



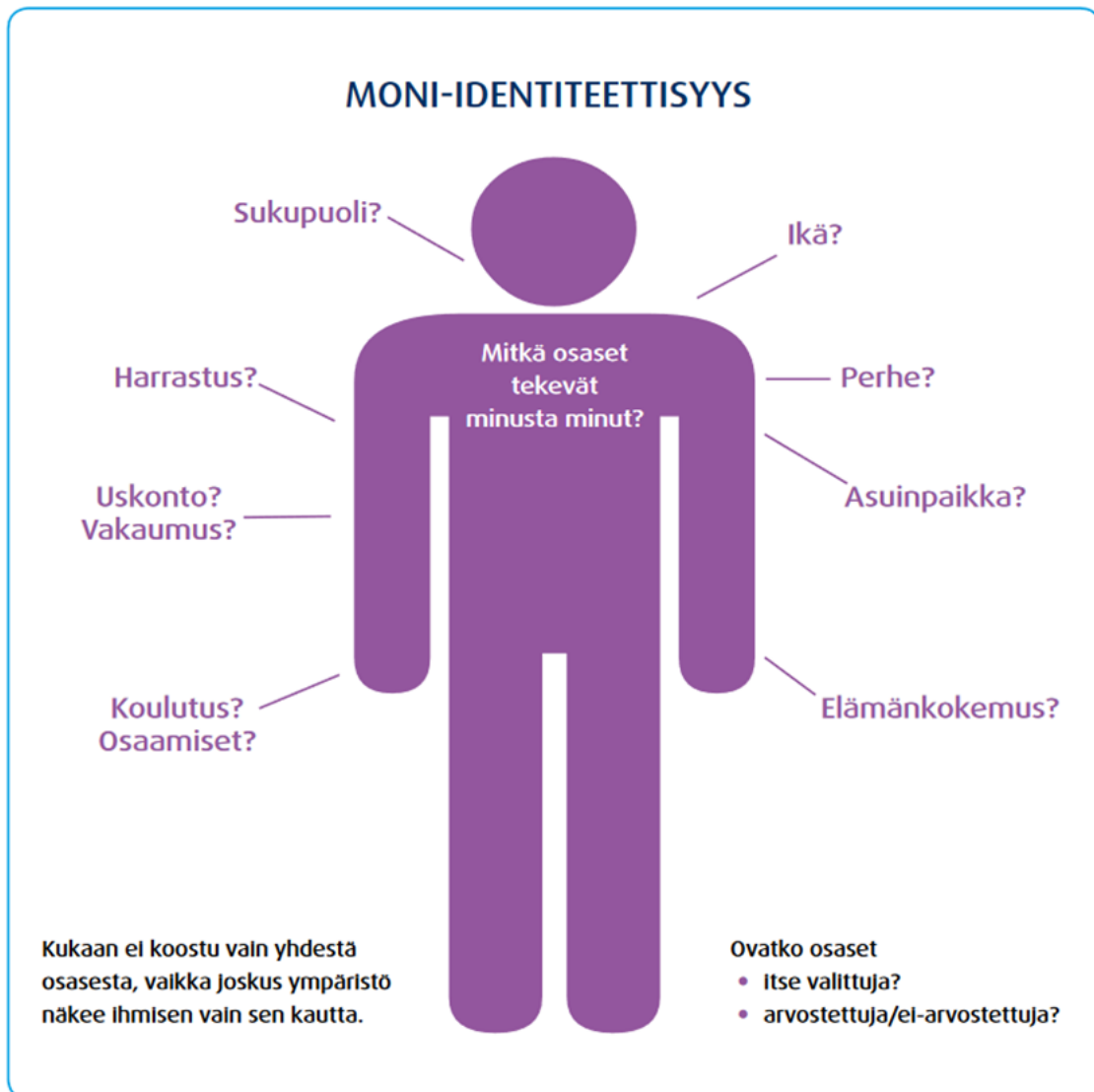
Liperi

Liperin kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Kunnanhallitus 4.10.2021 § 227

Valtuusto 15.11.2021 § 75

Kunnanhallitus 22.11.2021 § 274



Kuvan lähde: Kuntaliiton julkaisu, Kaikkien kasvojen kunta, s. 12

Sisällys

1. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO.....	4
1.1 Lainsäädäntö.....	4
1.2 Kuntastrategia	5
1.3 Laaja hyvinvointikertomus	6
1.4 Liperin Vammaispoliittinen ohjelma 2020–2022: “Ei mitään meistä ilman meitä”	6
1.5 Suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä	6
1.6 Liperin kunta on lapsiystävällinen kunta	7
1.7 Osallisuusmalli ja -suunnitelma.....	9
1.8 Saavutettavuus – selkokieliyys ja esteettömyys osallisuuden muotona	9
1.9 Digitaitojen tukeminen	10
2. YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TOTEUTUMINEN LIPERIN KUNNASSA	10
2.1 Ikä.....	11
2.2 Etninen alkuperä, kansallisuus, kieli ja kulttuuri	12
2.3 Uskonnon- ja vakaumuksen vapaus	15
2.4 Vammaisuus	15
2.5 Terveystila	16
2.6 Yksinäisyys	17
2.7 Työllisyys- ja taloudellinen asema	17
2.8 Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen	19
3. YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVONÄKÖKULMAT VIRANHALTIJOIDEN TOIMINNASSA JA PALVELUTUOTANNOSSA	20

4. LUOTTAMUSHENKILÖIDEN TOIMINTA: EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA JA KAIKKIEN IHMISTEN YHDENVERTAISUUTTA PÄÄTÖKSENTEOSSA JA MUUSSA TOIMINNASSA.....	21
5. LIPERIN KUNTA TASA-ARVOISENA JA YHDENVERTAISENA TYÖPAIKKANA	22
5.1 Sukupuolijakauma	25
5.2 Arvio aikaisemman suunnitelman toteutumisesta	26
6. MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?	27
Seuranta ja arviointi	27
OHJAAVAT LAIT	28
LIITTEET	28

1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Tämä on Liperin kuntakonsernin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Kunnalla on lain mukaisesti velvoite olla omassa toiminnassaan syrjimätön. Kunnan palvelualueet vastaavat omien toimintojensa ja palvelujensa syrjimättömydestä ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

1.1 Lainsäädäntö

Suomen perustuslakiin (§ 6) on kirjattu ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä ja syrjinnän kiello. Se tarkoittaa sitä, että jokainen ihminen saa elää elämäänsä omana itsenään ja yhtä arvokkaana kuin kaikki muut. Sopimukset ja lait ovat tärkeitä, mutta lopulta yhdenvertaisuus toteutuu tai jää toteutumatta ihmisten arjessa. Yhdenvertaisuustyössä on ennen kaikkea kyse siitä, miten suhtaudumme kanssaihmiimme.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Toimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Kunnan toiminta perustuu lakeihin ja julkisten palveluiden käyttäjien oikeudet on turvattu laissa.

Termillä yhdenvertaisuus viitataan laajaan ihmisten erilaisuuden vaalimiseen ja samanarvoisuuden tunnustamiseen.

Tasa-arvo puolestaan liittyy sukupuolten väliseen yhdenvertaisuuteen.

Lainsäädännössä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ymmärretään toisiinsa kietoutuneina ja toisiaan tukevinä. Yhdenvertaisuus on perusoikeus ja keskeinen ihmisoikeusperiaate. Perustuslakiin on kirjattu ihmisten yhdenvertaisuus lain edessä, ja erikseen on säädetty kaikenlaisen syrjinnän kiello.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan.

Yhdenvertaisuuslaki (§ 8) kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuus viittaa muihin henkilöön liittyviin tekijöihin, kuten alkuperään, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vakaumukseen. Yhdenvertaisuuslakia valvoo yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä työsuojeluviranomaiset.

Tasa-arvolaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (§ 1) kieltää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä velvoittaa edistämään

sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki koskee kuntaa viranomaisena, koulutuksen järjestäjänä ja työnantajana. Tasa-arvolakia valvoo tasa-arvovaltuutettu.

Yhdenvertaisuuden edistämisestä säädetään edellä mainittujen lisäksi perusopetuslaissa, varhaiskasvatuslaissa, sosiaalihuoltolaissa sekä EU:n lainsäädännössä. Lisäksi Suomea velvoittavat kansainväliset ihmisoikeussopimukset.

Liperissä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ohjaavat suunnitelmat

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen on kirjattu kuntastrategiaan sekä kunnan eri suunnitelmiin ja ohjelmiin. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioidaan työntekijöitä ja palveluja ohjaavissa asiakirjoissa.

Tavoite

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyy arjessa kaikkien yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena kohteluna.

1.2 Kuntastrategia

Valtuusto on hyväksynyt kuntastrategian vuosille 2021–2025. Kunnan kaikkea toimintaa ja palveluiden järjestämistä ohjaavat yhdessä sovitut arvot ja tavoitteet, joihin olemme sitoutuneet:

Hyvinvointi on yhteisöllisyyttä ja välittämistä, yhteistä tekemistä, sinnikkyteen kannustamista ja hyvän huomaamista.

- tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on hyväksyttyä ja sitä edistetään
- otetaan moninaisuus huomioon kaikessa toiminnassa; kaikille aito mahdollisuus olla mukana toimimassa tasavertaisena kumppanina

Elinvoima on viihtyisää ja turvallista elinympäristöä, yrittäjyyden tukemista ja hallittua kasvua.

- asuin- ja yrittäjyysympäristön suunnittelussa otetaan huomioon ja arvioidaan mahdollisuuksien mukaan vaikuttavuus kuntalaisten ja yrittäjien arkeen ja toimintamahdollisuuksiin.

Osallisuus on yhteistyötä ja sen näkyväksi tekemistä. Monikanavaisuus mahdollistaa vuorovaikutuksen kuntalaisten kanssa.

- yhteisöllisyys on osallisuutta ja aktiivisuutta sekä vastuullisuutta yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa huolehditaan esteettömyydestä ja palveluiden saavutettavuudesta

Tulevaisuuden Liperiä rakennetaan yhdessä kunnan henkilöstön, kuntalaisten, yritysten, yhdistysten, järjestöjen ja seurakuntien kanssa.

1.3 Laaja hyvinvointikertomus

Laaja hyvinvointikertomus toimii ohjaavana asiakirjana kunnassa tehtävälle hyvinvointityölle kaikissa palveluissa. Asiakirja kertoo kuntalaisten hyvinvoinnin nykytilasta sekä asettaa toiminnalle tavoitteet. Se pyrkii lisäämään yhteistyötä ja tuomaan hyvinvointityöhön sekä sen kehittämiseen, päätöksentekoon ja johtamiseen suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Asetetuille tavoitteille on määritelty mittarit sekä arvioinnin suunnitelma.

Hyvinvointikertomukseen sisältyvä hyvinvointisuunnitelma on laadittu valtuustokaudelle 2021–2024. Suunnitelma toimii velvoittavana asiakirjana Liperin kunnan järjestämille palveluille. Lisäksi sitä voivat hyödyntää kunnan alueella toimivat seurakunnat, yritykset, järjestöt ja muut kolmannen sektorin toimijat sekä Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä Siun soten toimijat.

Suunnitelma painottuu ennaltaehkäisevän hyvinvointityön edistämiseen. Suunnitelmassa kiinnitetään erityistä huomiota heikoimmassa asemassa olevien kuntalaisten tukemiseen terveyserojen kaventamiseksi. Suunnitelma on laadittu yhteistyössä kunnan, maakunnan, Siun soten, järjestöjen, seurakuntien sekä kuntalaisten kesken.

1.4 Liperin Vammaispoliittinen ohjelma 2020–2022: “Ei mitään meistä ilman meitä”

Liperin vammaisneuvosto on laatinut ohjelman, joka on tarkoitettu työkalupakiksi vammaisille, viranhaltijoille, luottamushenkilöille ja kaikille asiasta kiinnostuneille. Vammaispoliittisen ohjelman tavoite on saada vammaisten mielipide kuuluviin ja siten helpottaa heidän arkeaan, sekä tuoda heidät osaksi yhteiskuntaa luonnollisina toimijoina ja jäseninä.

Vammaispoliittisessa ohjelmassa on tehty toimenpide-esitykset mm. esteettömyydestä (ympäristö, palvelut, kuuleminen, näkeminen, kommunikointi) sekä viestinnän saavutettavuudesta. Vammaisneuvoston tehtävänä on seurata kunnan päätöksentekoa, tehdä aloitteita ja antaa lausuntoja. Vammaisneuvostossa on jäseniä, jotka edustavat liperiläisiä yhdistyksiä, kunnanvaltuustoa, hyvinvointipalveluja, elinympäristöpalveluja sekä Siun sotea.

1.5 Suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä

Liperin kunnan esi- ja perusopetuksessa on laadittu Suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Suunnitelma on laadittu Liperin kunnan oppilashuollon ohjausryhmässä ja se on osa kunnan oppilashuoltosuunnitelmaa.

Kaikilla esi- ja perusopetuksen aikuisilla on velvollisuus puuttua kiusaamiseen, joka voi olla sanallista, epäsuoraa, fyysistä tai kännykän ja netin kautta tapahtuvaa kiusaamista. Koulukohtaisissa oppilashuollon suunnitelmissa kuvataan koulun tai esiopetuksen tarkemmat toimet kiusaamisen ehkäisemiseen ja puuttumiseen.

Häirintää esiintyy yleensä epäasiallisena kohteluna tai puheena, joka voi sisältää sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä vihjailevia ilmeitä, eleitä tai kaksimielistä puhetta. Häirintä voi myös ilmetä ei-toivottuna fyysisenä kosketuksena. Häirinnän ei tarvitse olla jatkuvaa eikä se välttämättä kohdistu heikompaan. Häirintää on aina sellainen toiminta, jota jatketaan, vaikka häirinnän kohde on pyytänyt lopettamaan.

Tasa-arvolaki (§ 6c) velvoittaa, että jokainen viranomainen on velvollinen edistämään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toiminnassaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Se voi olla sukupuolista tai seksuaalista häirintää tai loukkaavaa käytöstä. Jokaisen perusoikeuksiin kuuluu koskemattomuus esiopetuksessa ja koulussa.

Ensisijainen vastuuhenkilö on henkilö (kuka tahansa yksikön henkilökunnasta), joka on ensimmäisenä tilanteessa mukana, ja on velvollinen viemään asian käsittelyä eteenpäin ja kertomaan asiasta esihenkilölle tai oppilashuollosta vastaavalle henkilölle.

Häirintätapauksissa keskustellaan asianosaisten kanssa ja selvitetään tapahtumien kulku (mahdollisesti myös kirjallisena) sovitaan, että häirintä loppuu ja tehdään selväksi, mitä tapahtuu, jos sopimus ei pidä.

Väkivalta on tuottamuksellista itseen, toiseen henkilöön, ryhmään tai yhteisöön kohdistettua henkisen ja/tai fyysisen voiman tai vallan käyttöä. Väkivalta voi ilmetä tavaroiden heittelynä, paikkojen rikkomisena, henkisenä väkivaltana (esim. uhkailuna), ruumiillisena väkivaltana (esim. potkimisena/tönimisenä) tai aseella uhkaamisena. Sen seurauksena voi olla vamma, psyykinen haitta tai kehitykseen liittyvä vaikeus.

Tekijänä voi olla oppilas, koulussa työskentelevä aikuinen tai kouluyhteisön ulkopuolinen henkilö. Väkivallan käyttö on aina yksiselitteisesti kielletty. Väkivaltaan puututaan koulussa välittömästi. Väkivaltatilanne selvitetään mahdollisimman pian kaikkien osapuolten läsnä ollessa. Tilanteesta laaditaan kirjallinen tapaturmailmoitus ja muut mahdolliset asiakirjat.

Väkivallanteosta ollaan aina yhteydessä sekä väkivallan tekijän että uhrin huoltajaan. Tapahtuneesta tiedotetaan tarvittaessa myös poliisille ja sosiaalityöntekijälle. Kriisiryhmä järjestää tarvittaessa ensiapua.

1.6 Liperin kunta on lapsiystävällinen kunta

Liperissä alle 18-vuotiaiden osuus suhteutettuna asukaslukuun on Pohjois-Karjalan maakunnassa toiseksi suurin. Kunta on aktiivinen toimija useissa lapsiin, nuoriin ja perheisiin vaikuttavissa hankkeissa ja maakunnallisissa verkostoissa.

Lasten ja nuorten hyvinvointiin on panostettu myös resurssoinnissa, kuten palkkaamalla varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen hyvinvointipedagogeja. Perusopetus toimii inklusiivisesti, lapsen tarvitsema tuki tuodaan omaan lähikouluun ja erityisopetuksen määrää on lisätty. Nuorisotyön ja koulun toimiva yhteistyö tukee lapsen ja nuoren kokonaisvaltaista kasvua. Varhaiskasvatuksessa toimitaan Green Care -ideologian mukaisesti.

Liperin kunta on 2021 valittu mukaan Unicefin lapsiystävällisen kunnan toimintamalliin. Kehittämistyötä tullaan tekemään moniammatillisesti ja koordinaatioryhmään kuuluvat

lapsiparlamentin ja nuorisovaltuuston edustajat, hyvinvointijohtaja, kunnan viestintä, edustaja keskushallinnosta, elinympäristöpalveluista, hyvinvointipalveluista sekä seurakunnista, yhdistyksistä ja järjestöistä, luottamushenkilöistä sekä Siun sotesta.

Liperin kunnalla on vahva tahto nähdä lapsi yhdenvertaisena kuntalaisena, osallistumassa ja vaikuttamassa omassa kotikunnassaan. Kunnassa toimii lapsiparlamentti ja nuorisovaltuusto. Nuorisovaltuustolla on edustaja myös hyvinvointilautakunnassa.

Lapsiystävällinen Liperi painottaa nimenomaan lapsen oikeuksia osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertainen lapsuus ja mahdollisuudet omaan lähipäiväkotiin, lähikouluun ja harrastuksiin asuinpaikasta riippumatta koetaan tärkeäksi tavoitteeksi. Kaikissa päätöksissä tulee miettiä, mikä on lapsen etu. Lapsen oikeus elämään ja kehittymiseen, oppimiseen, osallisuuteen sekä yhdenvertaisuuteen ovat oikeuksia, jotka painottuvat kuntamme lasten hyvinvointieroja kaventavassa työssä.

Lapsivaikutusten arviointi (osallistuminen, kuuleminen, vaikuttaminen) perustuu laajaan lasten kuulemiseen ja tämän avulla palvelujen suunnitteluun ja tarjoamiseen, huomioiden lapsen etu.

Tällä hetkellä suunnittelussa ja toiminnan kehittämisessä käytetään jonkin verran lasten ja nuorten kokemustietoa ja näkemyksiä syrjinnän muodoista ja ulkopuolisuuden kokemuksista. Toimialat ja yksiköt pohtivat, miten haavoittuvien lapsiryhmien yhdenvertaisuuden ja osallistumisen esteitä voidaan poistaa ja ehkäistä. Kunnan toiminnassa huomioidaan haavoittuvassa asemassa olevia lapsia. Toimintaan on lisätty resursseja, nimenomaan tukea tarvitsevien lasten ja perheiden käyttöön.

Liperin kunta on vahvasti mukana perhekeskustoiminnan kehittämisessä sekä Hyvinvointia yhdenvertaisesti lapsille ja perheille - Itlan lapsuuden rakentajat verkostoissa, joiden kautta tuodaan systeemistä työtettä (perustuu kohtaamiseen ja luottamuksen rakentamiseen) ja yhteisövaikuttavuutta. Tarkoituksena on vahvistaa lasten, nuorten ja perheiden sujuvaa arkea. Tämä kirjattu myös kunnan strategiaan.

Lapsivaikutusten arviointiin on sitouduttu lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmassa. Olemassa olevat lapsiparlamentti ja nuorisovaltuusto ovat osa kunnan päätöksentekoa, mutta vaikuttajaryhmien johdonmukainen huomioiminen suunnittelussa ja päätöksenteossa ovat vielä työn alla.

Lapsen oppimisen ja kehittymisen, lasten hyvinvointierojen kaventaminen ja yhdenvertaiset mahdollisuudet ovat lapsiystävällisen Liperin tavoitteita riippumatta lapsen taustoista, perhetilanteesta, perhemuodoista, asuinpaikasta tai perheen toimeentulosta.

1.7 Osallisuusmalli ja -suunnitelma

Kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Osallisuus on tunne kuulumisesta, mukana olemisesta ja yhdessä tekemisestä. Henkilöllä on tunne siitä, että hän on osa jotakin – yhteisöä tai ympäröivää yhteiskuntaa. Tähän hän haluaa sitoutua, ottaa omalta osaltaan vastuuta ja vaikuttaa.

Osallisuus tarkoittaa myös osallisuuden kokemusta omasta elämästä, pystyvyyden tunnetta ja mahdollisuutta vaikuttaa oman elämänsä asioihin. Osallisuus on vuorovaikutusta eri toimijoiden välillä. Tämä edellyttää työkaluja ja keinoja tuoda esille erilaisia näkemyksiä, vaikuttaa asioihin ja palveluihin niiden eri vaiheissa ja eri tasoilla.

Liperin kuntastrategiassa on määritelty, että tulevaisuuden Liperiä tehdään yhdessä kunnan henkilöstön, kuntalaisten, yritysten yhdistysten, järjestöjen ja seurakuntien kanssa. Päättäjät kuuntelevat kuntalaisia ja tuovat terveisiä yhteiseen kehittämistyöhön. Sähköisten kanavien ja palveluiden kautta pidetään yhteyttä kuntalaisiin. Kunnassa viestitään avoimesti ja sovitaan tavoitteista yhdessä sidosryhmien kanssa.

Kaikkea toimintaa ja palveluiden järjestämistä ohjaavat yhdessä sovitut arvot ja tavoitteet, joihin sitoudutaan. Lisäksi suunnitelmassa listataan konkreettiset toimenpiteet talousarvioon.

1.8 Saavutettavuus – selkokieliyys ja esteettömyys osallisuuden muotona

Saavutettavuuden toteuttaminen antaa nykyistä suuremmalle joukolle käyttäjiä mahdollisuuden käyttää itsenäisesti digitaalisia palveluja. Saavutettavuuden huomioiminen ja toteuttaminen hyödyttää erityisesti niitä henkilöitä, joiden on vaikeaa käyttää digitaalisia palveluita kuulo- tai näkövamman, lukihäiriön tai fyysisten ja motoristen häiriöiden vuoksi. Myös monet iäkkäät henkilöt hyötyvät saavutettavista palveluista. Saavutettavat verkkopalvelut ovat paitsi erityisryhmien, myös kaikkien palveluiden käyttäjien etu.

Liperissä viestitään monikanavaisesti kunnan verkkosivujen, sosiaalisen median kanavien, paikallislehtien ja radiokanavien kautta. Liperin kunnan verkkosivut ovat tekniseltä toteutukseltaan saavutettavia ja käytettävissä eri laitteilla. Verkkosivujen sisältö tehdään myös saavutettavaksi ja kehittäminen on jatkuvaa. Osa vanhemmista, ennen vuotta 2019 sivulle ladatuista pdf-asiakirjoista ei täysin täytä saavutettavuusvaatimuksia ja niitä päivitetään sitä mukaa, kun asiakirjoja päivitetään.

Liperin kunnan sosiaalisen median kanavissa saavutettavuutta toteutetaan sisällön osalta. Kanavien tekniset ominaisuudet ja käytettävyys riippuvat palveluntarjoajista (esimerkiksi Facebook). Palveluntarjoajan tuottamia teknisiä ominaisuuksia käytetään saavutettavuuden parantamiseksi. Lisäksi sisällössä noudatetaan saavutettavuusvaatimusten edellyttämää selkeää viestintää. Tämä tarkoittaa esimerkiksi vaihtoehtoisten kuvaustekstien lisäämistä ja selkeitä lauserakenteita.

Saavutettavuus otetaan huomioon myös uusissa ohjelmistohankinnoissa. Saavutettavuutta Liperin kunnan sähköisissä kanavissa kehitetään ja parannetaan jatkuvasti.

1.9 Digitaitojen tukeminen

Digituella tarkoitetaan digitaalisten laitteiden ja sähköisten palveluiden käytön neuvontaa ja ohjaamista. Liperissä digitukea saa kunnanviraston palvelupisteestä, jossa asiakkaat saavat ohjausta ja neuvontaa Kelan, työvoimapalveluiden ja työllisyysasioiden hoitamiseen. Palvelupisteessä on myös mahdollisuus käyttää tietokonetta kyseisten asioiden hoitamiseen. Lisäksi kirjastojen henkilökunta on perehdytetty muun muassa pankkipalveluiden, Kela-asioiden, kännykän ja eri sovellusten käyttöönoton neuvontaan ja ohjaukseen.

Liperin kunta on mukana Uudet lukutaidot -kehittämishjelmassa niin varhaiskasvatuksessa kuin perusopetuksessa. Kehittämishjelman tavoitteena on vahvistaa lasten ja nuorten medialukutaitoja, tieto- ja viestintäteknologisia (tvt) taitoja sekä ohjelmoinnin osaamista varhaiskasvatuksessa sekä esi- ja perusopetuksessa. Uudet lukutaidot -kehittämishjelma on osa opetus- ja kulttuuriministeriön laajempaa Oikeusoppia -kehittämishjelmaa (2020–2022).

Kehittämishjelmassa on laadittu osaamisen kuvaukset edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista lasten ja nuorten digitaalisten taitojen ja osaamisen opetuksessa kautta maan. Kuvaukset on johdettu tukimateriaaliksi varhaiskasvatussuunnitelman ja opetussuunnitelmien perusteista.

2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen Liperin kunnassa

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki eivät yksinään takaa niiden sisältöjä, vaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat käytännön tekoja.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen vaikuttaa henkilön jokapäiväiseen elämään. Jokaisella yksilöllä on oikeus perus- ja ihmisoikeuksiinsa. Syrjinnästä ja häirinnästä saattaa seurata henkilöille erilaisia psyykkisiä ja sosiaalisia ongelmia.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon pulmat voidaan nähdä myös taloudellisina, sillä syrjintä ja sen lieveilmiöt, kuten esimerkiksi kasaantuvat psyykkiset ja sosiaaliset ongelmat, aiheuttavat kustannuksia yhteiskunnalle. Sosiaalinen luottamus on kunnan taloudellisen elinvoimaisuuden ja yleisen viihtyvyyden kannalta tärkeää. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen ilmapiiri lisää kunnan vetovoimaa esimerkiksi asukkaiden ja yritysten silmissä.

Oikeudenmukaisuuden näkökulmasta katsottuna jokaisen ihmisen yhteiskunnallisen aseman pitäisi määräytyä ensisijaisesti esimerkiksi osaamisen ja kokemuksen perusteella, ei sukupuolen tai sosioekonomisen taustan kautta. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ongelmat ovat myös oikeudellisia, sillä syrjintä on Suomen lainsäädännössä kielletty ja esimerkiksi viranomaiset sekä koulut ovat velvoitettuja puuttumaan syrjintään. Viranomaiset ja koulut ovat velvoitettuja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen.

Yhdenvertaisuus ei toteudu, jos tyydytään näennäiseen yhdenvertaisuuteen, eli tarjoamalla ”samaa kaikille”. Tällöin sama, jokaiselle ihmiselle tarjottu samansuuruinen

oikeus ei toteudu. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus on sitä, että jokainen pääsee samalle lähtöviivalle ja saa tarvittaessa tukea myös siitä eteenpäin.

Syrjintä voi olla

- välitöntä eli suoraa: esimerkiksi samaa sukupuolta oleville vanhemmille ei tarjota neuvolassa samoja palveluita kuin muille asiakkaille: ei-biologista vanhempaa ei osata neuvoa vanhemmuuteen tai annetaan ymmärtää, että perheen kokoonpano aiheuttaa lapselle myöhemmin ongelmia
- välillistä eli epäsuoraa: uimahalli määrää pakolliseksi sellaisen uima-asun, jota kaikki asiakkaat eivät pysty käyttämään (kielletään esimerkiksi kehon peittävä uimapuku)
- häirintää: ihmistä kohdellaan hänen ominaisuuksiensa takia halventavasti, nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai hyökkäävästi (esimerkiksi koulussa tai harrastuksessa lapselle sanotaan "sinun ei kuuluisi olla täällä, mene kotimaahasi")
- ohje tai käsky syrjiä: Jo ohjeen antaminen on syrjivä teko, vaikka sitä ei noudatettaisi. Esimerkiksi rehtori ohjeistaa opettajia pitämään "kaikki kasiluokan pojat" pois oppilaskunnan hallituksesta.
- kohtuullisten mukautusten epäämistä: esimerkiksi kirjastoon ei ole järjestetty esteetöntä pääsyä tai kuntosaliin pääsee vain portaita pitkin

Tavoite
Kaikenlainen syrjintä tai häirintä tunnistetaan ja siihen puututaan.
Kunnan palveluita ja toimintaa kehitetään entistä yhdenvertaisemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi.

2.1 Ikä

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

Liperin kunnan hyvinvointisuunnitelman painopistealueiksi ovat asetettu yhteisöllisyys ja osallisuus, terveyttä ja elämänlaatua lisäävät elintavat, mielen hyvinvointi ja turvallinen arki ja ympäristö. Kaikille painopistealueille on määritetty toimenpiteet ja vastuutaho sekä suunniteltu resurssit niiden toteuttamiseen. Laajan hyvinvointikertomuksen painopistealueet nähdään tärkeänä kaiken ikäisille kuntalaisille. Tavoitteena on tasoittaa kuntalaisten hyvinvointieroja.

Liperin kunnassa on vuonna 2021 aloitettu työskentely Unicefin lapsiystävällisen kunnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeisenä tavoitteena on lasten ja nuorten huomioiminen päätöksen teossa, lapsivaikutusten arviointi sekä varmistaa lasten oikeuksien toteutuminen.

Kunnassa toimii Lapsiparlamentti. Sen toiminnasta vastaa kunnan vapaa-aikapalvelut ja sen toimintaan voivat osallistua halukkaat peruskouluikäiset lapset. Lapsiparlamentti on lasten vaikuttajaryhmä ja se toimii lasten mielipiteen ja näkökulmien esiin tuojana kunnassa.

Nuorisovaltuusto on nuorten oma lakisääteinen vaikuttamiskanava kunnallisessa päätöksenteossa. Nuorisovaltuuston tehtävänä on toimia nuorten äänenkantajana sekä tuoda julki heidän tarpeitaan. Nuorisovaltuustolla on edustaja kunnan hyvinvointilautakunnassa sekä kaksi edustajaa Pohjois-Karjalan maakunnallisessa nuorisovaltuustossa. Nuorisovaltuuston edustajia on kutsuttu mukaan erilaisiin kunnan työryhmiin, kuten liikenneturvallisuuksiryhmä ja lapsiystävällisen kunnan koordinaatioryhmä.

Ylämyllyllä toimii kunnan työllisyyspalvelujen ylläpitämä Duunitalo Linkki, joka on tarkoitettu kaikille liperiläisille työnhakijoille (ei tarvitse olla työtön työnhakija) ja työnantajille. Työnhakijan on mahdollista saada Linkistä työelämäneuvontaa kaikissa elämäntilanteissa. Työnhakijat saavat tukea yksilöllisen työelämäpolun luomiseen ja työnantajat työllistämiseen liittyviin kysymyksiin.

Ikäihmistenneuvostossa ikäihmiset voivat vaikuttaa kunnan ja oman asuinympäristönsä asioihin. Neuvosto järjestää muun muassa luentotilaisuuksia ja virkistysretkiä. Neuvoston KUHA-hankkeen avulla toteutetaan kulttuuritapahtumia ikäihmisille.

2.2 Etninen alkuperä, kansallisuus, kieli ja kulttuuri

Suomessa etnisen alkuperänsä perusteella syrjinnän vaarassa voivat ovat vähemmistöryhmistä romanit, maahanmuuttajat tai vieraskieliset.

Etnisyys on moniulotteinen ilmiö, jonka keskeisiä käsitteitä ovat etninen identiteetti eli erityinen kulttuuriseen taustaan liittyvä tapa olla suhteessa itseen, toiseen ja ympäristöön sekä etninen ryhmä eli ryhmä, jolla on yhteinen alkuperä, kulttuuri ja ryhmäidentiteetti. Kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden lisääntymisen vuoksi taustaltaan, kansallisuudeltaan ja kieleltään erilaiset ihmiset kohtaavat yhä enemmän, jolloin etniset kysymykset korostuvat vuorovaikutuksessa.

Maahanmuuttajat

Kotouttamisen tavoitteena on tukea kansainvälisyyttä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä edistää myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien välillä. Kotouttamisen tavoitteena on myös edistää etnisten suhteiden ja eri kulttuurien välistä vuoropuhelua ja maahanmuuttajaryhmien osallisuutta. Kotouttamiseen ovat oikeutettuja kaikki maahanmuuttajat kotikuntalain tarkoittamassa asuinkunnassaan riippumatta siitä, onko maahanmuuton syy työperäisyys, pakolaisuus, paluumuutto, perheenjäsenyys, opiskelu tai muu syy.

Kotouttamisen toimeenpano edellyttää tiivistä yhteistyötä kunnan eri toimialojen sekä työhallinnon ja elinkeinoelämän, Kelan, poliisin, järjestöjen, uskonnollisten yhteisöjen ja seurakuntien sekä muiden paikallisten tahojen välillä.

Liperin kunnassa pyritään tunnistamaan kotoutujan yksilölliset tarpeet tai esimerkiksi perheen kokonaisuutena tarvitsemat palvelut, jolloin kotoutujan palvelut voidaan räätälöidä yksilöllisesti. Myös mahdollisten erityispalvelujen tarve lasten, nuorten, aikuisten ja ikäihmisten osalta pyritään selvittämään mahdollisimman ajoissa.

Sujuvaa kotoutumista auttavat toisiaan tukevat, oikea-aikaiset sekä sujuvasti etenevät palvelut, jotka yhdessä muodostavat tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden. Palvelujen kohdentaminen maahanmuuttajille voi olla haasteellista kulttuurillisten ja kielellisten kysymysten näkökulmista. Tarvittaessa ostetaan tulkkauspalvelua.

Liperin kunta on mukana kumppanina Joensuun seudun kotouttamistyön keskus - hankkeessa ajalla 1.9.2020–31.8.2022. Yhteishankkeen kokonaistavoitteena on suunnitella seudullisessa yhteistyössä maahanmuuttajille suunnattu tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kokonaisuus varmistamaan maahanmuuttoon, kansainvälistymiseen ja kotouttamistyöhön liittyvän sekä matalan kynnyksen että asiantuntijatason ohjaus- ja neuvontapalveluiden saatavuuden yhteistyökuntien alueella. Hankkeen tavoitteena on myös tehdä kokeiluja seudullisiin tuotteisiin ja palveluihin sekä niiden toteutusmuotoihin. Järjestöjen kanssa tehtävän kehitysyhteistyön kautta toteutetaan kokeiluja matalan kynnyksen paikallisen vertaisneuvonnan kehittämiseksi ja maahanmuuttajien osallisuuden lisäämiseksi.

Liperin kunta on mukana työllisyyden kuntakokeilussa, jossa maahanmuuttajien palvelut on järjestetty keskitetysti Joensuussa. Työllisyyspalveluissa palvelee maahanmuuttaja-asiakkaita myös paikallisesti, mutta vaativimmat palvelut toteutetaan keskitetysti.

Liperin varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti jokaisen lapsen kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa kunnioitetaan. Lasta rohkaistaan käyttämään kotona puhuttuja kieliä. Tarvittaessa tuetaan suomen kielen oppimista.

Perusopetuksen valmistavan opetuksen opetussuunnitelman mukaan Liperissä järjestetään perusopetukseen valmistavaa opetusta kahdella eri toimintamallilla:

- Inklusiivista valmistavaa opetusta järjestetään maahanmuuttajataustaisille perusopetusikäisille lapsille ja nuorille heidän omissa lähikouluissaan perusopetusluokan yhteydessä. Tätä järjestetään oppilaille, jotka tarvitsevat tukea keskeisten käsitteiden hallinnassa, sanavaraston laajentamisessa, oman ilmaisun vahvistamisessa, ohjeiden ymmärtämisessä ja muissa kouluvalmiuksissa. Opetusta järjestetään erityisesti alkuopetusikäisille oppilaille. Yksilöllisen arvion perusteella inklusiiviseen opetukseen voidaan ottaa myös vanhempia oppilaita.
- Ryhmämuotoista valmistavaa opetusta voidaan järjestää erillisissä ryhmissä juuri maahan muuttaneille oppilaille, erikseen ala- ja yläkouluikäisille.

Oppilaiden yksilöllinen tuen tarve huomioidaan kaikissa opintopolun vaiheissa. Pakolaistaustaisten ja erityisesti kiintiöpakolaisina tulleiden perheiden kanssa

työskenneltäessä kiinteänä yhteistyötahona ovat pakolaistyön perhetyöntekijä, terveydenhoitaja ja muut mahdolliset työntekijät.

Perusopetuksessa maahanmuuttajataustaisten oppilaiden kielenoppimisen erilaiset tarpeet huomioidaan tarjoamalla mahdollisuutta opiskella suomea toisena kielenä (S2). Opetuksen päämääränä on, että oppilas saavuttaa sellaiset kielen perustaidot, että hän pystyy toimimaan ja opiskelemaan ympäröivässä kieliyhteisössä tasavertaisena muiden kanssa.

Romaniväestö

Suomen vuosien 2018–2022 romanipoliittinen ohjelman (ROMPO2) päätavoite on tukea romanien myönteisesti jatkunutta yhteiskunnallista integraatiota sekä kielellisten, kulttuuristen ja sosiaalisten oikeuksien myönteistä kehitystä.

Liperin kunnan edustaja on ollut mukana aluehallintoviraston koordinoimassa maakunnallisessa romanasian neuvottelukunnassa. Tarpeen mukaan kokoontuu myös paikallinen moniammatillinen työryhmä, joissa mukana on ollut kunnan työntekijöitä, vuokratyöyhtiön edustajia, sosiaalitoimen (Siun sote) edustajia sekä aluehallintoviraston ja ministeriön edustajia. Näissä työryhmissä on voitu käsitellä muun muassa asumiseen ja opiskeluun liittyviä asioita.

Erityisryhmien kulttuurilliset erityispiirteet pyritään ottamaan huomioon kunnan palveluissa, esimerkiksi asumisessa. Viranomaisen toimii voimassa olevan lainsäädännön puitteissa huomioiden kaikkien kuntalaisten yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun.

Varhaiskasvatuksessa lapsia rohkaistaan ilmaisemaan omaa kulttuuriaan ja jokaisen lapsen kulttuuriin tutustutaan yhdessä ryhmän lasten ja aikuisten kesken. Kulttuurinen osaaminen on yksi laaja-alaisen osaamisen alueista, joita varhaiskasvatuksessa toteutetaan.

Varhaiskasvatusta tarjotaan maksutta kaikille perheille 20 tuntia viikossa. Maksuttomuudella voidaan parantaa lasten yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua varhaiskasvatukseen.

Joensuun seudun globaalikasvatussuunnitelma

Joensuun seudun kunnilla on yhteinen globaalikasvatussuunnitelma, jonka tavoitteena on aktiivinen kansalaisuus, jossa osallisuus ja halu vaikuttaa yhdistyvät kestävää tulevaisuutta rakentavaksi toiminnaksi. Tiedoista, taidoista sekä arvoista ja asenteista muodostuu kyky tutkia ja analysoida paikallisia, globaaleja ja kulttuurien välisiä eroja. Opitaan ymmärtämään ja arvostamaan muiden ihmisten näkökulmia ja maailmankatsomuksia, osallistutaan avoimeen, arvostavaan ja vaikuttavaan vuorovaikutukseen eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. Kaikessa toimitaan yhteisen hyvinvoinnin ja kestävä kehityksen puolesta.

Gloaalikasvatusta ei ole oppiaine, vaan läpileikkaava teema, joka näkyy perusopetuksen arvopohjassa, laaja-alaisen osaamisen alueissa sekä oppiainekohtaisissa tavoitteissa ja

sisällöissä. Globaalikasvatuksen teemoja käsitellään eri oppiaineissa ja monialaisissa oppimiskokonaisuuksissa. Kouluilla on omat globaalikasvatuksen yhteysopettajat tai -tiimit.

Liperin kunnan edustaja osallistuu Joensuun seudun rasismien vastaisen moniammatillisen työryhmän toimintaan. Työryhmän tehtävä on ennaltaehkäistä rasismia sekä puuttua tilanteisiin, joissa ihmiset kohtaavat rasismia ja syrjintää. Ryhmä koostuu viranomaisista sekä järjestöjen edustajista, ja ryhmän toimintaa koordinoi Joensuun seudun monikulttuurisuusyhdistys ry (Jomoni).

2.3 Uskonnon- ja vakaumuksen vapaus

Uskonto tai esimerkiksi poliittinen vakaumus ovat henkilökohtaisia. Ne ovat tärkeä henkilön arvojen perusta tai elämäntapojen määrittelijä.

Uskonnon vapautta suojataan perustuslaissa. Eri uskontojen ja vakaumusten asema tunnustetaan yhteiskunnassa. Ihmisillä on vapaus ilmaista ja harjoittaa uskontoaan tai vakaumustaan. Sen merkitys korostuu erityisesti työyhteisöissä, kouluissa ja asuinlaitoksissa, joissa ihmisten välinen vuorovaikutus on tiivistä ja pitkäaikaista. Yhdenvertaisuuden kehittyminen uskontojen ja vakaumusten osalta tapahtuu asianmukaisen tiedon levittämällä ja vuoropuhelulla.

Liperin varhaiskasvatuksen suunnitelman mukaisesti varhaiskasvatuksessa on kolme keskeistä arvoa, jotka ovat osallisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, sekä terveellinen ja kestävä elämäntapa. Arvot luovat pohjan kaikelle varhaiskasvatuksen toiminnalle. Jokainen varhaiskasvatuksen hallinnon työntekijä ja kasvattaja sitoutuu toimimaan yhteisten arvojen mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että jokaisen lapsen kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa sekä huoltajien arvoja ja mielipiteitä sekä perheiden moninaisuutta kunnioitetaan.

Perusopetuksessa katsomusaineita on kaksi, uskonto ja elämänkatsomustieto. Uskonto jakaantuu eri uskontojen oppimääriin. Katsomusaineiden opetukseen liittyy Euroopan ihmisoikeussopimuksen kirjaukset, joissa todetaan, että vanhempien vakaumusta on kunnioitettava uskonnon opetuksen ohella myös koulujen muussa toiminnassa. Lisäksi jokaisella on oikeus olla tuomatta esiin omaa vakaumustaan.

Uskonnon opetuksen tehtävänä on antaa oppilaille laaja uskonnollinen ja katsomuksellinen yleissivistys. Opetuksessa perehdytään omaan uskontoon, tutustutaan monipuolisesti uskontojen maailmaan ja pohditaan hyvää elämää. Uskonnon oppiaineessa on useita eri oppimääriä, joilla on yhteinen tehtävä, tavoitteet ja sisältöalueet. Opetuksen yksityiskohtaiset sisällöt vaihtelevat oppimäärän mukaan.

Kunnan kaikissa palveluissa tulee huomioida, että kaiken ikäisten vapautta ja yksityisyyttä kunnioitetaan uskonnon, vakaumuksen, mielipiteiden ja poliittisen toiminnan asioissa.

2.4 Vammaisuus

Vammaisuuden huomioiminen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on tärkeää. Esimerkiksi palveluiden saavutettavuuden kannalta henkilö, jolla on jokin vamma, on riskissä tulla syrjityksi. Heidän ongelmiansa tunnistaminen ja niihin puuttuminen on poikkeuksellisen tärkeää kunnan toiminnassa, koska kaikilla ei välttämättä ole tarvittavaa kykyä ilmaista ongelmiaan tai vaatia heille kuuluvia oikeuksia ja palveluita. Näissä tapauksissa syrjinnän mahdollisuus kasvaa.

Liperin kunta on sitoutunut Unicefin Lapsiystävällisen kunnan tavoitteisiin. Lapsiystävällisen kunnan yksi keskeinen tavoite on myös toimintarajoitteisten lasten yhdenvertaisuus ja oikeus mm. harrastuksiin. Pyrkimys yhdenvertaisuuteen on keskeinen tavoite, johon sitoudutaan ja nykyisiä toimintatapoja tarkastellaan siitä näkökulmasta ei vain lasten, vaan koko väestön osalta.

Liperin vammaisneuvosto on laatinut ohjelman ”Ei mitään meistä ilman meitä”, joka on tarkoitettu työkalupakiksi vammaisille, kunnan viranhaltijoille ja luottamushenkilöille sekä kaikille asiasta kiinnostuneille. Vammaispoliittisen ohjelman tavoite on saada vammaisten mielipide kuuluviin ja siten helpottaa heidän arkeaan, sekä tuoda heidät osaksi yhteiskuntaa luonnollisina toimijoina ja jäseninä.

Vuoropuhelun vahvistamiseksi päätöksenteossa ikäihmisten- ja vammaisneuvostoon on valittu edustajat hyvinvointilautakunnasta.

2.5 Terveystila

Terveystilan heikkeneminen, sen äkilliset muutokset tai pitkäaikainen sairaus voivat asettaa henkilön epätasa-arvoiseen asemaan yhteiskunnassa. Sairastuneelta henkilöltä saatetaan odottaa kohtuuton määrä selvityksiä ja raportointia ennen kuin palvelut ja tukitoimet järjestyvät.

Sairastuneen ihmisen tukemiseksi viranomaisten on kyettävä tarjoamaan asianmukaista ja henkilön toimintakyvyn turvaavaa palvelua, vaikka palveluiden hakuprosessi olisikin vaativaa molemmille osapuolille. On kiinnitettävä huomiota myös sairastuneiden henkilöiden läheisten tukemiseen.

Maakunnallinen hyvinvointistrategia ja sen toimeenpanosuunnitelma tuo esille maakunnallisesti asukkaiden hyvinvointivajeita ja linjaa niihin puuttumisen keinoja. Kunnan laajassa hyvinvointikertomuksessa ja hyvinvointisuunnitelmassa on määritelty ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Liperin kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestää Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä (Siun sote). Siun soten tavoitteena on laadukkaiden, yhdenvertaisten ja yksilöllisiin tarpeisiin vastaavien palvelujen turvaaminen.

Siun sote on hyväksynyt v. 2019 Terveystilan järjestämissuunnitelman Pohjois-Karjalaan. Järjestämissuunnitelmassa viitataan Sosiaali- ja terveydenhuollon alueelliseen hyvinvointikertomukseen, jossa on asetettu tavoitteet ja toimenpiteet koko väestön terveyden- ja hyvinvoinnin parantamiseksi.

Siun sote on nimennyt hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen yhdyshenkilön eli hyte-yhdyshenkilön Liperin kuntaan. Yhdyshenkilön työaika on ohjattu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työhön ja työskentelyyn yhdessä kunnan hyte-koordinaattorin kanssa. Hyte-yhdyshenkilö on myös hyvinvointityöryhmän jäsen. Hyvinvointityöryhmä toimii Siun soten paikallisena neuvottelukuntana. Hyvinvointityöryhmä yhteensovittaa kunnan ja Siun soten rajapintaan liittyviä toimintoja, osallistuu hyvinvointikertomuksen laadintaan ja seuraa sen tavoitteiden toteutumista.

2.6 Yksinäisyys

Yksinäisyys voi johtua monesta eri tekijästä ja tarkoittaa joko sosiaalista eristäytyneisyyttä tai henkistä yksinäisyyttä. Yksinasuvilla on suurempi riski taloudellisiin haasteisiin, sillä yksin asuminen on kalliimpaa ja henkilö on riippuvainen omista varoistaan esimerkiksi työttömyyden tai sairauden kohdatessa.

Sosiaalisten suhteiden ulkopuolelle jääminen on harvoin yksilön oma valinta. Yksinäisten ihmisten tunnistaminen ja saattaminen palvelujen piiriin voi ehkäistä syrjäytymistä.

Kunnan hyvinvointisuunnitelmassa on määritelty toimenpiteet, kuinka yksinäisyyden tunteen kokemista voidaan vähentää kaikkien ikäryhmien osalta. Henkilöstölle järjestetään koulutusta ja työpajoja yksinäisyyden tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. Erityisesti lasten yksinäisyyteen pyritään puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Pohjois-Karjalan maakunnallisessa hyvinvointistrategiassa tavoitteeksi on asetettu asukkaiden osallisuuden ja yksinäisyyden ehkäisyn huomioiminen kaikessa toiminnassa. Pohjois-Karjalan maakunta on matalan osallisuuden alue, jota indikoi vahva yksinäisyyden kokemus.

Hyvinvoiva maakunta tarvitsee osallisuutta mahdollistavia rakenteita ja osaamista, joilla luodaan maakuntaan elinvoimaa ja yhteisöllisyyttä sekä tuetaan asukkaita ottamaan vastuuta omasta arjestaan ja lähiyhteisöistä. Osallisuuden edistäminen on kannattava hyvinvointi-investointi tulevaisuuteen.

2.7 Työllisyys- ja taloudellinen asema

Työttömyys ja siitä johtuva taloudellinen epävakaus voivat aiheuttaa syrjintää tai syrjäytymisvaaran eri tavoilla. Pienellä toimeentulolla eläville henkilöille voi muodostua taloudellisia esteitä esimerkiksi liikkumiseen harrastus- ja terveystalouteihin. Vähävaraisten perheiden lapset ovat riskissä syrjäytyä sosiaalisissa suhteissa tai tulla kiusatuksi.

Taloudelliset ongelmat aiheuttavat väistämättä haasteita yleiseen osallisuuteen ja käytännössä niistä kärsivä voi vetäytyä osittain tahtomattaankin sosiaalisen kanssakäymisen ulkopuolelle.

Perheen taloudellinen tilanne voi altistaa lapsen ja koko perheen syrjäytymisvaaraan. Pohjois-Karjalan keskeisenä hyvinvointihaasteena on sosioekonomisten ongelmien

kasautuminen. Työttömien ja pitkäaikaistyöttömien osuus työvoimasta on valtakunnallisesti suurinta.

Erytisesti lapsiperheiden haasteita kuvaavat Suomen korkein, vaikkakin hieman laskenut lapsiperheköyhyys sekä viime vuosina maakunnista neljänneksi suurimmaksi kasvanut toimeentulotukea saaneiden lapsiperheiden osuus. Ahtaasti asuvien lapsiperheiden laskeva trendi on hidastunut edellisen viiden vuoden aikana.

Myös Liperissä maakunnan haasteet ovat hyvin tunnistettavissa, vaikka Liperissä työttömyys on muihin Pohjois-Karjalan kuntiin verrattuna pienempää ja myös Pohjois-Karjalan kunnista Liperissä oli viidenneksi alin lasten pienituloisuusaste (14,9 %) vuonna 2018.

Hyvinvointisuunnitelmassa on määritelty tavoitteeksi kuntalaisten taloudellisen turvallisuuden lisääntyminen. Toimenpiteitä on määritelty eri toimialuille muun muassa etsivään nuorisotyöhön ja työllisyyspalveluihin.

Liperin kunta on mukana harrastamisen Suomen mallissa. Toimintamallin avulla luodaan maksuttomia harrastuksia ja matalan kynnyksen harrastusryhmiä peruskouluikäisille oppilaille.

Lisäksi kunnan varhaiskasvatus tarjoaa maksutonta perheliikuntaa ja useilla järjestöillä on matalan kynnyksen harrastusryhmiä. Vapaa-aikapalveluissa ja varhaiskasvatuksessa on liikuntavälinelainaamo, jonka käyttö on perheille maksutonta.

Maksutonta varhaiskasvatusta on tarjolla 20 tuntia viikossa kaikille ikäryhmille. Varhaiskasvatuksen maksut määräytyvät perheen tulotason mukaisesti. Kokonaan maksuttomaan varhaiskasvatukseen oikeutettujen perheiden määrä on kasvussa.

1-2-luokkalaisten on mahdollista hakea mukaan kouluilla tapahtuvaan iltapäivätoimintaan. Iltapäivätoiminnan maksut määräytyvät osallistumisen mukaan, mutta maksuista voi hakea maksuvapautuspäätöstä sosiaalitoimen lausunnon perusteella.

Työllisyyden kuntakokeilu -hankkeessa kaikki alle 30-vuotiaat työttömät työnhakijat ja yli 300 päivää työttömänä olleet kontaktoidaan ja heille räätälöidään polkua työllistymiseen.

Etsivä nuorisotyö on erityisnuorisotyötä, jonka tavoitteena on tavoittaa alle 29-vuotiaita nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työelämän ulkopuolella tai tarvitsevat tukea saavuttaakseen tarvitsemansa palvelut. Etsivä nuorisotyö tarjoaa nuorelle varhaista tukea ja pyrkii vahvistamaan nuoren valmiuksia päästä elämässä eteenpäin. Toimintaan osallistuminen on nuorelle aina vapaaehtoista.

Etsivä nuorisotyö on läsnä nuorten keskuudessa ja tarjoaa mahdollisuuden turvalliseen ja luottamukselliseen aikuiskontaktiin, etsii nuoren kanssa ratkaisuja nuoren pulmiin ja kysymyksiin sekä tukee nuorta hakeutumaan niihin palveluihin, joita hän tarvitsee ja haluaa. Liperissä työskentelee kaksi etsivää nuorisotyöntekijää.

Liperin yhteiskoulun kannatusyhdistys tukee lahjakorttistipendein nuorten opiskelua ja harrastamista. Tukea voi hakea liperiläinen 9.-luokkalainen tai lukiossa tai ammattikoulussa opiskelevia nuori. Yhden stipendin arvo on noin 100 euroa.

2.8 Sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen

Yhdenvertaisuuslain 3 §:ssä on nimenomainen viittaussäännös tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia. Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Esimerkiksi sateenkaariperheiden jäsenet ovat riskissä tulla syrjityksi tai kiusatuksi.

Kunnan varhaiskasvatuksen suunnitelman mukaan jokaista lasta kunnioitetaan yksilönä. Kunnioitetaan jokaisen kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Kiusaamista pyritään ennaltaehkäisemään ja siihen puututaan. Jokaista lasta kohdellaan ilman sukupuolistereotyyppioita ja arvostetaan moninaisuutta.

Joensuun seudulla esi- ja perusopetuksessa edistetään tasa-arvoa ja ehkäistään syrjintää eri koulutasoilla lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Kaikki oppilaita tuetaan opetuksen ja ohjauksen avulla niin, että he voivat tehdä oppiaine-, koulutus- ja uravalintoja yksilöllisten ominaisuuksiensa, vahvuuksiensa ja motivaatiotekijöidensä – ei sukupuolensa – perusteella.

Esiopetuksen tavoite on antaa lapselle mahdollisuus kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia ennakko-odotuksia ja rajoituksia. Tasa-arvotyössä pienten lasten kanssa pyritään ottamaan huomioon arjen pienet hetket, tokaisut ja eleet, joihin voi sisältyä epätasa-arvoisia tai sukupuolittavia elementtejä.

Opettajan, rehtorin ja esihenkilön tehtävä on puuttua eriarvoiseen kohteluun. Erityistä huomiota kiinnitetään seksuaaliseen ja sukupuolen perusteella tapahtuvaan häirintään.

Seudullisen opetussuunnitelman mukaan sukupuolitietoisuus on hyvän opetuksen tunnuspiirre. Sukupuolitietoinen opetus perustuu herkkyydelle tunnistaa yksilöllisyys ja persoonallisuus jokaisessa oppijassa. Sukupuolitietoisessa opetuksessa tunnistetaan sukupuolittavia yhteiskunnallisia ja kulttuurisia rakenteita ja puretaan niitä. Sukupuolitietoinen opetus rakentaa johdonmukaisesti sukupuolten tasa-arvoa. Oppimateriaalien kuvituksissa, tarinoissa ja esimerkeissä tuodaan esiin ihmisten ja perheiden moninaisuutta.

Jokaisella koululla on oma 2 vuoden välein päivitettävä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman keskeiset tavoitteet nousevat oppilaiden, huoltajien ja henkilökunnan esiin nostamista asioista.

Kunnan nuorisotyössä huomioidaan vahvasti ammattieettinen ohjeistus. Nuorisotyössä tarjotaan toimintoja, joissa on mahdollista aidosti ja vapaasti olla oma itsensä ilman pelkoa nolatuksi tai hylätyksi tulemisesta. Nuoria ohjataan välttämään asenteellisuutta ja ennakkoluuloja. Erityisesti tämä korostuu seksuaaliseen suuntautumiseen tai monikulttuurisuuteen liittyvissä asioissa.

Tulevia suunnitelmia

Liperin ensimmäinen Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma on valmistumassa vuoden 2021 loppuun mennessä. Suunnitelma sisältää ennalta ehkäisevä päihdetyön

suunnitelman. Mielensterveys- ja päihdesuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden keskeisenä tavoitteena on haavoittuvimmassa asemassa olevien kuntalaisten huomioiminen.

Kunnassa on jo aikataulutettu nuoriso-ohjelman, ikäystävällisyyden toimenpideohjelman, liikkumisen ohjelman sekä kulttuuri- ja kulttuurihyvinvointi-suunnitelman laatiminen tulevina vuosina. Nämä kaikki ohjelmat sisältävät eri ikäisten, eri elämäntilanteessa olevien ja jokaisen kuntalaisen hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen ja yhdenvertaiseen arkeen tähtääviä toimenpiteitä.

3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvonäkökulmat viranhaltijoiden toiminnassa ja palvelutuotannossa

Kuntalaissa todetaan, että palveluja järjestettäessä kunnan tai kuntayhtymän täytyy turvata palvelujen yhdenvertainen saatavuus (§ 8) ja järjestää palvelut sosiaalisesti kestäväällä tavalla (§ 1).

Kunnan palveluissa tulee tarkastella erikseen niin sanottua muodollista ja tosiasiallista yhdenvertaisuutta: saman palvelun tarjoaminen samanlaisena kaikille ei välttämättä olekaan yhdenvertaista kohtelua. Usein tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää eri tavalla järjestettyjä palveluja tai liikkumismahdollisuuksia esimerkiksi henkilöille, joilla on jokin vamma.

Palveluja suunniteltaessa ja rakennettaessa on tapauskohtaisesti pohdittava, miten saavutettava palvelu tosiasiasa on. Täytyykö kuntalaisen osata tai tietää jotain erityistä päästäkseen palvelun käyttäjäksi? Onko palvelusta hyötyminen tosiasiasa mahdollista vain tietyt edellytykset täyttävälle ihmisille? Mitä voidaan tehdä, että nämä esteet poistetaan?

Yhdenvertaisuutta toteutetaan kaikissa kunnan palveluissa, kuten hallinnon, elinympäristöpalveluiden (muun muassa ympäristöt, rakennukset), perusopetuksen, varhaiskasvatuksen, asumisen ja vapaa-aikatoimen palveluissa. Palveluja kehitetään yhdenvertaisuusnäkökulma huomioiden, taloudellisten reunaehtojen, lainsäädännön ja viranomaisohjeistuksen sallimissa rajoissa.

Palveluiden tulee olla helposti saavutettavia. Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin. Kunnan palveluiden toteutuksessa tehdään mahdollisuuksien mukaan yhteistyötä eri väestöryhmien ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Henkilötietojen käsittelyssä tulee huomioida, että yksityishenkilön kohdalla muun muassa terveystiedot, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus ovat erityisiä henkilötietoja, jotka ovat salassa pidettäviä ja niiden käsittelyssä tulee noudattaa tietosuojalakia.

Toimenpiteet joihin sitoudutaan
Ennakkovaikutusten arviointia (mm. lapsivaikutusten arviointi) toteutetaan palvelujen suunnittelussa, kehittämisessä ja päätöksenteossa
Syrjäytyneiden tai syrjäytymisuhan alla olevien osallisuutta vahvistetaan kaikissa väestöryhmissä
Liperi on lapsiystävällinen kunta
Palveluiden suunnittelussa ja toiminnan kehittämisessä hyödynnetään kokemusasiantuntijoita, huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus
Henkilöstöä koulutetaan huomaamaan arjessa tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo; eri teemat koulutuksessa

4. Luottamushenkilöiden toiminta: edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta päätöksenteossa ja muussa toiminnassa

Kunnilla on tärkeä rooli kuntalaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteuttamisessa. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman tulee olla myös osa päätösvalmistelua ja päätöksentekoa. Päätöksentekoon tuotavien asioiden suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa käytetään vaikutusten arviointia, jotta voidaan arvioida päätösten vaikutusta mm. kuntalaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen.

Luottamushenkilöiden tehtävänä on päättäjän roolissa toimia kunnan ja kuntalaisten parhaaksi noudattamalla lakeja ja asetuksia sekä hyvän johtamisen ja hallintotavan periaatteita. Päätöksenteossa otetaan huomioon, että päätöksen toimeenpano ei aiheuta kenenkään syrjimistä ihonvärin, iän, sukupuolen, elämäntilanteen, seksuaalisen suuntautumisen, sosiaalisen aseman tai minkään muun seikan perusteella.

5. Liperin kunta tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana

Henkilöstölle tehtiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kysely. Kysely oli avoinna ajalla 21.4-30.4.2021 ja siitä tiedotettiin intrassa ja sähköpostilla. Kyselyyn vastasi 81 henkilöä, joka on noin 17 % vakituisesta henkilöstöstä /14 % koko henkilöstöstä. Kyselyn vastausprosentti oli pieni.

Kyselyn mukaan suurin osa vastaajista koki, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikoilla pääosin hyvin (76 %). Monissa vastauksissa nousi esiin, että henkilöstö ei tiedä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioista tarpeeksi: en tiedä -vastausten osuus oli kaikista vastauksista 19 %. Vastaajista 7 % oli sitä mieltä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ei toteudu työpaikalla. Vastaajat olivat tyytyväisimpiä koulutus- ja uramahdollisuuksien tasa-arvoisuuteen ja eniten pohdintaa (EOS vastauksia) aiheutti palkkauksen tasa-arvoisuus.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen teemat on kirjattu seuraavaan taulukkoon ja niille on määritelty tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteisiin pääsemiseksi.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo teemat	Tavoitteet	Toimenpiteet
Kunnan palveluita ja toimintaa kehitetään entistä yhdenvertaisemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi.	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät arjessa sekä työntekijöiden että kuntalaisten yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena kohteluna. Kaikenlainen syrjintä tai häirintä tunnistetaan ja siihen puututaan.	Yhteisistä käytännöistä ja ohjeista tiedotetaan ja niitä noudatetaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökohdat huomioidaan kunnan palveluissa ja niitä käydään läpi perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa. Järjestetään koulutus koko henkilöstölle vuoden 2022 aikana yhdenvertaisuus ja tasa-arvo asioista.

<p>Työn organisointi ja johtaminen</p>	<p>Tasa-arvoinen toimintakulttuuri ja riittävät resurssit sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus</p> <p>Yhdenvertaisuus työolojen kehittämisessä lisää työssä jaksamista ja avoimuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja.</p>	<p>Työtehtäväjärjestelyjen tulee vastata henkilön osaamista.</p> <p>Työkuorman tasainen jakaminen.</p> <p>Dialogiset kehityskeskustelut toteutetaan vähintään kerran vuodessa. Mahdollistetaan urakierto.</p> <p>Kouluttautumisen mahdollisuutta tuetaan koulutussuunnitelman mukaisesti.</p> <p>Varhaisen tuen malli toimintamallina.</p> <p>Työtehtävien uudelleen järjestely mahdollisuuksien mukaan esim. työkyvyn alentumistilanteissa.</p>
<p>Rekrytointi</p>	<p>Rekrytointiprosessissa huomioidaan Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain vaatimukset.</p> <p>Kaikille päteville hakijoille turvataan yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituiksi, riippumatta etnisestä taustasta, iästä tai sukupuolesta.</p>	<p>Työhönoton valintaperusteena valitaan hakijoista pätevin, mutta mikäli työhönotossa on kaksi eri sukupuolta, jotka ovat yhtä päteviä henkilöitä, niin valintaperusteena voidaan valita sukupuolellisesti henkilö, joka on aliedustettuna kyseisessä työtehtävässä. Ikä /etninen alkuperä/sukupuoli-identiteetti/sukupuolen ilmaisu ei saa vaikuttaa valintaan</p>
<p>Palkkaus</p>	<p>Toimitaan oikeudenmukaisesti ja kaikille tarjotaan tasapuoliset uralla etenemismahdollisuudet. Palkkausjärjestelmä perustuu työnvaativuuteen.</p>	<p>Huolehditaan, että palkkausjärjestelmä on ajantasainen ja se kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Palkkausjärjestelmän perusteet ovat julkiset ja avoimesti saatavilla. Palkkatiedot ovat julkisia.</p>
<p>Työsuojelu</p>	<p>Työsuojelu edistää henkilöstön työhyvinvointia, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.</p>	<p>Tunnistetaan mm. syrjintätapaukset tai muut työyhteisön ongelmat, puututaan niihin ja pyritään yhteistyössä henkilöstön ja esihenkilöiden kanssa löytämään ratkaisut.</p> <p>Työsuojeluilmoituskäytäntöjä edelleen kehitetään.</p>

Työolosuhteet	Jokaisella työntekijällä tulee olla kohtuulliset työtilat ja fyysisesti/henkisesti raskaassa työssä jaksamista tuetaan	Jatkuva riskien ja vaarojen arviointi, huolehditaan jatkuvasti riskien poistamisesta ja arvioinnista. Työtilojen tarkastaminen säännöllisesti. Työterveyshuollon arvio ja tuki helposti saatavilla. Huolehditaan ajantasaisista työpaikkaselvityksistä. Sisäilma-asioita seurataan säännöllisesti ja tehdään tarvittavia toimenpiteitä ongelmatilanteissa. Varhaisen tuen toimintamallia käytetään tukena tunnistamisessa.
Osallisuuden lisääminen	Yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta työntekijöiden osallisuutta lisätään, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa paranevat ja työntekijöiden koko osaamispotentialiaali on käytössä.	Pidetään säännölliset työyksikköpalaverit ja vähintään kerran vuodessa työntekijän ja esimiehen väliset kehityskeskustelut. Kouluttautuminen mahdollistetaan kaikille työtilanteen mukaisesti. Henkilöstölle järjestetään säännöllisesti erilaisia kyselyitä, mm. Työhyvinvointikysely.
Viestintä	Viestitään kahdensuuntaisesti Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtään koskevista asioista	Jokaisella työntekijällä on itsellään vastuu etsiä tietoa ja välittää sitä. Intraa uudistetaan ja se on jatkossa kaikkien saavutettavissa (mobiili) ja sitä päivitetään aktiivisesti. Henkilöstö voi käyttää intraa tiedotus- ja vuorovaikutuskanavanaan. Henkilöstökirje julkaistaan kuukausittain intrassa. Tarvittaessa järjestetään tiedotustilaisuuksia.
Ikätasa-arvo	Eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja huomioidaan eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet sekä odotukset	Varhaisen tuen malli tunnistamisen välineenä, avoin tiedotus, tarjotaan mahdollisuus esim. työajanjoustoihin elämäntilanteen vaatiessa, huomioiden työtilanne ja työyksikön tarpeet.
Tulevaisuuden työelämätaidot	Jatkuva perehdytys muuttuviin toimintatapoihin ja työmenetelmiin	Digitaalisten taitojen koulutus Kehityskeskustelut / itsearviointi Oman ammatillisen osaamisen ylläpito

<p>Sukupuolinen häirintä Työpaikkakiusaaminen</p> <p>Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy</p>	<p>Kukaan työntekijä ei joudu häirinnän tai kiusaaminen kohteeksi</p> <p>Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan, sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.</p>	<p>Huolehditaan tehokkaasta tiedottamisesta ja huolehditaan, että ohjeet häirintä- ja syrjintätilanteisiin ovat ajan tasalla ja saatavilla.</p> <p>Ilmoituskäytäntöä kehitetään, työsuojelurakenteita on uudelleenjärjestelty asioiden nopeamman käsittelyn mahdollistamiseksi.</p> <p>Huolehditaan tasa-arvoisesta johtamisesta. Työkaluna käytetään varhaisen tuen mallia.</p>
--	---	--

Kolme kärkeä, joilla Liperiä kehitetään tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi työpaikaksi

Henkilöstön yhdenvertaisuutta vahvistetaan huolehtimalla yhdenmukaisista ohjeistuksista eri palvelualueille.

Henkilöstöä koulutetaan huomaamaan arjessa tosiasiallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo; eri teemat koulutuksessa.

Kiusaamisen ja häirinnän osalta kunnassa käytössä nollatoleranssi. Mahdollisiin tilanteisiin puututaan välittömästi ja asiasta pidetään neuvottelu, josta laaditaan muistio

5.1 Sukupuolijakauma

Sukupuolijakauman tilanne on 31.8.2021 tilanteen mukainen. Liperin kunnan sukupuolijakauma on kuntaorganisaatiolle tyypillisesti naisvaltainen, naisia kunnan työntekijöistä on lähes 78 % ja miehiä noin 22 %.

Palvelualueista jakaumat ovat seuraavat:

Palvelualue	Naisia %	Miehiä %
Hallintopalvelut	60	40
Hyvinvointipalvelut	87	13
Elinympäristöpalvelut	71	29

5.2 Arvio aikaisemman suunnitelman toteutumisesta

Liperin kunnan aikaisempi tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2018–2019. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on seurattu säännöllisesti mm. henkilöstötilinpäätöksissä ja yhteistyötoimikunnan toiminnassa.

Edellisen suunnitelman tavoitteina olivat varhaisen tuen mallin käyttö, yhteisten ohjeistusten käytön vahvistaminen, rekrytointikäytäntöjen sukupuolineutraalius, palkkauksen tasa-arvoisuus, työkuorman tasapuolisuuden varmistaminen, kiusaamisen osalta käytössä nollatoleranssi, työolosuhteiden varmistaminen sekä tiedottamisen parantaminen.

Varhaisen tuen malli on päivitetty vuoden 2019 lopussa ja se on jalkautettu kaikkiin työyksiköihin esihenkilöiden ja henkilöstöpalveluiden yhteistyönä. Yhteisiä ohjeistuksia on laadittu ja ne on käyty läpi esihenkilöiden koulutustilaisuuksissa, joista tieto on siirretty työpaikkapalavereiden kautta työyksiköihin.

Rekrytointikäytännöissä on jatkettu aiempaa linjaa ja toiminta on ollut linjakasta. Palkkauksen tasa-arvoisuutta on pyritty avaamaan päivittämällä palkkausjärjestelmää sekä työnvaativuuden arviointia ja tiedottamalla niistä avoimesti, palkkauksen perusteet ovat kaikkien nähtävillä intrassa.

Työkuorman tasapuolisuutta on pyritty varmistamaan työnkuvien läpikäymisellä työyksiköissä sekä resursoimalla uutta henkilökuntaa alueille, joissa työkuorman tasaaminen ei ole onnistunut olemassa olevan henkilöstön kesken.

Työolosuhteiden turvallisuutta ja terveellisyttä on pyritty kehittämään vahvistamalla työsuojelun rakenteita sekä ilmoituskäytänteitä, lisäksi sisäilma-asioissa on vahvistettu osaamista muun muassa terveystarkastajan konsultoinnein. Tiedottamisessa on otettu intran lisäksi käyttöön noin kerran kuukaudessa ilmestyvä henkilöstötiedote.

Henkilöstölle laaditun kyselyn pohjalta voidaan todeta, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioista on tarpeen tiedottaa enemmän, joten tiedottamisen osalta on tehtävää. Myös palkkatasa-arvoisuus aiheuttaa pohdintaa, joten palkkauksen perusteita on syytä avata henkilöstölle vielä aiempaa tarkemmin.

Kiusaamisen ja häirinnän kokemusten osalta nollatoleranssi ei ole toteutunut, sillä sekä työhyvinvointikyselyn ja tasa-arvokyselyn mukaan henkilöstöllä ollut kokemuksia kiusaamisesta ja häirinnästä. Jatkossa on tarpeen kouluttaa henkilöstöä myös kiusaamisen ja häirinnän asioista ja vahvistaa ilmoituskäytäntöjä.

6. Miten tästä eteenpäin?

Kuntastrategiassa, palvelujen järjestämisessä sekä talouden ja toiminnan suunnittelussa huomioidaan, että kuntalaiset voivat osallistua ja vaikuttaa kunnan pitkän aikavälin tavoitteisiin sekä esimerkiksi oman asuinympäristönsä kehittämiseen.

Osallistamisessa on tärkeää ottaa mukaan yhdenvertaisesti kaiken ikäisten ja kaikkien väestöryhmien mielipiteet sekä arvioida ennakkoon päätösten vaikutuksia eri ihmisryhmiin. Tehtyjen suunnitelmien jalkauttaminen ja toimeenpano myös käytäntöön on ensiarvoisen tärkeää, jotta kaikilla on sama tieto lipeeriläisestä tavasta toimia arjessa.

Koulutukset henkilöstölle ja luottamushenkilöille lisäävät osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Esimerkiksi kokemusasiantuntijuus antaa käyttäjälähtöistä tietoa kunnan palveluista ja tätä käytetään jo.

Olennaista on hyödyntää jo suunnitteluvaiheessa asukkaiden sekä palveluiden käyttäjien kokemuksia ja tarpeita. Yhdyskunta ja ympäristösuunnittelussa rakennettavan ympäristön esteettömyys ja palveluiden saavutettavuus huomioidaan ja suunnitellaan yhdessä eri palvelualueiden kanssa.

Seuranta ja arviointi

Tämän suunnitelman sivulla 21 ja 25 määriteltyjen toimenpiteiden seuranta ja arviointi toteutetaan palvelualueittain talousarviossa ja tilinpäätöksessä. Koko kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman arviointi ja päivitys tehdään valtuustokausittain.

Henkilöstön työhyvinvointikysely henkilöstölle tehdään 2 vuoden välein ja kuntalaiskysely valtuustokausittain.

Seurannan ja arvioinnin pohjalta muodostetaan palvelualueilla konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyö on jatkuvaa toimintaa.

OHJAAVAT LAIT

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

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

Kuntalaki (410/2015)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Työsopimuslaki (55/2001),

Rikoslaki (39/1889, 885/2009, luku 47 työsyRJintä)

Tietosuojalaki (1050/2018)

LIITTEET

Joensuun seudun globaalikasvatussuunnitelma

Laaja hyvinvointikertomus ja hyvinvointisuunnitelma

Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma

Liperin kuntastrategia

Osallisuusmalli ja -suunnitelma

Perusopetuksen valmistavan opetuksen opetussuunnitelma

Pohjois-Karjalan maakunnallinen hyvinvointistrategia

Siun soten alueellinen hyvinvointikertomus

Vammaispoliittinen ohjelma

Varhaiskasvatussuunnitelma