

## SUOMUSSALMEN KUNNAN YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

### YHDENVERTAISUUS OSANA ARKITYÖSSÄ!

#### 1. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan?

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saisi vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja – perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua

Erityiskohtelu on yksilön tai yksilöryhmän kohtelua tavalla, joka todennäköisesti johtaa parempiin etuihin, oikeuksiin, mahdollisuuksiin tai asemaan kuin mitä muilla yksilöillä tai yksilöryhmillä on. Sitä voidaan käyttää positiivisesti, jolloin sillä tarkoitetaan positiivisia erityistoimia, joiden tarkoituksena on poistaa aikaisempi syrjivä käytäntö tai negatiivisesti, jolloin sen tarkoituksena on säilyttää eroavuudet tai yhden yksilön/yksilöryhmän edut muihin verrattuna.

#### 2. Mikä on yhdenvertaisuussuunnitelma?

Yhdenvertaisuussuunnitelma on kunnan tekemä suunnitelma siitä, kuinka se omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään.

Suomussalmen kunnalla on erillinen tasa-arvosuunnitelma sekä ohjeet häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Ne sisältävät periaatteet, miten kunta työnantajana edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

#### 3. Miten suunnitelma on tehty?

Kunnanhallitus perusti työryhmän yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista varten (5.10.2010 § 190). Jäseneksi nimettiin perusopetuksesta Päivi Tolonen, päivähoidosta Jaana Heikkinen, nuorisopalveluista Lea Matero-Seppänen ja teknisistä palveluista Asko Kinnunen. Puheenjohtajaksi kunnanhallitus nimesi hallintojohtaja Aila Virtasen.

Sen selvittämiseksi, mitä mieltä kuntalaiset ja yhdistykset ovat yhdenvertaisuuden toteutumisesta Suomussalmen kunnan palveluissa, tehtiin Ylä-Kainuu –lehteen artikkeli yhdenvertaisuudesta ja työryhmän työskentelystä sekä pyydettiin kuntalaisten ja yhdistysten mielipiteitä ja toiveita (20.1.2011). Kannanottoja tuli vain 3.

Kunnan henkilöstölle tehtiin kysely yhdenvertaisuudesta (3/2011). Kyselyyn vastasi 126 henkilöä. Vastausprosentti oli 45. Keskeisimmiksi asioiksi nousivat kielikysymykset sekä esteetön liikkuminen kunnan tiloissa.

#### 4. Velvoite yhdenvertaisuuden edistämiseen

Yhdenvertaisuuden edistäminen on osa Suomussalmen kunnan toimintatapaa. Kunnan arvot: kannustavuus, sivistys, yhteisöllisyys, muutosvalmius ja moniarvoisuus ovat lähtökohtia kunnan palvelutuotannossa.

**Yhdenvertaisuutta on edistettävä kaikessa kunnan toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, strategioissa, suunnittelussa, talousarviossa, ohjeistuksessa jne. Yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla osana arkityössä. Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on koko kunnan henkilöstöllä.**

Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on tukea palvelutuotantoa yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Tavoitteena on turvallinen, toimiva, helposti saavutettava ja esteetön ympäristö kaikille palvelujen käyttäjille.

#### 5. Yhdenvertaisuus käytännössä

Kaikilla kunnan asukkailla on yhdenvertainen oikeus palveluihin yksilöllisistä ominaisuuksistaan riippumatta.

Yhdenvertaisen toimintatavan vahvistamiseksi palvelujen tarjonnassaan Suomussalmen kunta toimii seuraavien linjausten mukaisesti:

**Oikeudenmukaisuuden edistäminen** – Oikeudenmukaisuuden periaatteen mukaisesti kunta ei hyväksy syrjintää missään muodossa, vaan edistää kaikkien yhdenvertaista kohtelua palvelujen tarjoajana.

**Osallisuuden kehittäminen** – Päätöksenteon valmistelussa sekä toiminnan suunnittelussa ja seurannassa varmistetaan kuntalaisten osallisuus ja mahdollisuus vaikuttaa.

**Moninaisuuden huomioiminen** – Kunnan tulee ottaa huomioon asiakaskunnan moninaisuus. Palveluja ja seurantaa kehitetään siten, että jo suunnitteluvaiheessa otetaan huomioon erilaiset ihmiset. 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 asukkaille.

**Yksityisyyden kunnioittaminen** – Kunta on palveluntarjoajana hienotunteinen siten, ettei palvelujen käyttäjä tunne tulevaisuutta leimatuksi etnisen taustan, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisensa tai taloudellisen aseman vuoksi.

**Palveluiden saavutettavuus** – Palveluyksikkö arvioi ja kehittää aktiivisesti tiedotusta ja esteettömyyttä palvelun tavoitettavuuden parantamiseksi. Sähköisen tiedottamisen lisäksi käytetään myös perinteisiä tiedottamistapoja.

**Esteettömyyden parantaminen** – Kunta parantaa esteettömyyttä kunnan toimitiloissa, asunnoissa ja kuntaympäristössä.

#### 6. Tiedotus ja seuranta

Yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluryhmän jäsenet tiedottavat suunnitelmasta vastuualueellaan. Tärkeintä yhdenvertaisuuden toteuttamisessa on, että asiaa tehdään näkyväksi eli siitä keskustellaan työpaikoilla ja pohditaan asiaa oman työn ja työyhteisön palvelujen kannalta

Vastuualueiden johto vastaa yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta sekä ajan tasalla pitämisestä normaalin toiminnan puitteissa.

Yhdenvertaisuuden toteutumista palveluissa seurataan osana kunnan hyvinvointiraportointia.

#### 7. Miten asiakkaan tulee toimia, jos hän kokee tulleensa syrjityksi?

Jos asiakas kokee kunnan palvelussa syrjintää:

\* hänen tulee ilmoittaa syrjivästi käyttäytyvälle henkilölle, ettei hyväksy tämän toimintaa. Hänen tulee kertoa samalla, että kokee toiminnan syrjiväksi / epäasialliseksi ja kehottaa lopettamaan syrjivä / epäasiallinen käyttäytyminen.

\* mikäli henkilö jatkaa toimintaansa ja suullinen huomautus asiasta ei tehoa, asiakkaan tulee ottaa yhteys syrjivästi käyttäytyneen henkilön esimieheen.

#### 8. Suunnitelman määräaikaisuus

Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään valtuustokausittain 4 vuoden välein.

Hyväksytty kunnanvaltuustossa 10.4.2012