



”Samalle viivalle”

Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä

Elina Ekholm & Kati Tuokkola

RAPORTIN SISÄLTÖ

Tiivistelmä	1
Taustaa	2
Johdanto	2
Selvityskysymykset ja aineistot	3
Tulokset	4
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien yleisyys	4
Kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmat	4
Kuntien tasa-arvosuunnitelmat	6
Yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisprosessi	6
Havaintoja suunnitelmien rakenteista ja lähestymistavoista	10
Teemat, kohderyhmät ja toimenpiteiden sisällöt	11
Suunnitelmien seuranta ja arviointi	17
Johtopäätökset	19
Liitteet	20
Resumé	30
Čoahkkáigeassu	31
Summary	32

Tämä julkaisu on tuotettu osana Rainbow Rights -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta (2014–2020). Kuntaliitto vastaa julkaisun sisällöstä, eikä julkaisun sisältö edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.



Tiivistelmä

Tämän selvityksen tarkoituksena on saada yleiskuva kuntien toiminnallisen yhdenvertaisuustyön tilanteesta kartoittamalla suunnitelmien lukumäärätietoja, laatimisprosessia, sisältöjä sekä yhdenvertaisuustyön hyviä käytäntöjä ja kehittämisen kohteita.

Selvityksen aineisto koostuu Kuntaliiton Manner-Suomen kunnille teettämästä kyselystä (N = 127). Vastausprosentti oli 42, jota voidaan pitää kohtuullisen hyvänä. Kyselyn antamaa kuvaa syventää 37 yhdenvertaisuussuunnitelman kevyt laadullinen analyysi sekä kahdeksan kuntien asiantuntijahaastattelua.

Kyselyn tulosten mukaan suurin osa vastanneista kunnista (79 %, 100 kuntaa) on tehnyt henkilöstöä koskevan yhdenvertaisuussuunnitelman. Reilu kolmannes kunnista (36 %, 46 kuntaa) oli tehnyt toiminnallisen suunnitelman, suunnitteilla se oli 17 %:lla (22 kuntaa). Suunnitelma puuttui eikä ollut tekeillä noin puolella kunnista (47 %, 60 kuntaa). Tältä osin ollaan vielä kaukana yhdenvertaisuuslain asettamista velvoitteista. Syiksi suunnitelmien tekemättömyyteen mainittiin resurssipula ja kiire. Toisaalta monessa kunnassa suunnitteluprosessi on kesken. Yli puolet vastanneista kertoi, että kaikilla tai lähes kaikilla kunnan oppilaitoksilla oli yhdenvertaisuussuunnitelma (82 kuntaa, 65 % vastanneista).

Enemmistö toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatineista kunnista oli tehnyt ennen suunnitelmaa lain edellyttämän arvioinnin. Kunnissa suunnitelman toteuttamisesta oli yleisimmin vetovastuussa erillinen työryhmä. Toimialakohtaisia suunnitelmia on tehty lähinnä vain isoimmissa kunnissa.

Kunnat ovat hyvin eri vaiheissa yhdenvertaisuustyössään. Noin kolmasosassa suunnitelmia käsiteltiin yhdenvertaisuutta laajas-

1 Kun jatkossa puhumme kunnista, niin tarkoitamme kyselyn piirissä olevia kuntia.

ti sekä toimialoitain että syrjintäperusteittain, ja nämä olivat pääosin isojen kaupunkien suunnitelmia. Suunnittelu on kuitenkin kaikissa suunnitelman tehneissä kunnissa tuonut näkyväksi kuntalaisten moninaisuuden ja lisännyt kiinnostusta tarkastella kunnan toimintaa kaikkien väestöryhmien näkökulmasta.

Suunnitelmissa painotetaan erityisesti esteettömyyttä, palveluiden saavutettavuutta ja kattavuutta sekä osallisuutta. Erityisen ajankohtaisena asiana nähtiin yhdenvertaisuus palveluiden digitaaliossa saavutettavuudessa. Syrjintäperusteista vammaisuus ja ikä, sekä isoissa kaupungeissa myös alkuperä, ovat näkyvimmin esillä suunnitelmissa.

Tässä selvityksessä on keskitytty tarkastelemaan toiminnallisen yhdenvertaisuuden edistämistä. Toiminnallisella ja henkilöstöpoliittisella yhdenvertaisuudella on muutama tärkeä leikkauspiste. Mitä laajemmin henkilöstö edustaa eri väestöryhmiä, sitä helpommin se auttaa myös havaitsemaan mahdollisia palvelupolun aukkoja. Mitä paremmin henkilöstö tuntee yhdenvertaisuuden edistämismallit ja syrjinnän kiellon sekä välttää loukkaavaa puhutapa, sitä enemmän tämä heijastuu myös suhteessa asiakkaisiin.

Kunnilta kysyttiin myös tasa-arvosuunnitelmista. Henkilöstöpoliittisia suunnitelmia oli tehty suurimmassa osassa kuntia. Myös oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmia oli melko usealla kunnalla. Toimintaa koskevia tasa-arvosuunnitelmia oli harvemmallalla kunnalla.

Yhdenvertaisuussuunnittelu auttaa tarkastelemaan omia toimintamalleja ja tunnistamaan syrjiviä rakenteita. Se auttaa löytämään palvelujen aukkoja ja tarkastelemaan palveluja eri väestöryhmien näkökulmasta. Kunnat toivoivat työnsä tueksi esimerkkejä yhdenvertaisuustyöstä sekä seminaareja, projekteja ja oppaita.

Taustaa

Johdanto

Yhdenvertaisuus on perusoikeus ja keskeinen ihmisoikeusperiaate. Suomen perustuslakiin on kirjattu ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä ja syrjinnän kieltö. Perus- ja ihmisoikeudet kuuluvat kaikille. Sopimukset ja lait ovat tärkeitä, mutta lopulta yhdenvertaisuus toteutuu tai jää toteutumatta ihmisten arjessa. Kunnat ja maakunnat ovat kansalaisia lähimpänä olevia hallinnon tasoja. Siksi niillä on hyvät edellytykset edistää aktiivisesti yhdenvertaisuutta. Kuntaliitto tukee kuntien työtä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laki naisten ja

miesten välisestä tasa-arvosta kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa ihmisen tausta ei saisi vaikuttaa mahdollisuuksiin päästä koulutukseen ja saada työtä tai palveluja. Yhdenvertaisuus on sitä, että jokainen voi elää arkaan sujuvasti ja turvallisesti seekä oikeuksiltaan tasavertaisena yhteisön jäsenenä.

Yhdenvertaisuuslain² mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Tämä Kuntaliiton tuottama selvitys on osa *Rainbow Rights Promoting LGBTI Equality in Europe* -hanketta, jonka tavoitteena on tukea kansallisen ja EU-tason yhdenvertaisuuslainsäädännön toimeenpanoa. Rainbow Rights -hankkeen toiminta keskittyy kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun kehittämiseen sekä laajemmin tietoisuuden lisäämiseen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen (hlbti) yhdenvertaisuudesta ja moniperusteisesta syrjinnästä. Hankkeen toteuttavat oikeusministeriö, Kuntaliitto, Seta ry, Lithuanian Gay League (LGL) ja sosiaali- ja terveysministeriö. Hanke saa rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta (2014–2020) sekä hankekumppaneilta ja sosiaali- ja terveysministeriöltä ja sitä koordinoi oikeusministeriön demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö. Hanke on alkanut tammikuussa 2017 ja se päättyy joulukuussa 2018.

Kuntaliiton hankeosuudessa kehitetään kuntien toiminnallista yhdenvertaisuussuunnittelua syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Muiden syrjintäperusteiden lisäksi erityishuomiota kiinnitetään seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyviin kysymyksiin. Yhteistyössä kuntien kanssa etsitään tapoja ja työkaluja yhdenvertaisuustyön tehokkaaseen toimeenpanoon. Hankkeen pilottikuntina ovat Kuopio, Oulu, Tampere, Vaasa ja Utsjoki. Tämän raportin lisäksi Kuntaliitto tuottaa kunnille oppaan toiminnallisesta yhdenvertaisuustyöstä.

Raportin ovat laatineet VTT Elina Ekholm ja YTM Kati Tuokkola. Tekijät haluavat välittää lämpimät kiitokset kyselyyn vastanneille ja haastatteluihin osallistuneille kuntien edustajille sekä Kuntaliiton Johanna Laajalle, Sinikka Mikolalle ja Rainbow Rights -hankkeen työryhmälle yhteistyöstä ja raportin kommentoinnista.

Raportti rakentuu siten, että ensin esittelemme selvityskysymykset ja käytetyt aineistot. Tämän jälkeen kerromme lukumäärätietoja erityyppisistä suunnitelmista, käymme läpi suunnitelmien laatimisprosessia sekä esitämme havaintoja suunnitelmien rakenteista ja lähtökohdista. Seuraavaksi tarkastelemme suunnitelmia teemoittain, palvelualueittain ja kohde-ryhmittäin. Lopussa kuvaamme yhdenvertaisuustyöhön liittyviä

² Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

haasteita ja ratkaisuja sekä esitämme aineistostamme nousevia johtopäätöksiä.

Selvityskysymykset ja aineistot

Selvityksen tavoitteena on saada yleiskuva kuntien toiminnallisen yhdenvertaisuustyön tilanteesta. Selvityskysymystä lähestytään seuraavien tarkentavien alakysymysten avulla:

- kuinka paljon ja minkä tyyppisiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia kunnissa on tehty
- millaisista lähtökohdista yhdenvertaisuutta tarkastellaan ja miten suunnitelmat kytkeytyvät kunnan muuhun strategiaan suunnitteluun
- kuinka laajasti eri kuntalaisia edustavat tahot ovat osallistuneet suunnitelman laatimiseen
- millaisia eroja on havaittavissa erikokoisten kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmissa
- missä asioissa on koettu onnistumisia
- millaisia konkreettisia toimenpiteitä suunnitelmat sisältävät
- minkä vähemmistöryhmien tilannetta on tarkasteltu eniten ja minkä ryhmien osalta olisi kehitettävää
- mitä kiinnostavia lähestymistapoja ja hyviä käytäntöjä suunnitelmissa esiintyy
- millaisia haasteita yhdenvertaisuustyössä on ja mitkä osat alueet kaipaavat kehittämistä
- miten yhdenvertaisuustyötä arvioidaan, seurataan ja päivitetään.

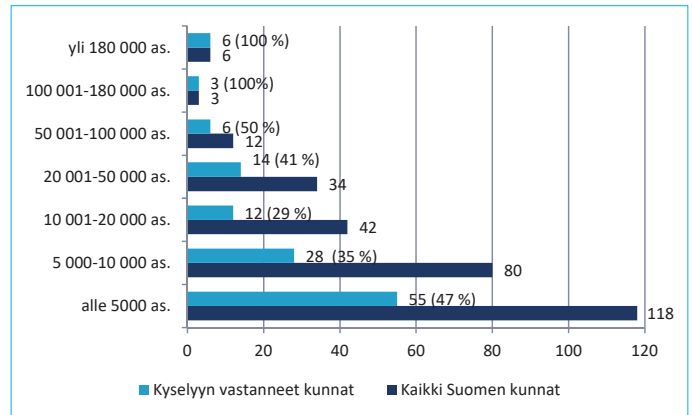
Selvityksen keskeisin aineisto koostuu Kuntaliiton Manner-Suomen kunnille teettämästä kyselystä. Kyselyn antamaa kuvaa täydentävää yhdenvertaisuussuunnitelmien laadullinen analyysi sekä kahdeksan kunta-alan asiantuntijahaastattelua kunnista. Tarkastelemme seuraavassa tarkemmin kutakin aineistoryhmää.

Kuntaliitto toteutti syyskuussa 2017 kaikille Suomen kunnille³ kohdistetun kyselyn yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisestä. Samalla kysyttiin kuntien sukupuolten tasa-arvoa koskevista työnantajan, viranomaisen ja oppilaitosten suunnitelmista. Kyselyyn saatiin yhteensä 127 vastausta⁴. Kaikkiaan Manner-Suomen kuntia vuonna 2017 oli 295. Vastausprosentiksi tuli 42, jota voidaan pitää kohtuullisen hyvänä.

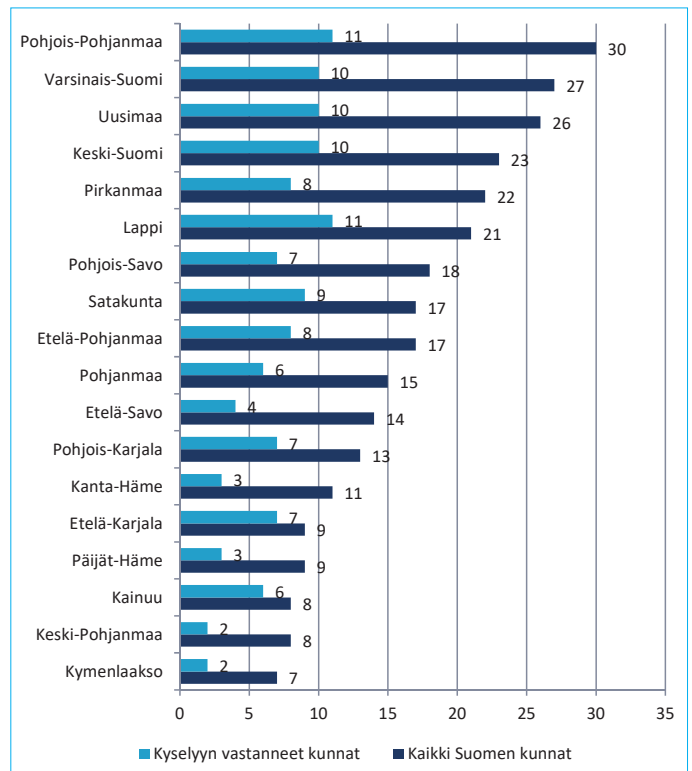
Kyselyyn saatiin suhteessa enemmän vastauksia isoista kaupungeista kuin pienistä kunnista; jokainen yli 100 000 asukkaan kaupunki vastasi kyselyyn. Suhteessa huonoiten vastasivat ne pienet kunnat, joissa asukkaita on 5 000–20 000 (vastausprosentti 29–35 %). Aivan pienimmät, alle 5000 asukkaan kunnat, vastasivat kohtalaisen hyvin, vastausprosentin ollessa 47 %.

Kyselyyn vastanneet kunnat edustavat suhteellisen hyvin kaikkia Manner-Suomen maakuntia (kuvio 2).

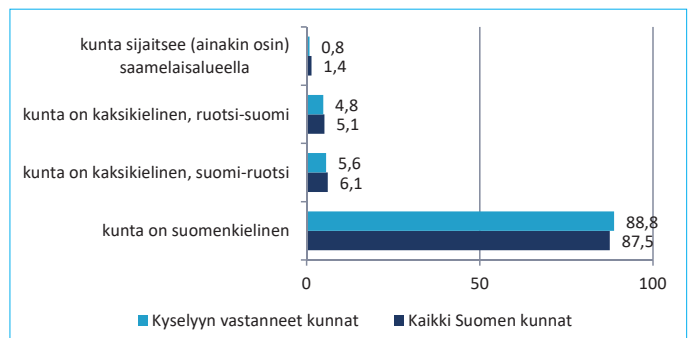
Kyselykunnat edustavat hyvin kaikkia Suomen kuntia kielijakuman suhteen (kuvio 3).



Kuvio 1: Kyselyyn vastanneet kunnat (n = 124) ja kaikki Suomen kunnat (N = 295) koon mukaan (lukumäärät ja vastausprosentit)



Kuvio 2: Kyselyyn vastanneet kunnat (n = 124) ja kaikki Suomen kunnat (N = 295) maakunnittain



Kuvio 3: Kyselyyn vastanneet kunnat (n = 124) ja kaikki Suomen kunnat (N = 295) sen mukaan, mitä kieltä kunnassa puhutaan, %

³ Kysely kohdistettiin kaikille Manner-Suomen kunnille, koska Ahvenanmaata koskee eri lainsäädäntö. Jatkossa kaikilla Suomen kunnilla tarkoitetaan Manner-Suomen kuntia.

⁴ Vastajakuntia oli kaiken kaikkiaan 124, sillä kolmessa kunnassa vastaus oli annettu kahteen kertaan eri ihmisten toimesta.

Valtaosin kuntakohtaisen vastauksen antoi yksi henkilö. Kymmenessä vastauksessa vastaajina oli useampi henkilö, joko kaksi tai enemmän.

Vastaajista yli puolet (noin 64 %, 81) edusti johtotasoa. Pienissä kunnissa yleisemmin vastaajana on ollut johtotason edustaja kuten kunnanjohtaja, hallinto- ja sivistysjohtaja tai henkilöstöjohtaja. Loput vastaajat (36 %) olivat esimerkiksi kunnansihteereitä, henkilöstönkehittäjiä, arkistosihteereitä, koordinaattoreita tai suunnittelijoita. Kaikkein suurimmissa kaupungeissa vastaajina olivat muun muassa henkilöstösuunnittelija, kehittämispäällikkö, työkykypäällikkö, vammais- ja esteettömyysasiamies tai kansainvälisten asioiden koordinaattori.

Yhdenvertaisuussuunnitelmia oli tarkastelun piirissä 37. Tarkasteluun otettiin mukaan ne suunnitelmat, jotka kunnat liittivät osaksi vastauksiaan. Rajallisten resurssien vuoksi kyseessä oli kevyt laadullinen sisällönanalyysi, jossa pyrittiin saamaan yleiskuva suunnitelmista ja niiden rakenteista.

Haastatteluihin pyydettiin lähinnä sellaisten kuntien edustajia, joilla oli jo paljon kokemusta yhdenvertaisuustyöstä. Haastattelujen kautta oli mahdollista kuulla kokemuksia suunnittelu-prosessista, onnistumisista ja haasteista sekä siitä, miten kuntatasolla on vastattu haasteisiin. Haastattelun kohteena olevien kuntien edustajat valittiin siten, että mukaan saatiin erikokoisia kuntia. Raportissa esitetyt sitaattit ovat peräisin sekä haastattelusta että kyselyn avovastauksista.

TIIVISTELMÄ

Raportissa kartoitetaan kyselyn, haastatteluiden ja yhdenvertaisuussuunnitelmien perusteella yhdenvertaisuussuunnittelun nykytilaa kunnissa. Kyselyyn vastanneet kunnat ja tarkastelun piirissä olevat suunnitelmat edustavat kohtuullisen hyvin Suomen kaikkia kuntia koon, maantieteellisen sijainnin sekä kielijakauman mukaan. Haastattelujen avulla syvennettiin kyselyn ja suunnitelmien analyysistä muodostuvaa kuvaa. Aineistojen valossa pyritään tunnistamaan erilaisia yhdenvertaisuustyön lähestymistapoja sekä kuvaamaan kuntien toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Raportin tehtävänä on antaa kuva kuntien yhdenvertaisuuden edistämisestä ja tuoda esiin hyviä käytäntöjä.

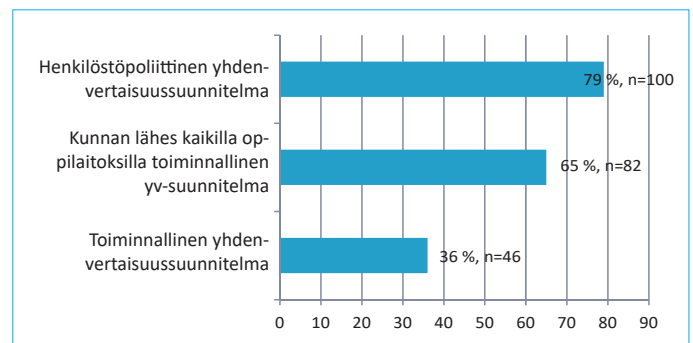
Tulokset

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien yleisyys

Käymme ensin läpi lukumäärätietoja kyselyn piirissä olevien kuntien yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmista, minkä jälkeen siirrymme tarkastelemaan suunnitelmien laatimisprosesseja.

Kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmat

Suurin osa kunnista⁵ (79 %, 100 kuntaa) on tehnyt **henkilöstöä koskevan yhdenvertaisuussuunnitelman**. 12 %:lla (15 kuntaa) suunnitelmaa ei vielä ole, mutta sellainen on tarkoitus tehdä. 9 % (11 kuntaa) ilmoitti, ettei heillä ole henkilöstöä koskevaa suunnitelmaa lainkaan.



Kuvio 4: Laaditut yhdenvertaisuussuunnitelmat kyselykunnissa, % kunnista

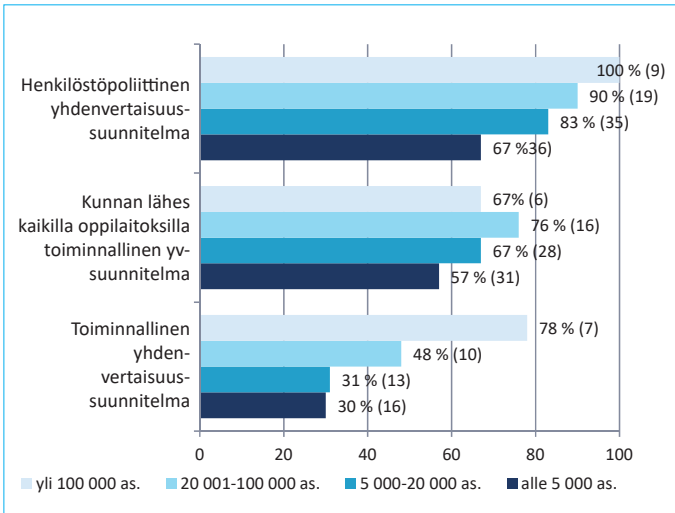
Kyselyssä tiedusteltiin, onko kunnan **oppilaitoksilla toiminnalliset yhdenvertaisuussuunnitelmat**⁶. Vaihtoehdon "kyllä, kaikilla tai lähes kaikilla" valitsi selkeästi yli puolet kunnista (65 %, 82 kuntaa). Reilu kymmenesosa kunnista (12 %, 15 kuntaa) vastasi, ettei heillä ole asiasta tietoa. Myös vajaa kymmenesosa (7 %, 9 kuntaa) ilmoitti, ettei yhdelläkään oppilaitoksella ole toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma on selkeästi harvemmalla kunnalla kuin henkilöstöpoliittinen tai oppilaitoskohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma. Toiminnallinen suunnitelma oli tehtynä hieman reilulla kolmanneksella kunnista (36 %, 46 kuntaa) ja suunnitteilla 17 %:lla (22 kuntaa). Suunnitelma puuttuu eikä ole tekeillä noin puolella kunnista (47 %, 60 kuntaa).

Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma oli tehty selkeästi yleisimmin isoissa kaupungeissa (kuvio 5). Myös henkilöstöpoliittiset yhdenvertaisuussuunnitelmat olivat pienissä kunnissa harvinaisempia. Sen sijaan oppilaitoskohtaisia suunnitelmia ei ole tehty isoimmista kaupungeista aivan yhtä suuressa määrin kuin keskikokoisissa kunnissa.

⁵ Kun jatkossa puhumme kunnista, niin tarkoitamme kyselyn piirissä olevia kuntia.

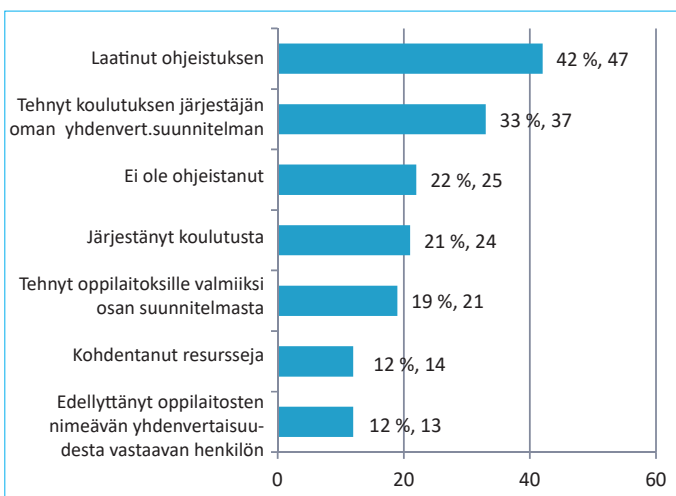
⁶ Oppilaitosten suunnitelmien sisällöllinen tarkastelu ei kuulunut tämän toimeksiannon piiriin.



Kuvio 5: Laaditut yhdenvertaisuussuunnitelmat eri kuntakokoluokissa, % kunnista

Noin puolet kaikista kunnista (54 %, 68 kuntaa) ilmoitti, että toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty osana jotakin muuta suunnitelmaa, yleisimmin osana tasa-arvosuunnitelmaa. Yksittäisiä mainintoja muista suunnitelmista, joiden osana yhdenvertaisuussuunnitelma oli tehty, olivat henkilöstö-, opetus- tai hyvinvointisuunnitelma. Näiden lisäksi osa kunnista mainitsi toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tehdyn osana jotakin muuta asiakirjaa, kuten osallisuusohjelmaa, hyvinvointikertomusta tai maahanmuuttopoliittinen ohjelma. Joissain tapauksissa vastaajat ehkä tulkitsivat, ettei heillä ole tehty varsinaista toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jos se oli sisällytetty johonkin toiseen suunnitelmaan.

Yhdenvertaisuuslain kuudennen pykälän mukaan koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kyselyn avulla selvitettiin myös sitä, millä tavoilla kunnat ovat ohjeistaneet ja tukeneet oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemistä.



Kuvio 6: Millä tavoin kyselykunnat ovat koulutuksen järjestäjinä ohjeistaneet ja tukeneet oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemistä, % (n = 113)

Yleisimmin kunta on laatinut ohjeistuksen asiasta (42 %, 47 kuntaa). Reilu viidesosa kunnista (22 %, 25 kuntaa) sanoi, ettei se ole ohjeistanut oppilaitoksia mitenkään yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisessä. Avoimissa vastauksissa kommentoitiin muun muassa niin, että oppilaitosten suunnitelmat tekee sivistystoimi. Eräs kunta mainitsi, että kunnilla on käytössään oppaat suunnittelulle. Eräessä kunnassa kunnan henkilöstöä koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskevat myös kouluja.

Miksi yhdenvertaisuussuunnitelmia ei ole tehty?

Noin puolet kunnista (64 kuntaa) pohti syitä suunnitelmien puuttumiselle. Vastausvaihtoehdon "Velvoitteesta on tiedetty, mutta muut tehtävät ovat vieneet kaiken ajan", valitsi 69 % (44 kuntaa) niistä kunnista, jotka pohtivat syitä suunnitelmien tekemättömyyteen. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin suunnitelmien tekemiseen kuluva aika suhteessa saavutettuun hyötyyn:

Erilaisten suunnitelmien ja ohjelmien tekeminen alkaa olla pienelle kunnalle jo mahdoton tehtävä!

Resursseihin liittyen eräs kuntaedustaja kertoi haastattelussa, että suunnitelman tekeminen on laajamittainen työ, jossa ratkaisevaa on löytää henkilö paneutumaan ja tekemään sitä. Viime kädessä tavoite on saada yhdenvertaisuuden edistäminen mukaan kaikkeen perustyöhön, mutta alkuvaiheessa tarvitaan henkilö, joka herättelee asian äärelle.

Kaikkea ei tule ajatelleeksi, vaikka kuinka olisi asian puolella. Kun joku ottaa näitä esiin, niin usein on itsekkin havahtunut, että niin totta, näinhän tämä on, eikä ennen tullut edes ajatelleeksi, että sekin on yhdenvertaisuuteen liittyvä asia.

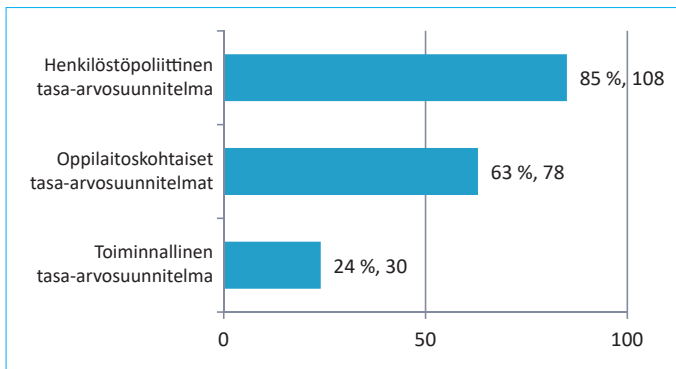
Erään vastaajan mukaan abstraktien ylätasoinen suunnitelmien laatimiseen käytetään nykyisin liikaa aikaa. Tämän sijasta hänen mukaansa kunnissa tulisi kiinnittää huomiota jo olemassa olevien suunnitelmien jalkauttamiseen konkreettisiksi toimiksi. Samoilla linjoilla on eräs kyselyvastaaja:

Erillinen suunnitelma ei mielestämme jalkaudu yhtä hyvin, kuin jos asioita on käsitelty osana muuta ohjelmaa yhtenä näkökulmana. Kaupungin sote-palvelut tuotetaan kuntayhtymässä, joten kaupungin suurin toimija on perusopetus, jolla on erillinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Pieni osa kunnista (5 %, kolme kuntaa) vastasi, ettei velvoitteesta ole tiedetty.

Melko useassa vastauksessa perusteltiin suunnitelman puuttumista sillä, että se on parhaillaan työn alla. Näin vastasi reilu kymmenennes (13 %, 8 kuntaa) niistä kunnista, joissa suunnitelmia ei ole tehty. Tämä kertoo siitä, että prosessi elää koko ajan, ja suunnitelmia valmistuu kaiken aikaa.

Kuntien tasa-arvosuunnitelmat



Kuvio 7: Laaditut tasa-arvosuunnitelmat kyselykunnissa

Tämä raportti keskittyy pääosin yhdenvertaisuussuunnitteluun. Kyselyaineistossa kysyttiin kuitenkin myös tasa-arvosuunnitelmista. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edellyttää kunnilta henkilöstöpoliittisen ja oppilaitoskohtaisen suunnitelman. Tasa-arvolaki edellyttää kunnalta tasa-arvon edistämistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti myös viranomaisena. Lakiin ei kuitenkaan ole kirjattu velvoitetta laatia viranomaisen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma. Tämä lienee yksi selittävä tekijä viranomaisen toiminnallisten tasa-arvosuunnitelmien vähäisemmälle määrälle.

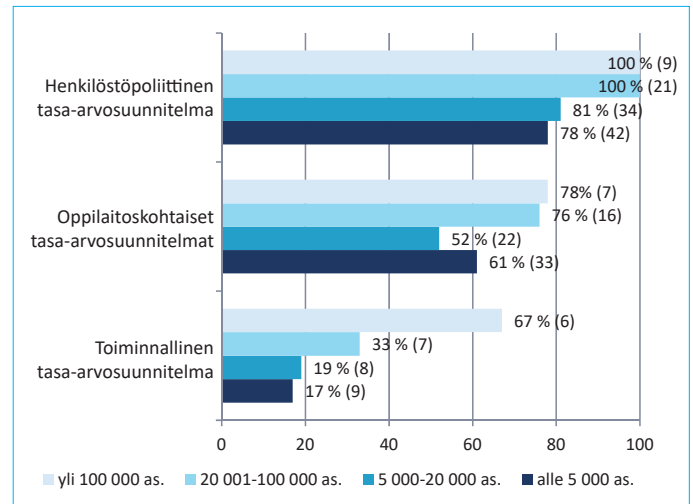
Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma on tehtynä suurimmassa osassa kuntia (85 %, 108 kuntaa). Lähes kaikilla suunnitelma on suhteellisen tuore. Kaikista henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman tehneistä kunnista vain kahdella suunnitelma on tehty tai päivitetty viimeksi ennen 2010-lukua, viidellä 2010–2015 välillä, mutta kaikilla muilla (101 kuntaa) se on tehty tai päivitetty vuosien 2016 ja 2017 aikana.

Oppilaitoskohtaisia tasa-arvosuunnitelmia on myös melko usealla kunnalla (63 %, 78 kuntaa). Nämä ovat myös suhteellisen tuoreita. Yhtä lukuun ottamatta kaikki suunnitelmat on tehty tai päivitetty vuosien 2016 ja 2017 aikana.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on selvästi harvemmalla kunnalla (24 %, 30 kuntaa). Valtaosalla se on tehty tai päivitetty viimeksi vuosien 2016 ja 2017 aikana, vain kahdella kunnalla aikaisemmin 2010-luvulla.

Sekä henkilöstöpoliittiset että toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat olivat selvästi yleisemmin tehty isoissa kaupungeissa kuin pienissä kunnissa (kuva 8). Oppilaitoskohtaisissa suunnitelmissa ei ole näin selvää eroa havaittavissa kuntakoon mukaan. Neljäsä kunnassa ei ollut tehty minkäänlaisia tasa-arvosuunnitelmia. Nämä olivat pieniä, alle 5000 asukkaan kuntia.

Kyselyssä tiedusteltiin, onko kunta allekirjoittanut Eurooppalaisen naisten ja miesten paikallishallinnon tasa-arvon peruskirjan, mitä Kuntaliitto on suositellut kunnille ja maakunnille. Kysymyksen vastanneista 15 % (17 kuntaa⁷) on näin tehnyt. 8 % (9 kun-



Kuvio 8: Laaditut tasa-arvosuunnitelmat kyselykunnissa eri kunta-kokoluokissa, % kunnista

taa) ilmoitti, ettei asiasta ole tietoa. Kyselyn vastauksissa eivät tule esiin kaikki tasa-arvon peruskirjan hyväksyneet kunnat, joita vuoden 2017 ja 2018 vaihteessa oli 26.

TIIVISTELMÄ

Eniten kunnissa on tehty henkilöstöpoliittisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Oppilaitoskohtaiset suunnitelmat ovat suhteellisen yleisiä. Kaikkein harvinaisimpia ovat kuntien toiminnalliset sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvosuunnitelmat. Haasteena kunnat näkevät resurssien puutteen. Jos suunnitelmaa ei ole tehty, syy on useimmiten se, ettei kunnassa ole ollut erillistä resurssia varattuna suunnitelman tekemiseen. Kunnat kaipaavat esimerkkejä tehdyistä suunnitelmissa. Myös ohjeita ja koulutusta suunnitelmien tekemiseen kaivataan.

Yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisprosessi

Kyselyn jatko-osassa keskityttiin toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisprosessiin, ja tähän osuuteen pyydettiin vastauksia niiltä kunnilta, jotka olivat ko. suunnitelman tehneet. Vastauksia saatiin kuitenkin hieman useammalta kunnalta (49). Osa niistä kunnista, joilla suunnitteluprosessi oli parhaillaan käynnissä, vastasivat myös jatko-osaan.

Arviointi yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Yhdenvertaisuuslain 5. pykälän mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Kaikista kyselyn loppuosaan vastanneista kunnista (n = 49) noin kolme neljästä (71 %, 35 kuntaa) vastasi, että arviointi on tehty. Yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin oli tehnyt useammin isot kaupungit. Kaikki yli 100 000 asukkaan kunnat (8) olivat tehneet

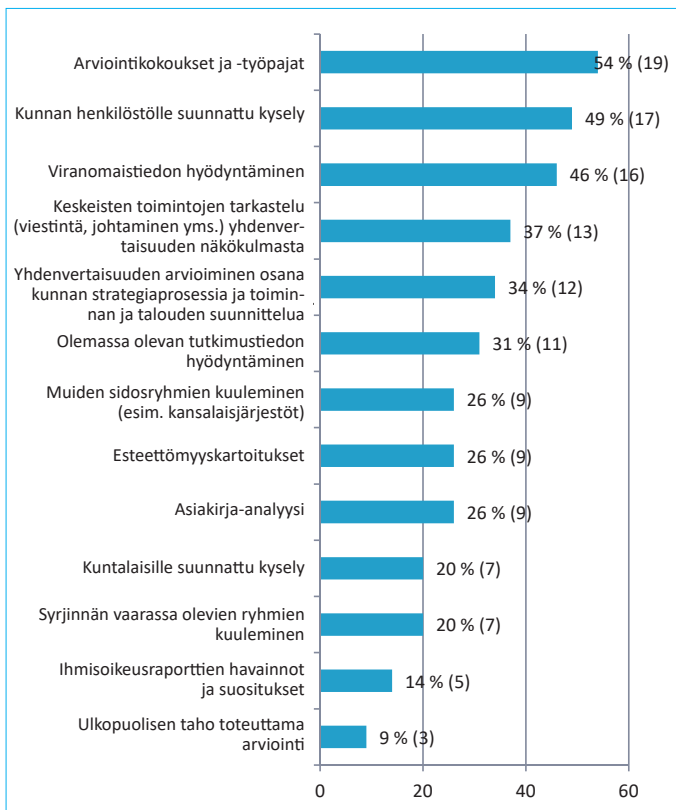
7 Kristiinankaupunki, Lahti, Kuopio, Hyrynsalmi, Espoo, Lappeenranta, Maalahti, Heinola, Vantaa, Korsnäs, Turku, Vaasa, Helsinki, Närpiö, Oulu, Kaarinan kaupunki, Tampere

arvioinnin, kun taas alle 5 000 asukkaan kunnista arvioinnin oli tehnyt 67 % (12 kuntaa), 5 001–20 000 asukkaan kunnista 63 % (10 kuntaa) ja 20 001–100 000 asukkaan kunnista 71 % (5 kuntaa). Näin vastanneilta kysyttiin, mitä menetelmiä kunnassa hyödynnettiin nykytilanteen arvioinnissa (ks. kuvio 9).

Yleisimmin mainittuja menetelmiä olivat arviointikokoukset ja -työpajat, henkilöstökyselyt sekä viranomaistiedon hyödyntäminen. Viranomaistieto käsitti dokumentteja työsuojelutyöstä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön aineistoja, laillisuusvalvonta-aineistoja ja aikaisempia suunnitelmia. Harvimminkin käytettyjä menetelmiä olivat ulkopuolisen tahon arvioinnit ja ihmisoikeusraporttien hyödyntäminen.

HYVÄ KÄYTÄNTÖ

Porissa analysoitiin kaupungin ohjelma- ja suunnitelma-asiakirjoja osana yhdenvertaisuussuunnitelman alkuarviointia. Analyysissä tarkasteltiin, miten asiakirjoissa on käsitelty yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita. Lapset ja nuoret mainittiin useimmin näissä asiakirjoissa. Asiakirjoissa oli huomioitu myös vammaiset, pitkäaikaissairaat, vanhukset, vähävaraiset vieraskieliset sekä koulujen osalta uskonnolliset vähemmistöt. Analyysin tuloksena huomattiin, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä ei ollut mainintoja.



Kuvio 9: Nykytilanteen arvioinnissa käytetyt menetelmät, % (n = 35)

Kuuleminen on tärkeä keino saada palautetta yhdenvertaisuustilanteesta. Yleisimmin kuultiin lapsia ja nuoria esimerkiksi nuorisovaltuustojen kautta (43 % kunnista, 15 kuntaa mainitsi). Muita ryhmiä kuultiin seuraavasti: ikääntyneet (40 %, 14 kuntaa), vammaiset henkilöt (40 %, 14 kuntaa), maahanmuuttajat ja toisen polven suomalaiset (23 %, 8 kuntaa), seksuaalivähemmistöt (20 %, 7 kuntaa), sukupuolivähemmistöt (17 %, 6 kuntaa), romanit (11 %, 4 kuntaa), uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät (9 %, 3 kuntaa) sekä saamelaiset (6 %, 2 kuntaa).

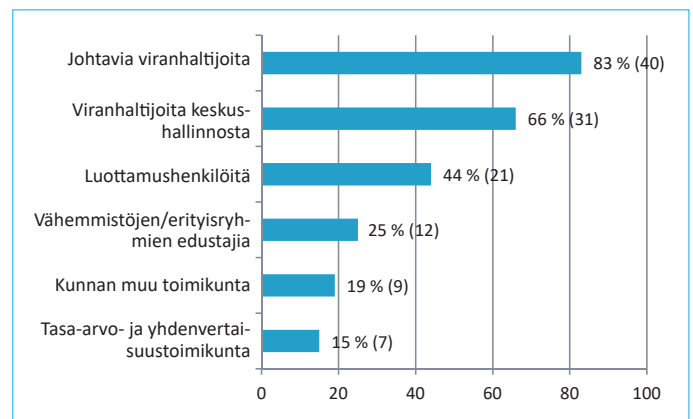
Osallistamalla kunta saa vastauksia. On hirveän tärkeää, että kysytään ajatuksia, mikä meidän kaupungissa toimii ja mitä toiveita olisi, ja tällöin pitää olla yhteydessä niihin ryhmiin.

Yleisimmin kuntalaisilta tulleet yhteydenotot ovat liittyneet palvelujen järjestämiseen. Esimerkiksi koululaiskuljetukset nostettiin kyselyssä esiin joissakin kunnissa. Myös esteettömyyskysymykset ovat olleet yleisiä syitä yhteydenottoihin. Kuntalaiset ovat kysyneet myös oikeuksista omankielisiin palveluihin. Lisäksi ikääntyneiden huomiointiin liittyvät kysymykset ovat puhuttaneet. Joitakin mainintoja tuli siitä, että ihmiset ovat toivoneet sulkupuolineutraaleja wc-tiloja.

Suunnitelman tekoon osallistuneet

Suurimmalla osalla kunnista (63 %, 31 kuntaa) vetovastuu toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta oli erillisellä työryhmällä. Yksittäinen viranhaltija oli vastuussa suunnitelman tekemisestä alle puolella (41 %, 20) kunnista. Neljässä kunnassa on ollut sekä erillinen työryhmä että yksittäinen viranhaltija vetovastuussa. Kahdella kunnalla (4 %) suunnitelmasta on vastannut ulkopuolinen asiantuntija. Yhdessä kunnassa ulkopuolinen asiantuntija on vastannut työstä erillisen työryhmän kanssa.

Yhden haastateltavan mukaan ison työryhmän perustaminen tekemään suunnitelmaa oli osittain hyvin raskasta; kirjoittamisprosessi kestää kauan ja aikataulut venyvät helposti. Kääntöpuolelta iso toteutusorganisaatio varmistaa monen tahon mukanaolon ja sitoutumisen asiaan, ja iso ryhmä on jo yksi toimenpide suunnitelman juurruttamiseksi. Haastateltavan mukaan parasta

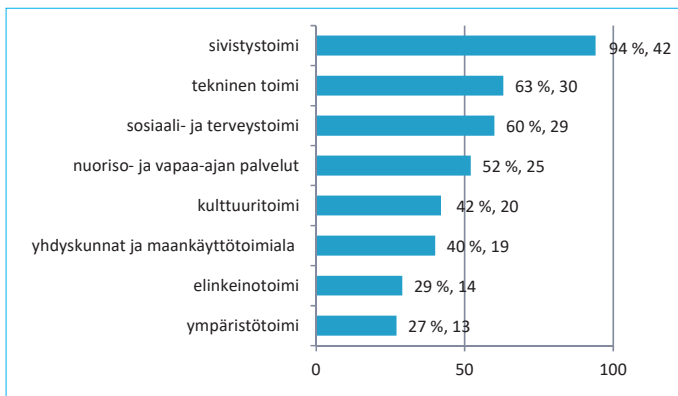


Kuvio 10: Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen osallistuneet tahot, % (n = 48)

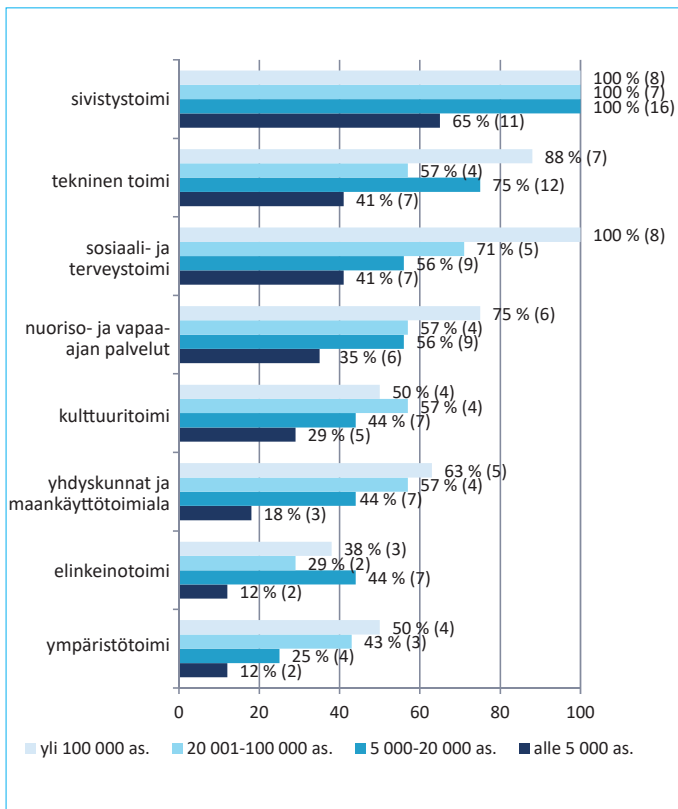
olisi, jos toteutukseen osallistuva työryhmä olisi suhteellisen pieni, mutta työryhmän jäsenet tarpeen mukaan konsultoisivat laajasti eri tahoja.

Vastaajilta kysyttiin, ketkä ovat olleet mukana tekemässä toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Isoin ryhmä olivat johtavat viranhaltijat.

Lisäksi kysyttiin, miltä eri toimialoilta kunnan viranhaltijoita oli mukana toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tekemisessä. Selkeästi yleisimmin oli edustettuna sivistystoimi (ks. kuvio 11).



Kuvio 11: Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen osallistuneet toimialat, % (n = 48)



Kuvio 12: Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen osallistuneet toimialat eri kuntakokoluokissa

Kuntakoon mukaan tarkasteltuna isoissa kaupungeissa on ollut mukana viranhaltijoita eri toimialoilta selvästi useammin mukana suunnitelman tekemisessä kuin pienemmissä kunnissa. Eriytisesti sosiaali- ja terveystoimialalla tämä ero on havaittavissa (kuvio 12).

Kyselyssä tarkennettiin, keitä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä oli tekemässä suunnitelmia. Yleisimmin mukana olivat ikään-tyneet ihmiset esimerkiksi vanhusneuvoston kautta (31 %:ssa kunnista, 15 kuntaa). Muita ryhmiä oli edustettuna seuraavasti: vammaiset henkilöt esimerkiksi vammaisneuvostojen kautta (29 %, 14 kuntaa), lapset ja nuoret esimerkiksi nuorivaltuustojen kautta (29 %, 14 kuntaa), maahanmuuttajat ja toisen polven suomalaiset (15 %, 7 kuntaa), seksuaalivähemmistöt (13 %, 6 kuntaa), sukupuolivähemmistöt (13 %, 6 kuntaa), romanit (6 %, kolme kuntaa), uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät (6 %, kolme kuntaa) ja saamelaiset (2 %, yksi kunta).

Vastaajia pyydettiin erikseen nimeämään suunnitelman teossa mukana olevia kansalaisjärjestöjä tai muita sidosryhmiä. Esille tulivat Seta ry, MLL, työttömien yhdistys, eläkeläisjärjestö, vanhempainneuvosto, Vapaa-ajattelijayhdistys ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. Muita mainintoja saatiin seuraavista mukana olevista tahoista: yritykset, henkilöstöjärjestöjen ja työsuojeluvaltuutettujen edustajia, maahanmuuttajaneuvosto sekä maininta siitä, että kuntalaisilta oli pyydetty kannanottoja lehtiartikkelilla. Osassa suunnitelmissa mainittiin myös uskonnollisten yhteisöjen kuuleminen.

Suunnitelman hyväksyminen ja siitä tiedottaminen

Yleisimmin suunnitelma oli hyväksytty kunnanvaltuustossa (53 %, 26 kuntaa). Kunnanhallituksessa se oli hyväksytty 49 %:ssa (24) kunnista. Seitsemässä kunnassa (14 %) se oli hyväksytty sekä kunnanvaltuustossa että kunnanhallituksessa. Lautakunnassa/lautakunnissa suunnitelma oli hyväksytty 14 %:ssa (7) ja toimikunnissa 12 %:ssa (6) kuntaa.

Pelottavin skenaario on, että tehdään yhdenvertaisuussuunnitelma, ja jos se jää sille tasolle, että suunnitelma on tehty ja se riittää. Että oikeasti kaikki päätökset katsottaisiin siltä kannalta, miten ne suhtautuvat tähän suunnitelmaan, se olisi tärkeää.

Suunnitelmasta tiedotettiin pääasiassa kunnan henkilöstölle (77 %, 37 kuntaa). Vajaa kolmasosa vastaajakunnista (31 %, 15) sanoi tiedottaneensa suunnitelmasta kaikille kuntalaisille. Suunnitelmasta tiedotettiin yleisemmin kunnan nettisivujen kautta (67 %, 32 kuntaa) tai kunnan intrasivulla (46 %, 22 kuntaa). Sidoryhmien tiedotuskanavia ilmoitti käyttäneensä 13 % (6 kuntaa). Vajaa kymmenesosa (8 %, 4 kuntaa) ilmoitti huomioivansa syrjinnälle alttiita ryhmiä erillisillä tiedotuskanavilla. Lisäksi yksi kunta sanoi tiedottaneensa erikseen koulujen oppilaille ja vanhemmille.

Suunnitelmien kytkentä muuhun strategiseen ohjaukseen

Kyselyssä tiedusteltiin, missä kunnan toiminnan ja talouden ohjauksen käytännöissä on otettu huomioon yhdenvertaisuusnä-

kökulma. Tähän kysymykseen vastasi kaikkiaan 38 kuntaa. Heistä kaksi kolmasosaa (74 %, 28 kuntaa) sanoi, että näkökulma on otettu huomioon kuntastrategiassa, selkeästi yli puolet (63 %, 24 kuntaa) sanoi, että näkökulma on huomioitu talousarviossa ja -suunnitelmassa, neljänneksen (24 %, 9) mukaan se on huomioitu käyttösunnitelmissa sekä vajaan viidenneksen (18 %, 7) mukaan se on huomioitu tunnusluvuissa, joilla tavoitteiden toteutumista seurataan. Lisäksi yhdenvertaisuus on yksittäisten vastaajien mukaan huomioitu laatutyössä, opetussuunnitelmasa, hyvinvointisuunnitelmassa, koulukohtaisissa suunnitelmissa.

Näyttää siltä, että mitä vahvemmin yhdenvertaisuusasiat on nostettu esiin kuntien strategia-asiakirjoissa, sitä helpompi yhdenvertaisuutta on viedä läpi koko hallinnon. Kuten yksi haastateltava asian ilmaisi, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä pitäisi edistää korkealta, keskeltä ja kovaa.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Tampereen pormestariohjelmassa yhtenä keskeisenä tavoitteena on, että Tampere on esimerkillinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Esteettömyys ymmärretään laaja-alaisesti kaikissa kaupungin palveluissa. **Vaasan** suunnitelmassa mainitaan, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat integroidaan kaupunkistrategiaan ja osaksi hyvinvointikertomusta sekä toimintakäytäntöjä. **Puumalan** suunnitelmassa tuodaan esiin yhdenvertaisuussuunnittelun yhteyttä ikääntyneiden sekä lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmiin. **Vantaan** valtuustokauden 2013–2017 strategiassa todetaan, että kaupunki on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassaan ja päätöksenteossaan ja asia on nostettu vahvasti esiin myös kaupungin hallintosäännössä. **Turku 2029** kaupunkistrategian kolme toimintalupausta ovat asukas- ja asiakaslähtöisyys, vastuullisuus ja suvaitsevaisuus sekä uudistuminen ja yhteistyö.

Yhdenvertaisuustyön organisointi

Kyselyn avulla haluttiin tietää myös, miten toiminnallinen yhdenvertaisuustyö on kunnassa organisoitu. Kysymykseen vastasi ainoastaan 34 kuntaa (69 % toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tehneistä kunnista).

Useimmiten (16 kuntaa) sanottiin, että samat henkilöt vastaavat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien edistämisestä. Kunnista 11 ilmoitti, että kunnassa on osoitettu henkilö, joka vastaa toiminnallisen yhdenvertaisuustyön koordinoinnista. Samoin 11 kuntaa ilmoitti, että toimialoilla on osoitettu henkilöt, jotka vastaavat toiminnallisesta yhdenvertaisuustyöstä toimialoittain. Kunnista 9 sanoi, että yhdenvertaisuuden edistäminen on osana jotain muuta laajempaa kunnan tehtävää, kuten terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä.

Samat henkilöt vastaavat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien edistämisestä hieman yleisemmin isoissa kuin pienissä kunnissa. Muuten vastauksissa ei ollut eroja kuntakoon mukaan.

Toimialakohtaiset suunnitelmat

Kyselyssä tiedusteltiin onko kunnan muilla toimialoilla opetus- toimen lisäksi omia toiminnallisia yhdenvertaisuussuunnitelmia. Valtaosa kunnista (78 %, 93 kuntaa) ilmoitti, että sellaisia ei ole. Reilulla viidenneksellä (22 %, 26 kuntaa) tällaisia oli. Yleisimpiä toimialoista, joilla erillinen suunnitelma oli, olivat nuorisopalvelut, varhaiskasvatus, tekninen toimiala, kulttuuriyksikkö, Sote kuntayhtymä, henkilöstöhallinto ja kuntaenemmistöiset yhtiöt kuten asuntoyhtiöt.

HYVÄ KÄYTÄNTÖ

Helsingin nuorisosiainkeskuksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua valmisteli ryhmä, johon kiinnostuneet voivat ilmoittautua avoimen haun kautta. Ryhmän puheenjohtajana oli osastopäällikkö ja mukana oli sekä suunnittelijoita että nuorten kanssa toimivia ohjaajia. Henkilöstöpoliittista osuutta selvitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä. Toiminnallista nuorisotyön tilannetta kartoitettiin työyhteisöissä. Työyhteisöt saivat lomakkeen, johon oli listattu yhdenvertaisuuslaissa mainitut ryhmät. Työyhteisöt pohtivat kunkin ryhmän kohdalla, onko heidän yhteisössään havaittu tai koettu epäasiallista kielenkäyttöä tai syrjintää näitä ryhmiä kohtaan. Lomakkeen ja yhteisen keskustelun avulla kukin työyhteisö pystyi muodostamaan tilannekuvan oman yksikkönsä osalta ja keskustelemaan siitä, mitä pitää tehdä, jotta kaikki eri nuorisoryhmät tuntuivat olevansa tervetulleita toimintaan ja heille löydettäisiin sopiva tapa osallistua. Työyhteisöt antoivat tästä prosessista hyvää palautetta. Asiaan paneuduttiin, omaa ja yhteistä työtä pohdittiin reflektoiden ja kriittisesti. Lomake toi keskusteluun asioita, hankaliakin, joista ei ollut aiemmin puhuttu. Monen ryhmän kohdalla tuotiin esiin tarve pysähtyä ja pohtia, toimia toisin, hankkia lisää osaamista ja yhteistyökumppaneita. Samaa lomaketta on käytetty myös suunnitelman valmistuksen jälkeen keskustelun herättäjänä ja muistilistana.

Isot kaupungit ovat pisimmällä toimialakohtaisten suunnitelmien laatimisessa. Vantaan kaupungin tasoinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma valmistui vuonna 2016. Vuonna 2017 jokin toimiala sai rauhassa tehdä jalkauttamissuunnitelman ja keväällä 2018 valmistuvat toimialakohtaiset suunnitelmat.

Espoossa edetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä selkeiden etappien kautta. Koko kaupungin tasolla nostetaan ensin yhteisiä teemoja kuten oikeudenmukaisuus, vastuullinen edelläkävijyys, sosiaalinen, ekologinen ja taloudellinen kestävyys sekä asukas- ja asiakaslähtöisyys. Yhteisten teemojen puitteissa kukin tulosyksikkö vastaa niihin oman toimintansa näkökulmasta omilla kehittämiskohteillaan.

TIIVISTELMÄ

Enemmistö toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatineista kunnista oli tehnyt ennen suunnitelmaa lain edellyttämän arvioinnin. Arviointikokoukset ja -työpajat sekä henkilöstölle suunnatut kyselyt olivat yleisimpiä tiedonkeruumenetelmiä. Kunnissa suunnitelman toteuttamisesta oli yleisimmin vetovastuussa erillinen työryhmä. Kyselytulosten perusteella näyttää siltä, että suurimmas- sa osassa toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatineista kunnista asia on otettu huomioon strategiselle tasolle. Toimialakohtaisia suunnitelmia on tehty lähinnä vain isoimmissa kunnissa.

Havaintoja suunnitelmien rakenteista ja lähestymistavoista

Tarkastelun piirissä oli mukana 37 suunnitelmaa. Näistä noin 68 prosentissa (25 suunnitelmaa) käsiteltiin sekä tasa-arvoa että yhdenvertaisuutta. Seuraavassa esitetään yleisiä huomioita suunnitelmien rakenteista sekä havaintoja siitä, millaisista eri lähtökohdista suunnitelmia on rakennettu. Tarkastelu keskittyy toiminnalliseen yhdenvertaisuuteen.

Yleensä suunnitelmat alkavat keskeisen lainsäädännön ja syrjimättömyyteen liittyvien käsitteiden määrittelyllä, jonka jälkeen käydään läpi syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä joko yleisellä tasolla tai oman kunnan näkökulmasta. Seuraavaksi on usein esitetty tavoitteet ja toimenpiteet palvelualueittain, toimiala- tai palvelualueittain, kohderyhmittäin tai jostakin valitusta näkökulmasta. Esimerkiksi **Vaasassa** kattokäsitteet olivat kohtaaminen ja vuorovaikutus, palveluiden saatavuus ja saavutettavuus sekä kumppanuus. Noin viidesosassa suunnitelmista oli toimenpiteiden kohdalla mainittu myös vastuutahot. Yhdenvertaisuustyön mittareita oli pohdittu vain kolmessa suunnitelmassa, niissäkin melko yleisellä tasolla. Resurssit mainittiin vain kahdessa suunnitelmassa. Lähes kaikissa suunnitelmissa käsiteltiin suunnitelmi- en seuranta; joskin melko yleisellä tasolla tyyliin "suunnitelmaa seurataan vuosittain tai valtuustokausittain".

Suunnitelmat vaihtelevat erittäin paljon laajuutensa osalta. Lyhimmät suunnitelmat ovat vajaat kolme sivua pitkiä ja pisin, Vantaan suunnitelma, on yli sadan sivun pituinen työkirja. Suunnitelmien yksityiskohtaisuudessa ja konkretian tasossa onkin suuria eroja. Toisaalta suunnitelman pituus ei aina kerro sen laadusta. Osa suunnitelmista vasta virittelee ja herättää pohtimaan yhdenvertaisuusasioita, ja tälläkin on oma arvonsa. Kahta lukuun ottamatta kaikissa tarkastelun piirissä olevissa suunnitelmissa on kuitenkin pyrkimystä jonkinasteiseen toimialakohtaiseen konkretiaan, vaikka se saattaa jäädäkin melko yleiselle tasolle tyyliin palvelujen käyttäjien erityistarpeet tunnustetaan. Muutamissa suunnitelmissa voi päätellä kirjoittajan edustavan jonkin tietyn toimialan asiantuntemusta; esimerkiksi esteettömyyteen liittyvät kehittämiskohteet ovat kiitettävän perusteellisesti ja yksityiskohtaisesti kuvattu, mutta muiden ryhmien osalta mainintoja on hyvin vähän.

Suurin osa suunnitelmista on kirjoitettu melko virkakieliseen ja asiakirjanomaiseen tyyliin, mutta erityisesti isot kaupungit ovat

panostaneet suunnitelmien visuaaliseen ilmeeseen, ja ne sisältävät kuvitusta, grafiikkaa, faktabokseja, haastattelusitaatteja tai kuvauksia hyvistä käytännöistä. Vain muutamassa suunnitelmassa on pyritty lukijaa puhuttelevaan kirjoitustyyliin. Joissakin suunnitelmissa nimellä tai alaotsikolla on haluttu viestiä yhdenvertaisuustyön tavoitteista. Espoon suunnitelman nimi on Reilu meininki työssä ja elämän muilla alueilla, Vaasan suunnitelman alaotsikko on Energiaa ja hyvinvointia monimuotoisuudesta ja Suomussalmen suunnitelman nimenä on Yhdenvertaisuus osana arkityössä.

Seuraavassa laatikossa on tyyppitelty tarkastelun piirissä oleva suunnitelmat kolmeen ryhmään.

Kattavuus	Lähestymistavat	Kohderyhmät ja palvelualueet	Kirjoitustyyli ja ulkoasu
Laaja	Nykytilan arviointi on tehty hyvin ja eri väestöryhmiä on kuultu. Suunnitelma on kytketty kunnan muihin strategisiin asiakirjoihin. Kehitetty jokin oma lähestymistapa, jolla yhdenvertaisuutta käsitellään.	Syrjintäperusteet ja palvelualueet käsitelty monipuolisesti ja toimialakohtaisen suunnitelmi- en laatiminen on aloitettu	Pyritty yleis- kieliseen ilmai- suun, suunnitel- ma taitettu ja kuvitettu
Perustaso	Nykytilan arviointi tehty suppeasti. Suunnitelman yleisosa rakentuu yv-lain ja siinä esiintyvien käsitteiden kuvaami- seen	Syrjinnän vaaras- sa olevat ryhmät mainittu, mutta kohderyhmä- ja palvelualueku- vaus jää melko yleiseksi	Asiakirjan- omainen, mutta elävöi- tetty kuvilla tai taulukoilla
Suppea	Lähinnä viitattu yv- ja tasa-arvo- lain velvoitteisiin	Kohderyhmät ja palvelualueet käsitelty niukasti	Asiakirjan- omainen

Vajaa kolmannes suunnitelmista oli laajoja, reilu kolmannes suppeita ja loput olivat siltä väliltä. Kaikki isot kaupungit ovat tehneet laajat suunnitelmat ja niissä on pohdittu yhdenvertaisuutta monesta eri lähtökohdasta. Esimerkiksi **Jyväskylän** suunnitelmassa kehittämiskohteina ovat yhdenvertaisuus, syrjinnän ehkäisy sekä osallisuus ja näitä tavoitteita tarkastellaan 15 eri palvelualueel- la avoterveydenhuollosta museopalveluihin. **Vantaan** laajassa suunnitelmassa käydään ensin läpi sitä, mitä syrjimättömyys ja sen edistäminen tarkoittaa kuntatyössä ja miten nämä käsitteet liittyvät kaupungin arvopohjaan. Teemoja elävöitetään tarinoilla ja erilaisilla tapauskuvauksilla, joita voidaan käyttää keskustelun avaajina eri toimialoilla. Suunnitelmassa korostetaan sitä, että yhdenvertaisuus nähdään mahdollisuutena toteuttaa kaupungin moninaisuuspolitiikkaa palvelujen tarjonnassa, kumppanuuksis- sa ja työnantajana. **Helsingin** kaupunki on lähestynyt aihetta yh- denvertaisuuden tavoitepuun avulla. Puulla on kolme perustaa: yhdenvertaisuuden edistäminen, esteettömyys ja osallisuutta tuottava asukasysteistyö. Koko kaupungin tason suunnitelma onkin kiteytetty yhteen arkkiiin, mutta eri toimialoilla on omat suunnitelmansa. **Turun** suunnitelmassa on hyödynnetty sisämi- nisteriön 2010 julkaistua yhdenvertaisuussuunnittelun opasta si- ten, että taulukkoon on koottu oppaassa esitettyjä yhdenvertai-

suustyön tavoitteita ja toimintamalleja ja lisätty kunkin kohdalle jokin turkulainen hyvä käytäntö.

Oulun suunnitelmassa korostetaan syrjinnän rakenteiden ja niiden takana olevien ilmiöiden tunnistamista, jotta jokainen pystyisi paremmin niitä omassa työssään ehkäisemään ja poistamaan. Oulussa tarkoituksena ei ole tehdä "loputonta epäkohtien listaa", vaan esittää tärkeimmiksi koetut tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma on viranomaisen laatutyökalu, joka auttaa kehittämään sekä viranomaisen tavanomaista toimintaa että erityis- ja kehittämistoimenpiteitä.

Teuvan kunnan lähtökohtana on, että asiakaslähtöiset palvelut toimivat laadukkaasti ja ovat tasapuolisesti kuntalaisten saatavilla. Suunnitelman mukaan aktiiviseen yhdenvertaisuustyöhön kuuluvat omien toimintamallien kriittinen tarkastelu, henkilöstön koulutus, sekä kaikkiin syrjintäperusteisiin liittyvän neuvonnan järjestäminen ja vastuuttaminen. Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille, mutta palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnustetaan. **Jämsän** suunnitelmassa painotetaan sitä, että oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus ovat osa jokaisen työntekijän ammatitaitoa ja yhdenvertaisuuslain edellyttämät toimenpiteet ovat osa normaalitoimintaa.

Vieremän kunta pyrkii kaikessa toiminnassaan turvaamaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen. Osallistava suunnitteluprosessi lisää vuorovaikutusta niin henkilöstön edustajien ja työnantajan kuin kunnan ja kuntalaisten välillä. Suunnitelman laatiminen varmistaa, että yhdenvertaisuusasioita käsitellään, näin ajatus yhdenvertaisuudesta integroituisi luontevasti kaikkien toimintaan.

Kuopiossa on perinteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sijaan rakennettu toimintamalli, joka antaa esimiehille, asiakkaille ja työyhteisölle välineet tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden jatkuvaan edistämiseen. Tarkoituksena on saada aikaan johtamisen kulttuurimuutos siten, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on Kuopion kaupungin johtamisessa ja esimiestyössä keskeisenä osa-alueena. Suunnitelman mukaan kaupunginjohtaja, palvelualuejohtajat sekä Kuopion kaupungin poliittinen johto määrittelevät kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet, varaavat talousarvioon resurssit niiden toteuttamiseen, seuraavat ja arvioivat tavoitteiden toteutumista. Ylin johto luo perustan johtamiselle, esimiestyölle ja palvelujen järjestämiselle ottaen huomioon lainsäädännön, virka- ja työehtosopimusten ja kaupungin strategian vaatimukset, toiminnan luonteen ja riskialttiuden sekä taloudelliset näkökohdat. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistyöhön osallistuvat myös asiakkaat ja henkilöstö.

Suomussalmella kaikessa toiminnassa pyritään purkamaan rajoittavia ennako-oletuksia asiakkaan sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta sekä toimintakyvystä. Palveluyksiköt toteuttavat harkintansa mukaan positiivisia erityistoimia varmistaakseen yhdenvertaiset lähtökohdat eri tavoin heikossa asemassa oleville asukkailla. Kunta on palveluntarjoajana hienotunteinen siten, ettei palvelujen käyttäjä tunne tulevaisuutta leimatuksi etnisen taustan, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai taloudellisen aseman vuoksi.

Hausjärvellä korostetaan sitä, että kuntalaiset saivat palvelut joustavasti ja ilman kohtuuttomia kustannuksia mahdollisimman lähellä asuinalueitaan tai työpaikkaansa. **Maalahden** kunnassa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat kaikkea toimintaa läpäiseviä periaatteita.

Seuraavaan laatikkoon on kiteytetty suunnitelmista nousevia näkemyksiä yhdenvertaisuustyön lähtökohdista ja hyödyistä.

TIIVISTELMÄ

Yhdenvertaisuustyö

- auttaa tarkastelemaan omia toimintamalleja ja tunnistamaan syrjiviä rakenteita
- toimii laatutyökaluna perus- ja kohdennettuja palveluja sekä kumppanuuksia kehitettäessä
- luo perustan yhdenvertaisuuteen perustavalle johto- ja esimiestyölle
- helpottaa eri väestöryhmien tarpeiden tunnistamista
- toimii osallistamisen välineenä
- rohkaisee toimimaan, jos kohtaa tai havaitsee syrjintää
- on läpäisevänä ajatuksena kaikessa toiminnassa; tämän onnistuminen edellyttää tukea johdolta ja lähiesimiehiltä.

Teemat, kohderyhmät ja toimenpiteiden sisällöt

Tarkastelemme tässä luvussa yhdenvertaisuuden edistämistä kolmesta eri näkökulmasta: mitkä ovat suunnitelmissa esiintyvät keskeisimmät yhdenvertaisuuteen liittyvät teemat, mihin syrjinnän vaarassa oleviin ryhmiin toiminta kohdistuu ja minkä tyyppisiä toimenpiteitä suunnitelmissa on mainittu.

Suunnitelmien läpäisyteemoja

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Toimitilojen, asuntojen ja kaupunkiympäristön esteitä poistamalla edistetään vammaisten, iäkkäiden ja pienen lasten kanssa liikkuvien ihmisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia ja osallistua. (Jämsä)

Esteettömyys oli suunnitelmien yleisin läpäisyteema. Esimerkiksi **Alavieskan** suunnitelmassa on käyty yksityiskohtaisesti läpi kunnantalon, koulun ja kirjaston fyysiseen esteettömyyteen liittyvät suositukset. Yksi kuntahaastateltava nosti erityisen hyvänä esimerkkinä käytännön, että kaikki kunnan rakennusluvut menevät vammais- ja esteettömyysasiamiehen kautta. Näin esteettömyys varmistetaan jo rakennusvaiheessa. Yksittäisinä ehdotuksina mainittiin, että asuntotuotannossa otetaan huomioon eri ryhmien kuten senioreiden, toimintarajoitteisten, nuorten, pienituloisten ja yksinhuoltajien asumistarpeet. Lisäksi mainittiin, että valmius- ja turvallisuusohjeistuksessa otetaan huomioon etniset vähemmistöt ja maahanmuuttajat. Suunnitelmissa muistutettiin myös siitä, että väestön ikääntyessä yleisötilojen akustiikkaan tulee kiinnittää huomiota ja hankkia muun muassa induktiosilmukoita kuulovammaisia varten.

HYVÄ KÄYTÄNTÖ

Esteetön Vaasa valittiin viiden parhaan kaupungin joukkoon Euroopan laajuudessa Esteetön kaupunki -kilpailussa. Kilpailuun osallistui yhteensä 48 kaupunkia useasta kymmenestä maasta.

Vaasalla on aktiivinen vammaisneuvosto ja hallintokunnat tiedostavat esteettömyyden merkityksen. Esimerkiksi paikallisliikenteen kaikki 25 linja-autoa ovat matalalattiaisia eli kyytiin pääsee pyörätuolilla. Vaasassa tehdään viitotomakielisiä uutisia kaupunginhallituksen päätöksistä ja kaupunki osallistui myös Selkeä virkakieli -kampanjaan. Lähes 50 kaupungissa toimivaa yritystä on saanut Esteetön Vaasa -tarran.

Esteettömyystyö myös lisää **osallisuutta**.

Teknisellä puolella kun lainsäädäntö on niin tarkka niistä prosesseista, siellä on veloitettu osallistamiset kaavoituksessa ja maankäytössä... Museopuolella on ollut projekti, missä kehitetty saavutettavuutta, audiovisuaalisia juttuja pohdittu. Kaupunkisuunnittelussa on kaikessa mukana esteettömyysihminen ja se näkyy siinä työssä. Heille se on aika tuttua, he osallistavat aika paljon kuntalaisia kaikkiin toimintoihin, heillä on kuntalaiskävely, kulkevat kaupungilla ja arvioi asuinympäristöä.

Asukkaiden ja asiakkaiden osallisuus on suunnitelmien perusteella myös yksi yhdenvertaisuuden kulmakivistä. Osallisuutta on edistetty erilaisten neuvostojen, asiakaspalautteiden tai asiakasraatien avulla. Kokemusasiantuntijoiden ääntä on kuultu heitä edustavien järjestöjen kautta. Suunnitelmissa on mainintoja esimerkiksi romanityöryhmästä sekä nuoriso- ja vanhusneuvostoista ja yhdessä suunnitelmassa todettiin tarve saada ulkosaamelaisille saamelaisalueen ulkopuolella oma kunnallinen virkamies.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Vuorovaikutus kunnan ja palveluiden käyttäjien välillä auttaa kehittämään palveluita yhdenvertaisemmiksi. Palautteen myötä asiakkaiden tarpeet ja toiveet osataan huomioida paremmin. Tavoitteena on helposti lähestyttävä organisaatio, ja kuntalaisia tulee rohkaista aktiiviseen vaikuttamiseen, ovathan kuntalaiset asuinalueensa palveluiden asiantuntijoita. (Vieremän kunta)

Suunnitelmia lukiessa tulee vaikutelma, että kuntalaisten osallistamiseen ja heidän näkemysten kuulemiseen on selvästi aitoa pyrkimystä, mutta keinoja kaikkien syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkemysten kartoittamiseen vielä kaivataan.

Palvelujen **saavutettavuus** oli myös keskeisiä teemoja. Saavutettavuuteen liittyy sekä fyysinen että sosiaalinen saavutettavuus.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Toimialoilla varmistetaan, että kaikilla ryhmillä, riippumatta kielitaidosta, taloudellisesta asemasta tai toimintarajoitteista, on mahdollisuus tavoittaa palveluista vastaavat viranomaiset vaivattomasti. Palveluja ei tarjota vain keskivertoasiakkaille, vaan huomioidaan asiakaskunnan monimuotoisuus. Palveluita ja seurantaa kehitetään siten, että jo suunnitteluvaiheessa huomioidaan erilaiset ihmiset. Palveluohjaajat ovat erityisasemassa yhdenvertaisuuden edistämässä. Palveluohjaus tapahtuu aina kolmiossa, jossa on asiakas, palveluohjaaja ja muut palvelutuottajat. (Jämsän suunnitelma)

Palvelujen saavutettavuutta tarkasteltiin myös alueellisesti kunnan sisällä, pohtien taajamissa ja niiden ulkopuolella asuvien erilaisia mahdollisuuksia saada palveluja. Tällöin kehittämisedotuksina oli esimerkiksi haja-asutusalueiden kulkemismahdollisuuksien kehittäminen.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Palvelujen fyysinen, taloudellinen ja tiedollinen saavutettavuus on keskeinen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä tekijä, jota on edistetty monin keinoin Vaasan kaupungissa. Tästä esimerkkinä kotiin tuotavat ja jalkautuvat palvelut, seniori- ja palvelubussit sekä maksuttomat ja matalan kynnyksen palvelutarjonta nuorille. Taloudellista saavutettavuutta on eri hallintokuntien toiminnoissa edistetty kohdennetuilla osallistumismaksualennuksilla. Kirjastoverkko edistää yhdenvertaisuutta mm. tarjoamalla aineistoa 50:lla eri kielellä. (Vaasa)

Yksi haastateltavista pohti sitä, että ei pidä jäädä passiiviseen nykytilan hyväksymiseen ja ajatella "kyllähän kaikki nuoret voivat osallistua palveluihimme", vaan tulisi pysähtyä pohtimaan, kokevatko kaikki nuoret tilat turvallisiksi ja aidosti avoimiksi.

Ne asiakkaat, jotka on vaikka meidän skeittiryhmässä, niin ne ei välttämättä ole kaikki joille tästä pitäisi mennä tieto. Ja jos ei ole tietoa, niin ei voi sanoa, että toiminta on avointa.

Saavutettavuus liittyy myös **tiedotukseen**, tietävätkö kaikki palvelua tarvitsevat tai siitä kiinnostuneet asiasta. Tiedotuksen osalta yleisemmin toistuvat periaatteet ovat monikanavaisuus ja selkokielisuus sekä sähköisten palvelujen ulkopuolella olevien ryhmien huomioon ottaminen. Yksi esimerkki monikanavaisuudesta on se, että sähköisissä palveluissa on myös kuuntelumahdollisuus.

Palveluesitteissä ja lomakkeissa kielen tulisi olla selkeää ja ymmärrettävää ja palvelu- ja käyttöopasteissa tulisi käyttää myös kuvasyboleita. Jossakin suunnitelmassa ehdotettiin, että kaikkiin tärkeimpiin virastoihin tulisi laittaa kyltit myös englanniksi.

Meillä oli viime kesänä näkövammaisen opiskelija yliopistolta harjoittelemassa, hän kävi paperit läpi ja teki raportin. Meillä

on tosi paljon sivuja, joita näkövammaiset eivät voi käyttää. Ja edelleen hyvin pieni osa ikäihmisistä käyttää nettiä ja osaa hakea tietoa, meillä on hyvin sekavat sivut. Maahanmuuttajat on kolmas ryhmä, joiden tarpeet pitää ottaa huomioon.

Varsin monessa kuntahaastattelussa nostettiin esiin digitaalinen esteettömyys ja saavutettavuus. Suunnitelmissa myös korostettiin sitä, että on tärkeää ottaa huomioon myös ne ihmiset, jotka eivät käytä digitaalisia palveluja lainkaan. Eräs haastateltava sanoi, että kyseessä ei ole yleisten luulojen mukaan ikäpolvikysymys:

Nuoret eivät ole kaikki diginatiiveja, osa, etenkin syrjäytymisvaarassa olevat nuoret, eivät osaa käyttää sähköisiä palveluja, digitalisaatio on samaan aikaan iso mahdollisuus ja iso uhka, koska yhdenvertaisuus voi huonontua sen seurauksena.

Sanoisin että eniten tehtävää on digitaalisen saavutettavuuden saralla tällä hetkellä.

Syrjimättömyyden osalta osassa suunnitelmista oli maininta, mihin asiakas voi ottaa yhteyttä kohdatessaan syrjintää. Imatralla nimetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovastaavat, joiden puoleen voi kääntyä tarvittaessa. Eräs kuntahaastateltava pohti syrjimättömyyttä asuntopolitiikan kannalta. Heidän kunnassaan turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskus on hajasijoitettu kuntaan siten, että turvapaikanhakijat asuvat itsenäisesti omissa asunnoissaan eri puolella kaupunkia. Tämä malli estää haastateltavan mukaan segregoitumista.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Asiakaspalvelu on yhdenvertaista ja asiallista. Asiakaspalveluista vastaavat eivät syrji. Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tullessa syrjityksi. (Kiuruvesi).

Kielellisiä oikeuksia tarkasteltiin sekä kummankin virallisen kotimaisen kielen, saamen ja romanikielen että maahanmuuttajaryhmien kielellisten oikeuksien näkökulmasta. Yhdessä kuntahaastattelussa nostettiin esiin kaksikielisen kunnan hyvä käytäntö; kunnassa noudatetaan kielilakia siten, että kaikissa kokouksissa kaikilla osallistujilla on oikeus käyttää äidinkieltään. Keskustelut tulkataan aina molemmille kielille.

Seuraavassa sitaatissa kuvattu asia liittyy kielilain piiriin, mutta osoittaa, että joskus on vaikea vetää rajaa siitä, mitkä asiat kuuluvat yhdenvertaisuus- ja mitkä muun lainsäädännön piiriin.

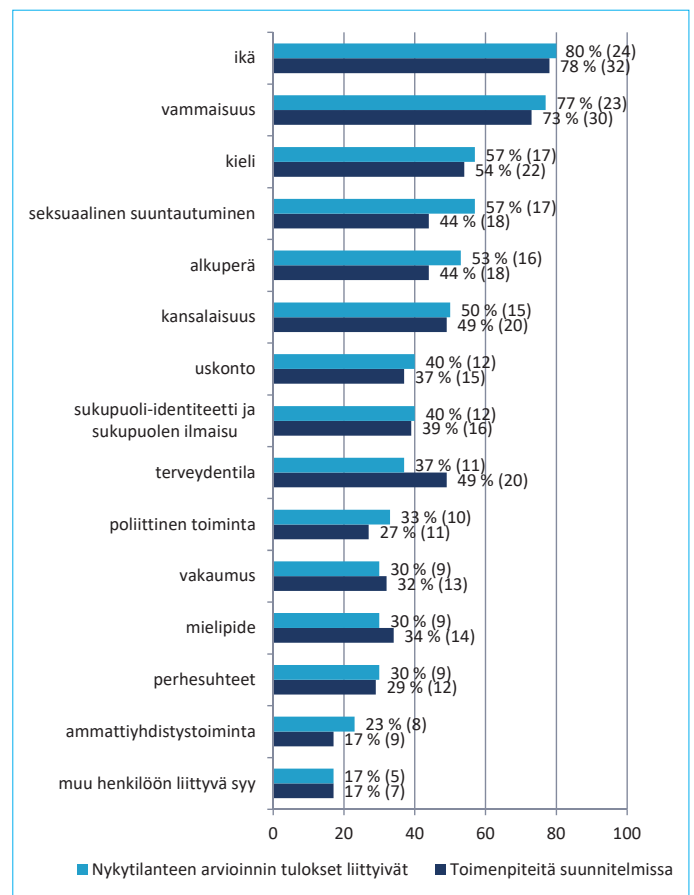
Suurimmalle osalle on aika on itsestänselvyyys, että palvelua saa omalla äidinkielellä. Tämä unohtuu usein enemmistökieliltä ihmiseltä, että voi olla vaikea kommunikoida, esimerkiksi pietarsaarelainen lapsi on vakavasti sairas ja joutuu HUS:iin, niin kommunikaatiota ei ole välttämättä. Se on meidän kaksikielisten kuntien velvollisuus muistuttaa tästä asiasta koko valtakunnan tasolla.

Toimenpiteet kohderyhmittäin

Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tehneistä kunnista 90 % (44 kuntaa) vastasi, että toiminnallinen suunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä. Neljällä kunnalla toimenpiteitä ei ollut. Lisäksi kysyttiin, onko toimenpiteitä toteutettu suunnitelman valmistumisen jälkeen. 35 kuntaa ilmoitti, että toimenpiteitä on tehty tai ne ovat tekeillä. Seitsemässä kunnassa toimenpiteitä ei ole vielä toteutettu.

Nämähän elää, jossain asiassa mennään eteenpäin, jossain taas taaksepäin, joku asia polkee paikallaan ja joku asia jostain kumman syystä nousee esiin, joku toinen ei, joku asia kietoutuu johonkin toiseen asiaan, on niin valtavasta kokonaisuudesta kyse.

Alla olevassa kuviossa tarkastellaan nykytilanteen arvioinnin tulosten vastaavuutta siihen, mihin syrjäytyneisiin liittyviä toimenpiteitä suunnitelmat ovat sisältäneet (kuvio 8).



Kuvio 13: Nykytilanteen arvioinnin (n = 30) tulosten vertailu suunnitelmissa (n = 41) esitettyihin toimenpiteisiin syrjäytyneisiin tarkasteltuna, %

Nykytilanteen arviointien perusteella ikääntyneillä ja vammaisilla henkilöillä olisi eniten tarvetta yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin. Selkeästi eniten toimenpiteitä suunnitelmissa oli tehtykin liittyen ikään ja vammaisuuteen. Isoimmat poikkeamat nykytilanteen arvioinnista nousseiden tarpeiden ja toimenpitei-

den välillä olivat seksuaalisen suuntautumisen, terveydentilan ja alkuperän suhteen. Seksuaalinen suuntautuminen oli useammin esillä nykytilanteen arvioinnissa kuin suunnitelmien toimenpiteissä. Myös alkuperän osalta tilanne oli tämä. Sen sijaan terveydentilaa koskevat asiat ovat olleet hieman enemmän esillä suunnitelmien toimenpiteissä kuin ne tulivat esiin nykytilanteen arvioinneissa.

Nykytilanteen arvioinneissa eniten mainittujen syrjäntäperusteiden esiintyvyyttä tarkasteltiin kuntakoon mukaan (kuviot alla). Isoissa kunnissa lähes kaikki syrjäntäperusteet nousivat vahvemmin esiin kuin pienissä kunnissa. Erityisesti vammaisuuden osalta isoissa kunnissa havaittiin useammin puutteita kuin pienissä kunnissa.

Kuviossa 15 on esitetty toiminnallisissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa esiintyviä toimenpiteitä kuntakoon mukaan. Myös toimenpiteitä on esitetty isoissa kunnissa useammin eri syrjäntäperusteisiin kuin pienissä kunnissa (kuviot 15).

Kaikilta kyselyyn vastanneilta kunnilta kysyttiin, onko kunnassa tehty toimenpiteitä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisemiseksi. Kunnista 16 % (19 kuntaa) vastasi, että on tehty (vrt. kuviot 13, jonka mukaan 39 % eli 16 kuntaa on kohdistanut suunnitelmissa toimenpiteitä näihin perusteisiin). Vastaajia pyydettiin kertomaan avoimella kysymyksellä, minkälaisia toimia kunnassa on tämän asia hyväksi tehty. Yleisin yksittäinen toimenpide oli se, että erilaisissa kunnassa käytössä olevissa lomakkeissa perinteisten "nainen" ja "mies" vaihtoehtojen lisäksi on nykyisin kohta "muu" tai "en halua määritellä". Tämän ohella mainintoja saatiin seuraavista asioista: sateenkaareva nuorisotyö, sukupuolineutraalit wc-tilat, rekrytointiohjeiden tarkistus, valtuustoaloite tehty asiasta sekä

annettu koulutusta ihmisoikeuksista, yhdenvertaisuudesta ja vihapuheen ehkäisystä. Henkilöstöpoliittisessa osuudessa oli usein mainintoja muun muassa siitä, että loukkaavaa puhetapaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä ei sallita. Lisäksi haastatte- luissa nostettiin esiin tarve käsitellä koulutuksissa seksuaalivähemmistöjen asemaa.

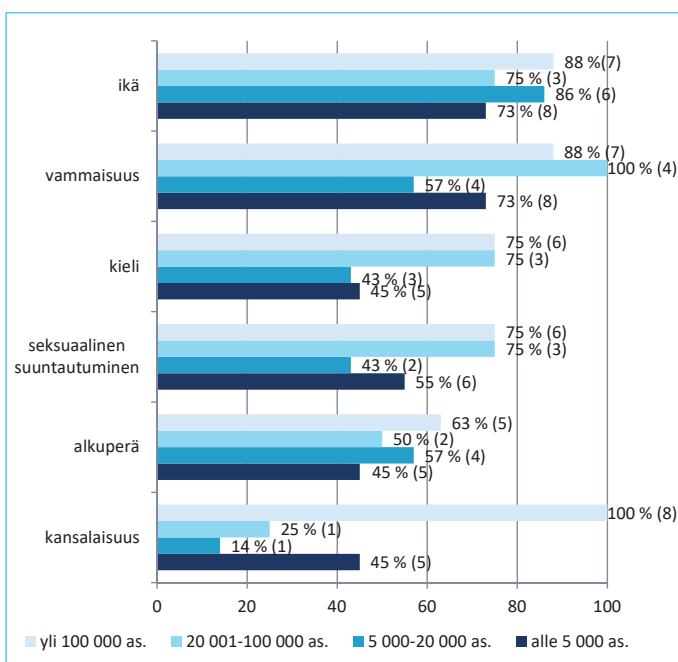
Nuorisotoimen alueella seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen palveluja on ehkä pohdittu eniten.

Erillistä tai kohdennettua työtä tarvitaan sen lisäksi, että ihmiset tietäisi, että puhutaan niin, ettei sanota, että miten ne sun tyttöystäväsi, vaan kysytään, että oletko tavannut ketään kivaa tyyppiä. Perusajatus on, että kaikilla on ihmisoikeudet, ja toiminta on kaikille turvallista ja helposti lähestyttävää, mutta silti tarvitaan lisää esimerkiksi omaa toimintaa sateenkaareville nuorille.

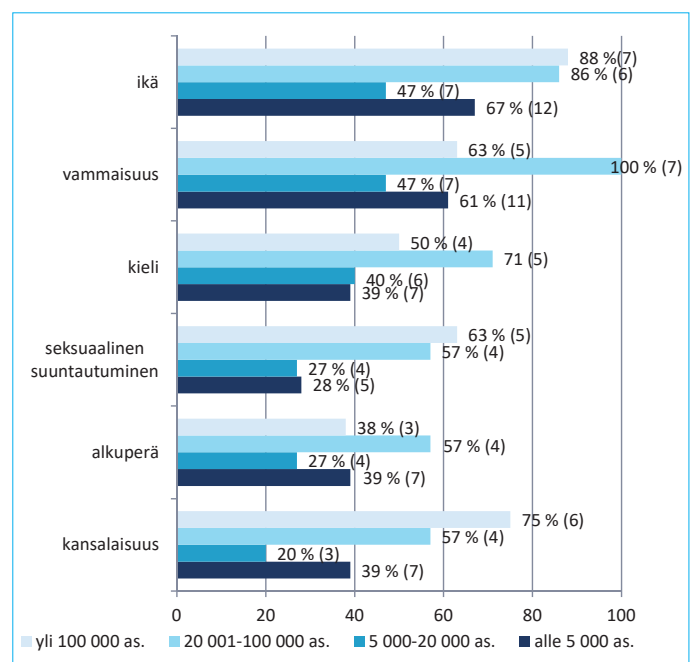
Toimenpiteet sisällön mukaan

Seuraavaan kuvioon on koottu kaikkien niiden toiminnallisen suunnitelman tehneiden kyselykuntien (n = 49) osuudet, jotka ovat sisällyttäneet suunnitelmaan ko. toimenpiteitä.

Kyselyn mukaan eniten toimenpiteitä suunnitelmissa on ollut palveluiden saavutettavuuden edistämisessä. Myös tietoisuuden lisääminen, asenteisiin ja keskustelukulttuuriin vaikuttaminen olivat hyvin esillä suunnitelmissa. Kolmanneksi yleisimmin toimia oli suunnattu ohjeistuksiin suunnittelun periaatteista niin, että yhdenvertaisuus otetaan huomioon mm. palvelujen suunnittelussa, hyvinvointiohjelmissa ja ikäohjelmissa. Kunnan julistaminen syrjinnästä vapaaksi alueeksi sai kaikkein vähiten huomiota suunnitelmissa. Myös ihmisoikeuskasvatus sekä vi-



Kuvio 14: Nykytilanteen arvioinnin tuloksia kuntakoon mukaan



Kuvio 15: Toimenpiteet syrjäntäperusteittain kuntakoon mukaan

hapuheen ja rasismien vastaiset toimet olivat suhteellisen vähän esillä suunnitelmissa. Yleisimmin mainittuja toimenpiteitä tarkasteltiin lisäksi kuntakoon mukaan (kuvio 17).

Keskimäärin toimenpiteitä on ollut enemmän isojen kuntien suunnitelmissa kuin pienet kuntien suunnitelmissa. Palveluiden saavutettavuuden parantaminen on ollut kaikenkokoisissa kunnissa suunnilleen yhtä yleistä.

Vaikka suunnitelmissa on esitetty paljon toimenpiteitä, niin monet niistä ovat kuitenkin aika yleisellä tasolla kuten esimerkiksi tulkin käyttö maahanmuuttajatyössä tai palveluiden oikea-aikaisuus. Esittelemme tämän luvun lopuksi esimerkinomaisesti joitakin yksittäisiä toimintoja suunnitelmissa mainituista toimenpiteistä.⁸

Sosiaali- ja terveyspalveluilla on ratkaiseva rooli väestön terveyserojen kaventamisessa. Jyväskylän suunnitelmassa on aihetta käsitelty perusteellisesti. Toimenpide-ehdotuksina on muun muassa yhtenäiset maakunnalliset fysio-, toiminta- ja puheterapian saatavuusperusteet, hoitolinjauksista keskusteleminen potilaiden kanssa, jonojen vähentäminen ja matalankynnyksen palveluiden lisääminen ja päätösten kirjoittaminen ymmärrettävästi.

Muita suunnitelmissa esiintyviä sosiaali- ja terveyspalveluihin liittyviä toimenpide-ehdotuksia olivat muun muassa etäomaishoitajuuden tunnistaminen, avustajien maksuton sisäänpääsy eri tilaisuuksiin sekä mielenterveyspalvelut, jonka yhteydessä erityisesti mainittiin tarve tarjota tukea hlbt-ihmisille.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Kaupungin kulttuuripalveluissa tavoitteena on kaikille avoin kulttuurin, tiedon ja sivistyksen yhdenvertainen saaminen. Kulttuuripalvelut pyritään pitämään helposti lähestyttävänä, hinnaltaan kohtuullisina, viihtyisinä sekä yhteisöllisyyttä ja yhdenvertaisuutta tukevinä. (Kiuruvesi)

Liikuntapalvelujen yhdenvertaistamiseksi esitettiin muun muassa, että kunta tiedottaa laajasti liikuntapalveluista kaikki kohderyhmät huomioon ottaen ja seuraa tilojen käyttövuorojen jakoperusteita ja maksupoliittikkaa. Yksittäisenä ehdotuksena oli perhepukuhuoneet uimahalleissa.

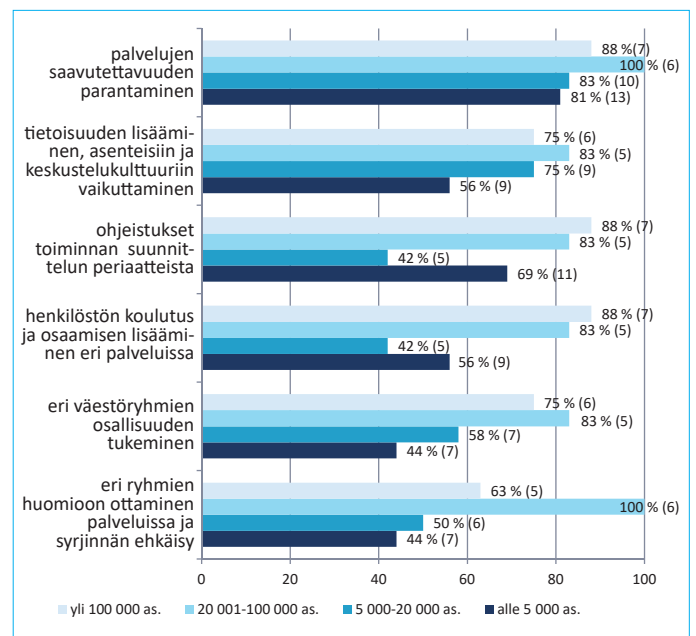
Kirjastojen osalta mainittiin usein mahdollisuus käyttää Celian äänikirjapalveluja. Suunnitelmien perusteella syntyi vaikutelma, että kirjastoissa ja museoissa saavutettavuutta ja esteettömyyttä on pyritty erityisesti edistämään.

Varhaiskasvatuspalveluissa korostui lapsen ihmisarvoisen ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteet. Keskeisenä asiakirjana mainittiin YK:n lapsen oikeuksien sopimus. Yhdessä lapsen vanhempien kanssa laadittava varhaiskasvatussuunnitelma mainittiin oleellisena yhdenvertaisuuden toteuttajana, sillä siihen kirjataan toimintaperiaatteet, jotka tukevat lapsen yksilöllistä kehitys-

tä. Mainintoja oli myös esiopetuksen lukuvoisisuunnitelmasta, jonka liitteeksi laaditaan yksikkökohtainen lomake seuraamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimenpiteiden toteutusta.



Kuvio 16: Toimenpiteet toiminnallisissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa, % (n = 49)



Kuvio 17: Toimenpiteet toiminnallisissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa kuntakoon mukaan

8 Emme käsittele tässä raportissa perusopetusta, koska sitä varten on omat oppilaitosten toiminnalliset yhdenvertaisuussuunnitelmat

Haasteita ja ratkaisuja

Pitää tehdä raamit. Aina jää jotain ulkopuolelle. Ei tämä ole suunnitelma kaikesta, ei voi olla teoria kaikesta. Tämä on saateenvarjosuunnitelma, jonka alla muut jatkaa tästä.

Yhdenvertaisuus-käsitteenä on niin laaja, että suunnitelmissa pitää vastaajien mukaan tehdä jonkinlaista rajausta. Yksi haastateltavista korosti sitä, että jos käsitettä ei avata, niin lopputulos on sellainen suunnitelma, joka on kaikille kaikkea sisältävä tavara-atalo. Haastateltavien mukaan tulee rajata, mitä asioita käsitellään suunnitelmassa ja miten syvälle asioissa mennään.

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Palveluyksiköt toteuttavat harkintansa mukaisesti positiivisia erityistoimia varmistaakseen yhdenvertaiset lähtökohdat eri tavoin heikossa asemassa oleville asukkaille. (Suomussalmi)

Yhdenvertaisuustyössä tarvitaan kykyä arvioida milloin kehittää yleistä saavutettavuutta ja milloin tarvitaan kohdennettuja toimenpiteitä. Erään haastateltavan mukaan kohdennettuja toimenpiteitä tarvitaan silloin, kun jonkun ryhmän osalta on puutteita palvelun tavoitettavuudessa. Hän esimerkiksi ei nähnyt koululaiskyytien saavutettavuutta niinkään yhdenvertaisuusasi-ana. Toinen haastateltava korosti sitä, että suunnitelmien teossa ei ole oleellista, kuinka monta erilaista toimenpidettä saadaan aikaan. Tällainen suunnitelman tekeminen voi olla jopa liian mekaanista. Hänen mukaansa isompi askel voi kunnassa olla se, että sellaisista yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista aletaan keskustella, joista aiemmin ei ole keskusteltu tai nostettu esiin.

Kuntien toivoma tuki yhdenvertaisuustyölle

Kyselyssä selvitettiin kuntien kaipaamaa lisätukea yhdenvertaisuuden edistämiseen. Yleisemmin kaivattiin esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelmista tai suunnittelusta. Reilusti yli puolet kysymykseen vastanneista (62 %, 64) oli tätä mieltä. Myös varsin moni (57 %, 59) kaipasi ohjeistuksia yhdenvertaisuustyöhön tai -suunnitteluun.

Myös haastatteluissa nostettiin esiin yhtenä haasteena suunnitelmatyön organisointi eli käytännön toteutus aikatauluineen. Tässä kohtaa erilaiset oppaat, seminaarit ja projektit ovat erityisen hyviä tapoja edistää kuntien yhdenvertaisuustyötä. Monet kuntahaastateltavat toivat hyvin positiivisena asiana esiin Kuntaliiton ja oikeusministeriön hanketyön, joka on antanut heille jo nyt paljon välineitä yhdenvertaisuuden edistämiseen. Hankkeet ovat myös lisänneet innostusta yhdenvertaisuustyöhön kunnissa. Haastatteluissa mainittiin esimerkiksi innoittavana asiana Kuntaliiton järjestämä opintomatka Ruotsiin osana Rainbow Rights -hanketta.

Hieman yli puolet kysymykseen vastanneista (51 %, 53) kaipasi koulutusmateriaalia, esimerkiksi oppaita tai videoita. Reilu kolmannes (38 %, 39) vastanneista ilmoitti kaipaavansa koulutusta

henkilöstölle. Haastatteluissa henkilöstökoulutuksen ja yhteisen keskustelun rooli korostuivat vielä enemmän kuin kyselyssä. Koulutuksen kautta toivottiin opittavan konkreettisesti suunnitelmien laatimista, mutta ennen kaikkea siltä odotettiin laajempaa tietoisuuden ja asenneilmapiirin kasvattamista.

Tarvitaan koulutuksia eri näkökulmista, että varmasti tulee käytyä läpi, ettei yhdenvertaisuutta katsota vain tietyltä kantilta, ettei katsota vain kieltä tai esteettömyyttä.

Koko Helsingin kaupungin nuoriso-asiainhenkilökunta osallistui vuonna 2017 ihmisoikeuskoulutukseen: mitä lukee ihmisoikeuksien julistuksessa, mitä lukee lapsen oikeuksien julistuksessa ja mitä nämä tarkoittavat nuorisotyössä. Se luo selkärangan nuorisotyölle kuten mille tahansa muullekin työlle.

Haastateltavat toivat esiin, että kukaan ei voi olla asiantuntija kaikissa eri vähemmistöihin liittyvissä asioissa ja että on tärkeää löytää yhteistyökumppaneita esimerkiksi vähemmistöjä edustavista järjestöistä.

Oivallus, että me ei tiedetä kaikkea, eikä meidän tarvitsekaan, mutta pitää löytää kumppaneita, pitää rakentaa verkostoja vahvemmin ja lisätä osaamista.

Vihapuheen ehkäisyyn liittyvää materiaalia kaipasi 17 % (18) vastaajista sekä syrjintää/ennakkoluuloja kokeneiden kokemusasiantuntijoiden vierailuja kuntaan 16 % (17).

Vastaajista 15 % (15) valitsi vaihtoehdon "jotain muuta". Näistä yleisin toive liittyi resursseihin; toivottiin resursseja sille, että voidaan nimetä henkilö tekemään suunnitelmatyötä. Lisäksi mainittiin erilaiset kanavat tiedon saamiseen, muun muassa Kuntamarkkinat. Kahdessa vastauksessa nostettiin esiin kieliasiat; toivottiin ohjeistuksia sille, miten ruotsinkielisyyttä on tuettava yhdenvertaisuusnäkökulmasta sekä eräs vastaaja kaipasi materiaalia saameksi.

Osa kunnista koki edelleen, että yhdenvertaisuuden edistämisessä isoin haaste on asenteellisella tasolla, jotta yhdenvertaisuus olisi osa kaikkea perustyötä. Erään haastateltavan mukaan saatetaan helposti ajatella, että ei meidän kunnassa ole minikäänlaisia puutteita yhdenvertaisuudessa, koska kohtelemme kaikkia kuntalaisia samalla tavalla. Tässä suhteessa kaikenlainen sparrausapu on aina tervetullutta, jotta yhdenvertaisuuden moninaisuuden ymmärrys kasvaisi.

Tavoitteenamme on, että yhdenvertaisuuskysymyksiä tunnistettaisiin luonnollisena osana arjen toimintaa asiakaspalvelussa ja työyhteisössä. Kaikki muukin lisätuki on tervetullutta!

Eri ihmiset ja eri toimialat on erilailla menossa, meiltä puuttuu se palanen, jolla strategisella johtamisella poikkihallinnollisesti näitä viedään eteenpäin. Ne pitäisi tunnistaa ne palaset ja eri keinot, millä sitä viedään, koulutus on varmasti yksi, saavutettavuuskoordinaattorit eri toimialoilla on toinen. Pitäisi konkretisoida, että yhdenvertaisuus eläisi arjessa, siihen on matkaa vielä tosi paljon.

Asenteissa sanottiin tapahtuneen paljon myönteistä kehitystä viime vuosien aikana. Eräs haastateltava sanoi vaikutusten olevan kahdensuuntaisia. Toisaalta kaikenlainen yhteiskunnallinen myönteinen kehitys erilaisuuteen suhtautumisessa on edesauttanut suunnitelmien tekemistä, mutta toisaalta myönteistä kehitystä on aikaansaatu juuri tietoisien yhdenvertaisuuden edistämisen kautta. Haastateltavan mukaan tulee ymmärtää, että asenteiden muuttumisen prosessi on hidas.

Jatkoselvityksen aiheeksi nousi yhdenvertaisuustyön hyötyjen osoittaminen tutkimuksen avulla: miten saataisiin enemmän tutkittua tietoa siitä, kenellä on isoin yhdenvertaisuusvaje ja suurimmat riskit syrjäytyä. Kun pystytään todentamaan, että yhdenvertaisuus on paitsi eettisesti oikein niin myös kustannustehokasta, lisää se päättäjien motivaatiota yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Toisaalta nostettiin esiin viimeaikainen negatiivinen kehitys, johon viranomaisten tulee puuttua.

Myös yhteiskunnassa laajemminkin on tarpeen erityisesti sosiaalisessa mediassa tapahtuvan vihapuheen takia ja muutoinkin, tiedotusvälineiden ja koulutustilaisuuksien kautta levittää ohjeistusta siitä, että syrjiminen, väheksyminen ja eristäminen on kiellettyä ja kielletyn toiminnan harjoittamisesta aiheutuu seuraamuksia tekijöille. Viranomaisten on puututtava syrjintatapauksiin ja tavalla tai toisella saatava syrjiminen aidosti kielletyksi ja rangaistavaksi ja tämä on saatettava ihmisten tietoisuuteen eri toimenpitein.

Kyselyn perusteella voidaan päätellä, että yhdenvertaisuuden edistäminen on vielä käsitteenä vaikea joissakin kunnissa. Avo-
vastuksissa tuotiin esiin käsitteen vaikeaselkoisuutta.

Toiminnallinen yhdenvertaisuus -termi avautuu huonosti kunnille.

Tuntuu siltä, että varsinkin toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma koetaan hankalaksi toteuttaa; liian epämääräiseksi ja sellaiseksi, johon kukaan ei tunnu pääsevän kiinni.

Näyttää siltä, että kunnissa ei aina ole mielletty, että heillä on olemassa yhdenvertaisuussuunnitelma, jos se oli tehty osana tasa-arvosuunnitelmaa. Eräs haastateltava toikin esiin sen, että nämä tulisi käsitellä kaikki samassa asiakirjassa, koska ovat kaikki saman asian eri puolia. Haastatteluissa korostettiin myös kunnan päättävissä tehtävissä olevien roolia:

On erittäin tärkeää nostaa näkyvästi esiin poliittisten luottamushenkilöiden vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä viranhaltijoiden lisäksi.

Yhdenvertaisuuden edistämässä tarvitaan sekä luottamushenkilöiden että viranomaisten panosta. Yksi kuntahaastateltu piti erittäin tärkeänä suunnitelmien istuttamista osaksi normaalitoimintaa ja jalkauttamista perustasolle, jotta suunnitelmatyö ei henkilöidy vain suunnitelman suunnitelmasta vastaavan kontolle. Haastateltava kertoi valitettavan esimerkin siitä, että huolimatta alun isosta resursoinnista ja korkean tason valtuutuksesta,

suunnittelutyö katkesi vastuutyöntekijän vaihtumiseen. Suunnitelma tulisi jalkauttaa nopeasti laajemmalle eikä se saisi jäädä vain yhden henkilön vastuulle.

TIIVISTELMÄ

Suunnitelmissa useimmin esiintyvät läpäisyperiaatteet ovat osallisuus, esteettömyys, saavutettavuus, syrjimättömyys ja monikanavainen viestintä. Kyselyn mukaan eniten tarvetta yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin on ikääntyneillä ja vammaisilla henkilöillä ja eniten toimenpiteitä tarvittaisiin palvelujen saavutettavuuden varmistamiseksi. Yhdenvertaisuustyön haasteena on käsitteen laajuus ja tasapainon löytäminen valtavirtaistamisen ja kohdennettujen toimenpiteiden välillä. Kunnat toivoivat esimerkkejä yhdenvertaisuustyöstä sekä teemaan liittyviä seminaareja, hankkeita ja oppaita.

Suunnitelmien seuranta ja arviointi

OTTEITA SUUNNITELMISTA

Suunnitelman tekeminen ei tarkoita, että kaikki haasteet voidaan ratkaista kerralla. Kehitys tapahtuu aina askel askeleelta ja oleellista on, että yhdenvertaisuutta estävät haasteet on tiedostettu ja niihin pyritään vaikuttamaan. (Alavieska)

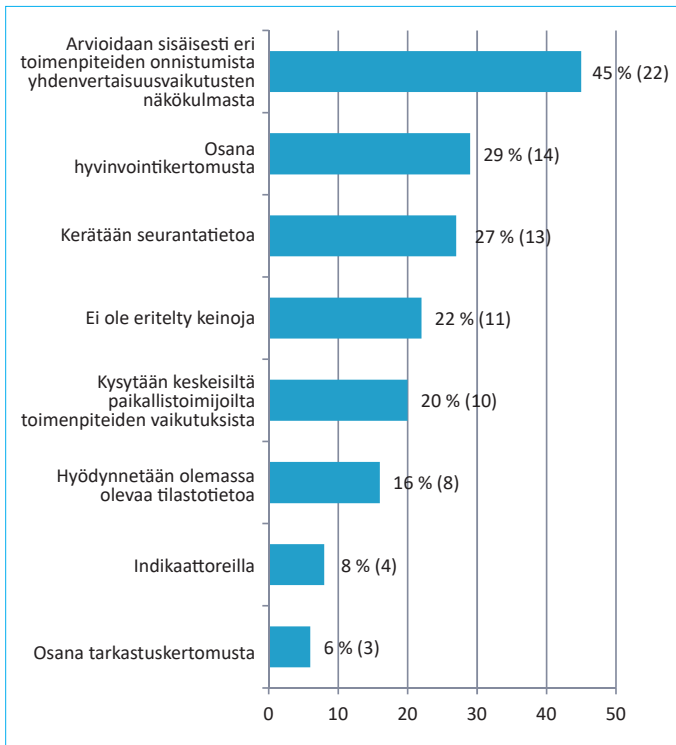
Yhdenvertaisuuslaki ei aseta suunnitelmien päivittämiseen aikarajaa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto suosittaa, että päivitys tehdään vähintään kolmen vuoden välein.

Kaikista toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tehneistä kunnista 63 % (31 kuntaa) on kirjannut suunnitelmaan ajankohdan, jolloin sitä päivitetään. Kyselyssä ei tiedusteltu, milloin kunnat päivittävät suunnitelmansa.

Seuraamiseen ja arviointiin on kunnissa käytössä seuraavia menetelmiä (ks. kuvio 18).

Sisäinen arviointi oli yleisin tapa seurata suunnitelman toteutumista. Erityisesti näin tekevät isot kunnat. Yli 100 000 asukkaan kunnista 71 % (5) kertoi seuraavansa näin yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista, kun alle 5000 asukkaan kunnissa näin vastasi 41 % (7), 5 000–20 000 asukkaan kunnissa 38 % (6) ja 20 000–100 000 asukkaan kunnissa 57 % (4).

Hieman vajaa kolmannes kunnista (14 kuntaa) arvioi suunnitelman toteutumista osana hyvinvointikertomusta. Reilu neljäsosa (13) kunnista ilmoitti keräävänsä seurantatietoa, jonka avulla todennetaan pidemmän aikavälin muutos yhdenvertaisuustilanteessa. Viidenneksessä kunnista (10) kysytään keskeisiltä paikallistoimijoilta toimenpiteiden vaikutuksista, esimerkiksi kansalaisjärjestöiltä, viranomaisilta sekä muilta toimenpiteiden toteuttajilta ja kohteena olevilta ryhmiltä. Vain 16 % (8) kunnista ilmoitti, että kunnassa hyödynnetään olemassa olevaa tilastotietoa, jonka avulla todennetaan pidemmän aikavälin muutos



Kuvio 18: Yhdenvertaisuussuunnitelmien seuranta- ja arviointitavat % (n = 49)

yhdenvertaisuustilanteessa. Melko harvassa kunnassa (4 kuntaa) suunnitelman toteutumista arvioidaan indikaattorien avulla tai osana tarkastuskertomusta. Yhdenvertaisuussuunnitelmissa mainitut indikaattorit ovat lähinnä asiakaspalautteita. Reilu viidennes kunnista (11 kuntaa) ei ole eritellyt lainkaan keinoja suunnitelman toteutumisen arviointiin.

Eräs kuntahaastateltu pohti millä tavalla yhdenvertaisuuden toteutumista voisi mitata:

Yhdenvertaisuuden tilaa kuvaavia voivat olla henkilöstön kanssa käydyt kehityskeskustelut, työterveyshuollon näkemykset, asiakastytyväisyyskyselyt, kaikenlaiset asiakaspalautteet, koulujen vanhempainillat joissa tulee herkällä korvalla kuulla vanhempien viestiä ja ymmärtää asia ja olla halua tarttua esille nostettuihin asioihin.

Yhden haastateltavan mukaan hyvinvointikertomus on yksi hyvä kanava, jota kautta asiaa voi seurata. Toisen haastateltavan mukaan yhdenvertaisuus näkyy monella tasolla, joista yleinen asenneilmapiiri on paras mittari. Viimekädessä kuntalaisten palaute syrjäintäkokemuksista kertoo myös, miten kunnan asukkaat voivat. Myös viranhaltijoiden tiedostamisen tasoa voisi pyrkiä mittaamaan esimerkiksi erilaisilla kyselyillä.

HYVÄ KÄYTÄNTÖ

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan kaupungin normaalin talousarvio- ja strategiseurannan mukaisesti. Kaupungin sähköiseen työtilaan SharePointiin on perustettu pankki, johon kirjataan koko kaupungin yhteisen teeman parissa tehty työ ja eteneminen. Toimenpiteistä viestitään aktiivisesti. SharePointin alusta on avoin ja läpinäkyvä. Kaikki pankin käyttöoikeuden saaneet voivat tarkastella toimenpiteitä yli toimialarajojen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan myös johdon foorumissa sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtoryhmässä. Henkilöstöä koskevan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimenpiteiden seuranta toteutetaan henkilöstöhallinnossa. (Espoo)

Kyselyssä toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tehneiden kuntien edustajia pyydettiin avoimella vastauksella kertomaan, millaisia vaikutuksia suunnitelmalla on ollut kuntalaisille arjen tasolla. Muutamassa vastauksessa todettiin yhdenvertaisuuden olevan osa kaupungin toimintaa ja toteutuneen sitä kautta.

Suunnittelun pohjaksi tekemämme kyselyn mukaan palveluiden tuottajat eli organisaatiomme toimialat näkevät, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat viranomaistoiminnassa itestäänselvyys.

Vastaajien mukaan tietoisuus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista on lisääntynyt ja palveluissa on huomioitu asiakkaiden erilaiset tarpeet.

Positiivinen kiinnostus on lisääntynyt, suhtautuminen, otetaan vakavasti, viesti on mennyt perille, ymmärretty sekä ihmisen lakisäätöinä oikeuksina että kaupungin lakisäätöinä velvollisuuksina, siinä näkyy suhtautumistavan muutos. Kiinnostus on kasvanut, media ja kaupungin tiedotus on rummuttanut asiaa.

Yhdenvertaisuussuunnittelulla on ollut vaikutusta. Tietoisuus yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista on lisääntynyt. Palvelujen suunnittelussa on kiinnitetty huomiota palvelujen saatavuuteen ja saavutettavuuteen. Mahdollisuus omankieliseen palveluun erityisesti terveyspalvelussa on lisääntynyt kuntalaisten arkeen.

TIIVISTELMÄ

Suunnitelmissa on maininnat seurannasta ja päivittäisestä, mutta yhdenvertaisuuteen liittyvien indikaattorien kehittäminen on vasta aluillaan. Suunnitelmissa on kuitenkin ollut vaikutusta, ne ovat herättäneet ajattelemaan yhdenvertaisuusasioita, lisänneet tietoa ja myös konkreettisia toimenpiteitä ja innostaneet asian esilläpitoon.

Johtopäätökset

Yhdenvertaisuus kuuluu hyvän hallinnon periaatteisiin. Yhdenvertaisuustyön lähtökohtana on kuntalaisten moninaisuuden huomioon ottaminen henkilöstöpolitiikassa, kunnan palvelutuotannossa ja osallisuuden edistämisessä. Yhdenvertaisuus onkin hyvin moniulotteinen käsite. Se liittyy palveluihin, rakennettuun ympäristöön, osallistumiseen, vuorovaikutukseen ja myös hyviin väestösuhteisiin.

Onhan koko kunta ihan mieletön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusapparaatti.

Kunnat ihmistä lähimpinä olevina hallintotasoina ovat avainasemassa yhdenvertaisuuden edistämisessä. Työn edistämiseksi tarvitaan kaksoisstrategiaa: yhdenvertaisuuden pitäisi olla mukana läpäisyperiaatteella kaikessa kunnan toiminnassa, mutta kohdennettuja toimenpiteitä tarvitaan, jos jonkin väestöryhmän kohdalla havaitaan puutteita palveluiden saatavuudessa tai osallistumismahdollisuuksissa.

Selvityksen aineiston perusteella kunnat ovat hyvin eri vaiheissa yhdenvertaisuustyössään. Joissakin kunnissa yhdenvertaisuussuunnitelma vasta herättelee pohtimaan näitä teemoja ja joissakin ollaan jo hyvin pitkällä ja yhdenvertaisuustyötä edistetään eri toimialoilla. Suunnittelu on kuitenkin tuonut näkyväksi kuntalaisten moninaisuuden ja lisännyt kiinnostusta tarkastella kunnan toimintaa kaikkien väestöryhmien näkökulmasta. Isoissa kaupungeissa yhdenvertaisuustyö on usein pidemmällä kuin pienissä kunnissa. Isoissa kaupungeissa on toisaalta enemmän resursseja suunnitteluun ja kehittämiseen ja toisaalta väestössä on enemmän monimuotoisuutta. Tämä jako ei kuitenkaan ole yksioikoinen, myös pienemmissä kunnissa yhdenvertaisuustyön eteen on tehty paljon. Aineistoon kuuluvista vain reilu kolmannes on tehnyt toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman. Tältä osin ollaan vielä melko kaukana yhdenvertaisuuslain veloitteista.

Suunnitelmissa painotetaan erityisesti esteettömyyttä, palveluiden saavutettavuutta sekä osallisuutta. Fyysinen esteettömyys on konkreettinen ja ehkä helpoimmin lähestyttävä asia. Palveluiden kattavuus ja fyysinen ja sosiaalinen esteettömyys ovat takaamassa kuntalaisten yhdenvertaista asemaa. Osallisuus tuo kuntalaiset mukaan toiminnan suunnitteluun ja tarjoaa mahdollisuuden palautteen antoon. Tärkeänä pidettiin viestintää ja sen varmistamista, että kaikki kuntalaiset saavat tarvitsemansa tiedon.

Suunnitelmiin on kirjattu runsaasti yhdenvertaisuustyön hyötyjä. Yhdenvertaisuussuunnittelu auttaa tarkastelemaan omia toimintamalleja ja tunnistamaan syrjiviä rakenteita. Se auttaa löytämään palvelujen aukkopaiikkoja ja tarkastelemaan palveluja ja osallisuutta eri väestöryhmien näkökulmasta. Kaikessa palvelumuotoilussa pitäisikin olla mukana myös yhdenvertaisuusnäkökulma.

Yhdenvertaisuustyön haasteeksi koetaan sen sisältöjen laajuus, jopa rajattomuus. Jos yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjataan kaikki kohderyhmät ja kaikki palvelualueet, siitä voi tulla hankalaluinen toimenpidelistaus. Yhdenvertaisuussuunnitelma on nimenomaan keino jäsentää ja selkeyttää yhdenvertaisuustyötä. Osa kunnista kokee työlääksi lukuisten erilaisten suunnitelmien laatimisen. Tästä syystä esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien yhdistäminen on järkevää. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita on hyödyllistä arvioida osana hyvinvointikertomusta. Mitä ihmisläheisempään tyyliin suunnitelma kirjoitetaan, sitä paremmin kuntalaiset ottavat sen omakseen.

Yhdenvertaisuustyön painopisteet vaihtelevat; syrjäntäperusteista vammaisuus ja ikä, sekä isoissa kaupungeissa myös etninen tausta, ovat näkyvimmin esillä suunnitelmissa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilannetta on käsitelty suhteellisen vähän, samoin romaniväestön asemaa sekä moniperusteista syrjintää.

Yhdenvertaisuustyön kehittämiskohteita on myös suunnitelman arvioiminen ja seuraaminen. Yhtenä askeleena voidaan pitää sitä, että työyhteisöt pohtivat, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa heidän työssään. Teemaa voidaan pohtia työpaikkakokouksissa, kehityskeskusteluissa ja henkilöstön perehdyttämisessä.

Tässä selvityksessä on keskitytty toiminnallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Toiminnallisella ja henkilöstöpoliittisella yhdenvertaisuudella on muutama tärkeä leikkauspiste. Mitä laajemmin henkilöstö edustaa eri väestöryhmiä, sitä helpommin se auttaa myös havaitsemaan mahdollisia palvelupolun aukkopaiikkoja ja yhdenvertaisuuden edistämistarpeita kunnan toiminnassa. Mitä paremmin henkilöstö tuntee yhdenvertaisuuden edistämismittarit ja syrjinnän kiellon sekä välttää loukkaavaa puhetapaa, sitä enemmän tämä heijastuu myös suhteessa asiakkaisiin. Yhdenvertaisuustyössä on ennen kaikkea kyse siitä, miten suhtaudumme kanssaihmissiimme.

Kun on erilaisia ryhmiä, niin se edellyttää, että muistetaan katsoa monelta eri kantilta. Pähkinänkuoressa: hyvää hallintoa on se, että yhdenvertaisuus otetaan huomioon.

Suunnitteluvuoro on yksi keino yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Tärkeää on saada yhdenvertaisuuden edistäminen osaksi rakenteita ja jokapäiväistä toimintaa. Paikallisista tarpeista nouseva hanke- ja kehittämistoiminta tukee tätä kehitystä, myös valtakunnallisesti. Kunnat kaipaavat työnsä tueksi seminaareja, projekteja ja oppaita. Yhdenvertaisuustyössä tarvittaisiin vielä nykyistä enemmän kaikkien syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuulemistä ja osallistamista. Vuoropuhelu eri väestöryhmien kesken edistää sekä yhdenvertaisuutta että hyviä väestösuhteita. Yhdenvertaisuus on sitä, että jokainen voi elää arkeaan sujuvasti ja turvallisesti sekä oikeuksiltaan tasavertaisena yhteisön jäsenenä.

Liite 1. Tarkastelun piirissä olleet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat

1. Alavieskan kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma 2010 - 2015
2. Alavuden kaupunki – Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2021
3. Reilu meininki työssä ja elämän muilla alueilla. Espoon kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2017 - 2020
4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Hausjärven kunnan luottamushenkilöhallinnossa, palvelutuotannossa ja palvelutarjonnassa 11.1.2017
5. Helsingin kaupungin yhdenvertaisuuspuu ja Helsingin nuoriso-asiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2014 - 2017
6. Imatran kaupungin suunnitelma yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi, vuosiluku puuttuu
7. Jyväskylän kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2020
8. Jämsän kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma, päivämäärä puuttuu
9. Kaakon kaksikon yhdenvertaisuussuunnitelma (Miehikkälä ja Virolahti) 1.12.2016
10. Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2018
11. Karkkilan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016 - 2019
12. Kiuruveden kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 14.12.2016
13. Kuopion kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. 19.12.2016
14. Plan för likabehandling och jämställdhet i Malax kommun 2017 - 2018
15. Nousiaisten kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2019
16. Nurmijärven kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2020
17. Jämställdhetsplan för Närpes stad 9.11.2015
18. Oulun kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2015-16
19. Petäjäveden kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma, päivämäärä puuttuu
20. Porin kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017 - 2018
21. Puumalan kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2016 - 2017
22. Raision kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma, päivämäärä puuttuu
23. Rautavaaran kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2018
24. Reisjärven kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 13.12.2016
25. Simon kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017 - 2019
26. Sotkamon kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2019
27. Suomussalmen kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma 10.4.2012
28. Sysmän kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2018
29. Taipalsaaren tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2021
30. Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2021
31. Teuvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 16.1.2017
32. Turun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015 - 2017
33. Uuraisten kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017 - 2018
34. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudella 2017 - 2018
35. Vaasan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Energiaa ja hyvinvointia monimuotoisuudesta. 2017 - 2020
36. Vieremän kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2019. Vieremän kunta palveluiden tarjoajana ja työnantajana.
37. Vörå kommun Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017 - 2019

Liite 2. Raportin aineistona toimineen kyselyn kysymykset



Rainbow Rights -hanke on saanut rahoitusta Euroopan Unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta (2014-2020).



Projektet Rainbow Rights har fått finansiering från Europeiska unionens program om rättigheter, jämställdhet och medborgarskap (2014-2020).

Kysely kuntien yhdenvertaisuussuunnitelmista

Osio 1: Taustatiedot

1. Yhteystiedot

Kunnan nimi

Vastaajan / vastaajien nimi / nimet

Vastaajan / Vastaajien titteli(t)

Päävastaajan sähköposti

Kunnan yhdenvertaisuusasioista vastaavan henkilön yhteystiedot (jätä tyhjäksi jos ei ole nimettyä henkilöä tai työryhmää)

2. Kunnan koko:

- alle 5000 as.
- 5000 - 10 000 as.
- 10 001 - 20 000 as.
- 20 001 - 50 000 as.
- 50 001 - 100 000 as.
- 100 001 - 180 000 as.
- yli 180 000 as.

3. Valitse kuntaanne sopiva vaihtoehto /vaihtoehdot:

- Kunta on suomenkielinen.
- Kunta on kaksikielinen, suomi-ruotsi.
- Kunta on kaksikielinen, ruotsi-suomi.
- Kunta sijaitsee (ainakin osin) saamelaisalueella.

Osio 2: Kunnan yhdenvertaisuussuunnitelmat

Etsithän käsiisi kuntanne yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat. Tarvitset molempia kyselyn täyttämiseen, vaikka kysely koskeekin

pääasiassa yhdenvertaisuussuunnittelua.

Kunta on [yhdenvertaisuuslain](#) (5-7§) mukaan velvollinen tekemään sekä viranomaisen toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman että työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelman. Ensimmäiset uuden yhdenvertaisuuslain mukaiset suunnitelmat on pitänyt tehdä 1.1.2017 mennessä. Lisäksi oppilaitoksilla tulee olla omat yhdenvertaisuussuunnitelmansa. Koulutuksen järjestäjä on velvollinen huolehtimaan siitä, että oppilaitoksilla on nämä suunnitelmat.

Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Työnantajan suunnitelma.

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöön liittyen.

Koulutuksen järjestäjän / oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelma.

Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämien oppilaitosten on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

4. Onko kunnassanne tehty työnantajan suunnitelma eli yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstön yhdenvertaisuuden näkökulmasta? *

- kyllä
- ei
- suunnitteilla

5. Onko kunnassanne tehty toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma kunnan viranomaistoiminnan (kuntalaisia koskeva mm. palveluiden järjestämisen ja kuntalaisten osallisuuden) näkökulmasta? *

- kyllä
- ei
- suunnitteilla

6. Onko kuntanne oppilaitoksilla toiminnalliset yhdenvertaisuussuunnitelmat? *

- kyllä, kaikilla tai lähes kaikilla oppilaitoksilla
- kyllä, osalla
- ei yhdelläkään
- tietoa ei ole saatavilla
- suunnitteilla
- muu, mikä?

7. Millä seuraavilla tavoilla kuntanne koulutuksen järjestäjänä on ohjeistanut ja tukenut oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemistä?

- laatinut ohjeistuksen
- järjestänyt koulutusta
- tehnyt koulutuksen järjestäjän oman yhdenvertaisuussuunnitelman
- tehnyt oppilaitoksille valmiiksi osan suunnitelmasta
- edellyttänyt oppilaitosten nimeävän yhdenvertaisuudesta vastaavan henkilön
- kohdentanut resursseja (henkilön palkkaaminen, maksulliset koulutukset tai materiaalit tms.) oppilaitosten yhdenvertaisuustyön tueksi
- ei ole ohjeistanut
- muut, mitkä?

8. Onko kuntanne muilla toimialoilla opetustoimen lisäksi oma toimintaa ja kuntalaisia koskeva yhdenvertaisuussuunnitelmansa?

- kyllä, millä toimialoilla tai kuntakonsernin yhteisöillä?
- ei

Yhdenvertaisuussuunnitelman voi yhdistää muuhun suunnitelmaan, kuten tasa-arvosuunnitelmaan tai sen voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan.

9. Onko toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma tehty osana jotain muuta suunnitelmaa esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaa tai hyvinvoinnin edistämistä?

- kyllä, osana mitä?
- ei

muu vaihtoehto, mikä?

10. Jos vastasit johonkin edelliseen kohtaan, ettei suunnitelmia tai tietyn toimijan tai näkökulman suunnitelmaa ole tehty, niin kerro mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että yhdenvertaisuussuunnitelmaa/-suunnitelmia ei ole tehty:

- Velvoitteesta ei ole tiedetty.
- Velvoitteesta on tiedetty, mutta muut tehtävät ovat vieneet kaiken ajan.
- Kunnasta / toimialalta / oppilaitoksesta ei ole löytynyt tarvittavaa osaamista suunnitelman tekemiseen.
- Johdon tuki on puuttunut.
- Muut, mitkä?

11. Millaisia yhteydenottoja kuntalaisilta tulee liittyen yhdenvertaisuuskysymyksiin?

12. Millaista lisätukea kunnassanne kaivattaisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi?

- koulutusta henkilöstölle
- koulutusmateriaalia, esim. oppaita tai videoita
- ohjeistuksia yhdenvertaisuustyöhön / -suunnitteluun
- esimerkkejä yhdenvertaisuussuunnitelmista / suunnittelusta
- syrjintää/ennakkoluuloja kokeneiden kokemusasiantuntijoiden vierailuja kuntaan
- vihapuheen ehkäisyyn liittyvää materiaalia
- muuta, mitä?

Osio 3: Kunnan tasa-arvosuunnitelmat

Tasa-arvolain mukaan kunnalla viranomaisena on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa ja ehkäistä syrjintää palvelujen tarjoajana, työnantajana sekä koulutuksen järjestäjänä ja oppilaitoksissa. Lain mukaan kunnan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaikessa toiminnassaan.

Vuodesta 2015 lähtien tasa-arvolaki edellyttää myös, että kunta viranomaisena ennaltaehkäisee syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tarkoituksena on estää erityisesti transihmisten ja intersukupuolisten syrjintä ja taata heille yhdenvertainen kohtelu ja palvelut viranomaisen toiminnassa.

13. Mitkä seuraavista tasa-arvosuunnitelmista kunnassanne on tehty?

- työnantajan tasa-arvosuunnitelma
- kuntalaisia ja kunnan toimintaa koskeva tasa-arvosuunnitelma
- koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoskohtaiset tasa-arvosuunnitelmat
- ei ole minkäänlaisia tasa-arvosuunnitelmia
- muu, mikä?

14. Miltä vuodelta on viimeisin tehty tai päivitetty tasa-arvosuunnitelmanne?

- Työnantajan suunnitelma, vuodelta
- Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitosten suunnitelmat, vuodelta
- Viranomaisen toiminnallinen suunnitelma, vuodelta
- Kunnallamme ei ole yhtään tasa-arvosuunnitelmaa
- Lisätietoa

15. Kuntaliitto suosittelee kunnille ja kuntayhtymille, että ne allekirjoittavat ja vahvasti toimeenpanevat Eurooppalaista naisten ja miesten tasa-arvon peruskirjaa paikallishallinnossa. Onko kuntanne allekirjoittanut peruskirjan?

kyllä

ei

lisätieto

16. Onko kunnassanne tehty toimenpiteitä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisemiseksi (esimerkiksi lomakkeisiin kirjataan enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa sukupuolelle tai kehitetään viranomaisten ammattiosaamista sukupuolen moninaisuudesta)?

kyllä, minkälaisia?

ei

en tiedä

17. Kaikille yhteinen osuus kyselystä päättyy tähän. Kyselyn jatko-osassa keskitytään toiminnalliseen yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Katso mikä on teille oikea jatkovaihtoehto: *

Jos kunnassanne on tehty toiminnallinen suunnitelma, niin ole hyvä ja jatka kysymykseen 18.

Jos kunnassanne ei ole tehty yhtään toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa niin voit lopettaa kyselyyn vastaamisen tähän. Alla voit halutessasi kertoa vielä vapaasti ajatuksiasi yhdenvertaisuustyöhön liittyen. Muistathan käydä painamassa lähetä-nappia, joka löytyy kyselyn lopusta. Inspiraatiota toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnittelun aloittamiseksi löydät esimerkiksi:

kyselyn lopusta. Inspiraatiota toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnittelun aloittamiseksi löydät esimerkiksi:

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu/>.

Jos kunnan yhteistä toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei ole tehty, mutta koulutuksen järjestäjät tai eri toimialat ovat tehneet toiminnallisia yhdenvertaisuussuunnitelmia niin kerrothan vielä suunnitelmastanne/suunnitelmistanne alla. Kerro esimerkiksi: Millaisia toimenpiteitä se sisältää? Miten kuvailisit prosessia? Onko suunnitelmalla ollut vaikutusta kuntalaisten arkeen? Vastaamisen jälkeen voit

lopettaa kyselyn painamalla viimeisellä sivulla olevaa lähetä-nappia.

Paina keskeytä-nappia, jos haluat jatkaa vastaamista myöhemmin tai siirtää vastaamisen toiselle henkilölle kunnassanne.

Osio 4: Suunnitteluprosessi

18. Kuka / mikä taho on ollut vetovastuussa kuntanne toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta?

erillinen työryhmä / toimikunta / neuvottelukunta

ulkopuolinen asiantuntija

yksittäinen viranhaltija

muu, kuka tai mikä?

19. Merkitse ketkä seuraavista ovat olleet mukana tekemässä kuntanne toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa:

Kunnan toimijoita

johtavia viranhaltijoita joltain toimialalta

luottamushenkilöitä

tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

kunnan muu toimikunta (esim. maahanmuuttotoimikunta tai monikulttuurisuustoimikunta)

viranhaltijoita keskushallinnosta

Viranhaltijoita, miltä kaikilta seuraavilta toimialoilta?

a. yhdyskunnat ja maankäyttö-toimiala (tai vastaava toimiala)

b. sivistystoimi (tai vastaava toimiala)

c. sosiaali- ja terveystoimi (tai vastaava toimiala)

d. nuoriso- ja vapaa-ajan palvelut (tai vastaava toimiala)

e. kulttuuritoimi (tai vastaava toimiala)

f. tekniseltä toimiala (tai vastaava toimiala)

g. ympäristötoimi (tai vastaava toimiala)

h. elinkeino- ja liikenne- ja viestintätoimi (tai vastaava toimiala)

Vähemmistöt / erityisryhmät

- vähemmistöjen / erityisryhmien edustajia

Keitä vähemmistöjen / erityisryhmien edustajia?

- a. vammaiset (esim. vammaisneuvosto)
- b. ikääntyneet (esim. vanhusneuvosto)
- c. lapset ja nuoret (esim. nuorisovaltuusto)
- d. maahanmuuttajat ja toisen polven suomalaiset
- e. romanit
- f. saamelaiset
- g. uskonnolliset ja vakaamukselliset ryhmät
- h. seksuaalivähemmistöt
- i. sukupuolivähemmistöt

Muut

- kansalaisjärjestöjä tai muita sidosryhmiä, keitä?
- muu, mikä?
- lisätietoja:

20. Missä kuntanne toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin?

- kunnanvaltuustossa
- kunnanhallituksessa
- lautakunnassa / lautakunnissa
- toimikunnissa
- viranhaltijapäätöksellä hallinnossa
- ei ole vielä hyväksytty
- muu, mikä?

21. Miten / keille yhdenvertaisuussuunnitelman valmistumisesta tiedotettiin?

- kunnan henkilöstölle
- kaikille kuntalaisille
- kunnan nettisivuilla
- kunnan intrassa
- sidosryhmien tiedotuskanavien kautta
- erityisryhmiä (vähemmistöt, lapset, maahanmuuttajat, vammaiset esim. näkövammaiset) huomioitiin erillisillä tiedotuskanavilla
- muu, mikä?

22. Missä kunnan toiminnan ja talouden ohjauksen käytännössä on otettu huomioon yhdenvertaisuusnäkökulma?

- kuntastrategia
- talousarvio ja -suunnitelma
- käyttösuunnitelmat
- tunnusluvut, joilla tavoitteiden toteutumista seurataan
- muu, mikä?
- lisätietoa (esim. millä tavoin yhdenvertaisuus on huomioitu em. asioissa?)

Osio 5: Arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Yhdenvertaisuussuunnittelun ensimmäinen vaihe on kunnan nykytilanteen arviointi. Yhdenvertaisuuden arvioimisen tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla toiminnan yhdenvertaisuutta voidaan parantaa. [Arvioinnin työkalun](#) löydät oikeusministeriön sivuilta.

23. Sisältääkö suunnitelmanne nykytilanteen arvioinnin?

- kyllä
- ei

24. Mitä seuraavia menetelmiä kunnassanne hyödynnettiin nykytilanteen arvioinnissa?

- kuntalaisille suunnattu kysely
- kunnan henkilöstölle suunnattu kysely
- arviointikokoukset ja -työpajat
- muiden sidosryhmien kuuleminen (esim. kansalaisjärjestöt)
- yhdenvertaisuuden arviointi osana kunnan strategiaprozessia ja toiminnan ja talouden suunnittelua
- keskeisten toimintojen tarkastelu (viestintä, johtaminen yms.) yhdenvertaisuuden näkökulmasta
- esteettömyyskartoitukset
- ulkopuolisen tahon toteuttama arviointi
- olemassa olevan tutkimustiedon hyödyntäminen
- asiakirja-analyysi (organisaation tuottamien asiakirjojen sisältöjen analyysi yhdenvertaisuuden näkökulmasta)
- viranomaistiedon hyödyntäminen (työsuojelutyön, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön aineistot, laillisuusvalvonta-aineistot, aikaisemmat suunnitelmat, muiden suunnitelmat tms.)
- ihmisoikeusraporttien havainnot ja suositukset
- syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuuleminen

Mitä syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä kuultiin arvioinnissa?

- a. vammaiset (esim. vammaisneuvosto)
- b. ikääntyneet (esim. vanhusneuvosto)
- c. lapset ja nuoret (esim. nuorisovaltuusto)
- d. maahanmuuttajat ja toisen polven suomalaiset
- e. romanit
- f. saamelaiset
- g. uskonnolliset ja vakaumukselliset ryhmät
- h. seksuaalivähemmistöt
- i. sukupuolivähemmistöt
- muu, mikä?

25. Mihin eri syrjintäperusteisiin nykytilanteen arvioinnin tulokset pääosin liittyivät? Voit valita useamman kohdan.

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
- muu henkilöön liittyvä syy.

Osio 6: Toimenpiteet

26. Nykytilanteen arvioinnin pohjalta asetetaan tavoitteet ja suunnitellaan konkreettisia toimenpiteitä, joilla edistetään yhdenvertaisuutta toiminnassa.

Sisältääkö suunnitelmanne toimenpiteitä?

- kyllä
- ei

27. Toimenpiteitä on toteutettu suunnitelman valmistumisen jälkeen?

- Kyllä, suunnitellut toimenpiteet on tehty tai ovat tekeillä
- Ei, suunnitelman toimenpide-ehdotuksia ei ole ainakaan vielä toteutettu

28. Mihin syrjintäperusteisiin liittyviä toimenpiteitä suunnitelmanne sisältää?

- ikä
- alkuperä
- kansalaisuus
- kieli
- uskonto
- vakaumus
- mielipide
- poliittinen toiminta
- ammattiyhdistystoiminta
- perhesuhteet
- terveydentila
- vammaisuus
- seksuaalinen suuntautuminen
- sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu
- muu henkilöön liittyvä syy, mikä?

29. Mitä seuraavia yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteitä suunnitelmanne sisältää?

Palveluissa

- palvelujen saavutettavuuden parantaminen mm. digitaaliset palvelut, esteettömyys
- eri ryhmien huomioon ottaminen palveluissa ja syrjinnän ehkäisy esim. sateenkaariperheet päivähoidossa
- henkilöstön koulutus ja osaamisen lisääminen koulutus eri palveluissa, asiakaspalvelussa, neuvonnassa ja palveluohjauksessa
- tilastojen ja asiakaspalautteen kehittäminen
- tulkki- ja omankielinen palvelu
- muu, mikä?

Kuntalaisten osallisuuden edistämisessä

- eri väestöryhmien osallisuuden tukeminen
- hyvät väestösuhteet
- hyvien väestösuhteiden edistäminen
- muu, mikä?

Viestinnässä ja asenteisiin vaikuttamisessa

- tietoisuuden lisääminen, asenteisiin ja keskustelukulttuuriin vaikuttaminen
- vihapuheen ja rasismien vastaiset toimenpiteet
- ihmisoikeuskasvatus
- kampanjat ja tapahtumat
- kunnan julistaminen syrjinnästä vapaaksi alueeksi
- muu, mikä?

Päätöksenteossa ja johtamisessa

- luottamushenkilöiden koulutus
- päätösesitysten arviointi syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kannalta
- yhteiskunnallisten vaikutusten huomioon ottaminen hankinnoissa
- ohjeistukset toiminnan suunnittelun periaatteista niin, että yhdenvertaisuus otetaan huomioon mm. palvelujen suunnittelussa, hyvinvointiohjelmissa, ikäohjelmissa

- muu, mikä?
- ei mitään edellä mainituista

30. Miten toiminnallinen yhdenvertaisuustyö kunnassanne on organisoitu?

- koko kunnan tasolla on osoitettu johtotason henkilö, joka vastaa toiminnallisen yhdenvertaisuustyön johtamisesta
- koko kunnan tasolla on osoitettu luottamushenkilöelin, joka vastaa toiminnallisesta yhdenvertaisuustyöstä ja tasa-arvotyöstä
- koko kunnan tasolla on osoitettu henkilö, joka vastaa toiminnallisen yhdenvertaisuustyön koordinoinnista
- toimialoilla on osoitettu henkilöt, jotka vastaavat toiminnallisesta yhdenvertaisuustyöstä toimialoittain
- samat henkilöt vastaavat toiminnallisen tasa-arvon edistämisestä
- yhdenvertaisuuden edistäminen on osana jotain muuta laajempaa kunnan tehtävää, esimerkiksi terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä, mitä?

31. Kuntaliitto julkaisee kesällä 2018 oppaan kuntien yhdenvertaisuussuunnittelun hyvistä käytännöistä. Autattehan oppaan kirjoittajaa antamalla esimerkin kunnassanne onnistuneena pidetystä yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteestä:

32. Onko yhdenvertaisuussuunnittelulla ollut vaikutuksia kuntalaisten arjen tasolla? Miten arvioisit yhdenvertaisuussuunnittelun toimenpiteiden toteutuneen käytännössä eri toimialoilla?

Osio 7: Seuranta

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista on tarkasteltava säännöllisesti. Seuranta ja arviointi auttavat todentamaan, että suunnitellut toimenpiteet todella edistävät yhdenvertaisuutta.

33. Onko suunnitelman seuraavasta päivittämisajankohdasta tai toistuvuudesta tehty kirjaus suunnitelmaan?

- kyllä
- ei
- muu /
- lisätietoa

34. Miten yhdenvertaisuussuunnitelmanne toteutumista seurataan ja arvioidaan?

- Kysytään keskeisiltä paikallistoimijoilta toimenpiteiden vaikutuksista (esim. kansalaisjärjestöt, viranomaiset sekä muut toimenpiteiden toteuttajina ja kohteena olleet ryhmät).
- Kerätään seurantatietoa, jonka avulla todennetaan pidemmän aikavälin muutos yhdenvertaisuustilanteessa.
- Hyödynnetään olemassa olevaa tilastotietoa, jonka avulla todennetaan pidemmän aikavälin muutos yhdenvertaisuustilanteessa.
- Arvioidaan sisäisesti eri toimenpiteiden onnistumista yhdenvertaisuusvaikutusten näkökulmasta.
- Indikaattoreilla.
- Osana hyvinvointikertomusta.
- Osana tarkastuskertomusta.
- Ei ole eritelty keinoja.
- Muut, mitkä?

35. Liitä tähän toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelmanne ja tasa-arvosuunnitelmanne (jos mahdollista myös toimialakohtaiset) . Vaihtoehtoisesti voit myös syöttää verkkosivun linkin vapaa sana -kohtaan.

Voit lisätä vastaukseen yhden tai useamman tiedoston pääteeltäsi. Lisätäksesi tiedoston, klikkaa Selaa (Browse) ja valitse tiedosto halutusta sijainnista ja klikkaa Avaa (Open). Poistaaksesi tiedoston, klikkaa lomakkeella näkyvää roskakorikuvaketta.

36. Vapaa sana. Onko vielä jotain muuta mitä haluat kertoa yhdenvertaisuussuunnitteluunne ja tasa-arvon edistämiseen liittyen?

Tämä oli viimeinen kysymys. Kiitos vastaamisesta! Kyselyn (24/2017) tulokset ovat saatavilla vuoden lopulla. Lähetämme tulokset kaikkiin kuntiin. Kiitos, että annoit aikaasi yhdenvertaisuuden edistämistyöhön!



Projektet Rainbow Rights har fått finansiering från Europeiska unionens program om rättigheter, jämställdhet och medborgarskap (2014–2020).

Resumé

Syftet med denna utredning är att ge en helhetsbild av situationen inom kommunernas verksamhetsinriktade likabehandlingsarbete. Detta görs genom en kartläggning av antalet likabehandlingsplaner, planeringsprocessen, planinnehållet samt god praxis och utvecklingsbehov i likabehandlingsarbetet.

Utredningsmaterialet består av resultaten av en enkät som Kommunförbundet genomförde i Finlands fastlandskommuner (N=127). Svarsprocenten var 42, vilket kan anses vara ett relativt gott resultat. Enkätresultaten fördjupas av en lätt kvalitativ analys av 37 likabehandlingsplaner och åtta intervjuer med kommunala sakkunniga.

Enligt enkätsvaren har merparten av de kommuner som besvarade enkäten (79 %, 100 kommuner) gjort upp en likabehandlingsplan för personalen. En dryg tredjedel (36 %, 46 kommuner) hade gjort upp en likabehandlingsplan för verksamheten, medan planeringsprocessen pågick i 22 kommuner (17 %). Omkring hälften av kommunerna hade ingen plan och höll inte heller på att utarbeta en sådan (47 %, 60 kommuner). I detta hänseende är det ännu långt kvar innan diskrimineringslagens skyldigheter uppfylls. Som orsak till att en plan inte har gjorts upp angavs resursbrist och brådska. Å andra sidan pågår planeringsprocessen i många kommuner, så planerna blir hela tiden fler. Mer än hälften av uppgiftslämnarna uppgav att alla eller nästan alla läroanstalter i kommunen hade en likabehandlingsplan (82 kommuner, 60 % av de tillfrågade).

Största delen av de kommuner som hade gjort upp en likabehandlingsplan för verksamheten hade före det gjort en lagstadgad bedömning. För genomförandet av planen i kommunerna svarade oftast en separat arbetsgrupp. Sektorspecifika planer har främst utarbetats i de större kommunerna.

Kommunerna är i mycket olika skeden i sitt likabehandlingsarbete. Cirka en tredjedel av planerna behandlade likabehandling på ett brett plan, både sektorsvis och per diskrimineringsgrund. Sådana planer fanns huvudsakligen i de stora städerna. Planeringen har ändå i alla de kommuner som gjort upp en likabehandlingsplan lyft fram det breda spektret av kommuninvånare och ökat intresset för att se på verksamheten ur alla befolkningsgruppernas perspektiv.

I planerna betonas särskilt tillgänglighet, tillgång till service, servicens omfattning och delaktighet. Som något mycket angeläget ansågs likabehandling när det gäller digital tillgänglighet av tjänster. Bland diskrimineringsgrunderna syns funktionshinder och ålder mest i planerna, i de stora städerna också ursprung.

Denna utredning fokuserar på främjandet av likabehandling i verksamheten. Likabehandlingen i verksamheten och den personalpolitiska likabehandlingen har några viktiga skärningspunkter. I ju större utsträckning personalen representerar olika befolkningsgrupper, desto lättare är det att upptäcka eventuella luckor i servicekedjan. Ju bättre personalen känner till skyldigheterna att främja likabehandling och förbudet mot diskriminering och undviker ett kränkande tilltal, desto mer avspeglas det också i kontakten med kunderna.

Kommunerna fick också frågor om jämställdhetsplaner. Personalpolitiska jämställdhetsplaner fanns i största delen av kommunerna. Också jämställdhetsplaner för enskilda läroanstalter fanns i relativt många kommuner. Jämställdhetsplaner för verksamheten fanns i färre kommuner.

Likabehandlingsplaneringen hjälper kommunerna att se över sina verksamhetsmodeller och identifiera de strukturer som eventuellt är diskriminerande. Planeringen gör det lättare att upptäcka luckor i servicen och se de enskilda tjänsterna ur olika befolkningsgruppers perspektiv. Som stöd för sitt arbete önskade kommunerna goda exempel på likabehandlingsarbete samt seminarier, projekt och handböcker.

1 Med kommuner avser vi senare i texten de kommuner som omfattas av enkäten.



Rainbow Rights –fidnu lea ožžon ruhtadeami Eurohpá Uniovna vuodđovuogatvuota-, dásseárvo- ja riikkavuloš –programmas (2014-2020).

Čoahkkáigeassu

Dán čielggadeami ulbmilin lea oažžut almmolaš gova gielddaid doaibmamii guoski ovtaveardásašvuodabarggu dilis. Čielggadeami várás leat kártejuvvon plánaid mearit, ráhkadanproseassat, sisdoalut ja ovtaveardásašvuodabarggu buorit geavadat ja áššit maid galggašii ovddidit.

Čielggadeami materiálan lea jearahallan (N=127), man Gielddalihhtu lea dahkan Nannan-Suoma gielddaide. Vástidanproseanta lei 42, mii lea govttolaš buorre. Jearahallama lassin čiekŋalut gova addet geahppa kvalitehtalaš analysa, mii lea dahkkon 37 ovtaveardásašvuodaplánas, ja gávccii gielddaid áššedovdijearahallama.

Jearahallama bohtosiid mielde stuorámuš oassi gielddain¹ (79 %, 100 gieldda) lea dahkan bargoveaga guoski ovtaveardásašvuodaplána. Badjelaš goalmmás gielddain (36 %, 46 gieldda) lei dahkan doaibmamii guoski plána, barggu vuolde plána lei 17 % gielddain (22 gieldda). Plána váillui iige lean barggu vuolde sullii beali gielddain (47 %, 60 gieldda). Bohtosiid vuodul leat vel guhkin dain geatnegasvuodain maid ovtaveardásašvuodáláhka ásaha. Sivvan dasa, ahte plánat eai lean dahkkon, máinnašuvvojedje resursavátnivuohta ja hoahppu. Nuppe dáfus mángga gielddas plánenproseassa lea gaskan, nu ahte plánaid mearri lassána olles áiggi. Vástideddjiin badjel bealli muitalii, ahte buot dahje masá buot gieldda oahppolágádusain lei ovtaveardásašvuodaplána (82 gieldda, 65 % dain geat vástidedje).

Stuorámuš oassi gielddain, mat ledje dahkan doaibmamii guoski ovtaveardásašvuodaplána, ledje dahkan ovdal plána lága geatnegahtán árvoštallama. Dábálaččat sierra bargojoavku vástidii gieldda plána ollašuttimis. Dušše stuorát gielddain ledje dahkan plánaid sierra doaibmasurggiide.

Gielddat leat iešguđet muttuin ovtaveardásašvuodabarggus. Sullii goalmát oasis plánain gieđahalle ovtaveardásašvuoda viidát sihke doaibmasurggiid ja vealahanákkaid mielde. Dát ledje eanáš stuorra gávpoggiid plánat. Plánen lea goittotge juohke gielddas, mat ledje plána dahkan, buktán oidnosii gieldda ássiid girjáivuoda ja lasihan beroštumi geahčadit gieldda doaimmaid juohke olmmošjoavkku geahčanguovllus.

Plánain deattuhit earenomážit easttahisvuoda, bálvalusaid oažžuma ja gokčama ja oasálašvuoda. Earenomáš áigeguovdilis áššin oidne ovtaveardásašvuoda bálvalusaid digitála oažžumis. Vealahanákkain lámisvuota ja ahki, ja stuorra gávpoggiin maid álgovuolggá, leat plánain eanemus ovdan.

Dán čielggadeamis leat vudjon geahčadit doaibmamii guoski ovtaveardásašvuoda ovddideami. Doaibmamii guoski ja bargiidpolitihkalaš ovtaveardásašvuodain leat moadde dehálaš oktasaš ášši. Mađi viidábut bargit ovddastit iešguđet olmmošjoavkku, dađi álkit dat veahkeha maid fuobmát vejolaš váilevašvuodaid bálvalusain. Mađi buorebut bargit dovdet ovtaveardásašvuoda ovddidangeatnegasvuodaid, gildosa leat vealatkeahtá ja loavkideaddji hállanvuogi, de dađi eanet dat vuhtto maid bargiid oktavuodain áššehaččaiguin.

Gielddain jerrui maid dásseárvoplánain. Eatnašat gielddain ledje dahkan bargiidpolitihkalaš plánaid. Maiddái oahppolágádusaid dásseárvoplánat ledje viehka mángga gielddas. Doaibmamii guoski dásseárvoplánat fas eai lean nu ollu.

Ovtaveardásašvuodaplánen veahkeha geahčadit iežas doaibmamáliid ja dovdat dakkár ráhkadusaid, mat vealahit. Dat veahkeha gávdnat bálvalusaid váilevašvuoda ja geahčadit bálvalusaid sierra olmmošjoavkkuid geahčanguovllus. Gielddat sávvet bargguset doarjjan ovdamearkkaid ovtaveardásašvuodabarggus sihke semináraid, proševttaid ja rávvengihppagaččaid.

1 Go dás duohko lea sáhka gielddain, de dárkkuhat daid gielddaid, mat leamaš jearahallamis mielde.



This publication has been produced as part of the project Rainbow Rights, supported by the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union.

The contents of this publication are the sole responsibility of <name of the and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

Summary

This report seeks to provide an overview of how municipalities promote equality in their operations and services. It reviews the number of equality plans, their drafting process and contents, and the best practices and development targets of municipal equality action.

The report uses data from a questionnaire survey of municipalities in mainland Finland (N=127) conducted by the Association of Finnish Local and Regional Authorities. The response rate of 42 per cent can be considered relatively good. The questionnaire data is complemented with a light qualitative analysis of 37 equality plans and eight interviews with experts from municipalities, which further illustrate the situation of municipalities.

The findings show that the majority of the responding municipalities¹ (79%, 100 municipalities) have a plan in place for the promotion of equality of staff. Just over one-third of the municipalities (36%, 46 municipalities) had drawn up an equality plan for operations and services; 22 municipalities (17%) had plans for drawing up one. About half of the municipalities had neither a plan nor one in development (47%, 60 municipalities). In this respect, there is still a long way to go before the obligations laid down by the Non-Discrimination Act have been met. Time pressures and lack of resources were mentioned as reasons for failing to draw up a plan. However, in many municipalities the plans are on the drawing board, which means that the number of plans is increasing all the time. More than half of the responding municipalities said that all, or nearly all, of their educational institutions had an equality plan in place (82 municipalities, 65% of respondents).

The majority of the municipalities that had drawn up an equality plan for operations and services had first completed a statutory equality assessment. The plans are usually implemented under the leadership of a working group appointed for this purpose. Separate plans for different areas of responsibility have been mostly drawn up by the largest municipalities.

The municipalities are at very different stages of promoting equality. About one-third of the plans, most of them drawn up by larger cities, addressed equality extensively both in terms of the municipality's areas of responsibility and the grounds for discrimination. Still, in every municipality that has an equality plan in place, the planning process has made visible the diversity of local residents and increased interest in reviewing the municipality's operations from the perspective of all population groups.

The plans emphasise accessibility, service accessibility, comprehensiveness and participation. Equality in access to digital services was seen as a very topical issue. The grounds for discrimination extensively dealt with by the plans were disability and age and, in the larger municipalities, ethnic origin as well.

This report focuses on reviewing the promotion of equality in municipal operations and services. Equality in operations intersects with equality in personnel policy in some important respects. The more representative the staff are of different population groups, the easier it is to identify potential gaps in service. Similarly, the better the staff are familiar with the obligations to promote equality and non-discrimination and avoid offensive language, the more this behaviour is echoed in client relations as well.

The municipalities were also asked about their gender equality plans. Most of them had drawn up a gender equality plan for personnel policy. In quite many of the municipalities, educational institutions had drawn up their own plans. Only few municipalities had drawn up a gender equality plan for their operations.

Equality planning is a tool for local authorities to review their own practices and identify discriminatory structures. It helps to spot gaps in the services and examine services from the perspective of different population groups. The municipalities wished for examples of equality action, seminars, projects and guidebooks to support their own work for equality.

1. References hereinafter to 'the municipalities' mean the municipalities that were sent the questionnaire.