

KUOPIO

**Kuopion
palvelujen tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
2022–2025**

Hyväksytty kaupunginhallituksessa 28.11.2022

28.11.2022

Sisällys

1 Tiivistelmä	3
2 Johdanto	4
3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännön ohjaamana	5
4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kuopion strategiassa ja toimintaa ohjaavissa suunnitelmissa	5
5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne Kuopiossa	6
6 Valmisteluprosessi	11
7 Tavoitteet ja toimenpiteet Kuopion palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	12
8 Seuranta ja arviointi	19
9 Lähteet	19
Liite 1. Keskeinen lainsäädäntö	22
Liite 2. Keskeiset käsitteet ja sanastot	24
Liite 3 : Kuopion valtuuston julistus vihapuhetta vastaan vuodelta 2018	27
Liite 4: Tilastoaineistoa Kuopion väestöstä (Kuopion kaupungin verkkosivut ja Kuopion kaupungin tietopalvelu).....	28
Liite 5: Vinkkejä sukupuolitietoiseen kielenkäyttöön	31

28.11.2022

1 Tiivistelmä

Laki edellyttää kunnilta voimassa olevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja sen toteutumisen seurantaan huomioiden eri näkökulmia. Suunnitelma on työvälina arviointiin, kehittämiseen ja johtamiseen palvelujen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.

Kuopion palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 päivittää edellistä, vuonna 2016 valmistunutta ja hyväksyttyä suunnitelmaa. Nyt käsillä oleva suunnitelma on luonteeltaan kaupunkitasoinen kattosuunnitelma. Seuraavassa vaiheessa kaupungin palvelualueiden on tarkoitus tarkentaa kehittämiskohteita omasta näkökulmastaan.

Valmisteluprosessiin on kuulunut taustaselvityksiä ja järjestökumppaneiden haastatteluja sekä vuoden 2022 keväällä pidetyt työpajat, joihin myös kumppanitahojen edustajia on osallistunut. Taustaselvitysten ja työpajojen pohjalta on tarkennettu nykytilannetta ja kaikille palvelualueille yhteisiä kehittämistarpeita. Näistä on johdettu suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet

Kuopion palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuusi tavoitetta. Tavoitteisiin sisältyy 12 toimenpidettä, joista muodostuu suunnitelmalle seurattavat toiminnalliset mittarit.

Tavoitteet ovat:

- Tavoite 1: Henkilöstön valmiudet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen
- Tavoite 2: Tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta tukeva viestintä
- Tavoite 3: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohtien huomioiminen toimintojen ja palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa
- Tavoite 4: Suunnitelman jalkauttaminen palvelualueille
- Tavoite 5: Tietopohjan vahvistaminen
- Tavoite 6: Seurannan ja arvioinnin kehittäminen.

Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden edistyminen raportoidaan yleispiirteisesti vuosittain tilinpäätöksen ja soveltuvien osin hyvinvointikertomuksen ja -suunnitelman vuosiraporttien yhteydessä.

Suunnitelman väliraportointi toteutetaan alkuvuodesta 2024 ja loppuraportti vuoden 2025 lopussa.

Seurannassa on tavoitteena hyödyntää lakisääteisiä neuvostoja ja laaja-alaisia työryhmiä, sidosryhmäyhteistyötä sekä käynnissä olevia kehittämishankkeita. Palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemat näyttäytyvät vahvasti myös osana UNICEFin lapsiyhteistyönä toimivan kunnan -toimintamallin toteutusta.

Kuopion palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön ohjausryhmänä toimii Kuopion hyvinvointiryhmä. Kuopion toimeenpanevan hyvinvointiryhmän rooli on valmistelussa sekä toimenpiteiden toimeenpanon varmistamisessa. Työryhmien kokoontumisia järjestetään säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteeman ympärille. Seurantaan ja toimeenpanoon tarvittavia resursseja ja vastuutahoja tarkastellaan osana Haltuun-projektia, jossa tarkastellaan myös laajemmin Kuopion kaupungin organisaation muutostarpeita maaliskuuhun 2023 mennessä.

28.11.2022

2 Johdanto

Palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämällä on vahva lainsäädännöllinen pohja (liite 1). Kunnan tulee tuottaa palvelut asukkaalleen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Kokemus yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta on keskeinen osa hyvinvointia. Kuntalaisten yhdenvertaisuus ja hyvinvointi vaikuttavat myös kunnan elinvoimaisuuteen, lisäten mm. asukkaiden työ- ja toimintakykyä sekä osallisuutta.

Palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää suunnitelmallisia toimenpiteitä sekä toiminnan jatkuvaa tarkastelua laajasti huomioiden eri näkökulmia. Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työväline arviointiin ja kehittämiseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on tiedotteessaan 10.3.2021 muistuttanut kuntien keskeisestä roolista palvelujen yhdenvertaisuudessa, koska kuntien ratkaisut vaikuttavat arjen yhdenvertaisuuteen. Kunta on jo usean vuoden ajan ollut toiseksi yleisin vastapuoli valtuutetulle tulleissa syrjintäyhteydenotoissa. Kuntiin liittyvissä yhteydenotoissa yleisimmät syrjintäperusteet ovat vammaisuus, alkuperä ja terveydentila. Myös valtioneuvoston kanslian vuoden 2020 arviointiraportin (Valtioneuvoston kanslia 2020) mukaan kaikkia syrjintäperusteita ei vielä kukaan tarkastella täysin yhdenmukaisella tavalla. Raportin perusteella lakia ja sen mahdollisuuksia ei myöskään tunneta riittävän hyvin. Lisäksi ilmeistä on, että osa syrjinnästä jää edelleen piiloon ja tunnistamatta. Yleisenä haasteena on edelleen valvontaviranomaisten resurssien puutteellisuus.

Kuopion palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2025 päivittää aiempaa vuonna 2016 hyväksyttyä suunnitelmaa. Suunnitelman valmistelua on tehty yhteistyössä hyvinvoinnin edistämisen palvelualueen sekä elinvoima- ja konsernipalvelujen kanssa. Valmistelusta on vastannut toimeenpaneva hyvinvointiryhmä, ja hyvinvointiryhmä on ohjannut valmistelua. Suunnitelman luonnosta on käsitelty hyvinvointiryhmässä ja kaupunginjohtajan johdottiimissä ja luonnoksesta on järjestetty kommenttikierros.

Suunnitelman laadinta on pohjautunut kartoitukseen palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta sekä eri tahoja osallistaviin työpajoihin. Nykytilan arvioinnissa on hyödynnetty erilaisia selvityksiä ja haastatteluja kuten Itä-Suomen yliopiston opiskelijaharjoittelijoiden tuottamaa aineistoa. Kiitokset taustoituksista Itä-Suomen yliopiston sosiaalitieteiden opiskelijoille Hilma Möttöselälle ja Miikka Kestille. Suunnitelman laadinnassa on tehty yhteistyötä lisäksi Kuntaliiton ja THL:n sekä vertailukaupunkien asiantuntijoiden kanssa. Kiitokset myös työssä mukana olleille erityisasiantuntija Maria Saleniukselle, Suomen Kuntaliitto, projektisuunnittelija Johanna Vihtarille, THL, vuorovaikutussuunnittelija Merja Niemelälle, Oulun kaupunki sekä kaikille eri valmisteluvaiheisiin osallistuneille!

Suunnitelmassa esitetään yhteensä 6 tavoitetta Kuopion palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi. Suunnitelmassa on nostettu esille koko kaupungille yhteiset tavoitteet ja numeroidut toimenpiteet sisältäen mm. jalkautamisvaiheen palvelualueille sekä seuranta-asiat. Lisäksi on tuotu esiin työkaluja kuten tarkistuslista ja THL:n esitelemä 'etuoikeuksien kehä', joiden avulla kukin palvelualue, vastualue ja yksikkö voi arvioida ja kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omien palvelujensa osalta.

Kuopiossa marraskuussa 2022

Kuopion kaupungin toimeenpaneva hyvinvointiryhmä

28.11.2022

3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännön ohjaamana

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella on vahva lainsäädännöllinen perusta. Keskeistä lainsäädäntöä on esitetty lyhyesti liitteessä 1.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoliin määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Tasa-arvon edistämismittarit koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös sukupuolikiintiöillä ja tasapuolisuussäännöllä (Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut). Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä säädetään Suomen perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa sekä eri elämänalueita koskevassa lainsäädännössä. Kansallisten tuomioistuinten, Euroopan Unionin tuomioistuimen sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännöt ovat keskeisessä roolissa yhdenvertaisuuteen liittyvän oikeustilan kehittämisessä.

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 saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työeläinsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla.

Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa. Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. (Lähde, Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut).

4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kuopion strategiassa ja toimintaa ohjaavissa suunnitelmissa

Kuopion strategia 2030

Kuopion strategiassa visiona on olla "Hyvän elämän pääkaupunki". Hyvää elämää ilmentävät terveys, alueen elinvoima ja arjen rikkaus. Visiota täsmentää neljä päämäärää:

- Hyvinvoiva ja yhteisöllinen – turvallinen kaikille, paras paikka kasvaa ja oppia
- Elinvoimainen ja kasvava – houkutteleva osaajille ja yrityksille
- Ilmasto- ja resurssiviisas – kestävästi kasvava, ympäristöstään ylpeä
- Uudistuva ja yhdessä tekevä – haluttu hyvinvoiva työyhteisö.

28.11.2022

Turvallinen Kuopio on paitsi fyysistä turvallisuutta myös sosiaalista eheyttä. Strategian läpileikkaavat teemat ovat digitaalisuus, kumppanuus ja kansainvälisyys.

Hyvinvoiva Kuopio ohjelma ja Hyvinvointikertomus ja -suunnitelma

Hyvinvoiva Kuopio ohjelma on yksi Kuopion strategiaa toteuttavista ohjelmista. Se antaa tutkimuksiin pohjautuen viitekehyksen hyvinvoinnin edistämistyölle Kuopiossa. Kuopion hyvinvoinnin edistämistä, hyvää arkea tuetaan vahvistamalla tutkimuksiin pohjautua hyvän elämän elementtejä; hyvän arjen rutiinit, hyvän elämän kanssakulkijat, hyvän elämän innostajat, hyvän elämän toimeentulo ja hyvän elämän asuin ympäristö. Keskeistä hyvinvoinnin edistämistyössä nähdään myös tiedolla johtaminen ja kehittäminen sekä laajan toimijajoukon sitoutuminen yhteiseen työhön. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat vahvasti esillä ohjelmassa.

Hyvinvoiva Kuopio -ohjelma antaa viitekehyksen myös Kuopion hyvinvointikertomuksen ja -suunnitelman laadinnalle. Lain sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 6§ mukaan toteutettava hyvinvointikertomus ja -suunnitelma laaditaan kerran valtuustokautena laajana. Hyvinvointikertomuksessa tarkastellaan alueen asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Hyvinvointisuunnitelman laadinta pohjautuu tutkittuun tietoon alueen asukkaiden hyvinvoinnin nykytilasta. Kuopion hyvinvointikertomus ja -suunnitelma valtuustokaudella 2021–2025 nostaa esiin myös hyvinvoinnin ja terveyden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää tietopohjaa sekä toimenpiteitä.

5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanne Kuopiossa

Toimintaympäristö

Vuonna 2022 Kuopion ja kaikkien kuntien toimintaympäristö on muutoksessa. Kuntien rooli muuttuu, kun hyvinvointialueet aloittavat vuonna 2023. TE-palvelut siirtyvät valtiolta kunnille tammikuussa 2025. Suomen turvallisuusympäristö on muuttunut Venäjän aloitettua hyökkäyssodan 2022 Ukrainassa, minkä jälkeen on seurannut myös inflaation kiihtyminen sekä energiakriisi. Pitkäkestoinen koronapandemia alkoi vuonna 2020. Muutokset ja ilmiöt haastavat myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Kuopion väestörakenteesta

Vuoden 2021 lopussa Kuopion väkiluku oli 121 543, josta naisten osuus 62 439 (51 %) ja miesten 59 104 (49 %). Naisten keski-ikä oli 43,9 vuotta ja miesten 41,3 vuotta. (www.kuopio.fi/tilastotietoa)

Kuopion väestönkasvu on viime vuodet ollut ripeää ja vuonna 2021 väestönkasvu on ollut valtakunnan kärkeä vahvan muuttovetovoiman ansiosta. Väestön kasvuun liittyy kaupungistumiskehitys sekä vilkas asuntojen rakentaminen ja kaupunkirakenteen tiivistäminen. Kuopioon muuttaa jatkuvasti myös ulkomaalaistaustaisia asukkaita, joskin määrät ovat hyvin maltillisia pääkaupunkiseutuun nähden. Kuopioon muutetaan ulkomailta työn, opiskelun ja perhesyiden takia.

Alueen väestöön liittyviä ilmiöitä ovat ikääntyminen, korkea sairastavuus sekä sitkeä pitkäaikaistyöttömyys, mistä seuraa erilaisia palvelutarpeita. Kuopion hyvinvointisuunnitelman seuranta-aineiston perusteella kehittämistarpeita on mm. mielen hyvinvoinnin asioissa. Lisätietoa Kuopion väestön hyvinvointiin liittyvistä haasteista on katsottavissa hyvinvointikertomuksesta. Lisätietoa väestöstä on myös liitteissä.

Vuoden 2021 lopussa Kuopiossa asui 3 548 ulkomaan kansalaista eli 2,9 % kuopiolaisista. Vieraskielisiä oli Kuopiossa v. 2020 lopussa 5 539 eli 4,6 % väestöstä. Kuopiossa puhutaan vajaata 100 eri kieltä ja suurimmat ryhmät ovat venäjä, arabia, englanti ja viro. Eniten ulkomaalaisia eli yli 2 000, asuu keskustassa ja sen lähialueilla, eteläisellä alueella vaja 1 000. Ulkomaalaisia asuu kaikilla Kuopion alueilla. Korkeakoulujen ulkomaalaiset opiskelijat eivät tilastoidu kyseisiin

lukuihin, ja heitä on keskimäärin vuoden mittaan satoja, lähes 1000 Kuopiossa. Ulkomaalaisten työttömyysaste on Kuopiossa noin 22 %.

Kuopion maantieteellinen alue on useiden kuntaliitosten takia muodostunut laajaksi ja tuo asukkaille haasteita asiointiin sekä työ- ja koulumatkoihin. Etäisyyksien taklaamiseksi on kehitetty ja kehitetään erilaisia ratkaisuja kuten sähköisiä palveluja sekä liikkumisen palveluja. Erilaisten haasteiden vastapainona on Kuopiolle tunnusomainen kumppaninyhteistyö sekä yhteisöllisyys, mitä myös valtakunnalliset tutkimukset ovat tukeneet.

Taulukko 1: Tietoja Kuopion väestöstä, poimintoja uusimmista tilastoista. Lisätietoa on myös liitteissä.
Lähde: Kuopion kaupungin tietopalvelu, TEM tietopalvelu, Sotkanet, THL

Kuopion väkiluku 31.12.2021	121 543 hlöä
Väestö ikäluokittain 31.12.2021	
- 0–17-vuotiaita	21 186 hlöä
- 18–24-vuotiaita	12 222 hlöä
- 25–64-vuotiaita	61 361 hlöä
- yli 65-vuotiaita	26 774 hlöä
Maaseutumaisilla alueilla asuvat noin	22 000 hlöä
Työttömyysaste 09/2022	9,1 %
Työttömiä 09/2022	5 200 hlöä
Pitkäaikaistyöttömiä 09/2022	2 400 hlöä
Ehkäisevää toimeentulotukea vuoden aikana saaneet kotitaloudet 2021	1 073 kotitaloutta
Ulkomaan kansalaisia 31.12.2021	3 500 hlöä (2,9 % väestöstä)
Ulkomaan kansalaisista työikäisiä	68 %
Ulkomaalainen työvoima 2022	1 500 hlöä
Ulkomaalaisten työttömyysaste 2022	22 %
Asunnottomat yksin asuvat 2021	118 hlöä
Ulkona, yömajoissa, tilapäissuojissa, laitoksissa olevat yksinäiset asunnottomat	7 hlöä
Kuntakohtainen THL:n sairastavuusindeksi 2017–2019 ikävakioitu (koko maa 100,0)	125,3

Kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista Kuopiossa on mahdollista seurata nk. Mayors Indicators -aineiston avulla (Kuopion kaupunki/ tilastotietoa, Mayors Indicators-aineisto). Mayors indicators -palvelu antaa tietoa siitä, miten YK:n kestävän kehityksen tavoitteet toteutuvat kunnassa. Tiedot pohjautuvat julkisiin virallisiin tilastoihin, ja Kuopiossa myös hyvinvointikertomuksessa hyödynnetään vastaavia tilastotietoja. YK:n tavoitteista Kuopiossa toteutuu parhaiten yhteistyö ja kumppanuus. Kuopion strategian päämäärä hyvinvoiva ja yhteisöllinen Kuopio liittyy YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin 1, 2, 3, 5 ja 10 ja ne viitoittavat myös Kuopion tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä.



Kuva 2: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet Kuopion kaupunki (2022), Kuopion strategian 2030 esittelyaineistot

28.11.2022

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät kaupungin ohjelmat, valmistelut, verkostot ja hankkeet

Etnistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistää lakisääteinen kotouttamisohjelma. Kuopio on mukana UNICEFin lapsiystävällinen kunta -ohjelmassa, joka tukee Kuopiota kehittämään lapsille entistä tasa-arvoisempia ja yhdenvertaisempia palveluratkaisuja. Kuopio on vuosien ajan edistänyt terveyden tasa-arvoa toimimalla aktiivisena jäsenenä Suomen Tervekunta-verkostossa sekä WHO:n Euroopan terveiden kaupunkien verkostossa. Kuopio on vuonna 2007 hyväksynyt ensimmäisten suomalaisten kaupunkien joukossa CEMRin eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan.

Kuopiossa toimii lakisääteiset vaikuttamiselimet ja ryhmät kuten vanhusneuvosto, vammaisneuvosto, lasten parlamentti, nuorisovaltuusto, romanityöryhmä sekä nuorten monialainen työryhmä ja erillinen turvallisuustyöryhmä. Kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittytyö on aloitettu syksyn 2022 kuluessa.

Kuopio on suunnitelmaa kirjoittaessa vuonna 2022 työllisyyskokeilukaupunki. Kuopiossa työllisyyspalvelut tukipalveluineen on koottu yhden luokun matalan kynnyksen Navigaattori-palveluksi. Osallisuutta on edistetty kansalaistointityöllä, järjestöyhteistyöllä, eu-rahoitteisilla osallisuuskokeiluilla, pitäjäraatitoiminnalla ja muilla kehittämishankkeilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen Kuopiossa

Media-analyysi

Korkeakouluharjoittelun (Möttönen 2020) yhteydessä toteutettiin media-analyysi yleisen keskustelun ilmiöiden ja huolenaiheiden tunnistamisessa. Analyysissä hyödynnettiin paikallislehden ja Facebook-keskusteluryhmän aineistoja yhden viikon ajalta syksyllä 2020. Media-analyysin viesti oli, että mielipiteet jakautuivat paljon, kun oli kyse ilmastoteoista, sukupuolen moninaisuudesta sekä maahanmuutosta. Keskusteluista nousi myös alueellisen eriarvoisuuden kokemuksia kaupunkialueiden ja maaseutualueiden asukkaiden kesken.

Ihmiset havaitsevat arjessaan ja keskusteluissaan selkeästi **ilmiöitä**, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista, mutta niihin ei päästä kiinni kyselyillä, joissa kysytään vain syrjintäkokemuksista. Ehkä asiaa olisikin syytä lähestyä kysymällä, millaiset asiat vaikeuttavat kuopiolaisten yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä palveluihin, työelämään, opintojen pariin ja millaiset tekijät vaikeuttavat hyvän elämän elämistä juuri Kuopiossa.

Kokemuksellisen hyvinvoinnin kysely

Kuopiossa toteutettiin vuosien 2020–2021 vaihteessa kokemuksellinen hyvinvointikysely (Kuopion kaupunki 2021). Kyselyyn vastasi 989 kuopiolaista. Heistä 71 % kertoi, ettei ollut kokenut syrjintää julkisissa palveluissa viimeisen vuoden aikana. Syrjintää kokeneet raportoivat syrjinnän syiksi yleisimmin iän, terveydentilan, mielipiteen, aseman tai koulutuksen.

Kuopion kaupungin järjestöhaastattelut (2021) yhdenvertaisuuden toteutumisesta julkisissa palveluissa. Kuopion kaupunki toteutti touko-kesäkuussa 2021 yksitoista järjestöhaastattelua opiskelijaharjoittelun yhteydessä. Haastatteluiden avulla selvitettiin kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta julkisissa, ja etenkin kaupungin palveluissa Kuopiossa. Haastattelut järjestöt olivat Kalakukko ry, Kuopion Perheentalo, Kuopion vanhusneuvosto, Lumikello ry, Pohjois-Savon Kylät ry, Pohjois-Savon Seta ry, Päihdepalvelusäätiö, Rikosuhri-päivystys, Setlementti Puijola ry, Sirkulanpuiston toimintayhdistys ry ja Tukipilari.

Haastatteluissa kaupungille annettiin yhdenvertaisuuden toteutumisesta keskimäärin tyydyttävä arvosana. Syrjinnän kokemuksia julkisissa palveluissa viimeisen vuoden aikana tuli esiin ja syrjinnän perusteeksi oli useimmiten koettu terveydentila tai asuinpaikka. Myös mm. ikä sekä sukupuolen ja seksuaalinen moninaisuus mainittiin syrjinnän syinä.

28.11.2022

Yleisemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen epäkohtina tuotiin esiin tiedotus ja viestintä, esteettömyys, palvelujen digitalisoituminen, maaseudun ja etenkin siellä asuvien ikäihmisten palveluiden saavutettavuus, mielenterveys- ja päihdepalvelujen saavutettavuus sekä henkilöstön vajavainen tietoisuus ja ymmärrys erityis- ja vähemmistöryhmiin liittyen. Järjestöt toivovat yhteistyön edelleen tiivistämistä kaupungin kanssa, kokemusasiantuntijoiden hyödyntämistä sekä tiedotuksen kehittämistä.

Haastatteluissa tunnistettiin useita ihmisryhmiä, joiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta tarpeen erityisesti tarkastella. Nämä listattuna alla. Suurin huoli oli ihmisistä, jotka kuuluvat samaan aikaan useisiin yllä mainituista ryhmistä, kuten sekä päihde- että mielenterveysongelmista kärsivät asunnottomat.

Alla on listattuna haastattelujen pohjalta esiin nousseet asukasryhmät, joiden osalta yhdenvertaisuuden toteutuminen aiheutti huolta:

- Ikäihmiset, sekä maaseudulla että kaupungissa asuvat
- Mielenterveys- ja päihdehaasteista kärsivät
- Asunnottomat
- Ihmiskaupan uhrit
- Sateenkaarinuoret ja -vanhukset
- Maaseudun nuoret
- Muut syrjäytymisvaarassa olevat nuoret
- Eräät maahanmuuttajaryhmät.

Suunnitelman laadintaa työpajoissa keväällä 2022

Kuopion kaupungin toimeenpaneva hyvinvointiryhmä järjesti 14.4. ja 26.4.2022 työpajat, missä käsiteltiin palvelujen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Niihin kutsuttiin kyseisen työryhmän ohella järjestökumppaneiden, lakisääteisten neuvostojen sekä alueellisten sidosryhmien edustajia. Toimeenpanevassa hyvinvointiryhmässä on edustettuna kaikki palvelualueet. Työpajat toteutettiin etätyöskentelyllä. Osallistujia molemmissa oli noin 30 henkilöä. Työskentelyä pohjustivat asiantuntijaesitykset mm. THL:n yhdenvertaisuus- ja sukupuolten tasa-arvotiimistä sekä katsaukset tehtyihin selvityksiin. Ensimmäinen työpaja pohti yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykyistä tilannetta ja toisessa keskityttiin kehittämiskohteisiin.

Nykytilanteen arviointia ensimmäisessä työpajassa. Ensimmäisessä työpajassa 14.4.2022 vahvuuksina todettiin, että osaamista ja tietopohjaakin Kuopiossa löytyy. Uusia välineitä on kehitteillä osallisuuden tueksi. Monia edistymis- askeleita on havaittavissa. Lähtökohdat ovat positiiviset.

Kehittämiskohteista työpajassa todettiin, että

- syrjiviä rakenteita tulisi tunnistaa ja esteitä poistaa suunnitelmallisesti
- säännöllistä tiedottamista ja muistuttamista tarvitaan
- asukkaiden ja eri toimijoiden välistä vuoropuhelua tulee lisätä ja toimintamalleja sen toteuttamiseen tulee kehittää
- asukkaiden kohtaamistilanteisiin liittyvää henkilöstökoulutusta tarvitaan.

Työpajassa 14.4.2022 kirjattiin myös seuraavia tavoitteita suunnitelmalle

- suunnitelman seuranta ja arviointi sekä tilannekuvat työ tulee saada jatkuvaksi toiminnaksi sekä täsmentää vastuutahot
- epäkohdat tulee kartoittaa ja muodostaa niiden pohjalta toimintasuunnitelmat
- toimintasuunnitelmassa tulee kertoa, miten pulmakohdat ratkaistaan, mitkä ovat välitapit tai väliarvioinnit
- huomiota tulee kiinnittää myös toimintakulttuuriin
- tulee huomioida ihmisten mahdollisuus aitoon osallistumiseen (kyselyt, osallistava budjetointi jne.)
- viestintä- ja koulutusasiat ovat keskeisimpiä kehittämiskohteita

28.11.2022

- tasa-arvonäkökulma on syytä huomioida, ettei se jää yhdenvertaisuusnäkökulman varjoon
- toimenpiteissä tulisi huomioida myös sateenkaari-ihmiset, samoin moniperusteinen syrjintä sekä kaikista haavoittuvimmassa asemassa olevat. Tietopohjaa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä syrjintäperusteista tulee vahvistaa.

Taulukko 2: Kooste esiinnoisseista haasteista taustaselvitysten ja v. 2022 työpajojen pohjalta

- sähköiset palvelut eivät ole saavutettavia kaikille (laitteisiin ja osaamisen liittyvät tekijät)
- viestintä ei saavuta kaikkia (esim. käytetyt kanavat, käytetty kieli)
- puhelinyhteystietojen löytäminen osaan palveluista on haastavaa
- osallistumismahdollisuudet palvelujen suunnitteluun
- aidosti osallistava malli monikulttuurisille kuntalaisille
- palvelut kaukana, kun asuu maaseutualueella
- palveluissa ei huomioida riittävän hyvin, että eri-ikäisillä on erilaisia tarpeita ja erilaisia valmiuksia
- tilojen, alueiden ja palvelujen fyysisessä esteettömyydessä on vielä puutteita
- busseissa ei kuulutuksia (vrt. näkövammaiset)
- yleisen toimintakulttuurin tasa-arvoisuus
- työelämän monimuotoisuus
- henkilöstön valmiudet sensitiivisiin kohtaamisiin (vrt. päihde- ja mielenterveysasiakkaat)
- osatyökykyiset työelämässä
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus päätöksissä ja verkkosivuilla
- estävien rakenteiden kartoittamista ei ole tehty riittävästi
- palveluissa ei ole riittävästi huomioitu muunsukupuolisia tai sitä, että henkilöillä voi olla useita syrjiviä tekijöitä samanaikaisesti
- tilannekuvatiedon kokoaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei ole ollut systemaattista
- kohtaamisia mahdollistavissa paikoissa ja tiloissa on nähty kehittämisen tarpeita.

Toisessa työpajassa keskusteltiin kehittämistarpeista. Toinen työpaja pidettiin 26.4.2022 ja sen tavoitteena oli keskittyä tarkemmin ensimmäisessä työpajassa ilmenneisiin teemoihin. Työpajassa tarkasteltiin palveluja ja viestintää, asukkaiden erilaisten tarpeiden huomiointia ja päätöksentekoa ja yhdessä suunnittelua. Keskustelut käytiin pienryhmissä ja hyödynnettiin sähköistä Mentimeter-työkalua.

- **Palveluiden ja viestinnän** suurimpina ongelmina nähtiin, että
 - sähköiset palvelut eivät ole kaikkien saavutettavissa,
 - kaikki viestintä ei ole ymmärrettävää ja
 - tilat, alueet ja palvelut eivät ole riittävän esteettömiä (esim. fyysisesti) tai tarpeeksi lähellä (vrt. maaseutu).
- **Asukkaiden erilaisten tarpeiden huomiointiin** liittyen todettiin, että
 - yleisen toimintakulttuurin tasa-arvoisuuteen ja intersektionaalisuuteen (samanaikaisesti useita syrjintäperusteita) pitäisi kiinnittää huomiota.
 - henkilöstön valmiudet sensitiivisiin kohtaamisiin esimerkiksi päihde- ja mielenterveysasiakkaiden kanssa tulisi kiinnittää huomiota
 - myös erilaisten tarpeiden ja valmiuksien tunnistaminen esimerkiksi ikään liittyen koetaan tärkeänä.
- **Päätöksentekoon ja yhdessä suunnitteluun** liittyen toivottiin
 - tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta päätöksissä ja verkkosivuilla.

28.11.2022

- Keskustelussa nousi esiin myös se, puuttuuko tilannekuvatietoa ja tunnistetaanko kohtia, mistä puuttuu palvelu.
- Palveluiden suunnittelemiseen haluttiin lisää osallistumismahdollisuuksia ja erityisesti monikulttuuriset kuntalaiset mainittiin.
- Kohtaamisia mahdollistavia paikkoja ja tiloja haluttaisiin kartoittaa.

Työpajassa käydyin keskustelun pääviestejä oli intersektionaalisen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden huomiointi sekä aidosti laajat ja moninaiset osallistumismahdollisuudet kuntalaisille heitä koskeviin päätöksiin.

6 Valmisteluprosessi

Suunnitelmalla päivitetään edellistä vuoden 2016 suunnitelmaa. Tätä ennen suunnitelmia on päivitetty vuosina 2008 ja 2010. Edellisen suunnitelman yhteydessä toteutettu verkkokysely osoitti silloisiksi kehittämiskohteiksi mm. seuraavat: päätöksenteko ja suunnitelmat, toimintojen arviointi, tiedotusasiat ja syrjimättömyys asiakastyössä.

Vuoden 2016 jälkeen on mm. osallistuttu valtakunnalliseen kehittämishankkeeseen Vaasan, Oulun ja Tampereen kanssa, kun Kuopio toimi yhtenä pilottikaupunkina oikeusministeriön ja Kuntaliiton eu-rahoitteisessa Rainbow rights -projektissa. Se tuotti kunnille käsikirjan yhdenvertaisuussuunnitelmien jalkauttamiseen (Kaikkien kasvojen kunta 2019). Projektin aikana pidettiin työpajoja myös Kuopiossa. Hanketta toteutettiin ajalla 1.1.2017-28.2.2019. Vuonna 2018 Kuopion valtuustoryhmät allekirjoittivat julistuksen vihapuhetta vastaan (liitteessä).

Nyt käsillä olevan suunnitelman valmistelun yhteydessä on tehty yhteistyötä tutkimustahojen, asiantuntijaverkostojen, alueellisten järjestökumppaneiden sekä sisäisten hyvinvointia käsittelevien työryhmien kanssa.

- Tämän suunnitelman taustaselvityksiä ovat tuottaneet Kuopion kaupungilla korkeakouluharjoittelijoina ja kesätyöntekijöinä toimineet Itä-Suomen yliopiston Kuopion kampuksen sosiaalitieteiden opiskelijat. Vuoden 2020 lopulla on koottu vertailuaineisto Kuopion vertailukaupunkien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista sekä media-analyysi keskeisten ilmiöiden tunnistamiseksi. Kesällä 2021 on tehty keskeisten järjestökumppaneiden haastattelut, millä selvitettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tilaa ja tarkennettiin tukea tarvitsevia ryhmiä. Haastattelut järjestöt valittiin kansalaistoiminnan yksikön kanssa yhteistyössä.
- Kuopion kaupungin toimeenpanevan hyvinvointiryhmän edustajia on säännöllisesti vuosien varrella osallistunut THL:n YHTA-verkoston ja Kuntaliiton tasa-arvoverkoston tiedonvaihtotilaisuuksiin. Tilaisuuksissa on käsitelty myös kuntien suunnitelmien vaiheita ja vaihdettu tietoja hyvistä käytännöistä. Kuopion kaupungin edustajia on osallistunut myös STM:n järjestämiin työelämän segregaaation purkua eli sukupuolittuneita työmarkkinoita käsitteleviin Itä-Suomen alueen työpajoihin v. 2022. Kyseiset työpajat ovat osa STM:n, THL:n ja ministeriöiden vuoteen 2023 jatkuvaa valtakunnallista hanketta sekä pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa.
- Kuopiossa toteutettiin vuosien 2020–2021 vaihteessa kokemuksellinen hyvinvointi -kysely.
- Kuopion kaupungin hyvinvointiryhmä ja toimeenpaneva hyvinvointiryhmä ovat käyneet evästyskeskustelua suunnitelman päivytyksen tueksi syksystä 2021 lähtien. Työpajoissa on kuultu ulkopuolisia asiantuntijoita Kuntaliitosta ja Oulun kaupungilta. Valmisteluvaiheista on annettu tilannekatsauksia hyvinvointiryhmälle ja toimeenpanevalle hyvinvointiryhmälle.

28.11.2022

- Keväällä 2022 järjestettiin kaksi työpajaa, johon on osallistunut toimeenpanevan hyvinvointiryhmän sekä järjestökumppaneiden ja sidosryhmien edustajia. Työpajoihin on saatu asiantuntemusta myös THL:stä sekä Itä-Suomen yliopistosta. Työpajat on koronapandemian jatkumisen takia toteutettu etätilaisuuksina.
- Suunnitelman luonnosta käsiteltiin lokakuussa 2022 kaupungin hyvinvointiryhmässä ja toimeenpanevasa hyvinvointiryhmässä sekä kaupunginjohtajan johtotiimissä.
- Vapaamuotoista palautetta pyydettiin marraskuussa 2022 valmisteluun osallistuneilta kumppanitahoilta sekä neuvostoilta ja vastaavilta. Kommentteja saatiin vammaisneuvoston, vanhusneuvoston, Tukipilarin, Setlementti Puijola ry:n Kompassin, THL:n sekä Kuopion kaupungin työnantajapalvelun, viestinnän ja maahanmuuttajapalvelujen edustajilta. Palautteissa mm.
 - muistutettiin asukkaiden monimuotoisuuden huomioimisesta ja haavoittuvista ryhmistä
 - toivottiin riittävää huomiota sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimiseen palveluissa ja suhteessa nuoriin
 - painotettiin järjestöjen, neuvostojen ja asukkaiden kuulemista mahdollisimman kattavasti osana asioiden valmistelua ja päätöksentekoa
 - toivottiin keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista kaupungin valmisteluissa olevista asioista
 - kiinnitettiin huomiota tasapuolisuuden toimijoiden kesken tilakysymyksissä
 - kiinnitettiin huomiota kunnan reuna-alueiden erityiskysymyksiin kuten palvelujen vähenemiseen
 - muistutettiin yhdenvertaisuustyön ja kotoutustyön yhtymäkohdista sekä hyvistä väestösuhteista ja näiden vaikutuksesta alueen elinvoimaisuuteen. Myös henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla on yhtymäkohtia palveluja koskevaan suunnitelmaan.
 - muistutettiin suunnitelman seurannan merkityksestä, ja että isojen kokonaisuuksien kehittämistä voidaan jatkaa myös seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

7 Tavoitteet ja toimenpiteet Kuopion palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Kuopion palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kuusi tavoitetta. Tavoitteisiin sisältyy 12 toimenpidettä, joista muodostuu suunnitelmalle seurattavat toiminnalliset mittarit. Seuraavassa kuvataan lähemmin tavoitteita ja toimenpiteitä.

Tavoite 1: Henkilöstön valmiudet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseen

Tavoitteena on, että henkilöstöllä on tietous nyt käsillä olevasta suunnitelmasta, Kuopion väestörakenteesta sekä lain edellyttämistä velvoitteista asukkaiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.

Toimenpide 1: Verkossa toteutettava henkilöstökoulutus

Järjestetään koulutusta, jotta henkilöstöllä on ajantasaiset lähtökohtatiedot lain vaatimuksista, voimassa olevasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja sen velvoitteista, väestörakenteesta, olevista erityisryhmistä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain perusasioista sekä syrjintäperusteista. Hyödynnetään joustavasti toteutettavia verkkokoulutuksia kuten eOppivan kaikille avoimia verkkokoulutustyökaluja.

THL:n asiantuntijat suosittelevat 'Yhdenvertaisen kunnan tekijät' -eOppiva-koulutuksen käymistä. Koulutuksen käytyään voi ladata todistuksen, joiden määrää on mahdollista seurata. Lisätehtävänä voi olla myös koulutuksen annin purkaminen työyhteisössä. Huomioidaan koulutuksessa myös Kuopion kaupungin henkilöstöä koskevan, voimassa olevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet.

Vastuutaho: Työnantajapalvelu, henkilöstökoulutus

28.11.2022

Mittari, ajoitus: Verkkokoulutukset on saatavilla henkilöstökoulutusohjelmassa ja niitä on markkinoitu, ajoitus 2023. Kehitetään seurantamittaria koulutuksen suorittamisesta. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Toimenpide 2: Osallistuminen Kuntaliiton ja THL:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkostoihin ja koulutuksiin

Asiantuntijaverkostoihin osallistumalla on mahdollista päivittää ajankohtaistietoa sekä kuulla vertaillukaupunkien hyvistä käytänteistä sekä välittää muille Kuopiossa kehitettyjä toimintatapoja.

Vastuutaho: Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat, Kuopion kaupungin toimeenpanevan hyvinvointiryhmän jäsenet

Mittari, ajoitus: osallistumiset tilaisuuksiin, jatkuvaa toimintaa.

Tavoite 2: Tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta tukeva viestintä

Viestinnän saavutettavuus lisää ihmisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Hyvä saavutettavuus kertoo erilaisten ryhmien tarpeiden huomioimisesta, jolloin viestintä myös tavoittaa paremmin kohderyhmiä. Tietoa ja elämyksiä tarjotaan eri aistien välityksellä. Ymmärtämisen esteitä poistetaan, kun tarjolla on esim. kielivaihtoehtoja ja huomioidaan erilaisia oppimistyyliä.

Toimenpide 3: Saavutettava sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva viestintä palveluista

Vastuutaho: Kaikki palvelualueet

Mittari, ajoitus: Jatkuva kehittäminen. Huomioidaan myös ohjeissa ja koulutuksissa. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Verkkoviestintä ja selkokieli

Verkkosivuilla on tärkeää käyttää selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Teknisesti saavutettavasta sisällöstä ei ole hyötyä, jos sisältöä on vaikea käsittää. Ymmärrettävä kieli helpottaa ja nopeuttaa kaikkien käyttäjien tiedonsaantia ja asioiden hoitamista verkkopalveluissa. Selkeä kieli on yleiskieltä, joka ei sisällä erikoista sanastoa tai vaikeaselkoisia rakenteita.

Lue lisää selkeästä kielestä: www.saavutettavasti.fi/verkkosisaltojen-saavutettavuus/selkea-kieli/

Viestintä ja kieliversiot

Kehitetään kaupungin viestintää, jotta se tavoittaisi myös vieraskielisiä ja monikulttuurisia asukkaita paremmin. Huomioidaan väestörakenne myös kuvamaailmassa. Tehdään kehitystyötä resurssien mahdollistamalla tavalla. Hyödynnetään kumppaniyhteistyötä ja järjestöyhteistyötä.

Verkkopalveluiden saavutettavuus

On tärkeää, että digitaaliset palvelut ovat kaikkien ulottuvilla. Tällöin jo digipalvelujen suunnittelussa tulee huomioida ihmisten monimuotoisuus. Palveluja voi käyttää, vaikka käyttäjällä olisi kuulo- tai näkövamma, luki- ja oppimisvaikeus, muistihäiriö tai vaikkapa heikko suomen kielen taito. Tilapäisetkään häiriöt, kuten melu, auringonpaiste, stressi tai kipsi kädessä, eivät estä digipalvelujen käyttöä.

Verkkopalveluiden ja mobiilisovellusten saavutettavuutta tulee arvioida vuonna 2016 voimaan tulleen saavutettavuusdirektiivin mukaisesti. Lue lisää verkon saavutettavuusvaatimuksista: www.saavutettavuusvaatimukset.fi ja Kuopion kaupungin saavutettavuusselosteesta <https://www.kuopio.fi/saavutettavuusseloste>.

Kuopion kaupungin markkinointi- ja viestintäyksikkö on laatinut ohjeen kuopio.fi -verkkosivujen ylläpitäjille ja henkilöille, jotka tuottavat sisältöjä (mm. videoita tai pdf-dokumentteja) verkkosivuille. Oh-

28.11.2022

jeessa annetaan yleisiä neuvoja mm. kuvien, otsikoiden ja linkkien tekemiseen sekä eri tiedostomuotojen (Word, pdf, Powerpoint) saavutettavuuden tukemiseksi. Ohjeeseen voi tutustua osoitteessa, Saavutettavuusohje kaupungin verkkosivujen sisällöntuottajille.pdf.

Videoiden hyödyntäminen

Videot kunnan viestinnässä parantavat viestinnän saavutettavuutta. On tärkeää, että jokainen saa tietoa itselleen sopivassa muodossa. Jotta viesti välittyy parhaalla mahdollisella tavalla kaikille käyttäjäryhmille, on tekstitys ja kuvailutulkkaus tärkeää. Kunnan julkaisemissa videoissa pitää saavutettavuuskriteerien mukaan lähtökohtaisesti olla tekstitys. Suorat lähetykset eivät kuulu tämän lain vaatimusten piiriin. Lue lisää videoiden ja äänilähetysten saavutettavuudesta: www.saavutettavuusvaatimukset.fi/digipalvelulain-vaatimukset/videoiden-ja-aanilahetysten-saavutettavuus/

Sukupuolittietoinen viestintä

Markkinointi ja viestintä toteuttaa THL:n suositusten mukaista sukupuolittietoisesta viestinnän toimintatapaa omissa julkaisuissaan (Lähde, THL:n verkkojulkaisu). Liitteissä on vinkkejä sukupuolittietoiseen kielenkäyttöön (Lähde, THL:n verkkosivut).



Kuva 3: Sukupuolittietoisesta viestinnän näkökulmat (THL).

Toimenpide 4: Monikanavainen viestintä mukaan lukien jaettavat aineistot

Kehitetään monikanavaista viestintää. Kuullaan asukkaiden ja järjestökumppaneiden tarpeita kehittämistyön tueksi. On tarpeen turvata sähköisten palvelujen ja verkkosivutietojen ohella kriittisten palvelujen puhelinyhteystiedot myös jaettavana paperisena versiona.

Vastuutaho: Kaikki palvelualueet yhteistyössä markkinoinnin ja viestinnän kanssa

Mittari, ajoitus: Yhteystiedot jaettu 2023 aikana. Kehittämistyö jatkuu. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Toimenpide 5: Viestintä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vaiheesta

Täsmennetään vuoteen 2023 mennessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaava yksikkö maaliskuulle 2023 käynnissä olevan Haltuun-projektin yhteydessä, missä tarkennetaan Kuopion kaupungin organisaation tehtäviä ja vastuutahoja.

Vastuutaho: Tarkennetaan vastuutaho osana Haltuun-projektia, jota elinvoima- ja konsernipalvelut vetää

Mittari, ajoitus: Suunnitelmasta vastaava taho laatii viestintäsuunnitelman 2023 aikana, missä määritellään viestinnälle kanavat ja vuosikellon ajankohdat. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

28.11.2022

Tavoite 3: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohtien huomioiminen toimintojen ja palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa

Taustaselvitysten ja työpajojen keskeinen viesti oli, että asukkaiden moninaiset lähtökohdat, tarpeet sekä valmiudet tulisi vahvemmin huomioida palvelujen suunnittelussa ja järjestämisessä. On tarpeen lisätä tietoisuutta siitä, että henkilöillä saattaa olla samanaikaisesti useita mahdollisia syrjintäperusteita. Rakenteissa ja järjestelmissä saattaa olla piilevinä syrjiviä elementtejä, joihin ei ole aiemmin kiinnitetty huomiota.

Myös ihmisvaikutusten arviointia on Kuopiossa vahvistettu. Vaikutusten ennakoarviointi on osa päätöksentekoprosessia. Ennakoarvioinnilla pyritään tuomaan suunnitteluun systemaattisuutta, selkiyttämään päätösten perusteluja sekä tuomaan esille tavoitteiden toteutumista ja päätösten havaittuja vaikutuksia. Toiminnan julkisuus ja avoimuus avaa myös mahdollisuuksia arvokeskustelulle. Ihmisvaikutusten arvioinnissa pyritään tunnistamaan ennalta sekä seuraamaan päätösten ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvia vaikutuksia. Ihmisvaikutusten arvioinnissa tarkastellaan päätösten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmia, esimerkiksi sosioekonomisia terveyseroja, sukupuolivaihtokutuksia sekä eri ikäisiin kuten lapsiin kohdistuvia vaikutuksia. Kuopion kaupungin vaikutusten ennakoarviointi -lomakkeessa esimerkiksi kannustetaan huomioimaan vaikutukset eri ihmisryhmiin sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja terveyserojen kaventamiseen. Ennakoarvioinneissa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan olemassa olevaa tietoa esimerkiksi erilaisista tilastoista, sekä tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan kerätään tietoa kuntalaisilta kuuluvilta. Erityisesti vaikutusten kohteena olevat ryhmät tulisi osallistaa mukaan arviointiprosessiin (Nelimarkka & Kauppinen 2007).

Palvelujen muutosten ja erilaisten valmistelujen vaikutuksia asukkaisiin voidaan tarkastella konkreettisella tasolla ja useista näkökulmista myös samanaikaisesti. Toimenpiteessä 6 on kuvattu kaksi työkalua, tarkistuslista ja THL:n etuoikeuksien kehä. Tarkistuslista on toteutettu mukaeltuna keskeisistä lähteistä.

Toimenpide 6: Otetaan käyttöön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tarkistuslista sekä hyödynnetään THL:n etuoikeuksien kehä -työkalua

Vastuu: kaikki palvelualueet, palvelualueiden esihenkilöt, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat, henkilöstökoulutus

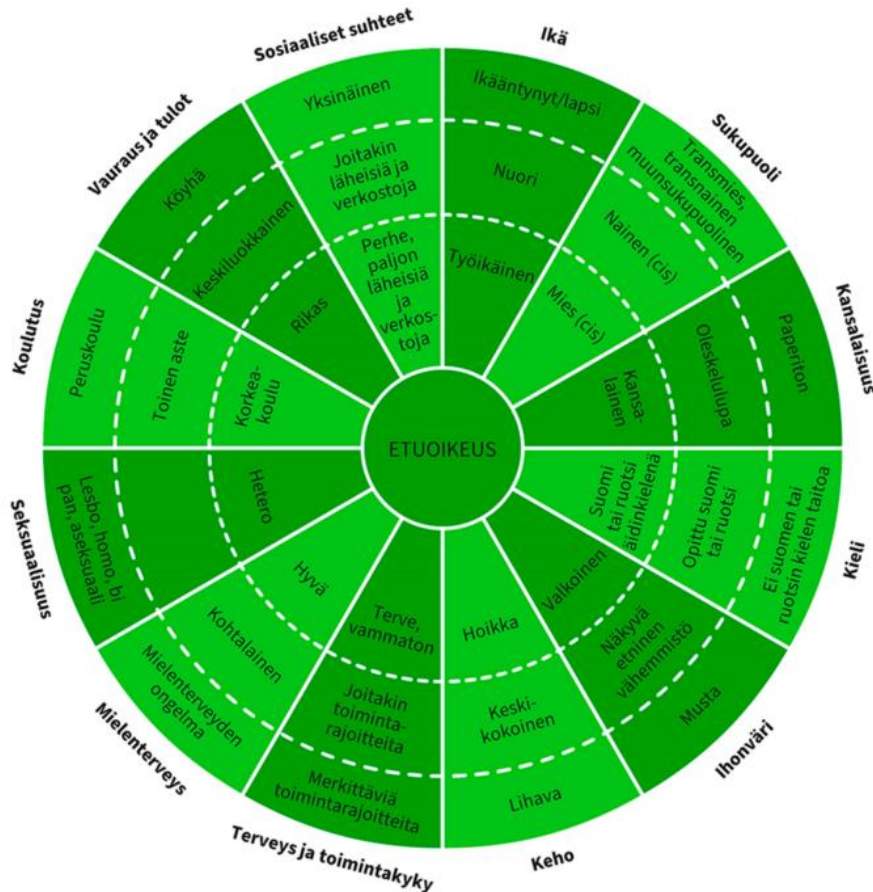
Mittari, ajoitus: Palvelualueet hyödyntävät tarkistuslistaa ja etuoikeuksien kehä -työkalua palvelujen suunnittelussa ja asioiden valmistelussa sekä muutosten vaikutusten arvioinnissa. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Taulukko 3: Tarkistuslista (Möttönen 2020): Kun suunnittelet palveluja tai toimintoja, jotka vaikuttavat ihmisten arkeen, niin onko suunnittelussa otettu huomioon seuraavia asioita?

- eri ikäiset ihmiset
- eri kieltä puhuvat
- eri kansalaisuudet
- terveydentilan ja toimintakyvyn eroavaisuudet, selkokieliisyys, ymmärrettävyys, helppokulkuisuus
- erilaiset tavat käyttää aisteja
- erilaiset valmiudet ja mahdollisuudet käyttää teknologiaa
- uskonnon, vakaumuksen ja mielipiteen, poliittisen toiminnan ja ammattiyhdistystoiminnan eroavaisuudet
- erilaiset perhesuhteet ja perhemuodot
- sukupuolen moninaisuus
- alueellisuus ja kulkuyhteydet
- erilaiset taloudelliset tilanteet

28.11.2022

Seuraavassa kuvassa oleva 'etuoikeuskehä' on työkalu, jonka avulla voi tarkastella eri tekijöiden vaikutusta ja yhteisvaikutuksia ihmisten elämään. Se auttaa pohtimaan, keille kaikille palvelut pitäisi olla suunnattu ja keihin kaikkiin päätökset vaikuttavat. Mitä lähemmäksi keskikehää henkilö sijoittuu, sitä paremmat osallistumis- ja toimintamahdollisuudet hänellä on asiakkaana (THL:n verkkojulkaisu).



Kuva 4: THL:n työkalu etuoikeuksien kehä (THL:n verkkojulkaisu)

Tavoite 4: Suunnitelman jalkauttaminen palvelualueille

Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 on luonteeltaan kattosuunnitelma ja se esittää yhteiset kehittämistavoitteet ja viitekehyksen palvelualueiden omien kehittämiskohteiden tarkasteluun.

Toimenpide 7: Palvelualuekohtaisten suunnitelmien tekeminen

Palvelualueet tekevät omat tilannekuva-arviot, kartoittavat kehittämiskohteet ja laativat toimintasuunnitelman hyödyntämällä edellä esiteltyjä työkaluja sekä asukkaiden kuulemisista mahdollisuuksiensa mukaan. Palvelualueiden tietoja hyödynnetään myös kaupunkitasoisen suunnitelman arvioinnissa. Huomioidaan palvelualueiden suunnitelmissa myös, että Kuopio on mukana Unicefin lapsiystävällinen kaupunki -ohjelmassa ja kirjataan toimenpiteitä, jotka huomioivat lasten ja nuorten sekä perheiden monimuotoisuuden.

Vastuu: palvelualueet yhteistyössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavien kanssa huolehtivat siitä, että toteutetaan kaikilla palvelualueilla

Mittari, ajoitus: Palvelualueiden jalkauttamisvaihe ajoittuu vuoteen 2023.

28.11.2022

Toimenpide 8: Asukkaiden osallisuuden ja asukkaiden moninaisen kuulemisen kehittäminen

Vastuu: Osallisuuden kehittämisestä vastaava taho

Mittari, ajoitus: Kehitetään edelleen kaupunkitasoista osallisuustyötä sekä sen välineitä moninaisten ryhmien sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman velvoitteet huomioiden. Jatkovaa toimintaa. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Toimenpide 9: Asukkaiden digituen kehittäminen sähköiseen asiointiin kaupungin palveluissa sekä tiedonhakuun palveluista

Tavoitteena on kehittää verkostomaista yhteistyötä ja toimintamalleja yli organisaatorajojen, jotta asukkaat ja toimijat yhä kattavammin pystyisivät asioimaan Kuopion kaupungin sähköisissä palveluissa ja sujuvasti löytämään tarvitsemansa tiedot palveluista. Hankitaan benchmarking-tietoa vertailukaupungeista.

Vastuu: Osallisuus-, tietohallinto- sekä viestintä- ja asiakaspalveluista vastaavat yksiköt

Mittari, ajoitus: Jatkovasti kehitettävä. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Tavoite 5: Tietopohjan vahvistaminen

Ajantasainen tieto auttaa hahmottamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tilannetta sekä palvelutarpeita kunnassa. Tarvetta on tiedolle väestörakenteesta, sen muutoksista, väestön erityistarpeista, palvelujen käyttäjäkokemuksista, tasa-arvon toteutumisesta, lainsäädäntömuutoksista sekä tutkimustiedosta. Tietopohjaa vahvistetaan ja asiaan liittyvää osaamista kehitetään. Työtä jatketaan myös seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Toimenpide 10: Vahvistetaan tilastollista tietopohjaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta

Täydennetään tietopohjaa mm. tasa-arvon toteutumisesta, laajennetaan tilastoaineistoja mahdollisuuksien mukaan sekä jalostetaan tilastoaineistoja hyödynnettäväksi viestinnässä sekä koulutuksessa. Hyödynnetään kyselyjä sekä yhteistyötä tutkimuslaitosten kanssa. Tarjotaan opiskelijoille harjoittelu- paikkoja ja opinnäytetöiden aiheita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden aihepiiristä.

Vastuu: toimeenpaneva hyvinvointiryhmä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat yhteistyössä tietopalvelun kanssa

Mittari, ajoitus: jatkovaa toimintaa. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Toimenpide 11: Kehitetään tiedonkulun toimintamalli neuvostojen ja työryhmien tietouden hyödyntämiseksi

Tavoitteena ottaa tarkemmin huomioon kaupunkilaisten arjesta nousevat eriarvoisuutta rakentavat tekijät, kuten taloudellinen ja alueellinen eriarvoisuus. Ihmiset havaitsevat arjessaan ja keskusteluisaan selkeästi ilmiöitä, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista, mutta niihin ei aina päästä kiinni kyselyillä, joissa kysytään vain syrjäntäkokemuksista. Voidaan myös kysyä, millaiset asiat vaikeuttavat kuopiolaisten yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä palveluihin, työelämään, opintojen pariin ja millaiset tekijät vaikeuttavat hyvän elämän elämistä juuri Kuopiossa.

Hyödynnetään säännöllisesti kokoontuvia lakisääteisiä neuvostoja ja vastaavia ryhmiä tilannekuvan hahmottamisessa. Näitä ovat vanhusneuvosto, vammaisneuvosto, nuorisovaltuusto, lasten parlamentti, romanityöryhmä, nuorten monialainen ryhmä sekä turvallisuustyöryhmä. Hyödynnetään järjestöyhteistyötä. Kehitetään tiedonvaihtoyhteistyötä hyvinvointialueen toimijoiden kanssa.

Vastuu: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaavat, lakisääteisistä neuvostoista sekä järjestöyhteistyöstä vastaavat

Mittari, ajoitus: kehitetään tiedonkulun toimintamallia. Jatkovaa toimintaa. Raportoidaan toiminnan toteutumista.

Tavoite 6. Seurannan ja arvioinnin kehittäminen

Lain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosoikeuksissa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Seurannan kehittämistä jatketaan myös seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö voidaan nähdä kehämäisenä prosessina, jossa tilannetta arvioidaan ja tehdään tarvittaessa myös muutoksia.

Raportointi ja aikajänne

Suunnitelma täydentää osaltaan hyvinvointisuunnitelmaa, joka on strategiaa täydentävä poikkihallinnollinen suunnitelma. Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman aikajänne on 4 vuotta. Koko suunnitelman välitarkastelu on 2 vuoden jälkeen. Seurannassa hyödynnetään hyvinvointikertomusta. Tilannekuvaa ja toimintaympäristön muutoksia seurataan myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta jatkuvasti ja osana muuta valmistelua samalla, kun myös strategian painotuksia tarkastellaan joka kevät, jolloin siihen tarpeen mukaan tehdään myös muutoksia.

Ihmisoikeuksien toteutuminen raportoidaan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä. Laatutyötä tehtäessä yhdenvertaisuuden edistymistä on syytä tarkastella asiakastulosten ja yhteiskunnallisten tulosten näkökulmista. Lopputulosindikaattorien käyttö vaatii pitkäjänteisyyttä, eikä suurta muutosta kannata odottaa muutamassa vuodessa. Suunnitelman tavoitteilla on yhteys ajankohtaisiin muihin valmisteluihin kuten vanhuspalvelulaki, lapsiystävällinen kunta, kotouttamisohjelman päivitys jne. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyö on käynnistynyt syksyn 2022 aikana.

Toimenpide 12: Seurantamallin täsmentäminen ja käyttöönotto

Vastuu: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaava taho

Mittarit, ajoitus: vuoden 2023 aikana täsmennetään vastuita suunnitelman edistämisen ja seurannan osalta. Seurantamallin kehittäminen on jatkuvaa ja työtä jatketaan myös seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Tarkastellaan mm. seuraavia asioita:

- Täsmennetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä, suunnitelman päivittämisestä sekä raportoinnista vastaava yksikkö, asiakkuusjohtaja sekä tarvittava henkilöresurssi. Huomioidaan 2022–2023 käynnissä olevan Haltuun-projektin johtopäätökset.
- Täsmennetään erillisen työryhmän tarpeellisuus tai vaihtoehtoisesti kokonaisuuden sisällyttäminen toimeenpanevan hyvinvointiryhmän yhteyteen. Luonteva ohjausryhmä on Kuopion kaupungin hyvinvointiryhmä.
- Mahdollistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta keskusteleminen laajemmalla kokoonpanolla yhdessä järjestökumppaneiden ja lakisääteisten neuvostojen ja vastaavien ryhmien edustajien kanssa. Tämä voi tapahtuma järjestämällä vakiokokouksia aika ajoin laajemmalla kokoonpanolla.
- Huomioidaan kuntapäätäjien rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

28.11.2022

8 Seuranta ja arviointi

Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden edistyminen raportoidaan yleispiirteisesti vuosittain tilinpäätöksen ja soveltuvien osin hyvinvointikertomuksen ja -suunnitelman vuosiraporttien yhteydessä. Suunnitelman väliraportointi toteutetaan alkuvuodesta 2024 ja loppuraportti vuoden 2025 lopussa.

Seurannassa on tavoitteena hyödyntää lakisääteisiä neuvostoja ja laaja-alaisia työryhmiä, sidosryhmäyhteistyötä sekä käynnissä olevia kehittämishankkeita. Palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemat näyttäytyvät vahvasti myös osana UNICEFin lapsiystävällinen kunta -toimintamallin toteutusta.

Kuopion palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön ohjausryhmänä toimii Kuopion hyvinvointiryhmä. Kuopion toimeenpanevan hyvinvointiryhmän rooli on valmistelussa sekä toimenpiteiden toimeenpanon varmistamisessa. Työryhmien kokoontumisia järjestetään säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteeman ympärille. Seurantaan ja toimeenpanoon tarvittavia resursseja ja vastuutahoja tarkastellaan osana Haltuun-projektia, jossa tarkastellaan myös laajemmin Kuopion kaupungin organisaation muutostarpeita maaliskuuhun 2023 mennessä.

9 Lähteet

Huono-osaisuus Suomessa karttasivusto. Saatavilla Diakin verkkopalvelusta osoitteesta <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamistykalo/kuono-osaisuus-suomessa-karttasivusto/>

Kestävän kehityksen tavoitteiden toteutuminen Kuopiossa (Mayors indicators). Saatavilla osoitteesta <https://www.kuopio.fi/fi/tilastotietoa/Mayorsindicators> (<https://mayorsindicators.com/index.cfm?area=mycity>)

Kiintiöt ja tasapuolisuussäännöt. Lisätietoa saatavilla tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilta osoitteesta <https://tasa-arvo.fi/kiintiot-ja-tasapuolisuussaanto>

Kuopion strategia. Tietoja saatavilla osoitteesta <https://www.kuopio.fi/strategia>

Kuopion hyvinvointikertomus ja hyvinvointisuunnitelma. Saatavilla osoitteesta <https://www.kuopio.fi/hyvinvointi>

Kuopion kaupungin verkkosivujen saavutettavuusseloste. Saatavilla osoitteesta <https://www.kuopio.fi/saavutettavuusseloste> (www.saavutettavuusvaatimukset.fi)

Kuopiota koskevia tilastotietoja (Tilastotietoja Kuopiosta). Saatavilla osoitteesta <https://www.kuopio.fi/fi/tilastotietoa>

Kuopion väestö sukupuolittain tilastoissa. Saatavilla osoitteesta <https://www.kuopio.fi/fi/tilastotietoa> Tilastotiedote 18/2022

Kuopion kaupunki, Elinvoima- ja konsernipalvelut, strategia ja kehittäminen (2022): Kuopion strategian 2030 esittelyaineistot

Kuopion kaupunki (2021): Järjestökumppaneiden haastattelut yhdenvertaisuuden toteutumisesta keväällä 2021. Toteutettu osana Itä-Suomen yliopiston sosiologian opiskelijan harjoittelua (opiskelija Miikka Kesti).

Kuopion kaupunki, Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue (2021): Kokemuksellisen hyvinvoinnin kysely

Kuopion kaupunki, Toimeenpaneva hyvinvointiryhmä (2022): Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitykseen liittyvät työpajat, järjestetty ajankohtina 14.4.2022 ja 26.4.2022

Kuopion kaupunki (2022), Työnantajapalvelut, Saija Rahkonen: Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun aineistot

28.11.2022

Kuopion kaupunki, hyvinvointiryhmä ja toimeenpaneva hyvinvointiryhmä (2021–2022): Evästyskeskustelut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksestä

Kuntaliiton raportti ja verkkojulkaisu (2019): Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Sisältää: Kuopion valtuuston julistus vihapuhetta vastaan vuodelta 2018. Saatavilla osoitteesta www.kuntaliitto.fi.

Möttönen Hilma, Itä-Suomen yliopisto (2020): Sosiologian opintojen korkeakouluharjoittelu Kuopion kaupungilla. Harjoittelussa tehdyt erillisselvitykset ja aineistot vertailukaupunkien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista, media-analyysi kansalaiskeskustelun aiheista sekä mukaellen keskeisiä lähteitä hyödyntämällä koottu tarkistuslista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomiointiseksi palvelujen suunnittelussa ja järjestämisessä.

Möttönen Hilma, Itä-Suomen yliopisto (2022): Esittelyaineisto tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työpajassa 14.4.2022

Niemelä Merja, Oulun kaupunki (2021): Esittelyaineisto Oulun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä Kuopion kaupungin hyvinvointiryhmässä 13.12.2021

Nelimarkka, K. & Kauppinen, T (2007): Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioiminen. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes: Oppaita 68.

Salenius Maria, Suomen Kuntaliitto (2021): Esittelyaineisto kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä Kuopion kaupungin hyvinvointiryhmässä syksyllä 2021

Sotkanet-tietopalvelu
Tasa-arvovaltuutetun verkkosivut <https://tasa-arvo.fi/etusivu>
TEM Tilastopalvelu – Työllisyys

THL: Verkkomateriaali sukupuolittaisesta viestinnästä. Saatavilla osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolittainen-viestinta>

THL: Toteutuuko yhdenvertaisuus uusissa alueellisissa rakenteissa? - THL-blogi 3.11.2022. Saatavilla osoitteesta www.thl.fi. Sisältää etuoikeuksen kehä -työkalun

THL: Tasa-arvosanasto. Saatavilla osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/>

THL: Sukupuolittainen viestintä. Saatavilla osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/>

THL:n YHTA-verkosto, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo (2021–2022) kokoontumisten yhteydessä jaetut ajankohtaiset aineistot

THL:n sairastavuusindeksi alueittain. Saatavilla osoitteesta <https://terveytemme.fi/>

Valtioneuvoston kanslia (2020): Aidosti yhdenvertaiset, yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja

Vihtari Johanna, THL (2022): Esittelyaineisto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta työpajassa 26.4.2022

28.11.2022

LIITEMATERIAALI

1. Keskeinen lainsäädäntö
2. Keskeiset käsitteet
3. Kuopion valtuuston julistus vihapuhetta vastaan 2018
4. Tilastoaineistoa Kuopion väestöstä
5. Vinkkejä sukupuolitietoiseen viestintään

Liite 1. Keskeinen lainsäädäntö

Syrjintälainsäädäntö

Perusoikeudet Suomen perustuslaissa (731/1999)

Suomen uusi perustuslaki tuli voimaan 1. päivä maaliskuuta 2000. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaiset lain edessä. Lain 6 § sisältää yhdenvertaisuuden lain edessä sekä yleisen syrjintäkiellon.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on laadittava arvioinnin pohjalta suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu kielletään laissa. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

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

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Rikoslaki (39/1889)

Syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset määräytyvät rikoslain mukaan. Rikoslain 11 luvun 9 § sisältää laajan syrjintäkiellon. Rikoslain 47 luvun 3 §:llä puolestaan kielletään syrjintä työelämässä.

Sosiaali- ja terveyslainsäädäntö

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia henkilöitä on hoidettava syrjimättä ja terveydenhuollon voimavarojen mukaan. Lain mukaan potilaan uskonto ja vakaumus sekä kulttuurinen tausta on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon hoitoa toteutettaessa.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)

Asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata eikä että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan.

Työ- ja virkasuhdelainsäädäntö

Työsopimuslaki (55/2001)

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun seikan vuoksi.

Hallintolaki (434/2003)

Hallintolain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa sekä oikeusturvaa hallintoasioissa. Lain tarkoituksena on myös edistää hallinnon palvelujen laatua ja tuloksellisuutta. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden.

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Lain tavoitteena on turvata valtion tehtävien hoitaminen tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen sekä turvata virkamiehelle oikeudenmukainen asema suhteessa työnantajaan. Laki turvaa sen, että virkamiehiä kohdellaan tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Lain mukaan työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan eikä virkasuhteen aikana ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eikä viranhaltijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Koulutuslainsäädäntö**Perusopetuslaki (628/1998)**

Lain mukaan opetuksen tavoitteena on edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa sekä oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen ja muutoin kehittää itseään elämänsä aikana.

Ulkomaalaislainsäädäntö**Ulkomaalaislaki (301/2004)**

Lain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa. Lain tarkoituksena on lisäksi edistää hallittua maahanmuuttoa ja kansainvälisen suojelun antamista ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia kunnioittaen sekä ottaen huomioon Suomea velvoittavat kansainväliset sopimukset.

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010)

Lain tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.

Ihmisoikeussopimukset

Suomen syrjintäkieltoja koskeva lainsäädäntö pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kuten Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevaan yleissopimukseen (SopS 7-8/1976), Euroopan ihmisoikeussopimukseen (SopS 18-19/1990), Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen nro 111. Tärkeimmät yhdenvertaisuuteen liittyvät ihmisoikeussopimukset löytyvät ihmisoikeudet.net - sivustoilta. Sivuilta löytyvät perustiedot ihmisoikeussopimuksista sekä niiden valvonnasta.

Liite 2. Keskeiset käsitteet ja sanastot

Syrjintäperusteet lain mukaan:

Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää käsitellään tasa-arvolaisissa.

Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa on yhteensä 16 syrjintäperustetta. Ne ovat kaikki yhtä tärkeitä. Ihmisoikeusajattelu lähtee siitä, että jokaisella ihmisellä on oikeus olla oma itsensä. Oikeus omaan elämään ei ole neuvottelu- eikä mielipidekysymys. Esimerkiksi sukupuolen moninaisuus – se, että naisten ja miesten lisäksi on olemassa muunsukupuolisia henkilöitä – on osa nykyistä opetussuunnitelmaa. Sukupuolivähemmistöihin liittyvien teemojen käsitteleminen oppilaiden kanssa on opettajan virkavelvollisuus.

Keskeisiä käsitteitä (Kuopion kaupunki, Rahkonen, 2022)

SYRJINTÄ

Syrjintä tarkoittaa sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi. Syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään ja koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehtoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa ja työoloissa muutoin sekä työsuhdetta päätettäessä ja siirrettäessä tai lomautettaessa työntekijä.

Välitön ja välillinen syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan.

Läheissyryjintä ja olettaamaan perustuva syrjintä

Läheissyryjintä tarkoittaa johonkukin toiseen kohdistuvaa syrjintää, jolloin henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hänen läheisensä on vammainen tai kuuluu etniseen vähemmistöön.

Olettaamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan.

Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjinnäksi katsotaan myös työnantajan menettely silloin, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi.

Ohje ja käsky syrjiä

Syrjinnäksi katsotaan myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

Vastatoimien kieltö

Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai yhdenvertaisuuslakiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta oikeudettomasti yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, esimerkiksi tiettyä ikää tai kansalaisuutta. Työpaikkaa ei saa oikeudettomasti ilmoittaa myöskään vain naisten tai miesten haettavaksi.

TASA-ARVO

Tasa-arvossa on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä elämäkokonaisuus huomioiden. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan eri sukupuolta edustavien yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että miesten ja naisten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia.

Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo

Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja niiden takaamista. Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä ja naisia. Muodollisia oikeuksia ovat esim. äänioikeus, oikeus opiskeluun ja oikeus samaan palkkaan. Muodollinen tasa-arvo ei riitä, vaan käytännön toteutumisessa esim. työolosuhteissa, koulutuksessa jne. eriarvoisuus tunnustetaan ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erilaisilla toimilla. Tosiasiallisesta tasa-arvosta on kyse silloin, kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu.

Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Syrjintää koskevia säädöksiä sovelletaan vastavasti myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää, että syrjintään perustuvaa eriarvoisuutta poistetaan aktiivisesti. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joita työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti

28.11.2022

muiden kanssa saada työtä ja koulutusta, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan vammaisen ihmisen tarpeet, työpaikan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Sanastoa

Oheen on poimittu joukko termejä. Monipuoliset kuvaukset eri termeistä löytyvät Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Tasa-arvotiedon keskuksen sukupuolten tasa-arvosanastosta ja SETA:n sateenkaarisanastosta.

hlbtq+. Kirjainyhdistelmällä tarkoitetaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Kirjaimet ovat lyhennyksiä sanoista homo, lesbo, bi, trans, intersukupuolinen, queerit ja monet muut. Voidaan myös puhua sateenkaari-ihmisistä.

Muunsukupuolinen: sukupuoli-identiteetti, joka ei ole yksiselitteisesti miehen tai naisen identiteetti, vaan näiden yhdistelmä tai jotain muuta kaksijakoisen sukupuolikäsityksen ulkopuolelta.

Normitietoisessa lähestymistavassa tarkastellaan yhteiskunnan rakenteita, tehdään normit näkyviksi ja kyseenalaiseksi tetaan niitä. Normeilla tarkoitetaan yhteiskunnassa vallalla olevia käsityksiä siitä, mitä pidetään "normaalina". Normitietoisuus on aktiivista toimintaa normien purkamiseksi.

Positiivinen erityiskohtelu on mahdollista yhdenvertaisuuslain (9 §) ja tasa-arvolain (9 §) mukaisesti.

Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan ihmisiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa heteroseksuaalisuudesta, esimerkiksi homoja, lesboja, biseksuaaleja, panseksuaaleja ja joskus myös aseksuaaleja. Seksuaalisessa suuntautumisessa on kyse siitä kehen tai keihin henkilö tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetovoimaa.

Sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa ilmapiiriä ja toimintaympäristöä, jossa jokainen voi olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä. Sosiaalinen esteettömyys on osa laajempaa esteettömyyttä ja saavutettavuutta, joilla taataan mm. turvallinen ja yhdenvertainen palvelu, tila tai viranomaiskäytäntö.

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi noudattaa perinteisiä sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Se on yksilöllinen, eikä välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määritellyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.

Sukupuolivähemmistöjä ovat muun muassa transsukupuoliset, transvestiitit ja muunsukupuoliset sekä intersukupuoliset. Sukupuolivähemmistöt sekoitetaan usein virheellisesti seksuaalivähemmistöihin.

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät.

Stereotypit ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia joihinkin ihmisryhmiin, esimerkiksi sukupuolen, iän tai terveydentilan perusteella liitetyistä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Stereotypit ovat pitkälti tiedostamattomia, ja ne sisältävät usein negatiivisia ennakkokäsityksiä.

Liite 3 : Kuopion valtuuston julistus vihapuhetta vastaan vuodelta 2018

**YLIN POLIITTINEN JOHTO LUO
TYÖLLE PERUSTAN, ESIMERKKINÄ
KUOPIO**



KUOPION kaupunginvaltuusto hyväksyi 9.4.2018 tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden julistuksen Kuopio-yhteisölle ja toivoo eri tahojen yhtyvän julistukseen. Kyseessä on sitoumus suvaitsevaisuuden puolesta vihapuhetta ja rasismia vastaan, jossa sanotaan mm: "Tällä tarkoitamme sitä, ettemme puheenvuoroillamme tai muulla toiminnallamme yllytä syrjimään ketään, emmekä aseta ketään heikompaan tai parempaan asemaan hänen syntyperänsä, etnisyytensä tai muiden identiteettiseikkojen perusteella. Sitoudumme rasismiin vastaiseen ja toisia kunnioittavaan toimintaan. Näin rohkaisemme kaikkia osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun ja tuomaan oman näkökulmansa esiin."

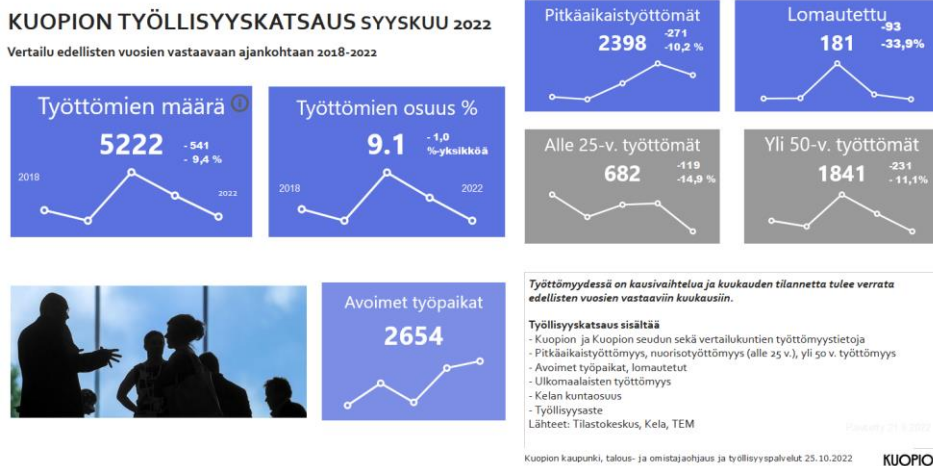
Kuva 5: Kuopion valtuuston julistus,
Lähde, Kuntaliitto (2019): Kaikkien kasvojen kunta -opas

28.11.2022

Liite 4: Tilastoaineistoa Kuopion väestöstä (Kuopion kaupungin verkkosivut ja Kuopion kaupungin tietopalvelu)

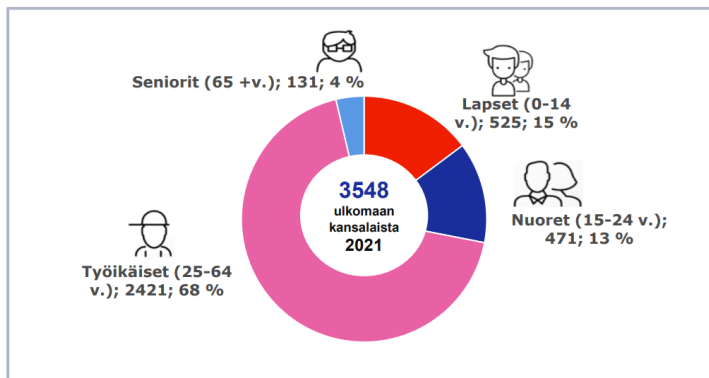


Kuva 6: Kuopion väestönkasvu ollut nopeaa 2018–2021. Lähde Tilastokeskus



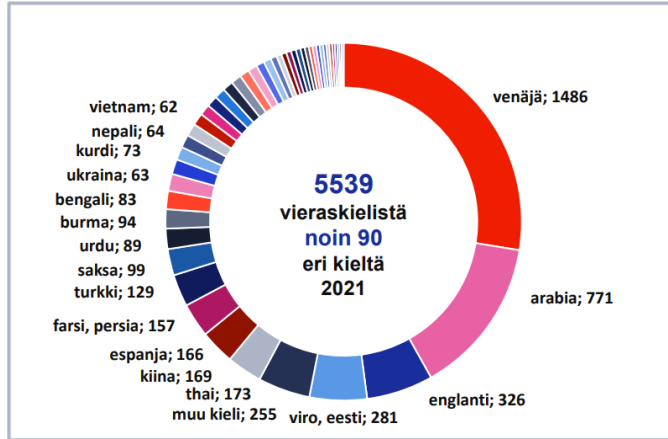
Kuva 7: Kuopion työllisyyskatsaus 09/2022

Ulkomaan kansalaiset ikäryhmittäin 31.12.2021



28.11.2022

Väestö kielen mukaan 31.12.2021

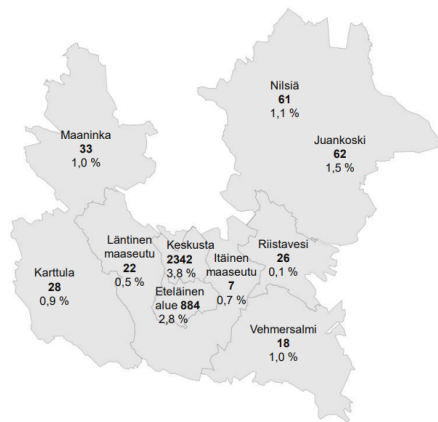


Vieraskielisiä
31.12.2020
Kuopiossa oli
5539, 4,6 %.

Kuopiossa puhuttiin
noin 90 vierasta
kieltä.

Suurimmat ryhmät
venäjä, arabia
englanti ja viro

Ulkomaan kansalaiset suuralueittain 2021



31.12.2021
Ulkomaan kansalaisia
3548
2,9 % kuopiolaisista

Alue	Ulkomaalaiset 31.12.2021	Osuus väestöstä
Keskusta ja sen lähialueet	2342	3,8 %
Eteläinen alue	884	2,8 %
Läntinen maaseutu	22	0,5 %
Itäinen maaseutu	7	0,7 %
Riistavesi	26	1,5 %
Vehmersalmi	18	1,0 %
Nilsia	61	1,1 %
Juankoski	62	1,5 %
Karttula	28	0,9 %
Maaninka	33	1,0 %
Muut, alueettomat	65	

Lähde: Kuntarekisterit

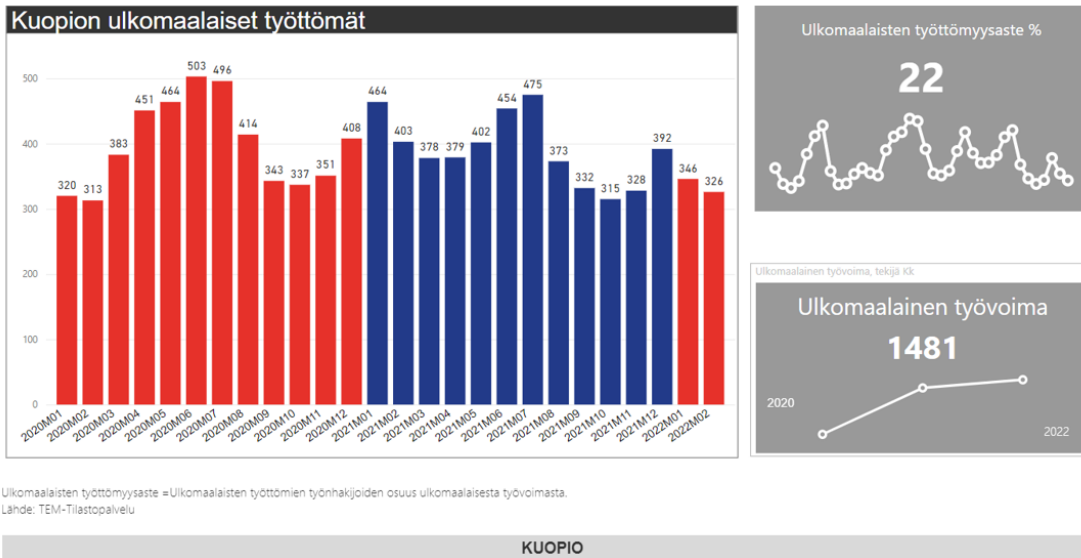
Kuopion kaupunki, talous- ja omistajaohjaus

Päivitetty 27.9.2022

KUOPIO

Kuvat 8–10: Ulkomaan kansalaiset Kuopiossa 2021

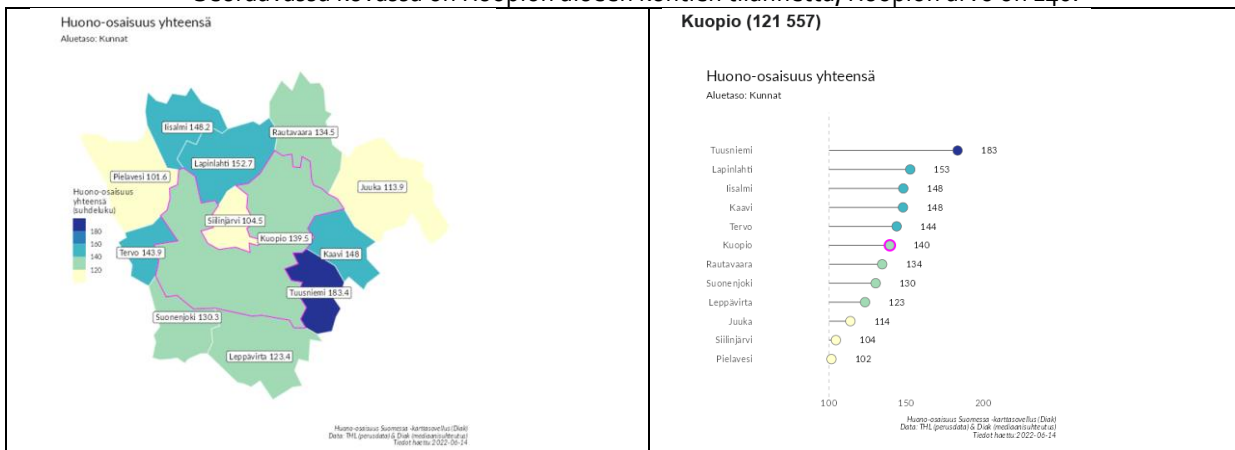
28.11.2022



Kuva 11: Kuopion ulkomaalaiset työttömät sekä ulkomaalainen työvoima v. 2020 – 2022

Diak on kehittänyt **työkälun alueiden ja kuntien huono-osaisuustilanteen tarkasteluun**. Jos arvo on 100, tulos on keskitasoa. Mitä korkeampi tulos, sitä huonompi on tilanne. Kuntakohtainen tieto on summamuuttuja, joka koostuu seuraavista osa-alueista: inhimillinen huono-osaisuus, huono-osaisuuden sosiaaliset seuraukset sekä huono-osaisuuden vähentämisen taloudelliset yhteydet. Kartta huono-osaisuustilanteesta löytyy osoitteesta: <https://www.diak.fi/kumppanille-ja-kehittajalle/kehittamistyokalut/huono-osaisuus-suomessa-karttasivusto/>

Seuraavassa kuvassa on Kuopion alueen kuntien tilannetta, Kuopion arvo on 140.



Kuva 12: Huono-osaisuus Kuopion seudulla (2022). Lähde, Diak verkkosivusto.

28.11.2022

Liite 5: Vinkkejä sukupuolitietoiseen kielenkäyttöön (THL:n verkkosivut)

- Tee tietoinen valinta siitä, tuotko sukupuolen esiin tekstissä. Pohdi valintaa aina tapauskohtaisesti.
- Tuo sukupuoli esiin, jos se on merkityksellinen käsiteltävän asian kannalta. Älä piilota ihmisiä tekstistä tai puhu passiivissa tarpeettomasti.
- Vältä toistamasta sukupuoliin liitettyjä kaavamaisia yleistyksiä, oletuksia, stereotyyppioita ja normeja.
- Vältä miesloppuisia ja muita sukupuolittuneita ammattinimikkeitä. Useimmille nimikkeille löytyy hyvä neutraalivastine.
- Merkitse sukupuolet symmetrisesti, esimerkiksi naisetuliitteen käyttö ei ole suositeltavaa silloin, jos myöskään miesetuliitettä ei käytetä.
- Vältä yleispätevän maskuliinin käyttöä.
- Älä käytä sanaa mies (tai nainen) pronomineina.
- Muista sukupuolen moninaisuus. Silloin kun kyse ei ole vain naisista ja miehistä, puhu (kaikista tai eri) sukupuolista tai myös erikseen esimerkiksi intersukupuolisista ihmisistä ja transihmisistä.
- Sukupuolivähemmistö-termi on toisinaan käyttökelpoinen, vaikka se korostaakin vähemmistö–enemmistöasetelmaa. Monissa tilanteissa on suositeltavaa nimetä ne ryhmät, joita varsinaisesti tarkoitat. Tukea käsitteiden valintaan saat esimerkiksi tasa-arvosanastosta.
- Vältä ilmaisuja molemmat, kummatkin ja vastakkaiset sukupuolet.
- Käytä tekstissä esiintyvien ihmisten omia määritelmiä itsestään ja sukupuolestaan. Voit myös kysyä, miten he haluavat tulla sukupuoleltaan kuvatuiksi.

Vinkkejä sukupuolitietoiseen kuvaviestintään

- Tarkastele sitä, kuka on kuvassa aktiivinen ja kuka passiivinen.
- Pohdi sitä, miten ihmiset asettautuvat kuvan etu- ja taka-alalle.
- Huomioi se, keneen kuva on tarkentunut.
- Ole kriittinen stereotyyppistä naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien esittämistä kohtaan.
- Pyri valitsemaan kuva, jossa kaikki henkilöt eivät ole samaa sukupuolta.
- Tuo kuvissa esiin moninaisuutta, jotta jokainen voi tuntea kuuluvansa joukkoon.
- Kuvaa sukupuolen ilmaisultaan moninaisia, eri-ikäisiä ja erikokoisia ihmisiä tavallisissa, arkipäiväisissä tilanteissa.
- Näytä kuvissa monimuotoisia perheitä, esimerkiksi sateenkaariperheitä.
- Kuvaa moninaisia ihmisiä moninaisissa työtehtävissä.
- Esitä eri sukupuolia edustavat ihmiset tasavertaisissa rooleissa ja tehtävissä.
- Kuvaa aitoja työelämätilanteita malli- ja mainoskuvien sijaan.
- Pohdi kuvavalintoja sensitiivisten aiheiden, kuten väkivallan, kohdalla. Realistiset kuvat voivat aiheuttaa ahdistusta niille, joilla on aiheesta henkilökohtaista kokemusta.
- Vältä kuvissa säännönmukaisia eroja eleissä ja asennoissa naisten ja miesten välillä:
 - Ovatko tytöt ja naiset kuvissa passiivisia ja pojat ja miehet aktiivisia?
 - Hymyilevätkö tai poseeraavatko naiset?
 - Onko miehillä vakava ilme ja kädet puuskassa?
 - Katsovatko naiset kameraan ja miehet sen ohi?
 - Istuvatko naiset ja seisovatko miehet?
 - Onko naiset kuvattu ihmissuhteisiin suuntautuneina ja miehet päämäärätietoisina?