

Iisalmen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2016-2020

Iisalmen kaupunginvaltuusto 12.9.2016 § 81

Sisällysluettelo

1	Taustaa	3
1.1	Yhdenvertaisuus muussa lainsäädännössä	3
1.2	Keskeisiä käsitteitä	4
1.3	Suunnitteluprosessiin eteneminen.....	5
2	Yhdenvertaisuussuunnitelmassa erityisesti huomioitavat ryhmät Iisalmen kaupungissa	6
2.1	Ikä.....	6
2.2	Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen.....	6
2.3	Etninen alkuperä, kansallisuus, kieli ja kulttuuri.....	6
2.4	Vammaisuus.....	7
2.5	Terveydentila	7
2.6	Uskonto ja vakaumus	8
2.7	Työllisyys ja taloudellinen asema	8
3	Yhdenvertaisuus Iisalmen kaupungissa	8
3.1	Yhdenvertaisuus palveluissa	9
3.1.1	Koulutus-, kulttuuri- ja sivistyspalvelut.....	9
3.1.2	Yhdyskunta ja ympäristöpalvelut	11
3.1.3	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	13
3.1.4	Liikunta ja vapaa-aikapalvelut	14
3.2	Yhdenvertaisuus työyhteisöissä	15
3.3	Kaupungin ja vähemmistöjen nykytila ja yhteistyö.....	16
3.3.1	Uskonnolliset yhteisöt.....	16
3.3.2	Maahanmuuttajat, kieli ja kulttuuri	17
3.3.3	Seksuaalivähemmistöt.....	18
3.3.4	Vammaiset	18
3.3.5	Työttömät	19
3.3.6	Lapset, nuoret ja vanhuksset	20
4	Toimenpiteet ja tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi Iisalmissa	21
4.1	Toimenpide-ehdotukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulevaisuudessa.....	22
4.1.1	Uskonnolliset yhdyskunnat.....	22
4.1.2	Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus	22
4.1.3	Seksuaalivähemmistöt.....	23
4.1.4	Vammaiset	23
4.1.5	Työttömät	23
4.1.6	Lapset, nuoret ja vanhuksset	24
5	Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksen toimeenpano, tiedottaminen, seuranta ja päivittäminen.....	24

1 Taustaa

Yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen Suomen perustuslaissa (731/1999) ja useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa taattu perus- ja ihmisoikeus (myöhemmin tekstissä käytetään asiasta kootusti termiä perusoikeus). Perustuslain yhdenvertaisuussäännöksen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

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

Iisalmen kaupungin tavoite on taata kaikille asukkaille yhdenvertaiset mahdollisuudet saada palveluja, osallistua toimintoihin ja edistää elämäänsä ilman pelkoa joutua syrjinnän kohteeksi. Yhdenvertaisuutta edistämällä voidaan ehkäistä syrjintää, lisätä ymmärrystä erilaisuutta kohtaan ja ennen kaikkea lisätä yleistä hyvinvointia sekä yleisesti yhteiskunnassa että Iisalmen kaupungissa. Iisalmen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmalla on kolme keskeistä tavoitetta: ensinnäkin syrjintää pyritään ehkäisemään, tunnistamaan ja puuttumaan siihen, toiseksi arvioidaan ja asetetaan yhdenvertaisuutta edistäviä keinoja ja tavoitteita ja kolmanneksi Iisalmen kaupunki pyrkii edistämään eri vähemmistöjen ja väestöryhmien osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia päätöksenteossa.

1.1 Yhdenvertaisuus muussa lainsäädännössä

Lähtökohtaisesti yhdenvertaisuudesta säännellään erityisesti yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, myöhemmin tasa-arvolaki). Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015 (1325/2014). Uusi laki antaa aiempaa laajemman suojan syrjinnältä. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toi-

minnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lakia sovelletaan julkisen toiminnan lisäksi yksityiseen toimintaan. Yksityiselämä, perhe-elämä ja uskonnonharjoitus jäävät kuitenkin soveltamisalan ulkopuolelle. Velvoite edistää yhdenvertaisuutta laajeni koskemaan viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia ja työnantajia, joille tuli velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mikäli palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja työnantajan on tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia tekemällä varmistettava vammaiselle henkilölle muiden kanssa yhdenvertaiset asiointi-, koulutus- ja työnsaantimahdollisuudet

Iisalmen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa keskitytään yhdenvertaisuuslain säännöksiin, mutta tarvittaessa myös tasa-arvolain ja muun lainsäädännön vaikutukset huomioidaan suunnitelmassa.

1.2 Keskeisiä käsitteitä

Yhdenvertaisuus on perusoikeus, joka viittaa samanarvoisuuteen kaikkien ihmisryhmien välillä. Vakiintuneen käytännön mukaisesti yhdenvertaisuuden käsitettä käytetään ihmisryhmiin kohdistuvan päätöksenteon kohdalla ja tasa-arvon käsitettä eri sukupuolista, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta sekä syrjinnän ennaltaehkäisystä puhuttaessa. Perustuslain ja muun lainsäädännön säännösten sekä periaatteiden mukaisesti ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvä syyn perusteella.

Muodollinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Välitön syrjintä on henkilön suoranaista epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa tilanteessa oleviin verrattuna.

Välillinen syrjintä tarkoittaa näennäisesti puolueettomia säädöksiä ja määräyksiä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna. Välillisen syrjinnän tunnistaminen on vaikeaa ja sen vaikutukset näkyvät lopullisen päätöksenteon jälkeen. Esimerkiksi osittain haastatteluiden perusteella tapahtuvassa työ- ja koulutusvalinnoissa valitsijat saattavat syyllistyä tietämättään välilliseen syrjintään

Positiivinen erityiskohtelu Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää vaan positiivista erityiskohtelua.

Moniperusteista syrjintää tapahtuu, kun samat henkilöt tai henkilöryhmät tulevat syrjityiksi usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa. Sukupuoli ja ikä ovat muita useammin moniperusteisen syrjinnän yhtenä osatekijänä.

Läheissyrjinnällä tarkoitetaan tilanteita, joissa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi.

Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Myös häirintä sekä ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan ovat kiellettyä syrjintää.

1.3 Suunnitteluprosessiin eteneminen

Iisalmen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelman tekijät ovat olleet yhteydessä tavoittamiinsa vähemmistöryhmien edustajiin joko sähköpostitse tai puhelimitse ja keränneet vähemmistöjä koskevaa tietoa toiminnan kehittämisen ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tueksi. Lisäksi suunnitelma on käynyt lausuntokierroksella eri sidosryhmillä.

2 Yhdenvertaisuussuunnitelmassa erityisesti huomioitavat ryhmät Iisalmen kaupungissa

2.1 Ikä

Ikä on yksi yleisimmistä syrjintää aiheuttavista tekijöistä, vaikka se saattaakin olla heikosti tunnistettu syrjintäperuste. Se voi kohdistua kehen tahansa, mutta alttiimpia sille ovat nuoret ja vanhukset. Myös lapset voivat kärsiä monin tavoin syrjinnästä, väärinkäytöksistä ja kiusaamisesta, eivätkä ole tietoisia oikeuksistaan tai kykene etsimään asiantuntevaa apua tilanteeseen.

Erilainen suhtautuminen eri-ikäisiin on luonnollista. Välillä se kuitenkin aiheuttaa epätasa-arvoista kohtelua, koska nuoret ja vanhat nähdään yleensä avun tarvitsijoina. Yhteiskunnan muutosten tapahtuessa keski-ikäisten ehdoilla lasten, nuorten ja iäkkäiden ihmisten saamat palvelut voivat kaventua.

2.2 Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen

Nykyaikana sukupuolisten ja seksuaalisten suuntautumisten monimuotoisuus on pyritty tunnustamaan julkisyhteisöissä. Seksuaalisen suuntautumisen voi määritellä heteroksi, homoksi, lesboksi, biseksuaaliksi, aseksuaaliksi, joksikin muuksi tai määrittelemättömäksi. Ilmaus HLBTI - ihmiset (homo-lesbo-bi-trans-inter) on myös nykyään käytössä ja edustaa niin seksuaalisesti kuin sukupuolisestikin valtaväestöstä erilaista suuntautumista. Heterous ajatellaan usein muita seksuaalisuuden muotoja hyväksyttävämmäksi ja se mielletään usein oletusarvona. Tällöin vähemmistöjen edustajat ovat syrjintävaarassa, vaikka lain mukaan seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen ei saa asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan.

2.3 Etninen alkuperä, kansallisuus, kieli ja kulttuuri

Suomessa etnisen alkuperänsä perusteella syrjinnän vaarassa ovat etniset vähemmistöt, kuten romanit, maahanmuuttajat ja saamelaiset. Etnisyys on moniulotteinen ilmiö, jonka keskeisiä käsitteitä ovat etninen identiteetti ja etninen ryhmä. Etninen identiteetti on erityinen kulttuuriseen taustaan liittyvä tapa olla suhteessa itseen, toiseen ja ympäristöön. Etnisellä ryhmällä taas tarkoitetaan ryhmää, jolla on yhteinen alkuperä, kulttuuri ja ryhmäidentiteetti.

Kansainvälistymisen johdosta taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä enemmän, jolloin etniset kysymykset korostuvat vuorovaikutuksessa.

Iisalmessa pääasiallinen asiointikieli on suomi. Tämä koskee asiakaspalvelua, tiedottamista ja asiakkaille annettavaa ohjausta sekä neuvontaa. Maahanmuuttajille Iisalmen internetsivusto tarjoaa tietoa myös englannin- sekä venäjänkielillä. Iisalmen kaupungissa toimii maahanmuuttaja- ja pakolaispalveluiden yksikkö, joka keskittyy kyseisten vähemmistöjen aseman parantamiseen ja heidän oikeuksiensa toteutumisen valvontaan.

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

2.4 Vammaisuus

YK:n vammaissopimus määrittelee vammaisuuden käsitettä seuraavasti: ”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” Vammaisuuden huomioiminen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on tärkeää, sillä esimerkiksi palveluiden saavutettavuuden kannalta vammaisen henkilö voi joutua syrjityksi. Erityisesti moniperusteininen syrjintä on erityinen uhka vammaisille.

2.5 Terveystila

Terveystilan lyhytaikainen heikkeneminen tai pitkäaikainen sairaus voivat yllättävälläkin tavalla asettaa henkilön epätasa-arvoiseen asemaan. Mielenterveysongelmista kärsinyt voi joutua kohtaamaan ennakkoluuloja esimerkiksi huoltajuusneuvotteluissa. Sairastuneelta henkilöltä

saatetaan odottaa kohtuuton määrä selvityksiä ja raportointia ennen kuin palvelut ja tukitoimet järjestyvät. Nykyään on alettu kiinnittää huomiota myös sairastuneiden henkilöiden läheisten tukemiseen. On tärkeä huolehtia, että läheisten apu sairaanhoidossa ei aiheuta syrjintää heille itselleen.

2.6 Uskonto ja vakaumus

Uskonto tai vakaumus on useille henkilökohtainen asia, josta ei välttämättä haluta julkisesti puhua. Vaikka vakaumuksellisuus ei tulisikaan esiin arkipäiväisessä kanssakäymisessä, se voi olla tärkeä arvojen perusta tai elämäntapojen määrittelijä. Uskontojen, vakaumusten ja mielipiteiden yhdenvertaisuutta voidaan arvioida niin työyhteisössä kuin palvelutarjonnassakin. Sen merkitys korostuu erityisesti työyhteisöissä, kouluissa ja asuinlaitoksissa, joissa ihmisten välinen vuorovaikutus on tiivistä ja pitkäaikaista.

2.7 Työllisyys ja taloudellinen asema

Työttömyys ja siitä johtuva taloudellinen epävakaus voivat aiheuttaa syrjintävaaran. Pienellä toimeentulolla eläville henkilöille voi muodostua taloudellisia esteitä esimerkiksi liikkumiseen ja terveystalouteen liittyen. Työttömyys ja taloudellinen epävakaus voi joissain tapauksissa estää osallistumisen yhteisöllisiin tapahtumiin.

3 Yhdenvertaisuus Iisalmen kaupungissa

Iisalmen kaupunki toimii perustuslain ja muun lainsäädännön tavoitteiden mukaisesti tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Yhdenvertaisuutta pyritään toteuttamaan kaikissa kaupungin palveluissa, kuten hallinnon, koulutuksen, kulttuurin, sivistyksen, teknisen toimen ja vapaa-ajan palveluissa sekä henkilöstön keskuudessa.

Iisalmen kaupungin eri toimintayksiköissä huomioidaan vähemmistöjen perusoikeudet ja mahdolliset erityistarpeet jo toiminnan suunnitteluvaiheessa. Käytännön ongelmien vuoksi kaikkia mahdollisia erityistarpeita ei voida aina toteuttaa, mutta lainsäädännön asettamat tavoitteet ja velvoitteet toteutuvat kaupungin palveluissa. Kaikkia palveluja pyritään kehittämään yhdenver-

taisuusnäkökulma huomioiden taloudellisten reunaehtojen ja lainsäädännön sallimissa rajoissa. Toimintayksiköt pyytävät yhdenvertaisuusnäkökulman sisältävää palautetta palveluiden kehittämiseksi. Hyvät peruspalvelut edellyttävät kuntalaisten osallisuutta ja aktiivisuutta sekä palvelujen toteuttamisessa että kehittämisessä saadun palautteen perusteella. Kaikkien asiakkaiden mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta pyritään turvaamaan.

Kaupungin palveluissa pyritään siihen, että organisaatio koetaan helposti lähestyttäväksi ja että neuvonta ja palveluohjaus helpottaisivat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin. Kaupungin palveluissa painotetaan yhteistyötä eri väestöryhmien kanssa, jolloin asiakkaiden tarpeet osataan ottaa paremmin huomioon. Toiminnasta tiedotetaan tehokkaasti, tiedottaminen on läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät. Missään palvelutilanteessa ei saa esiintyä syrjintää.

3.1 Yhdenvertaisuus palveluissa

3.1.1 Koulutus-, kulttuuri- ja sivistyspalvelut

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

Mahdollisten tukitoimien järjestämisessä noudatetaan kolmiportaisen tuen järjestämisen periaatetta. Mikäli lähikoulun tuki ei riitä, voidaan opetus järjestää jossakin alueen pienryhmässä tai erityiskoulussa. Lasten hyvinvointiin, kasvatukseen, koulunkäyntiin ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa toimitaan yhdessä huoltajien ja eri kasvatusalan ammattilaisten kanssa.

Lapsille, nuorille ja heidän huoltajilleen kohdennetaan palvelut tasavertaisesti moninaisuus huomioiden. Maailmankatsomukselliset näkemykset voidaan huomioida opetuksen järjestämisessä. Kouluissa on vanhempainyhdistyksiä ja vanhempiin pidetään yhteyttä vanhempainilloissa ja yksilöllisissä arviointikeskusteluissa, jossa tiedustellaan vähemmistöjen yhdenvertaisuutta

edistävien toimenpiteiden toteutumista ja kuunnellaan vanhempien sekä lasten toivomuksia. Lisäksi koulutuksessa harjoitetaan mahdollisuuksien mukaan paikallista ja valtakunnallista yhteistyötä vähemmistöjä edustavien ja yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen kanssa.

Lukion ja peruskoulun oppimistilanteissa, kokeissa ja ylioppilastutkinnossa opiskelija on oikeutettu erityisjärjestelyihin, mikäli tuen tarve niitä edellyttää. Erityisryhmien ja vähemmistöjen, kuten pakolaisten oppimiseen kiinnitetään erityistä huomiota eri toimenpitein kotoutumisen ja yhteiskuntaan integroitumisen edistämiseksi.

Varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön arvopohja perustuu keskeisiin kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansalliseen lainsäädäntöön ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Lapsen oikeuksien sopimus kattaa neljä yleisperiaatetta, jotka ovat: syrjintäkielto ja lasten tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, lapsen etu, lapsen oikeus elämään ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen mielipiteen huomioon ottaminen. Iisalmen kaupunki huomioi toiminnassaan ihmisoikeussopimusten, lainsäädännön ja ylemmän hallintotason toimijoiden ohjeet sekä varhaiskasvatus- että nuorisotyössä. Kaikessa kasvatus- ja koulutustyössä pyritään antamaan asianmukaista tietoa eri kulttuureista, uskonnoista ja vähemmistöistä. Rasismia ja muuta epäasianmukaista ja tosiasiallista syrjintää aiheuttavaa kohtelua ei hyväksytä millään tasolla Iisalmen kaupungissa.

Koulutuksen tulisi edistää demokratiaa, miesten ja naisten välistä tasa-arvoa kaikilla yhteiskunnan aloilla ja yleistä tasa-arvoa niin työelämässä kuin yhteiskunnassakin. Yhdenvertaisuuden tulisi toteutua myös koulutusmahdollisuuksissa nuorten ja aikuisten välillä. Ylä-Savon alueella on mahdollista suorittaa ammattikoulututkintoja sekä ammattikorkeakoulututkintoja, joihin voivat hakea opiskelemaan sekä nuoret että aikuiset. Näin turvataan koulutuksen yhdenvertaisuus kaikille Iisalmelaisille lähialueellaan iästä riippumatta.

Kulttuuritoiminnan osalta, kuntien kulttuuritoiminnasta annetun lain (728/1992) 1 § määrittelee kunnan tehtäväksi ”edistää, tukea ja järjestää kulttuuritoimintaa kunnassa. Kunnan tehtävänä on myös järjestää kunnan asukkaille mahdollisuuksia taiteen perusopetukseen sekä harrastusta tukevaan opetukseen taiteen eri aloilla”. Lainsäädännöllisesti kaupungin kulttuuritoiminnan tehtävät perustuvat erityislainsäädäntöön (kirjastolaki, museolaki, teatteri- ja orkesterilaki ja taiteen

perusopetuksesta annettu laki). Kulttuuripalvelut määritellään usein peruspalveluina, mutta ai-noastaan kirjastopalvelut sekä yleinen kulttuuritoiminta ovat kunnille lakisääteisiä palveluja ja näistäkin yleinen kulttuuritoiminnan velvoite on muotoiltu väljästi.

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

Avustukset ovat kulttuuripalveluiden talousarviossa merkityksellinen osa-alue. Sen avulla kaupunki tukee kaupungin ulkopuolista kulttuuritoimintaa ja toimijoita, jotka täydentävät kaupungin omia palveluita. Sivistys- ja hyvinvointilautakunta myöntää avustuksia kulttuurialan järjestöille, muille yhteisöille ja yksittäisille taiteilijoille. Avustuspolitiikassa huomioidaan avustettavien yhteisöjen toiminta ja miten sillä voidaan korvata kunnan muuten järjestämiä tai ostamia palveluita sekä mahdollisuuksia hankkia omaa rahoitusta. Tarkat avustusperiaatteet määritellään kaupungin asiaa koskevassa oppaassa. Avustuksilla rahoitettavan toiminnan tulee olla yleishyödyllistä, sopia kaupungin arvoihin ja tukea kaupungin strategisia tavoitteita. Näin ollen avustuksia saavien järjestöjen on kunnioitettava yhdenvertaisuutta toiminnassaan.

Iisalmen kaupungin yleisissä sivistyspalveluissa tavoitteena on kaikille avoin kulttuurin, tiedon ja sivistyksen yhdenvertainen saaminen. Sivistys- ja hyvinvointitoimialan palvelut, kuten kirjastotilat, ovat esteettömiä, viihtyisiä ja yhteisöllisyyttä tukevia. Kokoelmillaan ja palveluillaan ne tukevat kaikenikäisten ihmisten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen ja virkistäytymiseen.

3.1.2 Yhdyskunta ja ympäristöpalvelut

Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuutta kaupungin teknisen toimialan vastuulla olevien yhdyskunta- ja ympäristöpalveluiden osalta käsitellään erityisesti esteettömyyden näkökulmasta. Esteettömyys tarkoittaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteutumista niin, että jo-

kainen ihminen voi ominaisuuksistaan huolimatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Se tarkoittaa palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.

Esteettömyys on muun muassa helppoa pääsyä rakennuksiin sekä toimimista ja asumista niissä, turvallista liikkumista kaduilla ja yleisillä alueilla, portaatonta siirtymistä liikennevälineisiin ja paikasta toiseen, selkeitä ohjeita ja opasteita, hyviä valaistusratkaisuja, visuaalisesti selkeää ja helposti hahmotettavaa ympäristöä sekä hyvää kuunteluympäristöä. Esteettömyys edistää monia yhteiskunnallisia tavoitteita, kuten sosiaalista oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, kuntalaisten hyvinvointia, itsenäistä ja omatoimista selviytymistä, kestävästä kehitystä sekä kaikille soveltuvan paremman elinympäristön suunnittelua. Esteettömyyden kehittämisellä varaudutaan väestön ikääntymiseen ja turvataan myös liikenteen turvallisuus ja toimivuus. Rakennettu ympäristö on esteetön silloin, kun se on kaikkien käyttäjien kannalta toimiva, turvallinen ja miellyttävä käyttää. Kun suunnittelussa huolehditaan erityisesti lasten, vanhusten ja vammaisten tarpeista, syntyy samalla kaikille soveltuvia rakennuksia ja ympäristöjä.

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

Maankäyttö- ja rakennuslain toimivuutta seurataan ja arvioidaan, jotta se vastaisi muuttuvan toimintaympäristön tarpeita. Maankäyttö- ja rakennusasetus määrittelee liikuntaesteettömän rakentamisen osalta seuraavasti:

”Hallinto- ja palvelurakennuksen sekä muussa rakennuksessa olevan sellaisen liike ja palvelutilan, johon tasa-arvon näkökulmasta kaikilla on oltava mahdollisuus päästä sekä näiden rakennuspaikan tulee soveltua myös niiden henkilöiden käyttöön, joiden kyky liikkua tai muutoin toimia on rajoittunut. Asuinrakennuksen ja asumiseen liittyvien tilojen tulee rakennuksen suunniteltu käyttäjämäärä ja kerrosluku sekä muut olosuhteet huomioon ottaen täyttää liikkumisesteet-

tömälle rakentamiselle asetetut vaatimukset. Työtiloja sisältävän rakennuksen suunnittelussa ja rakentamisessa tulee työn luonne huomioon ottaen huolehtia siitä, että myös 1 momentissa tarkoitetuilla henkilöillä on tasa-arvon näkökulmasta riittävät mahdollisuudet työntekoon.”

Kaupungin määräämä viranomainen valvoo, että liikenneväylät, kadut, torit ja katuaukiot sekä puistot ja oleskeluun tarkoitettut ulkotilat täyttävät hyvän kaupunkikuvan ja viihtyisyyden vaatimukset. Myös kevyen liikenteen väylät tulee säilyttää liikkumiselle esteettöminä ja turvallisina.

3.1.3 Hallinto- ja elinvoimapaalvelut

Kunnalliseen päätöksentekoon ja jokapäiväisiin palveluihimme vaikuttaminen ei ole enää tänä päivänä vain äänestämistä kunnallisvaaleissa. Kuntalaisuuteen kohdistuvat muutokset haastavat kunnat etsimään uusia demokratian muotoja. Keskeisimpiä muutoksen kohteita ovat kunnan merkityksen lisääminen arjen yhteisönä, kiinnostus osallistua paikalliseen toimintaan sekä kuntalaisten monikanavaisten vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen.

Kuntalaisilla on lakiin perustuva oikeus vaikuttaa itseään koskevaan kaupunkisuunnitteluun ja päätöksentekoon sekä saada tietoa päätöksistä. Kuntalaisten kokemuksellista tietoa hyödynnetään esimerkiksi kaupungin palveluita koskevassa suunnittelussa, kehittämisessä ja päätöksenteossa. Kaupungin valmistelussa olevista asioista tiedotetaan kuntalaisille jo suunnitteluvaiheessa, jotta asukkaat voivat ilmaista mielipiteensä ja vaikuttaa suunnitteluun. Asukkaat ovat oman asuinalueensa ja kaupungin palveluiden asiantuntijoita, joten tarvittaessa kaupunki järjestää kyselyjä ja äänestyksiä asukkaille.

Iisalmen kaupungin elinvoimapaalvelut pyrkivät yleisesti edistämään yritystoimintaa Iisalmissa. Elinvoimapaalvelujen toimintayksikkö kannustaa erityisesti yritystoimintaa suunnittelevia mahanmuuttajia ottamaan yhteyttä, koska asianmukaisen tiedon välittäminen suomalaisesta yritystoiminnasta on heille ensiarvoisen tärkeää. Yleisesti ottaen Iisalmen kaupunki pyrkii parhaansa mukaan ja lainsäädännön edellyttämällä tavalla huomioimaan vähemmistöjen haasteellisen aseman elinkeino- ja työllisyyspolitiikassa.

Iisalmen kaupungin ja muiden paikallisten viranomaisten vastuulla on edistää toiminnallaan kansainvälisyyttä, yhdenvertaisuutta, eri väestöryhmien välistä myönteistä vuorovaikutusta sekä hyviä etnisiä suhteita ja kulttuurien välistä vuoropuhelua. Iisalmen kaupungin omissa tai sen tukemissa toiminnoissa ei hyväksytä rasistista puhetapaa, ilmauksia, vitsejä tai symboliikkaa. Rasistisille ilmauksille on nollatoleranssi ja kaupunki pyrkii osallistumaan ja tukemaan rasismivastaista työtä.

3.1.4 Liikunta ja vapaa-aikapalvelut

Iisalmen kaupungin vapaa-aikapalvelujen toiminta-ajatuksena on edistää iisalmelaisten fyysistä sekä henkistä kasvua, hyvinvointia ja omatoimisuutta tuottamalla liikunta- ja nuorisopalveluja, tukemalla vapaata harrastustoimintaa, huolehtimalla toimintaedellytyksistä sekä kannustamalla omatoimisuutta.

Vapaa-aikapalvelut on suunnattu tasapuolisesti kaikille ja monet erityisryhmät ja vähemmistöt otetaan huomioon palveluiden toteutuksessa. Erityisryhmiin ja vähemmistöön kohdistuvaa toimintaa pyritään parantamaan ja lisäämään siitä saadun palautteen perusteella. Käytännössä merkittävä osa vapaa-aikapalveluista kohdistuu liikuntapalveluihin. Liikunnan edistäminen on osa kaupunkilaisten laajempaa terveyden edistämistä. Säännöllinen liikunta on terveyden ja hyvinvoinnin edellytys kaikissa elämänvaiheissa. Liikunnalla tuetaan lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä, ylläpidetään työikäisten työ- ja toimintakykyä, lisätään ikäihmisten omatoimisuutta ja elämänvoimaa sekä vahvistetaan yhteisöllisyyttä

Uuden liikuntalain mukaan kunnan tehtävänä on luoda edellytyksiä paikallistasolla asukkaiden liikunnalle järjestämällä liikuntapalveluja sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa eri kohderyhmät huomioon ottaen tukemalla kansalais- ja seuratoimintaa, rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja sekä kehittämällä kuntien välistä ja alueellista yhteistyötä. Uutta on, että kunnan tulee kuulla asukkaitaan liikuntaa koskevissa keskeisissä päätöksissä ja osana terveyden ja hyvinvoinnin kehittämistä arvioida kunnan asukkaiden liikunta-aktiivisuutta. Iisalmen kaupungin liikuntapalveluissa on tehty systemaattisesti ja pitkäjänteisesti työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen liikuntakulttuurin edistämiseksi.

Liikuntapalvelujen keskeisenä tavoitteena on liikunnallisen elämäntavan ja terveyden edistäminen. Toimintaa järjestetään lapsille ja nuorille, aikuisväestölle, ikäihmisille ja erityisryhmille yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Toiminnan painotus on elinkaaren molemmissa päissä sekä erityisryhmissä. Eri liikunta- ja nuorisjärjestöjen, eläkeläisjärjestöjen, vammais- ja kansanterveysjärjestöjen merkitys osana palveluverkkoa liikunnan edistäjinä ja palveluntarjoajina on keskeinen. Myös yksityiset palveluntarjoajat täydentävät hyvin liikuntapalvelujen tarjontaa Iisalmen kaupungissa. Iisalmen kaupunki edistää terveysliikuntaa ja terveyserojen kaventumista liikunnan avulla siten, että liikuntapalvelut ovat kuntalaisten käytettävissä iästä, sukupuolesta, varallisuudesta, taidoista tai liikunta-aktiivisuudesta riippumatta.

3.2 Yhdenvertaisuus työyhteisöissä

Iisalmen kaupunki pyrkii edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista myös sisäisesti työyhteisöissä. Yhdenvertaisuusnäkökulma työyhteisöissä huomioidaan johtamisessa, rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, henkilöstökoulutuksessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä, työhyvinvoinnissa ja työolojen kehittämisessä, työsuojelussa, osallisuudessa sekä tiedottamisessa ja viestinnässä.

Rekrytoinneissa pyritään toimimaan siten, että eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat organisaation työtehtävistä ja kaikille päteville hakijoille turvataan yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituiksi. Perehdyttäminen ja ohjaus pyritään kaikkien työntekijöiden kohdalla hoitamaan tehokkaasti, monipuolisesti ja joustavasti. Palkkauksessa ja työehdoissa toimitaan oikeudenmukaisesti ja henkilöstön uralla etenemismahdollisuudet ovat kaikille tasapuoliset. Työtehtäväjärjestelyjen tulee vastata henkilöstön osaamista ja palkkauksen työn todellista vaativuutta. Iisalmen kaupungissa on käytössä työnvaativuuden arviointijärjestelmä, jonka avulla turvataan yhdenvertainen palkkaus jokaiselle työntekijälle. Kaupungissa pyritään myös työtehtäväjärjestelyjen avulla etenemismahdollisuuksien lisäämiseen tarjoamalla haastavampia tehtäviä ja uusia tehtäväkuvia.

Henkilöstön yhdenvertaisuuden kannalta työsuojelulla on tärkeä rooli syrjintätapauksien tunnistamisessa, niihin puuttumisessa ja työntekijöiden yhteistyön parantamisessa. Tätä tehtävää

osaltaan hoitaa työsuojelupäällikkö. Yhdenvertaisuus työolojen kehittämisessä on myös tärkeää, sillä se lisää työssä jaksamista sekä avoimuutta ja vähentää sairauspoissaoloja.

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

Tiedottaminen ja viestintä organisaation sisällä tulee olla avointa ja toimivaa sekä sellaista, että se tavoittaa kaikki työntekijät. Tiedottamisessa tärkeänä näkökulmana nähdään myös se, että hyvän tiedottamisen välityksellä henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen. Sen avulla voidaan myös parantaa osaamista yhdenvertaisuus- ja syrjäytäkysymyksissä.

Iisalmen kaupungissa on toteutettu henkilöstökysely vuonna 2015, joka antaa mm. kuvaa organisaation sisäisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kyselyn tuloksia sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueita henkilöstön osalta on käsitelty tarkemmin Iisalmen kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa sekä henkilöstösuunnitelmassa. Henkilöstökysely on Iisalmen kaupungin yksi väline yhdenvertaisuuden toteuttamiseen työyhteisöissä ja sen tuloksista raportoidaan henkilöstölle. Myös Iisalmen kaupungin henkilöstöoppaalla on suuri merkitys yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi työyhteisössä. Henkilöstöoppaasta löytyvät toimintatavat, joita noudatetaan koko henkilöstöön eri tilanteissa. Oppaan merkitys yhdenvertaisuuden edistäjänä nousee esiin etenkin työnantajalle harkintavaltaa jättävissä tilanteissa, kuten esimerkiksi virka- ja työehtosopimusten tulkinnassa.

3.3 Kaupungin ja vähemmistöjen nykytila ja yhteistyö

3.3.1 Uskonnolliset yhteisöt

Iisalmen kaupungissa toimii useita uskonnonvapauslain (453/2003) mukaisesti järjestäytyneitä uskonnollisia yhdyskuntia. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa tavoitettiin Iisalmen heluntai- ja adventtiseurakunnan sekä Iestadiolaista herätysliikettä edustavan rauhanyhdistyksen

edustajat puhelimitse. Uskonnollisten yhdyskuntien edustajilta tiedusteltiin eri kysymyksin miten kaupunki on huomionnut yhdenvertaisuuden ja vähemmistöjen oikeuksien toteutumisen toiminnassaan.

Edellä mainittujen uskonnollisten yhdyskuntien vastaukset olivat myönteisiä. Kaupunkia kiiteltiin hyvin sujuvasta yhteistyöstä, kuten tilojen järjestämisestä yhdyskuntien tapahtumiin. Yksikään yhdyskunta ei löytänyt kaupungin toiminnasta moitteita ja yhteistyön toivottiin jatkuvan yhtä hyvin myös tulevaisuudessa. Syrjintää tai muuta epäasianmukaista kohtelua yhdyskunnat eivät olleet havainneet kaupungin toiminnassa. Iisalmen kaupunki pyrkii jatkamaan yhteistyötä yhdyskuntien kanssa tulevaisuudessa sekä huomioimaan yhdyskuntien ja niiden jäsenten tarpeet ja toivomukset toiminnassaan lainsäädännön ja taloudellisten reunaehtojen edellyttämällä tavalla. Kaupunki pyrkii järjestämään yhdyskunnille asianmukaiset olosuhteet suurempien uskonnollisten tilaisuuksien tai muun toiminnan järjestämiseksi tulevaisuudessa.

3.3.2 Maahanmuuttajat, kieli ja kulttuuri

Iisalmen kaupunki ja Ylä-Savon kunnat aloittivat maahanmuuttoneuvontapalveluiden toteuttamisen Vastaanottava Pohjois-Savo hankkeen toteuttamana vuonna 2009. Neuvontapalveluille oli syntynyt tarvetta eri perustein (työ ja perhe) lisääntyneen maahanmuuton seurauksena. Kaupunki aloitti yhteistyössä Lapinlahden ja Sonkajärven kuntien kanssa kiintiöpakolaisten vastaanoton vuonna 2013 ja Iisalmen kaupunki jatkaa vastaanottamista vuoteen 2017 asti.

Iisalmen kaupungin väestönkasvu on pysynyt positiivisena lisääntyneen maahanmuuton seurauksena. Kaupungin suurimmat maahanmuuttajaryhmät ovat venäläiset, virolaiset, ukrainalaiset ja afgaanit. Yhteensä kaupungissa asuu noin 400 maahanmuuttajataustaista henkilöä. Maahanmuuttajia koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muitakin kaupunkilaisia, mutta tosiasiallisen yhdenvertaisuuden lisäämiseksi maahanmuuttajiin tulisi soveltaa yhdenvertaisuuslain mukaista positiivista erityiskohtelua monissa tilanteissa.

Iisalmissa pääasiallinen asiointikieli on suomi. Tämä koskee asiakaspalvelua, tiedottamista sekä asiakkaille annettavaa ohjausta ja neuvontaa. Maahanmuuttajille Iisalmen internetsivusto tarjoaa tietoa myös englannin- sekä venäjänkielellä. Iisalmen kaupungissa toimii maahanmuutto-

ja pakolaispalveluiden yksikkö, joka keskittyy kyseisten vähemmistöjen aseman parantamiseen ja heidän oikeuksiensa toteutumisen valvontaan. Erityisiä haasteita yhdenvertaisuuden toteutumiseen muiden kaupunkilaisten kanssa Iisalmessa tuovat maahanmuuttajien kokema syrjintä, koulutukseen pääsyn ja työllistymisen vaikeus sekä omakielisen neuvonnan puuttuminen monien palveluiden osalta. Myös esimerkiksi TE-palveluiden sähköistyminen ja hidas sosiaaliturvan piiriin pääsy estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Kulttuuri, uskonto, vakaumukset ja asenteet ovat hyvin merkittäviä tekijöitä yhdenvertaisuuden haasteina. Kieli voi olla yhdenvertaisuutta lisäävä tai rajoittava tekijä, sillä valtakielen käytön hallitseminen on oleellinen osa yhteisöön sopeutumista. Yleissivistävä koulutus vähentää ennakkoluuloja ja ehkäisee kielteisten vakiintuneiden käsitysten tai ääriajattelun vaikutusta ihmisen toiminnassa. Kotoutumisen kannalta ensisijaisten valtakulttuurin käytäntöjen oppiminen ja ymmärtäminen on maahanmuuttajille tärkeää, vaikka samanaikaisesti halutaan säilyttää oma kulttuuri-identiteetti ja omat juuret. Konkreettisia keinoja maahanmuuttajien aseman parantamiseksi, osallisuuden lisäämiseksi ja kotoutumisen edistämiseksi käsitellään pääluvussa neljä.

3.3.3 Seksuaalivähemmistöt

Eri lakien mukaan seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen ei saa asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Iisalmen kaupunki noudattaa lainsäädännön asettamia tavoitteita ja vaatimuksia toiminnassaan, ja pyrkii yleisesti seksuaalivähemmistöjen asialliseen ja yhdenvertaiseen kohteluun kaikessa toiminnassaan.

3.3.4 Vammaiset

Iisalmen kaupunki huomioi vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumisen monin eri tavoin. Vammaisten oikeudet huomioidaan jo kaupungin palveluiden suunnitteluvaiheessa ja toimintaa kehitetään yhteistyössä kaupungin vammaisneuvoston kanssa ja saadun palautteen pohjalta. Vammaispalvelulain (380/1987) ja muun velvoittavan lainsäädännön mahdollisia muutoksia seurataan aktiivisesti palvelujen asianmukaiseksi toteuttamiseksi. Lisäksi kaupungin vammaispoliittisessa ohjelmassa otetaan yksityiskohtaisemmin kantaa vammaisten elin- ja toimintaympäristön kehittämiseen.

Iisalmen kaupungin vammaisneuvosto on Iisalmen kaupungin ja sen alueella toimivien vammaisten henkilöiden, heidän omaistensa ja vammaisjärjestöjen yhteistyöelin. Vammaisneuvoston tehtävänä on:

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

3.3.5 Työttömät

Iisalmen kaupunki toimii aktiivisesti erityisesti nuorten ja pitkään työttömänä olleiden työllistämässä sekä tukee yrityksiä osaavan työvoiman löytämisessä. Iisalmen kaupungin työllisyyspalveluiden toimintayksikkö hoitaa keskitetysti kaupungin oman työllisyyden hoidon suunnittelun, kehittämisen, toteutuksen ja seurannan. Toimintoihin sisältyvät kaupungin omaan organisaation työllistämisen, nuorten kesätyöllistymisen sekä järjestötyöllistämisen tukemisen kokonaisuudet. Toiminnan tavoitteena on eri työllistämisen keinojen optimointi ja uusien keinojen etsintä ja käyttöönotto niin yksilön kuin yhteisönkin parhaaksi. Toiminnoilla pyritään lisäämään työttömien työllistymismahdollisuuksia, osallisuutta yhteisöön ja hyvinvointia kuntalaisena. Lisäksi Iisalmen kaupunki osallistuu työllistymistä edistävän monialaisen palvelun, Iisalmen seudun TYP:n, toimintaan verkostoyhteistyössä Työ- ja elinkeinotoimiston ja Kansaneläkelaitoksen kanssa.

Iisalmen kaupungilla on pitkä historia tuottaa ja tukea työllistymistä edistävää toimintaa myös hanke- ja kokeilutoiminnan osalta. Kaupunki osallistuu aktiivisesti erilaisiin toimintoihin, joilla pyritään edesauttamaan ja tukemaan iisalmelaisten työttömien kouluttautumista, urakehitystä ja kuntoutumista sekä estämään syrjäytymistä. Työttömyysaikaista pienituloisuutta kompensoidaan esimerkiksi edullisemmilla pääsymaksuilla liikunta- ja kulttuuripalveluihin.

3.3.6 Lapset, nuoret ja vanhukset

Iisalmen kaupunki huomioi eri ikäryhmät päätöksenteossa. Lapset, nuoret ja vanhukset tarvitsevat heille suunnattua ja suunniteltua toimintaa ja tiedotusta omista oikeuksistaan ja tukimahdollisuuksistaan. Yleisesti Iisalmen kaupungissa eri ikäryhmien mielipiteitä päätöksenteossa otetaan huomioon nuoris- ja vanhusneuvoston kautta.

Iisalmen kaupungin nuorisoneuvosto on kaupungin ja sen alueella asuvien nuorten, heidän perheidensä ja järjestöjensä yhteisötyöelin.

Tarkoituksena on ajaa nuorten etua, edistää ja kehittää kaupungin nuorten oloja ja ajanviettomahdollisuuksia Iisalmessa sekä:

- seurata nuorten ja heidän perheidensä hyvinvointia
- edistää nuorisotyötä tekevien järjestöjen ja kaupungin sekä muiden viranomaisten yhteistoimintaa
- edistää nuorten mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa julkiseen päätöksentekoon
- seurata nuorille tarkoitettujen julkisten palvelujen tasoa ja saatavuutta
- tehdä nuorten palveluja koskevia kehittämissuhteita perusturva-, koulutus- ja vapaa-aikalautakunnille ja muille kaupungin toimielimille
- antaa pyydettyä lausuntoja em. lautakunnille
- huolehtia käsittelemiensä asioiden hyvästä tiedottamisesta (esim. some)
- käsitellä muita toimialaansa kuuluvia tehtäviä

Iisalmen kaupungin vanhusneuvosto on kaupungin ikä-ihmisten, heidän perheidensä ja järjestöjensä yhteistyöelin.

Vanhusneuvoston tarkoituksena on ajaa vanhusten etua ja edistää sekä kehittää kaupungin vanhusten oloja, ajanviettomahdollisuuksia ja yhteiskunnallisia vaikuttamismahdollisuuksia Iisalmessa. Vanhusneuvoston tehtävänä on ensisijaisesti:

- osallistuu ikääntyneen väestön tukemiseksi sekä iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien palvelujen ja omaishoidon järjestämiseksi ja kehittämiseksi laadittavan suunnitelman valmisteluun
- osallistuu iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien sosiaalipalvelujen riittävyyden ja laadun arviointiin
- seuraa ja tarvittaessa ottaa kantaa Iisalmen kaupungin ja Ylä-Savon Soten eri toimialojen toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja seurantaan asioissa, joilla on merkitystä ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, osallisuuden, elinympäristön, asumisen, liikkumisen tai päivittäisistä toiminnoista suoriutumisen taikka ikääntyneen väestön tarvitsemien palvelujen kannalta
- tehdä aloitteita ja esityksiä sekä antaa lausuntoja käsittelemistään asioista
- hoitaa muut vanhusneuvoston toimialaan kuuluvat tai sen käsiteltäväksi annetut tehtävät ja huolehtia käsittelemiensä asioiden tiedottamisesta.

4 Toimenpiteet ja tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi Iisalmessa

Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuutta on käsitelty eri näkökulmista. Tärkeää on kuitenkin huomata yhdenvertaisuuden yleiset tekijät, joita ovat demokratia, avoin päätöksenteko, syrjimättömyys, osallisuus, monimuotoisuus, esteettömyys, yksityisyyden kunnioittaminen ja myönteiset asenteet. Nämä tekijät ovat jo itsessään tavoitteita.

1. Yhdenvertaisuuskoulutuksen tarjoaminen
2. Palvelun ja tiedotuksen selkokieliyys ja saatavuus useammalla eri kielellä
3. Kokemustiedon hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä

4. Julkisen liikenteen kehittäminen
5. Kolmannen sektorin toimintaa tulee tukea ja arvostaa palveluja täydentävänä tahona. Yhteistyötä Iisalmen kaupungin ja järjestöjen kanssa tulisi tiivistää
6. Erityisryhmien ja vaikeasti työllistyvien työllistymisen tukeminen
7. Yksinäisyyden ehkäiseminen
8. Tiedottamista syrjinnästä ilmoittamiseen ja siihen puuttumiseen tulee lisätä
9. Yhdenvertaisuuden toteutumiskyselyiden kehitys
10. Yhdenvertaisuutta koskevien lakien noudattamista tulee valvoa.

4.1 Toimenpide-ehdotukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulevaisuudessa

4.1.1 Uskonnolliset yhdyskunnat

1. Kaupungin ja uskonnollisten yhdyskuntien välistä yhteistyötä jatketaan tulevaisuudessa ja toimintaa pyritään kehittämään tarpeen vaatiessa.
2. Kaupunki pyrkii järjestämään tiloja uskonnollisten yhdyskuntien tilaisuuksiin. Ehdosta ja tilavuokrista on mahdollista sopia erikseen, mutta ne pyritään pitämään kohtuullisina kaikkien osapuolien kannalta.

4.1.2 Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus

Iisalmen kaupunki huomioi erityisesti seuraavat asiat maahanmuuttajien osalta yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

1. Maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla pyritään parantamaan ja yhteistyötä työnantajien kanssa lisäämään. Tavoitteena, että kaupungin työntekijöissä yhtä paljon maahanmuuttaneita kuin heitä on väestössäkkin.
2. Syrjintään ja rasismiin on nollatoleranssi kaikissa Iisalmen kaupungin palveluissa ja siihen pyritään puuttumaan.
3. Monikielisuuden ja monikulttuurisen osaamisen vahvistaminen viranomaispalveluissa sekä omakielinen neuvonta eri palvelualueilla yhdenvertaisten palvelujen mahdollistamiseksi. Toimenpiteenä mm. Ylä-Savon alueen yhteinen tulkkausasioiden sopimus.

4. Kotoutumista ja yhteiskuntaan integroitumista pyritään edistämään mm. Ylä-Savon yhteisen kotouttamisohjelman säännöllisellä päivittämisellä ja sen aktiivisella toteuttamisella.
5. Suomen kielen opiskelumahdollisuuksien lisääminen sekä oman äidinkielen opetuksen vahvistaminen.
6. Yhteistyön vahvistaminen kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

4.1.3 Seksuaalivähemmistöt

1. Seksuaalivähemmistöjen aseman parantamiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun pyritään kaikissa Iisalmen kaupungin palveluissa.
2. Seksuaalivähemmistöistä annetaan asianmukaista tietoa esimerkiksi koulutuksissa.
3. Kaupunki tekee yhteistyötä tarvittaessa Savon Setan Ry:n kanssa.

4.1.4 Vammaiset

1. Kaupungin vammaispoliittisen ohjelman valmistelu suoritetaan loppuun vuoden 2016 aikana.
2. Vammaisten palveluiden saamiseen kiinnitetään parempaa huomiota.
3. Vammaisneuvoston näkemykset huomioidaan laaja-alaisesti kaupungin toiminnassa ja sen toimintaa kehitetään yhteistyössä neuvoston kanssa.
4. Vammaisten kuljetuspalveluita kehitetään.
5. Erityisryhmien ja vaikeasti työllistyvien työllistymistä tuetaan.
6. Henkilökohtaiseen apuun liittyvää ohjausta ja neuvontaa vahvistetaan Iisalmessa.
7. Eri vammaisryhmien tarpeet huomioidaan kattavasti julkisten tilojen suunnittelussa.

4.1.5 Työttömät

1. Työttömien aktiivisuuden ja osallisuuden lisäämistä edistetään.
2. Uusia palvelu- ja toimintamalleja työllisyyden edistämiseksi kehitetään.
3. Erilaiset palvelumaksut pidetään kohtuullisina työttömille.
4. Työllisyyttä pyritään edistämään Iisalmen kaupungissa yleisesti.

4.1.6 Lapset, nuoret ja vanhuksset

1. Eri ikäryhmät huomioidaan päätöksenteossa ja heidän oikeuksiaan kunnioitetaan.
2. Nuoriso- ja ikäihmistenneuvoston mielipiteet huomioidaan päätöksenteossa ja toimintaa pyritään kehittämään.

5 Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksen toimeenpano, tiedottaminen, seuranta ja päivittäminen

Toimeenpano:

Yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpide-ehdotuksia toimeenpannaan palvelujen järjestämisen yhteydessä ja toimenpide-ehdotukset huomioidaan palvelujen kehittämistyössä.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpide-ehdotukset huomioidaan asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa mahdollisimman kattavasti.

Iisalmen kaupungin toimielimet tekevät tarvittaessa esityksiä yhdenvertaisuutta edistävästä toimenpiteistä yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitettyjen toimenpiteiden lisäksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toimeenpano kuuluu kaupungin kaikille toimielimille.

Tiedottaminen:

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan kaupungin henkilöstölle sisäisesti. Henkilöstölle tiedotus tapahtuu kaupungin intranetin kautta. Kaupunkilaisille suunnitelma on näkyvillä Iisalmen kaupungin nettisivuilla (www.iisalmi.fi), suunnitelma on saatavana myös paperisena kaupungin eri palveluista. Tiedottamisesta vastaa hallinto- ja elinkeinopalvelut.

Seuranta:

Henkilöstön yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan henkilöstökyselyjen, kehityskeskustelujen, henkilöstösuunnittelun ja tasa-arvosuunnittelun avulla.

Palvelujen yhdenvertaisuutta seurataan muun muassa erilaisin palvelutarvetta ja palvelujen nykyistä tilannetta kartoittavien kyselyjen avulla (esim. VAMPO-kysely 2015, Ikääntyneen väestön palvelutarve kysely 2016).

Yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan myös saadun asiakaspalautteen pohjalta ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista muun toiminnan arvioinnin yhteydessä.

Päivittäminen:

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään säännöllisesti vähintään valtuustokausittain ja yhdenvertaisuutta edistävän lainsäädännön muutokset otetaan huomioon kaupungin toiminnassa. Suunnitelmaa korjataan ja päivitetään jo aiemmin myös siinä tilanteessa, mikäli toimenpiteiden vaikuttavuus todetaan heikoksi tai toimintaympäristössä on tapahtunut merkittäviä muutoksia.