään.

Kaupungissa tehdään säännöllisesti henkilöstökysely, joka painottuu erityisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviin asioihin. Vuonna 2024 kysely toteutetaan Kiuruveden kaupungin työhyvinvointi- ja tasa-arvokyselynä, joka tullaan liittämään kaupungin suunnitelmiin. Jatkossa kysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Eri kyselyiden tuloksia tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja työhyvinvoinnin osa-alueilta hyödynnetään toiminnassa ja ne tullaan ottamaan rakentavana palautteena myös kaupungin johtoryhmässä ja esimiestasolla. Kyselyiden tuloksiin kiinnitetään huomiota esimerkiksi johtamisen kehittämisessä ja tulevissa koulutuksissa.

Tiedottaminen ja viestintä kaupungin sisällä tulee olla avointa, toimivaa ja sellaista, että se tavoittaa kaikki työntekijät. Tiedottamisessa tärkeänä näkökulmana nähdään myös se, että hyvän tiedottamisen välityksellä henkilöstö on tietoinen kaupungin sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen. Sen avulla voidaan myös parantaa osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä sekä etsiä yhdessä eri osapuolten kanssa ratkaisuja työyhteisössä mahdollisesti ilmeneviin ongelmiin.

# YHDENVERTAISUUS KAUPUNGIN PALVELUISSA

## Tavoitteena yhdenvertaiset palvelut

Kiuruveden kaupunki toimii perustuslain ja muun lainsäädännön tavoitteiden mukaisesti tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi sen palvelutoiminnassa.

Yhdenvertaisuutta pyritään toteuttamaan kaikissa kaupungin palveluissa, kuten hallinnon, kasvatuksen, koulutuksen, kulttuurin, sivistyksen, teknisen toimen ja vapaa-ajan palveluissa.

Kaupungin toiminnassa pyritään huomiomaan vähemmistöjen perusoikeuksien toteutumisen ja mahdolliset erityistarpeet jo toiminnan suunnitteluvaiheessa. Käytännön toteutuksessa mahdollisesti ilmenevien haasteiden vuoksi kaikkia mahdollisia erityistarpeita ei voida aina toteuttaa, mutta lainsäädännön asettamat velvoitteet ja niitä täydentävät viranomaisohjeet huomioidaan kaupungin palvelutuotannossa. Kaikkia palveluja pyritään kehittämään yhdenvertaisuusnäkökulma huomioiden, taloudellisten reunaehtojen, lainsäädännön ja viranomaisohjeistuksen sallimissa rajoissa.

Hyvät peruspalvelut edellyttävät kaupunkilaisten osallisuutta ja aktiivisuutta sekä palvelujen toteuttamisessa että kehittämisessä. Kaikkien asiakkaiden mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta pyritään turvaamaan ja palveluja kehitetään annetun palautteen pohjalta. Kaupungin palvelukeskuksia ohjeistetaan pyytämään erityisesti yhdenvertaisuusnäkökulman sisältävää palautetta palveluiden kehittämiseksi tulevaisuudessa.

Kaupungin palveluissa pyritään siihen, että organisaatio koetaan helposti lähestyttäväksi sekä siihen, että neuvonta ja palvelunohjaus helpottaisivat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin. Kaupungin palveluiden toteutuksessa tehdään mahdollisuuksien mukaan yhteistyötä eri väestöryhmien ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Näin asiakkaiden ja muiden toimijoiden tarpeet ja kehittämissuhteet osataan ottaa paremmin huomioon palvelutuotannossa. Toiminnasta tiedotetaan tehokkaasti, tiedottaminen on läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät. Missään palvelutilanteessa ei saa esiintyä syrjintää eikä muuta yhdenvertaisuuslain tai muun lainsäädännön yhdenvertaisuuteen liittyvien säännösten vastaista toimintaa. Mahdollisiin epäkohtiin puututaan välittömästi.



## Yhdenvertaisuus koulutus-, kulttuuri- ja sivistyspalveluissa

### Yhdenvertaisuus koulutuksen järjestämisessä

Koulutus-, sivistys- ja kulttuuripalveluiden tavoitteena on edistää yksilön ja yhteisöjen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Perus- ja lukiokoulutuksen osalta kaupungissa noudatetaan perusopetuslain (628/1998) ja lukiolain (629/1998) säännöksiä sekä opetushallituksen ja muiden viranomaisten ohjeistuksia, suunnitelmia ja suosituksia. Voimassa olevan perusopetuslain ja perusopetuksen opetussuunnitelman mukaisesti perusopetuksen keskeisenä tavoitteena on auttaa ja tukea oppilasta siten, että hänellä on tasavertaiset mahdollisuudet suorittaa oppivelvollisuus edellytystensä mukaisesti, yhdessä ikätovereidensa kanssa.

Mahdollisten tukitoimien järjestämisessä noudatetaan kolmiportaisen tuen järjestämisen periaatetta. Kolmiportainen tuki käsittää yleisen tuen, tehostetun tuen ja erityisen tuen. Mikäli lähikoulun tuki ei riitä, opetuksen järjestämiseen haetaan tukea kaupungin muista kouluista. Lasten hyvinvointiin, kasvatukseen, koulunkäyntiin ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa toimitaan yhdessä huoltajien ja eri kasvatusalan ammattilaisten kanssa.

Lapset, nuoret ja heidän huoltajansa otetaan huomioon koulutuksen järjestämisessä, moninaisuus huomioiden. Kouluissa on vanhempainyhdistyksiä ja vanhempiin pidetään yhteyttä Wilman kautta viesteillä, vanhempainilloissa ja yksilöllisissä arviointikeskusteluissa. Keskusteluissa tiedustellaan tarvittaessa yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteutumista ja kuunnellaan vanhempien sekä lasten toivomuksia.

Maailmankatsomukselliset, uskonnolliset ja vakaumukselliset näkemykset voidaan huomioida opetuksen järjestämisessä. Lisäksi koulutuksessa harjoitetaan mahdollisuuksien mukaan paikallista ja valtakunnallista yhteistyötä yhdenvertaisuutta edistävien toimijoiden kanssa.

Lukion ja peruskoulun oppimistilanteissa, kokeissa ja ylioppilastutkinnossa opiskelija on oikeutettu erityisjärjestelyihin, mikäli tuen tarve niitä edellyttää. Erityisryhmien ja vähemmistöjen, kuten maahanmuuttajien oppimiseen kiinnitetään erityistä huomiota eri toimenpitein kotoutumisen ja yhteiskuntaan integroitumisen edistämiseksi. Tarvittaessa oppilaille tehdään erityisjärjestelyjä, joita käydään tarkemmin läpi **Kiuruveden kaupungin koulujen yhdenvertaisuussuunnitelmassa.**

Koulutuksen tulisi edistää demokratiaa, yksilöiden yhdenvertaisuutta sekä miesten ja naisten välistä tasa-arvoa niin työelämässä kuin yleisesti yhteiskunnassakin. Yhdenvertaisuuden tulisi toteutua myös koulutusmahdollisuuksissa. Lukiokoulutuksen lisäksi Ylä-Savon alueella on mahdollista suorittaa ammatillisia perustutkintoja sekä ammattikorkeakoulututkintoja, joihin voivat hakea opiskelemaan sekä nuoret että aikuiset. Näin turvataan koulutuksen yhdenvertaisuus monelle kiuruvetiselle lähialueellaan iästä riippumatta, mutta asiaan on syytä kiinnittää erityistä huomiota sekä kunnallisessa että valtiolisessa päätöksenteossa.

Toisen ja kolmannen asteen opiskelupaikat on turvattava mahdollisimman yhdenvertaisesti, mahdollisimman lähellä ja niihin on kohdennettava tarvittavat resurssit. Eri maakunnissa sijaitsevien ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen toimintaedellytykset on turvattava, jotta opiskelijoilla olisi todellisia mahdollisuuksia säilyttää yhteydet kotiseudulle.

### **Yhdenvertaisuus varhaiskasvatuksessa ja nuorisotyössä**

Varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön arvopohja perustuu keskeisiin kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansalliseen lainsäädäntöön ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Lapsen oikeuksien sopimus<sup>6</sup> kattaa neljä yleisperiaatetta, jotka ovat: syrjintäkielto ja lasten tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, lapsen etu, lapsen oikeus elämään ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen mielipiteen huomioon ottaminen.

Kaupunki huomioi toiminnassaan ihmisoikeussopimusten, lainsäädännön ja ylemmän hallintotason toimijoiden ohjeet sekä varhaiskasvatus- että nuorisotyössä.

Kaupungin tekemillä päätöksillä on usein vaikutuksia lapsiin, nuoriin ja lapsiperheisiin sekä laajemmin erilaisiin väestöryhmiin. Näitä vaikutuksia on hyvä tarkastella etukäteen ennen päätöksentekoa. Tavoitteena on, että kaupungin eri toimijat tunnustaisivat oman työnsä vaikutukset lapsiin. Näin ollen myös lapsinäkökulma on huomioitava asianmukaisesti kaupungin päätöksenteossa, ja asioiden valmistelussa on tarkoituksenmukaista tiedustella lasten kanssa työskentelevien mielipiteitä. Edellä mainitun perusteella eri toimielimet voivat valmistelun yhteydessä tehdä erillisen **lapsivaikutusten arvioinnin**<sup>7</sup> päätöksestä, jos käsiteltävän asian luonne sitä vaatii.

<sup>6</sup> Lasten oikeuksien sopimus löytyy esimerkiksi Unicefin sivuilta osoitteesta: <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>

<sup>7</sup> Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeet lapsivaikutusten arvioinnista löytyvät osoitteesta: [https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/johtamisen\\_tueksi/miten\\_arvioida/lapsivaikutusten\\_arviointi](https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/johtamisen_tueksi/miten_arvioida/lapsivaikutusten_arviointi) 18

Yhdenvertaisuuslain mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjän tai palveluntuottajan tulee arvioida, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin, miten yhdenvertaisuus toteutuu omassa toiminnassa ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin edistääkseen yhdenvertaisuuden toteutumista. Toimipaikkakohtaisesti tulee olla olemassa suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelma tulee laatia yhdessä henkilöstön kanssa ja varata lapsille ja huoltajille mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteistä.

Varhaiskasvatus- ja nuorisotyössä annetaan asianmukaista tietoa eri kulttuureista, uskonnoista, vähemmistöistä ja yhdenvertaisuudesta. Esimerkiksi kaupungin nuorisotyöntekijät voivat keskustella ajankohtaisista yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Tarvittaessa kaupungin nuorisotyö voi harjoittaa yhteistyötä eri järjestöjen kanssa, mikäli järjestöt haluavat tulla esittelemään toimintaansa ja puhumaan yhdenvertaisuudesta.

Kaupunki pyrkii määrätietoisesti kehittämään nuorten osallisuutta päätöksenteossa. Nuorten kuulemisia parannetaan, nuorisovaltuuston toimintaa kehitetään ja sitä tuetaan riittävästi. Nuorten mielipiteet otetaan tarvittaessa huomioon päätöksenteossa ja nuorisoa kohdellaan yhdenvertaisesti nuorisoon liittyvien asioiden valmistelussa. Kaupungin nuorisopalveluja pyritään kehittämään yhteistyössä nuorten kanssa, jotta ne olisivat nuorisolle sopivia ja mieleisiä. Mahdolliset avustukset nuorisotoimintaan haetaan kaupungin Internet-sivujen ohjeiden mukaisesti. <sup>8</sup>

## **Kulttuuripalvelut**

Kulttuuritoiminnan osalta, kuntien kulttuuritoiminnasta annetun lain (728/1992) 1 § määrittelee kunnan tehtäviksi ”edistää, tukea ja järjestää kulttuuritoimintaa kunnassa. Kunnan tehtävänä on myös järjestää kunnan asukkaille mahdollisuuksia taiteen perusopetukseen sekä harrastusta tuke- vaan opetukseen taiteen eri aloilla”. Tarkemmin kaupungin kulttuuritoimintaan liittyviä tehtäviä määritellään niitä koskevassa erityislainsäädännössä (kirjastolaki, museolaki, teatteri- ja orkesterilaki sekä taiteen perusopetuksesta annettu laki).

Kulttuuripalvelut kuuluvat olennaisesti kaupunkilaisten hyvinvointiin, tukien kaupunkilaisten kehitystä muun muassa ehkäisemällä terveydellisiä ja sosiaalisia ongelmia sekä ohjaamalla moninaisuuden arvostamiseen. Kirjastopalveluilla edistetään kuntalaisten omatoimista oppimista, tiedonhankintaa ja kulttuurin harrastamista. Kunnallisten kulttuuripalvelujen merkitys on huomattava paikallisten erityispiirteiden, omaleimaisuuden ja kulttuuriperinnön säilyttämisessä. Ne parantavat asukkaiden viihtyvyyttä ja vastaavat alueen kulttuuriperinnön vaalimisesta.

<sup>8</sup> Yleiset avustusten hakuohjeet löytyvät osoitteesta:  
<http://www.kiuruvesi.fi/Suomeksi/Palvelut/Kulttuuritoimi/Avustukset>

Kaupungin kulttuuripalveluissa tavoitteena on kaikille avoin kulttuurin, tiedon ja sivistyksen yhdenvertainen saaminen. Kulttuuripalvelut pyritään pitämään helposti lähestyttävinä, hinnaltaan kohtuullisina, viihtyisinä sekä yhteisöllisyyttä ja yhdenvertaisuutta tukevin. Toiminnan kehittämiseksi kerätään palautetta, jonka pohjalta tehdään tarvittavia muutoksia palveluihin.

Avustukset ovat kulttuuripalveluiden talousarviossa merkityksellinen osa-alue. Niiden avulla kaupunki tukee kolmannen sektorin toimijoiden kulttuuritoimintaa, jotka täydentävät kaupungin omia palveluita. Kaupungin avustusten jaossa huomioidaan avustettavien laatu, laajuus ja näkyvyys, ja miten sillä voidaan korvata kaupungin muuten järjestämiä tai ostamia palveluita sekä hakijan mahdollisuudet hankkia omaa rahoitusta. Avustuksilla rahoitettavan toiminnan tulee olla yleishyödyllistä, sopia kaupungin arvoihin ja tukea kaupungin strategisia tavoitteita. Näin ollen avustuksia saavien järjestöjen on kunnioitettava yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Tarkemmin kulttuuripuolen avustusperiaatteet määritellään kaupungin Internet-sivuilla.<sup>9</sup>

## Teknisen palvelukeskuksen palvelut

Tässä suunnitelmassa kaupungin teknisen palvelukeskuksen toimintaa, sen yhdenvertaisuuteen liittyvien vastuiden osalta käsitellään erityisesti esteettömyyden ja muun liikkumisen näkökulmasta.<sup>10</sup> Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jokainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä sekä myös mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.

Esteettömyyden vaatimus perustuu Suomen perustuslain yhdenvertaisuutta ja terveellistä ympäristöä koskeviin säännöksiin sekä tarkemmin erityisesti maankäyttö- ja rakennuslain vaatimukseen (132/1999). Lakia tarkennetaan maankäyttö- ja rakennusasetuksessa (895/1999). Maankäyttö- ja rakennuslaki on keskeinen yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden toimintaa ohjaava laki. Laki koskee alueiden käyttöä ja rakentamista. Sen tavoitteena on luoda terveellinen, turvallinen ja viihtyisä elinympäristö, joka on sosiaalisesti toimiva, ja jossa eri väestöryhmien tarpeet on otettu huomioon.

Maankäyttö- ja rakennuslain toimivuutta seurataan ja arvioidaan, jotta se vastaisi muuttuvan toimintaympäristön tarpeita. Maankäyttö- ja rakennusasetuksen 53 §:n 1–3 momentissa määritellään liikuntaesteettömän rakentamisen vaatimukset

<sup>9</sup> Kulttuuritoimen Avustusten hakuohjeet löytyvät osoitteesta:  
<http://www.kiuruvesi.fi/Suomeksi/Palvelut/Kulttuuritoimi/Avustukset>

<sup>10</sup> Teknisen palvelukeskuksen vastuut ovat niin laajat, että näkökulman valitseminen on tarkoituksenmukaista yhdenvertaisuussuunnitelman rakenteen ja luettavuuden kannalta.

seuraavasti: ”Hallinto- ja palvelurakennuksen sekä muussa rakennuksessa olevan sellaisen liike- ja palvelutilan, johon tasa-arvon näkökulmasta kaikilla on oltava mahdollisuus päästä sekä näiden rakennuspaikan tulee soveltua myös niiden henkilöiden käyttöön, joiden kyky liikkua tai muutoin toimia on rajoittunut. Asuinrakennuksen ja asumiseen liittyvien tilojen tulee rakennuksen suunniteltu käyttäjämäärä ja kerrosluku sekä muut olosuhteet huomioon ottaen täyttää liikkumisesteettömälle rakentamiselle asetetut vaatimukset. Työtiloja sisältävän rakennuksen suunnittelussa ja rakentamisessa tulee työn luonne huomioon ottaen huolehtia siitä, että myös 1 momentissa tarkoitetuilla henkilöillä on tasa-arvon näkökulmasta riittävät mahdollisuudet työntekoon.”

Esteettömyys tarkoittaa muun muassa helppoa pääsyä kaupungin rakennuksiin sekä toimimista ja asumista niissä, turvallista liikkumista kaduilla ja yleisillä alueilla, portaatonta siirtymistä liikennevälineisiin ja paikasta toiseen, selkeitä ohjeita ja opasteita, hyviä valaistusratkaisuja, visuaalisesti selkeää ja helposti hahmotettavaa ympäristöä sekä hyvää kuuntelu-ympäristöä.

Esteettömyys edistää monia yhteiskunnallisia tavoitteita, kuten sosiaalista oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, kuntalaisten hyvinvointia, itsenäistä ja omatoimista selviytymistä, kestävästä kehitystä sekä kaikille soveltuvan paremman elinympäristön suunnittelua. Esteettömyyden kehittämisellä varaudutaan väestön ikääntymiseen. Kehittämisellä turvataan myös liikenteen turvallisuus ja toimivuus. Rakennettu ympäristö on esteetön silloin, kun se on kaikkien käyttäjien kannalta toimiva, turvallinen ja miellyttävä käyttää. Kun suunnittelussa huolehditaan erityisesti lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeista, syntyy samalla kaikille soveltuvia rakennuksia ja ympäristöjä.<sup>(11)</sup>

Kaupungin viranhaltijat valvovat, että heidän vastuullaan olevat liikenneväylät, kevyen liikenteen väylät, kadut, torit ja katuaukiot sekä puistot ja oleskeluun tarkoitettut ulkotilat täyttävät mahdollisimman hyvin esteettömyyden, liikkuvuuden, kaupunkikuvan ja viihtyisyyden vaatimukset.

Esteettömyydestä käydään säännöllisesti keskusteluja esimerkiksi vanhus- ja vammaisneuvoston edustajien kanssa. Kaupungin viranhaltijat pyrkivät osallistumaan vammaisneuvoston järjestämiin katselmuksiin, jossa esteettömyyden toteutumista kartoitetaan. Kaupungin tiloja ja alueita muutetaan esteettömiksi tarpeen mukaan.

## Yleispalvelukeskuksen palvelut

Kuntien toimintaympäristöön kohdistuvat muutokset haastavat kunnat järjestämään tehtävänsä uudestaan. Hyvinvointialueuudistuksen myötä hyvinvointialueille ovat siirtyneet sosiaali- ja terveystalvet, jotka ovat aikaisemmin muodostaneet merkittävän osan kunnan lakisääteisistä peruspalveluista.

Kuntien määräysvallan vähentyminen saattaa aiheuttaa haasteita myös demokratian toteutumiselle. Kaupunkilaiset voivat kokea, että heille tärkeisiin asioihin ei ole enää mahdollista vaikuttaa äänestämällä, jolloin äänestysinnostus voi laskea entisestään. Tähän haasteeseen on vastattava tarjoamalla kaupunkilaiselle uusia keinoja vaikuttaa ja osallistua kaupungin toimintaan. Vaikuttaminen ei saa jäädä vaan kunnallisvaaleissa äänestämiseen, vaan uusia keinoja kaupungin ja asukkaiden vuorovaikutukseen on löydettävä muillakin tavoilla.

Uusina vaikuttamiskeinoina Kiuruveden kaupungilla on otettu käyttöön ns. osallistava budjetointi. Kaupunkilaisille on myös mahdollistettu kaupunkistrategian valmisteluun osallistuminen kuntalaiskyselyn ja kuntalaistilaisuuksien avulla.

Kaupunkilaisilla on sekä perustus- että kuntalakiin perustuva oikeus vaikuttaa itseään koskevaan kaupunkisuunnitteluun ja päätöksentekoon sekä saada tietoa päätöksistä. Parhaiten tämä toteutuu ottamalla kuntalaisten mielipide huomioon esimerkiksi erilaisissa kyselyissä ja kuulemistilaisuuksissa saadun tiedon pohjalta.

Kaupunkilaisten kokemuksellista tietoa hyödynnetään esimerkiksi kaupungin palveluita koskevassa suunnittelussa, kehittämisessä ja päätöksenteossa. Kaupungin valmistelussa olevista asioista tiedotetaan kuntalaisille jo suunnitteluvaiheessa, jotta asukkaat voivat ilmaista mielipiteensä ja vaikuttaa suunnitteluun. Asukkaat ovat oman asuinalueensa ja kaupungin palveluiden asiantuntijoita, joten asukkaiden kuuleminen palvelee kaupungin intressejä.

Kuntalaisten todelliset vaikuttamismahdollisuudet on turvattava yhdenvertaisesti tulevaisuudessa. Vaikuttamismahdollisuuksien turvaaminen sekä sähköisten että perinteisten palveluiden kehittäminen vaativat toimivia liikenne- ja tietoliikenneyhteyksiä. Kaupunki jatkaa määrätietoista kehitystyötä laajakaistahankkeiden osalta ja pyrkii toiminnallaan edistämään laajakaistan rakentamista. Sähköisistä palveluista järjestetään tarvittaessa koulutusta ja neuvontaa asiakkaille.

Kaupungin yritysneuvontapalvelut pyrkivät yleisesti edistämään yritystoimintaa Kiuruvedellä. Yritysneuvoja neuvoo kaikkia yritystoimintaa suunnittelevia sekä jo toimivia yrityksiä yhdenvertaisesti. Yleisesti ottaen kaupunki pyrkii parhaansa mukaan ja lainsäädännön mahdollistamalla tavalla tukemaan yrittäjyyttä Kiuruvedellä.

Kaupungin ja muiden paikallisten viranomaisten vastuulla on edistää toiminnallaan kansainvälisyyttä, yhdenvertaisuutta, eri väestöryhmien välistä myönteistä vuorovaikutusta sekä hyviä etnisiä suhteita ja kulttuurien välistä vuoropuhelua.



Kaupungin omissa tai sen tukemissa toimissa ja tapahtumissa ei hyväksytä rasistista puhetapaa, ilmauksia, vitsejä tai symboliikkaa.

## Liikuntapalvelut

Kaupungin liikuntapalvelujen toiminta-ajatuksena on edistää asukkaiden fyysistä sekä henkistä kasvua, hyvinvointia ja omatoimisuutta tuottamalla liikuntapalveluja, tukemalla vapaata harrastustoimintaa ja huolehtimalla liikunnan toimintaedellytyksistä.

Liikuntapalvelut on suunnattu tasapuolisesti kaikille ja monet erityisryhmät sekä vähemmistöt otetaan huomioon palveluiden toteutuksessa. Erityisryhmiin ja vähemmistöön kohdistuvaa toimintaa pyritään parantamaan ja lisäämään siitä saadun palautteen perusteella.

Liikunnan edistäminen on osa kaupunkilaisten laajempaa terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä, jossa kuntien rooli tulee kasvamaan merkittävästi tulevaisuudessa.

Säännöllinen liikunta on terveyden ja hyvinvoinnin edellytys kaikissa elämänvaiheissa. Liikunnalla tuetaan lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä, ylläpidetään työikäisten työ- ja toimintakykyä, lisätään ikäihmisten omatoimisuutta ja elämänvoimaa sekä vahvistetaan yhteisöllisyyttä.

Uuden liikuntalain (390/2015) 1–2 §:ien mukaan kunnan tehtävänä on luoda edellytyksiä paikallistasolla asukkaiden liikunnalle järjestämällä liikuntapalveluja. Lisäksi kunnan on lain 2 §:n mukaisesti edistettävä terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa eri kohderyhmät huomioon ottaen tukemalla kansalais- ja seuratoimintaa, rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja sekä kehittämällä kuntien välistä ja alueellista yhteistyötä.

Kunnan tulee kuulla asukkaitaan liikuntaa koskevissa keskeisissä päätöksissä osana terveyden ja hyvinvoinnin kehittämistä sekä arvioida kunnan asukkaiden liikunta-aktiivisuutta. Liikuntapalveluja on kehitetty kaupungissa yhteistyössä palveluiden käyttäjien kanssa ja niistä järjestetään säännöllisesti asianmukaisia kyselyjä.

Kaupungin liikuntapalvelujen keskeisenä tavoitteena on liikunnallisen elämäntavan ja terveyden edistäminen. Toimintaa järjestetään lapsille ja nuorille, aikuisväestölle, ikäihmisille ja erityisryhmille yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Toiminnan painotus on elinkaaren molemmissa päissä sekä erityisryhmissä. Eri liikunta- ja nuorisjärjestöjen, eläkeläisjärjestöjen, vammais- ja kansanterveysjärjestöjen merkitys osana palveluverkkoa liikunnan edistäjinä ja palveluntarjoajina on keskeinen.

Myös yksityiset palvelutarjoajat täydentävät jonkin verran liikuntapalvelujen tarjontaa kaupungissa. Kaupunki edistää terveysliikuntaa ja terveyserojen kaventumista liikunnan avulla siten, että liikuntapalvelut ovat asukkaiden käytettävissä iästä, sukupuolesta,

varallisuudesta, taidoista tai liikunta-aktiivisuudesta riippumatta. Tähän kiinnitetään erityisesti huomiota liikuntapalveluiden tarkoituksenmukaisella hinnoitellulla, aukioloajoilla ja hyvällä tiedottamisella.



# YHDENVERTAISUUDEN NYKYTILA KIURUVEDELLÄ

## Eri ikäryhmät

Kiuruveden kaupunki huomioi eri ikäryhmät päätöksenteossa kuntalain ja muun lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Lapset, nuoret ja vanhuksat tarvitsevat heille suunnattua ja suunniteltua toimintaa sekä tiedotusta omista oikeuksista, palvelu- ja tukimahdollisuuksista. Eri ikäryhmien asiaa ajavat erityisesti kaupungin nuoriso- ja vanhusneuvostot, joissa on kaupunginhallituksen edustaja. <sup>(11)</sup>

Kaupunginhallitus, muut toimielimet ja viranhaltijat huomioivat neuvostojen kannanotot toiminnassaan sekä mahdollistavat niille riittävät resurssit toiminnan järjestämiseen.



**Kiuruveden kaupungin nuorisovaltuusto** on nuorten, heidän perheidensä ja järjestöjen yhteistyöelin, jossa pyritään kehittämään nuorille suunnattua toimintaa kaupungissa. Tarkoituksena on ajaa nuorten etua, edistää ja kehittää kaupungin nuorten oloja ja ajanviettomahdollisuuksia kaupungissa.

### NUORISOVALTUUSTO

- seuraa nuorten ja heidän perheidensä hyvinvointia;
- edistää nuorisotyötä tekevien järjestöjen, kaupungin ja muiden viranomaisten yhteistoimintaa
- edistää nuorten mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon;
- seuraa nuorille tarkoitettujen julkisten kaupungin palvelujen tasoa ja saatavuutta;
- tehdä nuorten palveluja koskevia kehittämissuhteita tekniselle- ja sivistyslautakunnalle sekä kaupungin muille toimielimille;
- antaa lausuntoja ja kehityssuhteita lautakunnille ja muille toimielimille;
- huolehtii käsittelemiensä asioiden hyvästä tiedottamisesta;
- käsittelee muita toimialaansa kuuluvia tehtäviä.
- hoitaa muut nuorisoneuvoston toimialaan kuuluvat tehtävät

11) Lasten asemasta on kirjoitettu enemmän kaupungin palveluiden varhaiskasvatusta koskevassa osiossa. Lisäksi toimenpiteistä lasten oikeuksien toteuttamiseksi, kuten lapsivaikutusten arvioinnista kirjoitetaan tarkemmin tämän suunnitelman osiossa 6.2.

## Työttömät

Kiuruveden kaupunki toimii aktiivisesti erityisesti nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työllistämässä sekä tukee yrityksiä osaavan työvoiman löytämisessä. Kaupunki tekee työllisyyden hoidossa tiivistä yhteistyötä mm. Kiuruveden Urheilijat ry:n kanssa. Yhdistys vastaa erityisesti haasteellisessa asemassa olevien henkilöiden työllistymisestä Kiuruvedellä.

Käytännössä yhdistys vastaa työllisyyteen liittyvästä suunnittelusta, kehittämisestä, sen toteutuksesta ja seurannasta. Asiasta on tehty sopimus kaupungin kanssa ja sen pohjalta rakentunutta niin sanottua Kiuruveden mallia työllisyyden hoidossa pyritään kehittämään tulevaisuudessa. Kiuruveden mallille pyritään turvaamaan riittävät resurssit, mikäli se on taloudellisesti mahdollista ja voimassa olevan lainsäädännön pohjalta tarkoituksenmukaista. Yhteistyön tavoitteena on myös työllistämisen keinojen optimointi sekä uusien keinojen etsintä ja käyttöönotto niin yksilön kuin yhteisönkin parhaaksi. Yhteistyöllä työllisyyden hoidossa pyritään työttömien työllistymismahdollisuuksien lisäämään osallisuutta yhteisöön ja hyvinvointia kuntalaisena.

Kaupunki osallistuu työllistymistä edistävän monialaisen palvelun, Iisalmen seudun TYP:n, toimintaan verkostoyhteistyössä Työ- ja elinkeinotoimiston, Kansaneläkelaitoksen sekä Pohjois-Savon hyvinvointialueen kanssa. Ylä-Savon työllisyysalue aloittaa toimintansa 1.1.2025. Työllisyysalueeseen kuuluvat Iisalmi, Kiuruvesi, Pielavesi, Sonkajärvi ja Vieremä.

Kaupunki osallistuu myös aktiivisesti erilaisiin toimintoihin, joilla pyritään edesauttamaan ja tukemaan työttömien kouluttautumista, urakehitystä, kuntoutumista sekä estämään syrjäytymistä.

## Vanhukset

Kaupunki huomioi ja valvoo vanhusten oikeuksien toteutumista. Vanhusten oikeudet huomioidaan jo kaupungin palveluiden suunnitteluvaiheessa ja toimintaa kehitetään yhteistyössä kaupungin vanhusneuvoston kanssa ja saadun palautteen pohjalta. Vanhuspalvelulain (980/2012 Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvueluista) ja muun velvoittavan lainsäädännön mahdollisia muutoksia seurataan aktiivisesti palvelujen asianmukaiseksi toteuttamiseksi.

Lisäksi Iisalmen kaupungin, Kiuruveden kaupungin, Sonkajärven kunnan ja Vieremän kunnan yhteisessä HYVINVOIVA YLÄSAVOLAINEN Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi 2022–2025-asiakirjassa otetaan yksityiskohtaisemmin kantaa vanhusten elin- ja toimintaympäristön kehittämiseen. <sup>(12)</sup>

**Kiuruveden kaupungin vanhusneuvosto** on kaupungin ikäihmisten, heidän perheidensä ja järjestöjensä yhteistyöelin. Vanhusneuvoston tarkoituksena on valvoa vanhusten oikeuksien toteutumista, edistää kaupungin vanhusten oloja, ajanviettomahdollisuuksia ja kehittää yhteiskunnallisia vaikuttamismahdollisuuksia.

#### VANHUSNEUVOSTO

- osallistuu ikääntyneen väestön tukemiseksi tehtävien suunnitelmien valmisteluun ja kyselyihin
- osallistuu iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien sosiaalipalvelujen riittävyyden ja laadun arviointiin
- seuraa ja tarvittaessa ottaa kantaa kaupungin ja Pohjois-Savon hyvinvointialueen eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen tai päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka ikääntyneen väestön tarvitsemien palvelujen kannalta
- tekee aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja käsittelemistään asioista kaupungin eri toimielimille ja viranhaltijoille osallistuu ikääntyneen väestön tukemiseksi tehtävien suunnitelmien valmisteluun ja kyselyihin
- osallistuu iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien sosiaalipalvelujen riittävyyden ja laadun arviointiin
- seuraa ja tarvittaessa ottaa kantaa kaupungin ja Pohjois-Savon hyvinvointialueen eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen tai päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka ikääntyneen väestön tarvitsemien palvelujen kannalta
- tekee aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja käsittelemistään asioista kaupungin eri toimielimille ja viranhaltijoille
- hoitaa vanhusneuvoston käsiteltäväksi annetut tehtävät ja huolehtia käsittelemiensä asioiden tiedottamisesta
- hoitaa muut vanhusneuvoston toimialaan kuuluvat tehtävät

## Vammaiset

Kiuruveden kaupunki huomioi ja valvoo vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumista. Vammaisten oikeudet huomioidaan jo kaupungin palveluiden suunnitteluvaiheessa ja toimintaa kehitetään yhteistyössä kaupungin vammaisneuvoston kanssa ja saadun palautteen pohjalta.

Vammaispalvelulain (380/1987) ja muun velvoittavan lainsäädännön mahdollisia muutoksia seurataan aktiivisesti palvelujen asianmukaiseksi toteuttamiseksi. Lisäksi kaupungin vammaispoliittisessa ohjelmassa otetaan yksityiskohtaisemmin kantaa vammaisten elin- ja toimintaympäristön kehittämiseen. <sup>(13)</sup>

Kiuruveden kaupungin vammaisneuvosto on kaupungin ja sen alueella toimivien vammaisten henkilöiden, heidän omaistensa ja vammaisjärjestöjen yhteistyöelin.

### VAMMAISNEUVOSTO

- edistää viranomaisten, vammaisten henkilöiden ja vammaisjärjestöjen välistä yhteistyötoimintaa kunnassa
- seuraa vammaisten henkilöiden tarpeiden kehitystä kunnan alueella
- seuraa tulevan vammaispoliittisen ohjelman toteutumista (VAMPO)
- edistää vammaisten tasa-arvoista osallistumista sekä kunnallisiin että muihin toimintoihin ja palvelujen käyttöön kuten koulutukseen, työhön, sosiaali- ja terveystalouteen, kulttuuri-, liikunta- ja harrastustoimintaan
- antaa lausuntoja ja ottaa kantaa vammaisia ihmisiä koskevaan kunnalliseen päätöksentekoon, suunnitteluun ja asioiden toteutukseen sekä välittää kokemusasiantuntijuuttaan jäsenten kautta lautakuntien päätöksiin
- tekee aloitteita ja esityksiä vammaisten tarpeiden sekä vammaishuollon ja kuntoutuspalvelujen kehityksestä
- tiedottaa osaltaan vammaisia koskevista asioista
- hoitaa muut vammaisneuvoston toimialaan kuuluvat tehtävät

## Uskonnolliset yhdyskunnat

Kiuruvedellä toimii useita järjestäytyneitä uskonnollisia yhdyskuntia. Kaupunki pyrkii jatkamaan yhteistyötä yhdyskuntien kanssa tulevaisuudessa. Kaupunki huomioi tarvittaessa yhdyskuntien toivomukset toiminnassaan lainsäädännön ja taloudellisten reunaehtojen mahdollistamalla tavalla. Tarvittaessa kaupunki pyrkii järjestämään yhdyskunnille asianmukaiset tilat ja olosuhteet suurempien uskonnollisten tilaisuuksien järjestämiseksi Kiuruvedellä.

13) Kiuruveden kaupungin nykyinen vammaispoliittinen ohjelma löytyy osoitteesta: <http://www.kiuruvesi.fi/loader.aspx?id=66c251d1-406f-4b05-a06a-8a14fd409713>

Uskonnolliset yhdyskunnat kiittelivät kaupunkia hyvin sujuvasta yhteistyöstä. Kaupunki pyrkii jatkamaan yhteistyötä yhdyskuntien kanssa tulevaisuudessa. Kaupunki huomioi tarvittaessa yhdyskuntien toivomukset toiminnassaan lainsäädännön ja taloudellisten reunaehtojen mahdollistamalla tavalla. Tarvittaessa kaupunki pyrkii järjestämään yhdyskunnille asianmukaiset tilat ja olosuhteet suurempien uskonnollisten tilaisuuksien järjestämiseksi Kiuruvedellä.

## Maahanmuuttajat, kieli ja kulttuuri

Ylä-Savon kunnat aloittivat maahanmuuttoneuvontapalveluiden toteuttamisen Vastaanottava Pohjois-Savo hankkeen toteuttamana vuonna 2009.

Neuvontapalveluille oli syntynyt tarvetta eri perusteiden lisääntyneen maahanmuuton seurauksena. Vieraskielisen väestön määrä kaupungissa oli vuonna 2023 yhteensä 117 henkilöä. Suurin osa kaupungin maahanmuuttajista on lähtöisin Itä-Euroopan maista.

Kaupunki on tehnyt Pohjois-Savon ELY- keskuksen kanssa sopimuksen, jossa se on varautunut Kiuruvedelle omatoimisesti muuttavien turvapaikanhakijoiden vastaanottamiseen. Ylä-Savon kuntien yhteinen kotoutumislain (1386/2010) edellyttämä maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelma päivitetään ja hyväksytään vuoden 2024 aikana.

Kiuruvesi osallistuu Ylä-Savon yhteisen maahanmuuttoneuvojan palkkaukseen. Maahanmuuttoneuvoja käy säännöllisesti kaupungissa ja hänen työtehtävänsä keskittyvät maahanmuuttajien oikeuksien toteutumisen valvontaan ja heidän asemansa parantamiseen. Lisäksi kaupungin keskushallinnossa on varauduttu ennakoivasti maahanmuuttajien määrän nousuun ja sitä kautta heidän palvelutarpeiden lisääntymiseen esimerkiksi osallistumalla Ylä-Savon kuntien tulkkaukspalveluiden hankintaan. Nykyinen ”Sopimus Ylä-Savon kuntien yhteisestä maahanmuuttaneiden neuvontapalvelusta” – sopimus päättyy 31.12.2024 ja uusi sopimus tehdään Ylä-Savon työllisyysalueen kuntien kanssa syksyn 2024 aikana niin, että sopimus vastaa uutta lakia. Uusi laki kotoutumisen edistämisestä astuu voimaan 1.1.2025. (Finlex 681/2023).

Kiuruvedellä pääasiallinen asiointikieli on suomi. Tämä koskee asiakaspalvelua, tiedottamista sekä asiakkaille annettavaa ohjausta ja neuvontaa. Tarvittaessa palvelutilanteissa pystytään käyttämään ainakin englantia ja ruotsia. Myös tulkkaukspalvelut ovat saatavilla tilanteen niin vaatiessa. Kaupungin internet-sivusto tarjoaa perustietoa kaupungista englannin, ruotsin, saksan, venäjän ja eestin kielillä. Kieli voi olla yhdenvertaisuutta lisäävä tai rajoittava tekijä, sillä valtakielen käytön

hallitseminen on oleellinen osa yhteisöön sopeutumista. Kielellisten oikeuksien toteutumisessa on huomioitava myös viittomakielisten palvelujen toteutuminen.

Kulttuuri, uskonto, vakaumukset ja asenteet ovat hyvin merkittäviä tekijöitä yhdenvertaisuuden haasteina. Yleissivistävä koulutus vähentää ennakkoluuloja ja ehkäisee kielteisten vakiintuneiden käsitysten tai ääriajattelun vaikutusta ihmisen toiminnassa. Kotoutumisen kannalta ensisijaisten valtakulttuurin käytäntöjen oppiminen ja ymmärtäminen on maahanmuuttajille tärkeää, vaikka samanaikaisesti halutaan säilyttää oma kulttuuri-identiteetti ja omat juuret. Kaupunki huomioikin maahanmuuttajien taustat erityistarpeet tilanteen mukaan sen toiminnassa ja palveluissa. Mahdollisiin epäkohtiin puututaan välittömästi.

### **Seksuaalivähemmistöt**

Eri lakien mukaan seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen ei saa asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Kaupunki noudattaa lainsäädännön vaatimuksia toiminnassaan. Seksuaalivähemmistöjä kohdellaan yhdenvertaisesti kaupungin palveluissa ja muussa toiminnassa.

## YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEET KIURUVEDELLÄ

### Yhdenvertaisuus työyhteisöissä

TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>JOHTAMINEN</b>	<p>Yhdenvertaisuuden edistäminen huomioidaan kaupungin strategian suunnittelussa.</p> <p>Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus</p>	<p>Kaupungin strategiassa on kirjaus yhdenvertaisuuden edistämisestä.</p> <p>Johtamisessa huomioidaan moninaisuus ja eri elämäntilanteet.</p>
<b>REKRYTOINTI</b>	<p>Kaikille pätevyysvaatimukset täyttävälle hakijoille turvataan yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi.</p> <p>Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota vähemmistöjen asemaan ja työllisyyden edistämiseen</p>	<p>Rekrytointiprosessia kehitetään siten, että lainsäädännön asettamat vaatimukset huomioidaan asianmukaisesti.</p> <p>Työpaikkailmoitukset tehdään huolellisesti ja eri ryhmiä kannustavasti.</p>
<b>PEREHDYTYKSET</b>	<p>Erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus ovat tehokasta, monipuolista ja joustavaa.</p> <p>Perehdytystä tapahtuu ennen aikaisemman henkilön poistumista.</p>	<p>Perehdyttämisprosessia kehitetään ja kaupunkiin on rakennettu henkilöstön perehdyttämissuunnitelma.</p> <p>Perehdyttämiseen varataan riittävästi aikaa. Vaihtuvat henkilöt voivat tarvittaessa työskennellä yhtäaikaisesti.</p>



TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>HENKILÖSTÖ- KOULUTUS</b>	<p>Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä paranee.</p> <p>Kielteisiä asenteita puretaan ja niihin vaikutetaan asiallisella tiedolla ja valistuksella.</p>	<p>Yhdenvertaisuutta, syrjintää ja eri ryhmiä koskevien asioiden käsittely henkilöstökoulutusten yhteydessä.</p> <p>Asiallisen tiedon levittäminen, esimerkiksi järjestökoulutusten kautta.</p>
<b>HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN</b>	<p>Henkilöstön uralla etenemisen ja esim. koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille.</p> <p>Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista</p>	<p>Henkilön töitä suunnitellaan yksilöllisesti ja työnkuvaa käsitellään säännöllisesti kehityskeskusteluissa.</p> <p>Tarvittaessa henkilön työtehtäviä muutetaan.</p>
<b>TYÖHYVINVOINTI</b>	<p>Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät.</p> <p>Henkilöstön työolosuhteita ja toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä</p>	<p>Työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja sitä tutkitaan mm. kyselyillä. Epäkohtiin puututaan määrätietoisesti.</p> <p>Työolosuhteita ja toimintaedellytyksiä tarkastellaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.</p>



TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>TYÖSUOJELU</b>	<p>Syrjintätapaukset osataan tunnistaa.</p> <p>Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan sekä työntekijöiden väliseen yhteistyön parantamiseen kiinnitetään huomiota.</p>	<p>Yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita käsitellään palvelukeskuksissa.</p> <p>Työsuojelu- ja muut erillisohteet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi ovat henkilöstön tiedossa.</p> <p>Työsuojeluviranomaisten ja luottamusmiesten tekemä valvonta.</p>
<b>TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISUUS</b>	<p>Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat.</p> <p>Työyhteisön avoimuus ja luottamus lisääntyvät.</p>	<p>Kaupungin YT-elimen toimintaa kehitetään.</p> <p>Työntekijöiden mielipide huomioidaan ja sitä tiedustellaan kyselyillä.</p>
<b>TYÖNTEKIJÖIDEN KOULUTUS</b>	<p>Työnantaja suhtautuu myönteisesti työntekijän tarkoituksenmukaiseen kouluttautumiseen.</p> <p>Koulutuksen järjestelyistä on mahdollista keskustella työnantajan kanssa.</p>	<p>Työnantaja mahdollistaa kouluttautumisen työaikajärjestelyillä ja muilla asianmukaisilla toimenpiteillä.</p> <p>Työnantaja kuulee työntekijää tämän mahdollisesta lisäkoulutuksesta.</p>

TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>TYÖNTEKIJÖIDEN ELÄMÄNTILANTEEN JA TYÖOLOJEN MUUTOKSET</b>	<p>Elämäntilanteiden muutoksiin suhtaudutaan ymmärtävästi.</p> <p>Mahdollisiin ongelmiin pyritään puuttumaan ennakoivasti ja rakentavasti.</p>	<p>Joustavat työaika ja -paikkajärjestelyt.</p> <p>Työntekijä ohjataan asianmukaisten tukipalveluiden piiriin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa</p>
<b>TIEDOTTAMINEN JA VIESTINTÄ</b>	<p>Kaupungin sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät.</p> <p>Henkilöstö on tietoinen kaupungin sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen.</p>	<p>Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sisäiset sähköpostit ja henkilöstöinfot.</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottamiseen kiinnitetään asianmukaista huomiota.</p>

### Yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet eri ryhmissä ja vähemmistöissä

TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>LAPSET JA NUORET</b>	<p>Kaupungin päätöksenteossa mietitään käsiteltävän asian lapsivaikutuksia.</p> <p>Nuorisotoiminta pidetään monipuolisena ja nuorten toiveita kuullaan sen toteuttamisessa.</p>	<p>Tehdään tarvittaessa lapsivaikutusten arviointi THL:n ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Nuoria osallistetaan kaupungin toimintaan keskustelujen, kyselyjen ja nuorisotoimen tapahtumien kautta.</p>

TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>TYÖTTÖMÄT</b>	<p>Työllisyyttä edistäviä toimenpiteitä kehitetään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.</p> <p>Työttömyys huomioidaan kaupungin palveluiden hinnoittelussa.</p>	<p>Kaupunki jatkaa yhteistyötä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa työllisyyden hoidossa.</p> <p>Hinnoittelussa huomioidaan työttömyys. Tarvittaessa hinnoittelua muutetaan.</p>
<b>VANHUKSET</b>	<p>Kaupungin vanhuspalveluja kehitetään yhteistyössä Pohjois-Savon hyvinvointialueen kanssa.</p> <p>Kaupunki pyrkii osallistamaan vanhuksia ja eläkeläisiä kaupungin toimintaan.</p>	<p>Vanhuspalveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa tehdään moniammatillista yhteistyötä.</p> <p>Järjestetään vanhuksille suunnattuja tapahtumia ja kuulemistilaisuuksia</p>
<b>VAMMAISET</b>	<p>Vammaisten erityistarpeet huomioidaan asianmukaisesti kaupungin palveluissa.</p> <p>Vammaisneuvoston toimintaa kehitetään yhteistyössä yleispalvelukeskuksen kanssa.</p>	<p>Henkilökunnan kokouksissa keskustellaan vammaisten ihmisten asiakaspalvelun huomioinnista kaupungin palveluissa.</p> <p>Kaupunginhallituksen edustaja sekä sivistyslautakunnan ja teknisen lautakunnan edustajat, jotka osallistuvat vammaisneuvoston kokouksiin sekä toimivat aktiivisesti neuvoston toiminnan edistämiseksi ja kehittämiseksi.</p>

TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<p><b>TERVEYDENTILAN MUUTOKSET</b></p>	<p>Terveysongelmiin kiinnitetään huomiota ja niihin suhtaudutaan asianmukaisesti sekä kaupungin sisäisessä toiminnassa että palveluissa.</p> <p>Terveysongelmien helpottamiseksi kehitetään joustavia käytäntöjä.</p>	<p>Henkilökunnan koulutuksissa ja palavereissa käsitellään terveysongelmia asiallisesti ja yksityisyyttä kunnioittaen.</p> <p>Kaupunki huolehtii työnantajana eri vaihtoehtojen selvittämisestä ja toteuttamisesta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.</p>
<p><b>USKONNOLLISET YHTEISÖT</b></p>	<p>Kaupunki jatkaa yhteistyötä normaalisti ja yhdenvertaisesti eri uskonnollisten yhteisöjen kanssa.</p> <p>Kaupungin edustaja osallistuu pyydettyäessä uskonnollisten yhteisöjen tärkeisiin juhlatilaisuuksiin.</p>	<p>Kaupunki vuokraa tiloja yhteisöille ja mahdollistaa isompien uskonnollisten tapahtumien järjestämisen Kiuruvedellä.</p> <p>Kaupungin edustaja osallistuu tilaisuuksiin mahdollisuuksien mukaan</p>
<p><b>MAAHANMUUTTAJAT</b></p>	<p>Kaupunki varmistaa maahanmuuttajien neuvontapalvelut.</p> <p>Maahanmuuttajilla tarjotaan palvelut heidän omalla kielellään.</p>	<p>Kaupunki osallistuu Ylä-Savon maahanmuuttoneuvonnan kuluihin siitä tehdyn sopimuksen pohjalta.</p> <p>Kaupunki on mukana Ylä-Savon kuntien yhteisessä tulkkisopimuksessa.</p>

TOIMENPITEET	TAVOITTEET	TOIMINTA KÄYTÄNNÖSSÄ
<b>SEKSUAALI-VÄHEMMISTÖT</b>	<p>Seksuaalivähemmistöjä kohdellaan yhdenvertaisesti.</p> <p>Seksuaalivähemmistöjen asemaa käsitellään koulutuksissa.</p>	<p>Kaupungin palvelut toteutetaan yhdenvertaisesti kaikille.</p> <p>Koulutuksissa käsitellään seksuaalivähemmistöjen asemaa Suomessa.</p>

### Yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta

Suunnitelman toteutumista ja sen tavoitteita on tarkasteltava säännöllisesti. Uusien toimintatapojen tarpeellisuutta aloitetaan arvioimalla voimassa olevan yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. Tarkoituksena on, että työpaikan yhdenvertaisuus paranee seurannan perusteella. Hallintokunnat seuraavat suunnitelman toteutumista sisäisesti ja ovat yhteydessä ongelmista ensisijaisesti keskushallintoon, jossa arvioidaan tarvittavia jatkotoimenpiteitä

## LÄHTEET

Keskeinen lainsäädäntö, ihmisoikeussopimukset ja viranomaisohjeet

### **Kansalliset säädökset**

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Perustuslaki (731/1999)

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (980/2012)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987)

Liikuntalaki (390/2015)

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)

Nuorisolaki (72/2006)

Työturvallisuuslaki 738/2002

### **Ihmisoikeussopimukset**

Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999)

Yleissopimus lapsen oikeuksista (60/1991)

Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus

### **Viranomaisohjeet ja kirjallisuus**

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas, Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010 Invalidiliiton esteettömyysopas

Oppia kaikille! Yhdenvertaisuussuunnittelun opas oppilaitoksille

Ohje työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen